

BANCOPATAGONIA

Memoria Anual Integrada al 31 de diciembre de 2025

Índice de contenidos

1. CARTA DEL PRESIDENTE	2
2. SOBRE ESTA MEMORIA	5
3. INTRODUCCIÓN AL BANCO.....	5
3.1. Introducción al Banco	5
3.2. Plan Estratégico 2021–2025.....	6
3.3. Estructura accionaria	7
3.4. Sociedades controladas	7
3.5. Alianzas estratégicas	8
3.6. Historia	8
4. CONTEXTO ECONÓMICO Y DEL SISTEMA FINANCIERO	9
4.1. Panorama económico en el mundo	10
4.2. Panorama económico en la República Argentina.....	11
5. ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD	14
5.1. Foco sustentable.....	14
5.2. Identificación y relacionamiento con los grupos de interés	17
5.3. Análisis de materialidad	18
6. GOBIERNO SOCIETARIO.....	21
6.1. Buenas prácticas de gobierno societario.....	22
6.2. Directorio del Banco.....	22
6.3. Características del Directorio.....	23
6.4. Comisión Fiscalizadora.....	24
6.5. Comités del Banco.....	25
6.6. Macroestructura organizacional.....	28
7. GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS.....	28
7.1. Gestión de riesgos	28
7.2. Controles internos.....	34
7.3. Actividades de Auditoría Interna	35
7.4. Monitoreo	36
7.5. Política de Gestión del Canal de Denuncias	38
8. CRÉDITOS	38
8.1. Recupero de créditos.....	39
9. CAPITAL FINANCIERO	39
9.1. Análisis financiero y de resultados de la entidad.....	39
9.2. Procedimiento para el pago de dividendos según las normas aplicables.....	44
9.3. Proyecto de distribución de utilidades (información en moneda histórica)	45
10. CAPITAL INTELECTUAL E INDUSTRIAL	46
10.1. Perfil de los clientes	46
10.2. Negocios con Personas	46
10.3. Negocios con Empresas	48
10.4. Comercio exterior.....	51
10.5. Finanzas y sector público	51
10.6. Tecnología y negocios digitales	53

10.7.	Centro de Contacto con Clientes.....	56
10.8.	Marca y comunicación	57
10.9.	Experiencia del cliente	59
10.10.	La Red	60
10.11.	Accesibilidad.....	60
10.12.	Seguridad física.....	61
10.13.	Seguridad en el manejo de datos.....	61
11.	CAPITAL HUMANO	62
11.1.	Perfil del equipo BP	62
11.2.	Empleos y oportunidades laborales.....	64
11.3.	Formación continua	67
11.4.	Gestión del desempeño	70
11.5.	Gestión del clima: contención y cuidado de las personas.....	70
11.6.	Diversidad e inclusión	72
11.7.	Comunicación interna	74
11.8.	Bienestar y salud del equipo.....	75
12.	CAPITAL SOCIAL.....	78
12.1.	Compromiso con la inversión social privada	78
12.2.	Desarrollo y promoción social.....	79
12.3.	Finanzas sostenibles e inclusión financiera	81
12.4.	Impactos ambientales y cambio climático	84
12.5.	Diversidad e inclusión	85
12.6.	Empresas proveedoras de Banco Patagonia	85
13.	CAPITAL NATURAL	87
13.1.	Generación de valor ambiental en el negocio	87
13.2.	Gestión de impactos directos	88
14.	CIERRE	91
15.	ANEXO I: Lineamientos internacionales.....	91
16.	ANEXO II: Informe de auditoría externa	102
17.	ANEXO III: Reporte del código de Gobierno Societario 2025.....	105

1. CARTA DEL PRESIDENTE

Tengo el agrado de presentar la Memoria Anual Integrada 2025, un documento que refleja la gestión desarrollada a lo largo del ejercicio y los principales logros alcanzados por el Banco, como resultado del compromiso y el trabajo sostenido de sus equipos. En estas páginas se integran los resultados del negocio y los avances de la gestión sustentable, orientada a generar valor y a contribuir al desarrollo socioeconómico del país, así como a promover un impacto positivo en las comunidades y el medioambiente.

Haciendo un repaso del año desde el punto de vista económico y político, puedo decir que 2025 se presentó como un período desafiante, atravesado por tensiones internacionales vinculadas a acuerdos comerciales y a la imposición de tarifas. No obstante, a lo largo del ejercicio, la gradual distensión de estos conflictos y los recortes de tasas implementados por distintos bancos centrales contribuyeron a un escenario más favorable para el reordenamiento de los flujos financieros. En el plano local, este contexto permitió una reducción del riesgo país, luego de un año signado por la volatilidad asociada al acuerdo con el Fondo Monetario Internacional, las tensiones en torno a la liquidez del sistema financiero y el proceso electoral. Tras un resultado favorable al Gobierno, éste avanzó en la

consolidación del programa económico, y en impulsar reformas estructurales orientadas a fortalecer los fundamentos de la economía. En este contexto, Banco Patagonia finalizó el ejercicio económico 2025 con un resultado neto positivo de \$ 108,3 MM, determinando un ROE de 6,6 %.

Por otra parte, es importante destacar algunos de los principales hitos del año, que reflejan nuestro compromiso con los clientes, los accionistas, las personas colaboradoras y la sociedad.

En primer lugar, la incorporación de Decréditos S.A. al perímetro del Banco fue uno de los acontecimientos más importantes del año. Mediante GPAT Compañía Financiera S.A.U., que adquirió una participación mayoritaria del 51 % con derechos de voto, esta operación fortaleció nuestra presencia en el segmento de financiamiento prendario para la adquisición de vehículos y representó un paso relevante para la estrategia de crecimiento, diversificación y liderazgo en el sector.

También continuamos fortaleciendo nuestro liderazgo en el mercado de capitales en operaciones de fideicomisos financieros, además del rol de colocador en emisiones de obligaciones negociables, incluyendo operaciones alineadas con los Principios de Bonos Verdes, como mediante emisiones propias por un monto de USD 47MM. De este modo, reafirmamos la confianza del mercado, nuestra capacidad de estructuración financiera y nuestro liderazgo.

Otro de los principales hitos del año fue la campaña *Te quiero*, una acción masiva de posicionamiento de marca desarrollada a partir de una publicidad diferencial, con una fuerte asociación a la música a través de un tema ampliamente reconocido y de alta recordación. Esta campaña, con foco en la cercanía y el vínculo emocional con las personas, contribuyó a reforzar el posicionamiento de Banco Patagonia y generó impactos positivos en los principales indicadores de marca.

Asimismo, nuestros colaboradores y colaboradoras también constituyen un pilar fundamental para el Banco. En este sentido, podemos contarles con mucho orgullo, que fuimos certificados por Great Place to Work como una gran empresa para trabajar. Este es el resultado de nuestro compromiso permanente con la gestión del talento, a través de iniciativas vinculadas a la formación, el bienestar y la diversidad, así como la promoción de entornos de trabajo basados en el respeto, la inclusión y el desarrollo profesional.

Por otro lado, durante 2025 continuamos reafirmando nuestro rol como agente financiero de la provincia de Río Negro, acompañando el desarrollo productivo y social de la provincia. En este marco, impulsamos el *leasing* como una nueva herramienta para la gestión pública, a través de la cual se entregaron bienes por más de \$15.000MM a la Provincia y a distintos municipios, destinados a la mejora de servicios esenciales. Asimismo, desarrollamos una nueva propuesta de valor exclusiva para pymes y empresas rionegrinas, a partir de un acuerdo orientado a la implementación de líneas de financiamiento con condiciones y tasas preferenciales y de la calificación de un nuevo Fondo de Garantías de Río Negro (FOGARIO), destinado a la generación de avales para pymes, emprendedores y empresas de la provincia.

En 2025 continuamos fortaleciendo una propuesta de valor centrada en la cercanía, la segmentación y la mejora continua de la experiencia de nuestros clientes. Profundizamos la estrategia de segmentación de la cartera minorista, seguimos ofreciendo una atención personalizada de nuestros clientes Patagonia Singular y promoviendo la captación del segmento más joven a través de Patagonia ON. En el segmento mayorista, consolidamos una estrategia integral basada en el asesoramiento especializado y en soluciones financieras adaptadas a las necesidades de cada perfil, reafirmando el posicionamiento del Banco como socio estratégico para el desarrollo de los negocios.

En paralelo, continuamos avanzando con mejoras tecnológicas orientadas a incrementar la disponibilidad, la funcionalidad y la seguridad de los distintos canales de atención y operación. En este marco, uno de los hitos más destacados del año fue el lanzamiento de la nueva plataforma digital de inversiones en los canales digitales del Banco, que ofrece una experiencia simple y segura. La plataforma permite el acceso inmediato a la compra y venta de instrumentos financieros, así como a herramientas de consulta y seguimiento de operaciones en tiempo real. Asimismo, impulsamos mejoras significativas en la experiencia del usuario, con foco en la simplicidad y la autogestión. Estas iniciativas, junto con los avances en materia de ciberseguridad, reforzaron nuestro compromiso de ofrecer una experiencia confiable y alineada con las expectativas de los clientes.

Asimismo, buscamos acompañar y potenciar a todas las comunidades donde estamos presentes. Con el propósito de maximizar nuestro impacto, promovemos alianzas estratégicas para la implementación de programas propios y el acompañamiento de iniciativas impulsadas por el sector público, instituciones académicas y organizaciones de la

sociedad civil. A través de estas alianzas, orientamos nuestra inversión social al desarrollo y la promoción social; al impulso de las finanzas sostenibles y la inclusión financiera; así como a la gestión de los impactos ambientales y la acción frente al cambio climático. En este marco, y con la diversidad y la inclusión como ejes transversales, continuamos comprometidos con la generación de valor para toda la comunidad.

En materia de sustentabilidad, el Banco continuó fortaleciendo una gestión orientada a la mejora continua y al impacto positivo. Durante 2025 mantuvo vigente su Política de Sustentabilidad y amplió la aplicación de los estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ASG) como marco de referencia para la gestión del negocio. En este sentido, el accionar del Banco se mantuvo alineado con la Política de Responsabilidad Social, Ambiental y Climática del Grupo Banco do Brasil, y con los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

En el eje ambiental, continuamos fortaleciendo la gestión de los riesgos y oportunidades asociados a la cartera de negocios, mediante la incorporación progresiva de criterios ASG en el financiamiento. Durante 2025 analizamos 2.958 propuestas de crédito bajo lineamientos internacionales y participamos activamente del Protocolo de Finanzas Sostenibles. En paralelo, avanzamos en la reducción de los impactos directos de la operación y adherimos a la Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), fortaleciendo una gestión climática más transparente e integral.

Nuestro compromiso con la mejora continua se vio reflejado en distintos reconocimientos. En 2025 volvimos a ser premiados por el Foro Ecueménico Social, con el Premio al Mejor Reporte Integrado de la Argentina y el Premio al Emprendedor Solidario por el Programa “Voluntarios Patagonia”. Además, recibimos una Distinción de Honor en Premios Conciencia, por el Programa “Emprendedoras y Emprendedores de Río Negro”. A estos logros se sumaron importantes reconocimientos en el ámbito de la comunicación y el marketing. En los Effie Awards LATAM 2025, obtuvimos el Effie de Oro en la categoría Marketing de Actualidad, por la campaña “Taylormanía”, uno de los premios más relevantes de la industria a nivel regional. En los Premios Eikon 2025, la campaña “Patagonia ON” fue distinguida con cuatro estatuillas: Oro en Lanzamiento de Productos, Oro en Campaña de Influencers, Azul en Campaña de Social Media y Azul en Campaña General de Difusión. Asimismo, en los Premios Mercurio, “Taylormanía” fue reconocida en la categoría Digital, mientras que “Patagonia ON” recibió el galardón en la categoría Bancos – División Grandes Empresas.

En síntesis, 2025 tuvo una relevancia particular al marcar la finalización del Plan Estratégico 2021–2025 y fue en este contexto, que continuamos impulsando proyectos orientados al cumplimiento de los resultados corporativos, concebidos como metas transversales que guían la gestión en dimensiones clave del negocio, la experiencia de los clientes, la transformación digital y el desarrollo de la cultura interna.

Con nuestro nuevo Plan Estratégico 2026-2030 como guía, continuaremos proyectando nuestro camino hacia el futuro junto a nuestro accionista Banco do Brasil, uno de los principales grupos financieros de América Latina, con quien compartimos una visión de largo plazo orientada al desarrollo sostenible de los negocios. Desde esta perspectiva, continuaremos acompañando a las personas en la transición hacia modelos más responsables, inclusivos y resilientes, y profundizando las sinergias regionales que potencien el crecimiento y el impacto

Finalmente, quiero expresar mi especial reconocimiento a quienes forman parte del Banco, cuyo profesionalismo y dedicación hacen posible avanzar de manera consistente, en un contexto desafiante y en permanente transformación. Asimismo, destaco el aporte de los equipos que participaron en la elaboración de este informe, por la responsabilidad y el rigor aplicados en la gestión de la información de valor estratégico que aquí se comparte, siguiendo los lineamientos de los Estándares GRI, SASB y del Marco de Reporte Integrado.

Los invito a recorrer esta Memoria Anual Integrada, para conocer en detalle los avances alcanzados en materia de negocio. Agradezco nuevamente a nuestro equipo por su compromiso, a los clientes por confiar en Banco Patagonia, a los accionistas por su apoyo y al Directorio por su liderazgo. Juntos seguimos avanzando en la construcción de una gestión sólida, responsable y orientada al futuro.

Oswaldo Parré dos Santos

Presidente

El Sr. Oswaldo Parré dos Santos, brasileño, nacido el 14 de diciembre de 1969, es Presidente de Banco Patagonia desde abril de 2021. Anteriormente, se desempeñó como Vicepresidente a partir de febrero de 2017 y ocupó el cargo de Director Suplente desde abril del 2016. Es Miembro de la Comisión Directiva de la Asociación de Bancos

de la Argentina (ABA). Comenzó su carrera en Banco do Brasil en 1984, desempeñándose en varios cargos ejecutivos a partir del año 2000. Fue designado como Gerente General de la Agencia de Nueva York (Estados Unidos) en 2011 y anteriormente Gerente Adjunto en la Agencia de Frankfurt (Alemania) en 2008. Entre 2013 y 2016 actuó en las áreas de Crédito Large Corporate y Proyectos y Mercado de Capitales. Asimismo, se desempeñó como Presidente de GPAT Compañía Financiera SAU, Vicepresidente de Patagonia Valores S.A. y de Banco Patagonia (Uruguay) S.A. I.F.E. (en liquidación), y Director Titular de Play Digital S.A. Posee el título de Licenciado en Economía de la Universidad São Judas Tadeu (Brasil) y cursó estudios de posgrado en Administración en la Fundación Dom Cabral (Brasil). También realizó cursos de Extensión Universitaria de Bank Management en la Universidad de Texas, Austin (USA), en la Universidad De Paul de Chicago (USA) y Northwestern Kellogg – Chicago (USA), y obtuvo la Certificación de Gobierno Societario por el IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa).

2. SOBRE ESTA MEMORIA

La Memoria Anual Integrada 2025 presenta el desempeño de Banco Patagonia en los ámbitos económico, social, ambiental y de gobernanza, y abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. En este documento, la Entidad da a conocer sus acciones, programas, procesos y resultados del ejercicio, proporcionando información financiera y no financiera, en respuesta a las exigencias de transparencia e información del mercado.

Para su elaboración, Banco Patagonia utilizó nuevamente el Marco de Referencia de Reporte Integrado del Consejo Internacional de Reporte Integrado (IIRC). La información se organiza de acuerdo con los capitales definidos por dicho marco: financiero, industrial, intelectual, humano, social y natural. Dado que la Entidad pone énfasis en la banca digital y en los avances tecnológicos como motores de la evolución de sus procesos, el capital industrial y el capital intelectual se presentan de manera conjunta en un único capítulo, integrando ambos conceptos. Además, el Banco adoptó como referencia los Estándares GRI 2021 de la *Global Reporting Initiative* y utilizó los Estándares del *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) como referencia para la identificación y divulgación de temas materiales de sostenibilidad específicos para el sector financiero, complementando el Marco de Reporte Integrado del IIRC y los Estándares GRI.

La Memoria incluye un Informe de Aseguramiento Limitado emitido por la firma KPMG, en su carácter de auditores independientes. Asimismo, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, ha sido revisada por la Comisión Fiscalizadora, tal como se detalla en su Informe a los Estados Financieros al 31 de diciembre de 2025.

Uso del lenguaje

Banco Patagonia publica esta Memoria Anual en cumplimiento con los principios de lenguaje inclusivo, utilizando principalmente un lenguaje neutro, con excepción de algunos términos en los cuales se adoptó la forma masculina genérica para agilizar la lectura.

3. INTRODUCCIÓN AL BANCO

Banco Patagonia finalizó el año 2025 con logros relevantes en su gestión, reflejados tanto en el enfoque de los negocios y la participación de mercado como en los avances vinculados a la transformación digital, el posicionamiento de la marca, los factores internos asociados a la cultura y el clima organizacional, y el desempeño integral de la Entidad.

3.1. Introducción al Banco

En línea con el enfoque estratégico definido en el Plan Estratégico 2021–2025, el Banco continuó incrementando su participación de mercado, tanto en la cartera de préstamos como en los depósitos.

De manera sostenida, se registraron avances en los distintos aspectos vinculados a la transformación digital, evidenciados en el crecimiento de los usuarios digitales que utilizan habitualmente las plataformas E-bank y Patagonia Móvil, así como en el desarrollo de los principales proyectos tecnológicos.

A través de la permanente presencia federal de su Red de Sucursales, el relacionamiento continuo con los distintos segmentos —Personas, Pymes, Agronegocios, Empresas, Corporaciones y organismos del Sector Público, incluida la Provincia de Río Negro, de la cual Banco Patagonia es agente financiero—, junto con la realización de eventos, auspicios y diversas acciones comerciales y de comunicación, en particular gracias a su campaña de comunicación masiva, que presentó una *performance* diferencial en los KPIs definidos, con impactos superiores a sus niveles históricos, el Banco fortaleció su posicionamiento y elevó los indicadores de conocimiento de marca respecto del entorno competitivo.

Por su parte, los estudios, encuestas y actividades internas orientadas a fortalecer la experiencia de los clientes evidenciaron el foco permanente de las distintas áreas del Banco en la mejora del indicador estratégico de Experiencia, medido a través del NPS (Net Promoter Score), el cual registró un incremento tanto en términos absolutos como en la comparación con el entorno competitivo.

En materia de gestión integral y desempeño, Banco Patagonia continuó velando por el cumplimiento de los objetivos comerciales y de relacionamiento, monitoreando los principales indicadores que reflejan su *performance* económica y financiera.

3.2. Plan Estratégico 2021–2025

A nivel estratégico, 2025 fue un año particularmente relevante, dado que marcó la finalización del Plan Estratégico 2021–2025. En paralelo, los equipos de la primera línea ejecutiva del Banco trabajaron durante el ejercicio en la elaboración del nuevo Plan Estratégico 2026–2030, cuya implementación dio comienzo en enero de 2026.

De este modo, se renueva la ventana estratégica de cinco años orientada a definir el rumbo de Banco Patagonia, a partir de la actualización de los distintos componentes del Plan Estratégico. Entre ellos se incluyen los lineamientos estratégicos, los resultados corporativos y los planes de acción de carácter estratégico que abarcan los principales proyectos de la Entidad. Dichas iniciativas contemplan desarrollos y mejoras vinculadas con la propuesta de valor, la potenciación de los canales de atención y venta, el aumento de la eficiencia operativa, el crecimiento de clientes y volúmenes de negocio, así como la gestión integral y la *performance* del Banco.

Nuevos Lineamientos Estratégicos

El nuevo Plan Estratégico de Banco Patagonia define 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.

El **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”.

La **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”.

Los **Valores** del Banco representan la base de su 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 respecto, confianza, ética y transparencia. Creemos en el talento y la pertenencia para la creación de valor.

3.3. Estructura accionaria

Al 31 de diciembre de 2025:

- Banco do Brasil S.A.: 80,39 %
- ANSES FGS: 15,29 %
- Provincia de Rio Negro: 3,17 %
- Mercado: 1,15 %

3.4. Sociedades controladas¹

Banco Patagonia es la Sociedad controlante directa de las siguientes empresas, que brindan servicios complementarios a los desarrollados por el Banco:

- Patagonia Inversora S.A. S.G.F.C.I. 99,99 %
- Patagonia Valores S.A. 99,99 %
- Banco Patagonia (Uruguay) S.A.I.F.E. (en liquidación) 100 %
- GPAT Compañía Financiera S.A.U. 100 %

Asimismo, a través de GPAT Compañía Financiera S.A.U. controla indirectamente a la Sociedad Decréditos S.A. con una participación que asciende al 51 %.

Los principales lineamientos para la gestión empresarial de las Sociedades nombradas son incluidos en la planificación estratégica de Banco Patagonia.

GPAT Compañía Financiera S.A.U.: es una Sociedad Anónima Unipersonal que desarrolla sus actividades de financiamiento mayorista y minorista dentro del sector de la industria automotriz, a través del otorgamiento de préstamos prendarios para la adquisición de vehículos nuevos y usados, comercializados principalmente por General Motors de Argentina S.R.L. mediante su red de concesionarios oficiales, agencias de autos usados, así como motos y préstamos personales. Asimismo, se encarga de la prestación de servicios de administración de la cartera de créditos otorgados por Banco Patagonia a las concesionarias de General Motors de Argentina, llevando a cabo su operatoria bajo la supervisión del BCRA., Se encuentra bajo la supervisión de la Comisión Nacional de Valores (CNV) por estar habilitada a la emisión de Obligaciones Negociables con oferta pública.

El día el 09 de junio de 2025, GPAT adquirió el 51 % del capital accionario y derechos de voto de la entidad Decréditos S.A." (DC), una empresa argentina dedicada a brindar soluciones de financiamiento para la compra de vehículos a través del otorgamiento de créditos prendarios. De esta manera, GPAT consolidó una prometedora alianza estratégica, y se convirtió en el accionista mayoritario de DC.

PATAGONIA INVERSORA S.A. Sociedad Gerente de Fondos Comunes de Inversión: es una Sociedad Anónima inscripta en la CNV como Agente de Administración de Productos de Inversión Colectiva de Fondos Comunes de Inversión, cuyo objeto es la promoción, administración y gerenciamiento de Fondos Comunes de Inversión. La comercialización de los Fondos es realizada principalmente a través del Banco Patagonia, que a su vez opera como la Sociedad depositaria de los mismos.

PATAGONIA VALORES S.A. es una Sociedad Anónima inscripta en la CNV como Agente de Liquidación y Compensación, Agente de Negociación Integral y como Agente de Colocación y Distribución Integral de Fondos Comunes de Inversión. Tiene como objeto exclusivo intervenir en la liquidación y compensación de operaciones - colocación primaria y negociación secundaria de valores - por cuenta propia o de terceros.

BANCO PATAGONIA (Uruguay) S.A.I.F.E. (en Liquidación), es una Sociedad Anónima uruguaya que desarrollaba la actividad de intermediación financiera en ese país, exclusivamente con clientes no residentes de Uruguay y se

¹ En la nota 33 de los Estados Financieros Separados, se detallan los saldos patrimoniales y de resultados con las Sociedades controladas y vinculadas.

encontraba bajo la supervisión del Banco Central del Uruguay. Con fecha 30 de junio de 2022, por Asamblea Extraordinaria se aprobó formalmente la disolución de la Sociedad y el nombramiento de los Liquidadores. El 15 de septiembre de 2022 la Superintendencia de Servicios Financieros del Banco Central del Uruguay emitió la Resolución RR-SSF-2022-584, que dispuso su inhabilitación para funcionar como institución de intermediación financiera. Con fecha 09 de septiembre de 2024, el Ministerio de Economía y Finanzas de la República Oriental del Uruguay, emitió la resolución que revoca la autorización para funcionar como institución de intermediación financiera externa, por cese voluntario de sus actividades. Habiéndose celebrado el 31 de octubre de 2025 la Asamblea Extraordinaria de Accionistas que aprobó la liquidación definitiva de la Sociedad, con fecha 9 de diciembre de 2025 se solicitó a la Dirección General Impositiva de Uruguay la emisión del certificado final de clausura, y su inscripción en el Registro Nacional de Comercio para que se perfeccione el cese de la personería jurídica de la Sociedad.

3.5. Alianzas estratégicas

Banco Patagonia desarrolla un trabajo articulado con diversas organizaciones con el objetivo de generar un impacto positivo en la sociedad. En este marco, participa activamente en distintos ámbitos empresariales que promueven el intercambio de experiencias, el fortalecimiento del desarrollo profesional y personal de sus equipos y la construcción conjunta de propuestas de valor que contribuyan tanto al crecimiento del sector financiero como al desarrollo sostenible.

- Asociación Argentina de Ética y *Compliance*
- Asociación de Bancos de la Argentina (ABA). Banco Patagonia integra la Comisión Directiva.
- Asociación Civil Argentina de Empresas Brasileñas (Grupo Brasil). Banco Patagonia ejerce la Presidencia
- Asociación de Leasing de Argentina
- Cámara de Comercio Industria y Servicios de San Lorenzo y su zona
- Cámara de Comercio, Industria y Servicios Argentino Brasileña de la República Argentina - CAMBRAS
- Cámara del Asia
- Centro de Investigación y Acción Social (CIAS)
- Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA)
- Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (FIEL)
- Red de Acción Política (RAP)

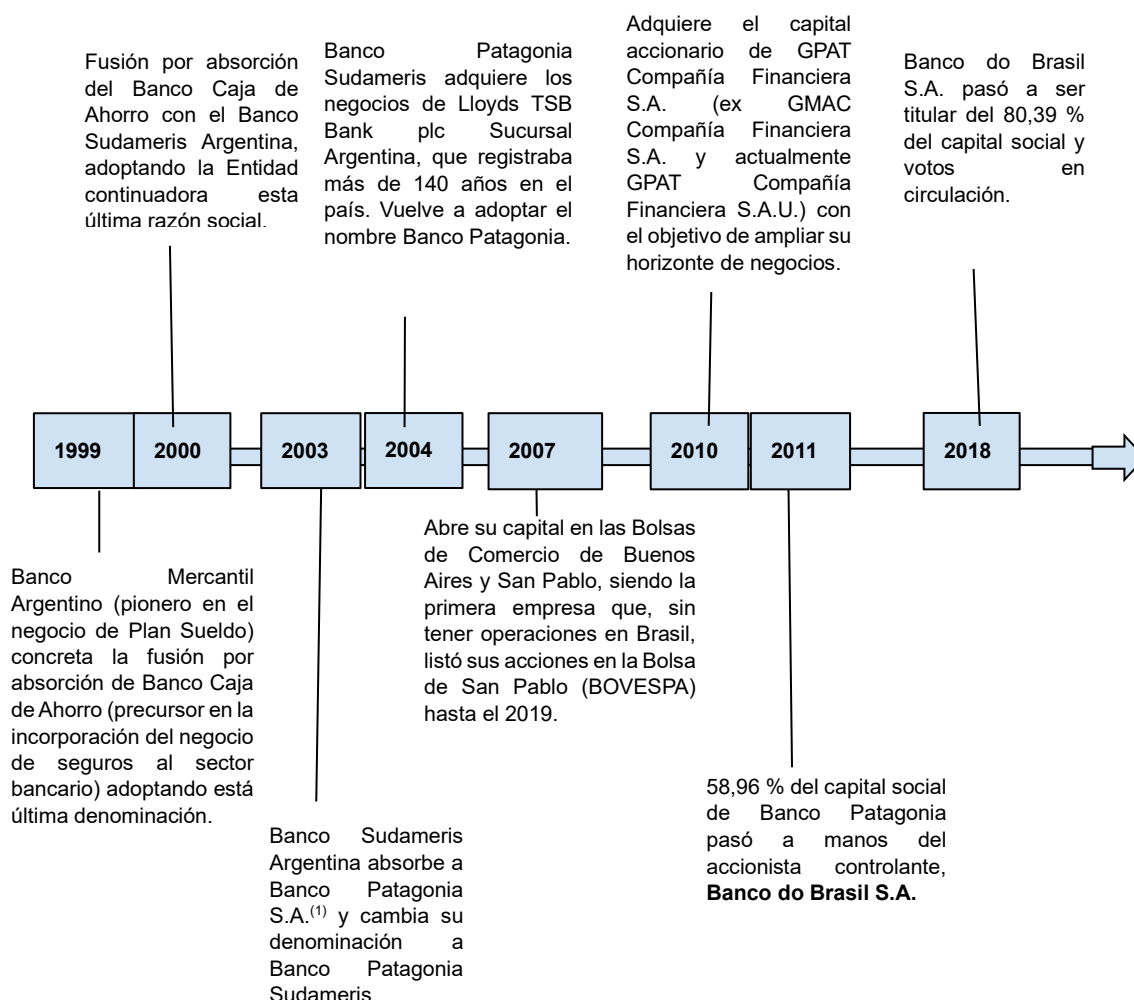
Además, Banco Patagonia también participa como accionista en las siguientes empresas:

- Interbanking S.A.
- Play Digital S.A.
- A3 Mercados S.A.
- Compensadora Electrónica S.A.
- Garantizar SGR
- Acindar PyME SGR

3.6. Historia

Casi 100 años de trayectoria en el mercado financiero argentino, consolidando una historia de solidez y confianza.

Banco Patagonia continúa el legado de entidades de reconocida trayectoria en la Argentina. Su origen se remonta a una sucesión de bancos con histórica presencia en el país, entre los que se destacan Banco Mercantil Argentino, Banco Caja de Ahorro, Banco Sudameris Argentina y Lloyds TSB Bank.



(1) Ese Banco Patagonia había surgido de la fusión en 1997 del Banco Mildesa y el Banco Río Negro, manteniendo el nombre de este último hasta que en el año 2000 cambia su denominación por la de Banco Patagonia (cuya disolución sin liquidación fue inscripta en septiembre de 2004).

Banco do Brasil S.A. es el principal accionista de Banco Patagonia desde 2011 y uno de los conglomerados financieros más relevantes de Brasil, con más de 215 años de trayectoria.

Fue la primera institución bancaria en operar en su país y la primera empresa en realizar una oferta pública de acciones en el mercado de capitales brasileño. Actualmente, atiende las necesidades financieras de más de 80 millones de clientes y cuenta con una sólida experiencia en los mercados financieros internacionales, con presencia en diversos países.

Banco do Brasil posee una extensa trayectoria en el desarrollo y fortalecimiento de su agenda ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza). La sostenibilidad corporativa constituye un eje transversal de su gestión y de sus procesos de negocio, sustentado en la convicción de que es posible armonizar los intereses de los accionistas con un desempeño económico, social y ambientalmente responsable. En este sentido, la entidad promueve activamente las mejores prácticas sostenibles, acompañando a sus clientes y a la sociedad en la transición hacia modelos de negocio más inclusivos y sostenibles.

Los legados de estas instituciones, junto con los de aquellas que conforman actualmente Banco Patagonia, constituyen un activo estratégico de alto valor para la Entidad y un diferencial competitivo relevante.

4. CONTEXTO ECONÓMICO Y DEL SISTEMA FINANCIERO

El 2025 se perfiló como un año desafiante con los conflictos internacionales por los acuerdos comerciales y las tarifas impuestas por Estados Unidos, pero a medida que fue pasando el año el escenario se fue apaciguando y los recortes de tasas de diversos Bancos Centrales del mundo favoreciendo el contexto local para el reordenamiento de flujos. Esto permitió que a nivel local descomprimiera el riesgo país, luego de un año marcado por la volatilidad que trajo consigo el acuerdo con el Fondo, el conflicto por la administración de la liquidez del sistema financiero y en especial, las elecciones. Una vez obtenido un resultado favorable, en las elecciones de medio término, el Gobierno continuó consolidando el programa con un flujo nuevo de divisas que aporta al programa mayor previsibilidad y sumando reformas estructurales que puedan mejorar los fundamentos de la microeconomía.

4.1. Panorama económico en el mundo

Durante 2025, el contexto internacional se tornó más desafiante. La economía global ingresó en una fase de transición, caracterizada por un aumento del proteccionismo, una mayor fragmentación comercial y elevados niveles de incertidumbre en torno a la política económica. En particular, la introducción de nuevos aranceles por parte de los Estados Unidos a comienzos del año, seguida por acuerdos parciales y revisiones posteriores, generó disrupciones en los flujos comerciales y afectó las perspectivas de crecimiento global.

Tras un inicio de año relativamente resiliente, la economía mundial comenzó a mostrar señales de desaceleración moderada a lo largo de 2025. Los datos del primer semestre reflejaron un desempeño aún sólido, explicado en buena medida por factores transitorios, como el adelantamiento de decisiones de comercio e inversión y la acumulación de inventarios. A medida que estos efectos se fueron disipando, emergieron señales de menor dinamismo, con mercados laborales más laxos y una desaceleración de la actividad en diversas regiones.

En este contexto, el Fondo Monetario Internacional (FMI)² estima que el crecimiento global se habría mantenido en el 3,3 % en 2025, tras registrar igual porcentual el año anterior, con una expansión anualizada hacia el cuarto trimestre del año cercana al 2,9 %. Se proyecta 3.3 y 3.2 por ciento para 2026 y 2027 respectivamente a nivel global, mientras las economías avanzadas crecerían en torno al 1,7 % al cierre de 2025 y mantendría guarismo parecidos para los próximos dos años (1.8 y 1.7 por ciento, respectivamente cada año), con Estados Unidos desacelerándose hacia tasas próximas al 2,1 % en 2025, aunque repuntando a 2.4 % en 2026 y retornando a 2 % en 2027. En tanto, las economías emergentes y en desarrollo mantendrían un crecimiento en torno al 4.4 % en 2025 y 4,2 % / 4.1 % para el corriente año y el próximo, aunque con marcadas diferencias entre países.

La inflación global continuó moderándose durante 2025 y se proyecta 3,8 % para 2026, aunque con una dinámica heterogénea. En Estados Unidos, la inflación se mantuvo por encima de los objetivos de la Reserva Federal, con riesgos sesgados al alza asociados al traspaso gradual de aranceles a precios internos y a restricciones en la oferta laboral vinculadas a políticas migratorias más estrictas. En contraste, muchas otras economías avanzadas y emergentes registraron niveles de inflación más contenidos. En este marco, los bancos centrales adoptaron una postura cautelosa, calibrando la política monetaria para equilibrar los riesgos inflacionarios con la desaceleración del crecimiento.

Mientras que en 2024 se destacó la resiliencia de la economía estadounidense que creció cerca del 2,8 % pese al prolongado sesgo restrictivo de la política monetaria, a lo largo de 2025 comenzaron a observarse señales de enfriamiento, con una moderación del crecimiento, una gradual recomposición del mercado laboral y una Reserva Federal avanzando con cautela en el proceso de flexibilización monetaria, condicionada por la persistencia de presiones inflacionarias y por la elevada incertidumbre política y comercial.

China, por su parte, continuó enfrentando durante 2025 desafíos estructurales que condicionaron su trayectoria de crecimiento. Más de cuatro años después del estallido de la burbuja inmobiliaria, el sector aún no logró estabilizarse, con la inversión en bienes raíces en contracción persistente y riesgos latentes de un proceso de deuda–deflación. A ello se sumó un elevado desempleo juvenil, reflejo de la debilidad del mercado laboral y de la moderación de la demanda interna. En respuesta, las autoridades implementaron estímulos fiscales focalizados y mantuvieron una política monetaria más laxa. No obstante, el crecimiento estuvo apoyado principalmente en el sector externo, impulsado por exportaciones manufactureras hacia Asia y Europa, en un contexto de depreciación del tipo de cambio

² **Fondo Monetario Internacional (FMI) (2025).** *World Economic Outlook: Global Economy in Flux, Prospects Remain Dim.* Octubre. Washington, DC.

real. Este patrón de crecimiento presenta limitaciones en el mediano plazo, dadas las distorsiones asociadas a subsidios industriales y los escasos avances en la productividad agregada.

En América Latina, Brasil (principal socio comercial del país) comenzó a evidenciar señales de moderación del crecimiento económico. El endurecimiento de la política monetaria, en respuesta al deterioro de las expectativas de inflación y a una política fiscal percibida como expansiva, contribuyó a enfriar la demanda interna. A su vez, el contexto internacional menos favorable afectó el desempeño del sector externo. Estas tensiones se reflejaron en el mercado cambiario, con episodios de depreciación del real y mayor volatilidad financiera. En este marco, el crecimiento de Brasil hacia el cierre de 2025 se proyecta más moderado y condicionado por la evolución de la política fiscal y la credibilidad del ancla monetaria.

En los mercados internacionales de *commodities*, 2025 estuvo marcado por una corrección de precios tras los elevados niveles observados en años previos. En el caso de los *commodities* agrícolas, durante 2025 los precios agrícolas crecieron 1,2 % de acuerdo con el Banco Mundial, en un contexto de cosechas abundantes y normalización de los mercados, aunque con episodios de volatilidad asociados a factores climáticos y geopolíticos. Dentro del grupo los desempeños fueron heterogéneos, mientras los granos cayeron 11 %, los productos oleaginosos lo hicieron en 2,3 % mientras que las bebidas se elevaron 22,5 % en el año por el impulso de la sequía en el café.

En el mercado energético, el precio del petróleo mostró una tendencia descendente respecto de los máximos recientes. El precio promedio del Brent se ubicó en torno a los USD 68 por barril en 2025, reflejando una menor demanda global, la diversificación de la oferta y los ajustes de producción de la OPEP. No obstante, las tensiones geopolíticas, en particular en Medio Oriente, continuaron introduciendo riesgos de interrupciones en el suministro y aumentos transitorios de precios. En contraste, el oro volvió a destacarse como activo de cobertura, con una cotización sostenida por la incertidumbre macroeconómica, financiera y geopolítica.

Al cierre de 2025, el panorama internacional continuó enfrentando riesgos relevantes. La persistencia de la incertidumbre en materia de política comercial, una eventual intensificación de las tensiones geopolíticas o nuevos shocks en los mercados de *commodities* podrían afectar negativamente el crecimiento global y la estabilidad financiera. Asimismo, las vulnerabilidades fiscales en varias economías avanzadas y emergentes, en un contexto de tasas de interés aún elevadas, representan un foco adicional de riesgo. No obstante, el FMI identificó también posibles factores positivos, como avances en negociaciones comerciales, una mayor previsibilidad de las políticas económicas y mejoras en la productividad asociadas a la adopción de nuevas tecnologías, que podrían contribuir a mejorar las perspectivas de crecimiento de mediano plazo.

4.2. Panorama económico en la República Argentina

Luego de un 2024 caracterizado por un fuerte ajuste fiscal y un ancla cambiario que convivió con una política monetaria expansiva con tasas reales negativas y expansión del crédito, el 2025 fue un año no lineal con una fuerte volatilidad producto de ser año electoral. Más allá de ello, el año tuvo muchos hitos relevantes como un nuevo acuerdo con el FMI, la eliminación del cepo para las personas físicas y un nuevo marco monetario y cambiario más flexible.

Esto obligó al Gobierno a tener un año con mucha más presencia en el mercado cambiario, relegando objetivos como la acumulación de reservas y el impulso de la actividad a través del crédito. A pesar de toda la volatilidad, los precios relativos y la nominalidad estuvieron contenidas. En términos generales quedan desafíos, sobre todo en lo que respecta a la cuenta de dólares, donde será clave el acceso a los mercados luego del apoyo otorgado por el buen resultado de las elecciones para el Gobierno, y el impulso de las reformas estructurales para mejorar la competitividad sistémica.

En cuanto al frente externo, el balance comercial fue superavitario a lo largo de todo el año, cerrando diciembre en USD 11.286MM. El saldo positivo se explica por el crecimiento de las exportaciones que alcanzaron los USD 87.077MM a diciembre, un 9,3% más alto que en el mismo periodo de 2024. El crecimiento se debe a un aumento en las cantidades exportadas (+10%), ya que el año fue signado por señales contrarias en los precios internacionales (-0,6%). La expansión en cuantía se debe principalmente al incremento de las exportaciones de combustibles y energía (+28,5%) y de los productos primarios (+25%). En cambio, los precios internacionales de combustibles y

energía cayeron 11,2% - motorizado por la caída en el precio del crudo-, mientras que para los productos primarios la caída fue del 3,1%.

Como contrapartida, el año 2025 estuvo marcado por el boom importador, como resultado de la finalización del impuesto PAIS, la recomposición del salario real en la primera parte del año y la recuperación del crédito. Durante 2025 alcanzaron los USD 75.791MM, un 24,7% más alto que en 2024. El efecto estuvo concentrado en un aumento de las cantidades importadas (+30,5%), traccionado por la importación de vehículos automotores (+110%) y bienes de consumo (+53,3%). Las importaciones destinadas a la inversión también tuvieron una gran expansión, con las cantidades importadas de bienes de capital y equipo de transporte aumentando un 45%, mientras que un 18,9% es el caso de las piezas y accesorios para bienes de capital y equipo de transporte. Los precios también fueron favorables, al caer un 4,5% para las importaciones.

En el plano fiscal, se habría mantenido el superávit tanto primario como financiero del Tesoro, manteniendo el Gobierno una tesitura neutral, tras el fuerte ajuste de 2024. A pesar de una caída en los recursos tributarios, hubo un recorte por el lado del gasto para mantener las cuentas equilibradas.

Lo que explica en mayor medida la caída en los ingresos es la no renovación del Impuesto PAIS que había representado 1,1% del PIB el año anterior. A pesar del crecimiento en la actividad económica, el componente interno de impuestos como IVA y Ganancias habrían aportado a la recaudación lo mismo que en 2024. Por su parte, los ingresos provenientes del comercio exterior tuvieron un comportamiento heterogéneo. Medidas como la reducción temporal de alícuotas de Derechos de Exportación hicieron que este tributo aporte levemente menos este año, sin embargo, estuvo compensado por el fuerte incremento de las importaciones que redundaron en un fuerte aporte de los Derechos correspondientes. Por último, la recomposición salarial real en promedio para 2025 habría traccionado al alza los Aportes y Contribuciones a la Seguridad Social que aumentaron su incidencia en el 2025.

Del lado de las erogaciones, que fueron 15% del PIB en 2024 se mantendrían aproximadamente en ese nivel (15,1 %) en 2025, el principal componente que son las jubilaciones y pensiones aumentaron sus partidas gracias a la fórmula de movilidad aprobada el año previo. Para contrarrestar dicha presión sobre el gasto público, los subsidios económicos fueron el principal ajuste en 2025 seguido de otras prestaciones sociales. Las partidas en salarios públicos también fueron menores que en 2024, no solo por caída real en los salarios sino también por un ajuste en la nómina pública. El gasto de capital también fue menor en 2025 y da cuenta de una inversión pública en mínimos históricos.

En un año de contienda electoral y reordenamiento financiero, la economía real sufrió muchas fluctuaciones pero finalizó con una importante recomposición que le permitió volver a los niveles de 2023. El tercer trimestre arrojó que el producto bruto interno se expandió un 3,3% en términos interanuales y es un 5,2% mayor a 2024 en la medición acumulada. No obstante, gran parte del crecimiento es consecuencia del arrastre previo, dado que entre puntas el crecimiento se ubicaría en torno al 2,2%. Con esta dinámica, el año cerraría un 4,3% por encima de 2024.

Por el lado de la demanda, la quita del impuesto PAIS alimentó la oferta importada (33,6% i.a.) y la mayor estabilidad macroeconómica favoreció el consumo y la inversión. El consumo privado creció un 9,1% frente al mismo periodo del 2024, mientras que el consumo público tan solo creció un 0,4%. El aumento de la oferta y diversidad de los bienes tuvo un gran impacto en las familias permitiendo la gran expansión del gasto, sumado a la menor base de comparación resultante del primer semestre de 2024 en donde la economía real se vio golpeada. La inversión (formación bruta de capital fijo) acumuló una expansión del 23,6% al tercer trimestre y terminaría el año con una suba del 19,3% frente a 2024. En este segmento se destaca la inversión en equipamiento y automotores, mientras que el avance de las construcciones ha sido a un ritmo lento, particularmente por la menor obra pública y la incertidumbre del horizonte que provocaba la elección en los desarrollos privados. Todo ello probablemente se despeje a lo largo de 2026.

Las exportaciones mostraron una gran dinámica, producto de las inversiones, la eliminación de la brecha y el buen año de cosecha, acumulando una expansión anual del 9,3%. Se espera que esta dinámica se mantenga hacia 2026, debido a las inversiones hacia el sector energético provenientes del RIGI y un nuevo incremento esperado de la cosecha.

Los indicadores laborales en 2025 registraron una mejora en términos agregados, aunque sustentada en una recomposición de baja calidad. Al tercer trimestre del año la tasa de empleo aumentó de 44,5% a 45,4% de la población, mientras que la tasa de desocupación descendió a 6,6% de la población activa (mejora de 1 punto porcentual interanual). El crecimiento ocupacional permitió mejorar los ingresos familiares, aunque el avance estuvo asociado principalmente a la expansión del empleo por cuenta propia, mayormente informal, de esta forma, la tasa de informalidad alcanzó el 43,3% de los ocupados, el nivel más elevado del período. En conjunto, el panorama sugiere que no se esperan aumentos significativos de la tasa de desempleo en el corto plazo, dada la mayor flexibilidad laboral que aportan las economías de plataforma. Sin embargo, el ajuste del mercado laboral continúa manifestándose principalmente a través de la calidad del empleo y de los ingresos laborales más modestos que por la cantidad de puestos.

Por su parte, el salario real mostró una recuperación gradual tras las fuertes caídas registradas en 2024. A partir del primer trimestre de 2025, la variación interanual del índice de salario comenzó a mejorar de manera sostenida, impulsada principalmente por el desempeño del sector registrado, en un contexto de desaceleración inflacionaria que le permitió volver a los niveles de fines de 2023. No obstante, la recuperación fue heterogénea con un rezago en el sector no registrado, que se está cerrando rápidamente a lo largo de 2025.

En materia de precios, a lo largo de 2025 se consolidó un proceso de desaceleración inflacionaria respecto de los años previos, en línea con los objetivos del programa de estabilización económica y como uno de los ejes centrales de la agenda del Poder Ejecutivo. Durante el año, las variaciones mensuales de los precios al consumidor se ubicaron mayormente algo por encima del 2%, con episodios puntuales de aceleración transitoria, lo que evidencia una moderación en el ritmo de aumento de los precios y una reducción de la volatilidad en comparación con 2024. Así, la inflación interanual 2025 se ubicó en 31,5%, evidenciando una fuerte reducción respecto a los años previos.

El programa monetario estuvo supeditado en gran parte del año al programa financiero del Tesoro. Luego del acuerdo con el Fondo en abril, el Banco Central se retiró del mercado cambiario por lo que esa vía de expansión monetaria se cortó. Durante el año fueron rotando los instrumentos de esterilización. Hasta julio de 2025 se utilizaron las Letras Fiscales de Liquidez -LEFI-, cuando se buscó que los bancos administren su liquidez con letras del Tesoro. Esto desató en el corto plazo una volatilidad en las tasas de interés activas y pasivas que desaceleraron el crédito y la actividad económica. A partir de entonces, pero con mayor solidez desde mediados de agosto el Banco Central usó la rueda de simultáneas y cambios en la normativa de integración de la liquidez para manejar los excedentes de pesos del sistema financiero y la demanda monetaria.

En líneas generales, la política monetaria intentó guiarse por un control de los agregados monetarios; sin embargo, la mayoría del tiempo hubo una tasa de interés de referencia del Banco Central.

El Tesoro afrontó los vencimientos de deuda en pesos refinanciándolos en el mercado local y aquellos en moneda extranjera con financiamiento de organismos internacionales y con divisas adquiridas con pesos de la deuda en pesos y del giro de utilidades del BCRA a comienzos de año.

Un punto de inflexión en el año fue el resultado favorable que tuvo el Gobierno en las elecciones de medio término donde logró obtener la primera minoría en la Cámara de Diputados y consiguió más de un tercio de las bancas en el Senado. Esto redefinió las expectativas y comenzó un rally en los activos locales lo que llevó el riesgo país a descomprimir hasta los 500 puntos básicos e incluso llevar a cabo una colocación de un bono en moneda extranjera en ley local.

Sobre este marco de expectativas favorables y una macroeconomía que sigue consolidándose, el programa necesita de dólares para que siga disminuyendo la vulnerabilidad a los shocks tanto internos como externos. No solo por eso, sino también por los vencimientos en moneda extranjera que en 2026 ascenderían a USD 19.000MM con acreedores privados y organismos internacionales.

En los últimos dos meses del año se reactivaron las colocaciones de deuda en dólares: a la deuda soberana colocada por USD 1.000MM, las provincias de Córdoba, Santa Fe y CABA consiguieron un adicional de USD 2.125MM. Por su parte, las empresas en estos últimos dos meses emitieron deuda por un total de USD 10.800MM. Estas divisas de ser liquidadas tienen la posibilidad no solo de ser adquiridas por el Banco Central y ser

una potencial fuente de acumulación de reservas sino también de expansión de pesos para la remonetización de la economía en un contexto de aumento en la demanda de pesos luego de un 2025 con altibajos.

De esta manera, con el frente político más consolidado, un potencial flujo de dólares más auspicioso, cuentas fiscales equilibradas y una buena perspectiva para la demanda de pesos, el 2026 auspicia ser de crecimiento por segundo año consecutivo con mayor estabilidad, desarrollo y un horizonte más largo para la toma de decisiones.

5. ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD

En línea con su compromiso con el desarrollo sostenible, Banco Patagonia integra una visión estratégica en su gestión y reconoce el valor de su rol como entidad financiera. Mediante la innovación y una gestión responsable, orienta sus acciones a potenciar un impacto positivo en las personas y el planeta, con foco en el fortalecimiento de las economías locales, el acompañamiento a las empresas y la calidad de vida de las comunidades.

5.1. Foco sustentable

A lo largo del año, la Entidad continuó avanzando en la implementación de su Política de Sustentabilidad, mediante la identificación y gestión de los riesgos y oportunidades asociados a la sustentabilidad para el crecimiento de su negocio. La gestión de riesgos, a cargo de la Superintendencia de Créditos, Riesgos y Controles Internos, permitió abordar de manera integral tanto el entorno interno como el mercado.

Con el objetivo de fortalecer y ampliar el alcance de la gestión y el compromiso con el desarrollo sostenible, durante 2025 Banco Patagonia mantuvo vigente su Política de Sustentabilidad, profundizando la aplicación de los estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ASG) como guía para la gestión sustentable.

De este modo, el Banco continuó alineando su accionar con la Política de Responsabilidad Social, Ambiental y Climática (PRSAC) de Banco do Brasil y con los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, que promueve prácticas corporativas sostenibles.

Aspectos destacados de la política:

- Proporciona un marco de referencia mediante el cual el Banco asume compromisos que aseguran una cultura organizacional y un modelo de negocios impactados en su totalidad por los estándares ASG (Ambiental, Social y de Gobierno).
- Establece objetivos de impacto en las dimensiones ambiental, social y de gobierno.
- Define los principios y ejes de actuación sobre los cuales se consolida la estrategia de la Entidad.
- Establece metas orientadas a contribuir con la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Principios de la Política de Sustentabilidad

- **Sostenibilidad**
Banco Patagonia es una entidad comprometida con el desarrollo sostenible y con la mirada puesta en las personas y en el ambiente.
- **Diversidad**
El Banco valora las diferentes características que hacen que las personas sean únicas.
- **Transversalidad**
El enfoque de sustentabilidad impacta tanto en las prácticas internas, alcanzando a todas las áreas y jerarquías de la organización, como en el desarrollo externo de productos y servicios.
- **Transparencia**
Banco Patagonia tiene un fuerte compromiso con la ética y la transparencia en la divulgación de información relacionada con las prácticas y el desempeño sostenible, que parte de la gestión de su gobierno corporativo para las partes interesadas.
- **Innovación**
La Entidad fomenta la innovación en todas las áreas e incentiva la búsqueda de soluciones creativas y respetuosas con el ambiente para superar desafíos y crear oportunidades de mejora.
- **Capacitación**
El Banco asume la importancia de una comprensión más profunda de la sustentabilidad y se compromete con la educación y sensibilización, tanto dentro de la organización como de la comunidad.

Ejes de compromiso

- **Desarrollo y promoción social**
Acompañar el desarrollo de la comunidad de la que forma parte, considerando a todos los grupos de interés y su ecosistema de Negocios.
- **Finanzas sostenibles e inclusión financiera**
Integrar criterios ambientales, sociales y de gobierno en el modelo de negocios del Banco. Diseñar y promover instrumentos de financiación que contribuyan al desarrollo sustentable. Facilitar espacios que contribuyan a la innovación y a la educación financiera.
- **Impactos ambientales y cambio climático**
Promover prácticas sostenibles e inclusivas que permitan reducir los impactos ambientales y climáticos de todas las operaciones del Banco e integrar el cambio climático en la gestión de riesgos.
- **Diversidad e Inclusión**
Tener como eje la perspectiva de diversidad e inclusión para seguir transformándose en una entidad que propicie soluciones más adecuadas frente a la comunidad interna y externa.

Protocolo de Finanzas Sostenibles

Durante 2025, Banco Patagonia continuó participando activamente del Protocolo de Finanzas Sostenibles, una iniciativa interbancaria orientada a promover la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en el sistema financiero argentino. En este marco, el Banco 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.

Entre las principales acciones del período, se destacan:

- La participación en la elaboración de la Calculadora de Huella de Carbono de Alcance 3, vinculada a emisiones financiadas.
- La continuidad del trabajo en la Comisión de Género, Diversidad e Inclusión, con aportes a la construcción de lineamientos sectoriales para la incorporación de la perspectiva de discapacidad en la industria financiera.
- La realización de capacitaciones y workshops especializados sobre transición climática, financiamiento sostenible y buenas prácticas en el sector agropecuario, dirigidos a personas del equipo de trabajo del Banco, en articulación con otras entidades financieras y organismos especializados.

Estas acciones se complementaron con iniciativas internas impulsadas por el Banco, en línea con los ejes de su Estrategia de Sustentabilidad –Desarrollo y Promoción Social; Finanzas Sostenibles e Inclusión Financiera; Impactos Ambientales y Cambio Climático; y Diversidad e Inclusión–. En este marco, se reforzaron acciones orientadas a mejorar la medición de emisiones financiadas, 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.

Premios y reconocimiento

Premio al Mejor Reporte Integrado de la Argentina, otorgado por el Foro Ecuménico Social.

Premio al Emprendedor Solidario por el Programa “Voluntarios Patagonia”, otorgado por el Foro Ecuménico Social.

Distinción de Honor en Premios Conciencia por el Programa “Emprendedoras y Emprendedores de Río Negro”.

Modelo de creación de valor

El Banco desarrolla iniciativas orientadas a maximizar el valor económico, social y ambiental generado en las comunidades y en el planeta. Estas acciones se encuentran alineadas con su plan estratégico de gestión empresarial, cuyo objetivo es generar un impacto positivo y desempeñar un rol clave en el desarrollo del país.

En línea con los principios del Marco de Reporte Integrado, la Entidad ha establecido un modelo en el que los resultados reflejan su compromiso con la sustentabilidad. Dicho compromiso se materializa a través de la implementación de acciones, programas, productos y servicios que generan valor para la economía, las personas y el medio ambiente.

Nuevos Lineamientos Estratégicos

Propósito

“Acompañar el desarrollo de las Personas, en cada momento”.

Visión de Futuro

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

Valores

• Cercanía • Eficiencia • Innovación • Sustentabilidad • Integridad

Política de Sustentabilidad

Principios:

Sostenibilidad, Diversidad, Transversalidad, Transparencia, Innovación, Capacitación

Ejes de compromiso

Desarrollo y promoción social, Finanzas sostenibles e inclusión financiera, Impactos ambientales y cambio climático, Diversidad e Inclusión

Grupos de interés impactados

accionistas, personas colaboradoras, clientes, empresas proveedoras, comunidad local y sociedad

Entradas y recursos	Rendimiento	Resultados	Temas materiales
CAPITAL FINANCIERO			
- Patrimonio - Fondos propios - Inversiones - Capital social	- Rentabilidad - Solidez financiera - Liquidez	4,5 % ROE (Retorno sobre el patrimonio neto) calculado sobre Otro Resultado Integral del ejercicio 2025. 31,6 % ratio de liquidez	- Ética y transparencia - Gestión integral del riesgo
CAPITAL INTELECTUAL E INDUSTRIAL			
- Plataformas de atención digital y experiencia omnicanal - Red de sucursales - Productos y servicios para cada perfil - Sistemas de seguridad y privacidad de la información	- Banca digital con foco en la experiencia del cliente - Red de atención moderna y eficiente - Productos y servicios a medida - Seguridad en el manejo de datos - Accesibilidad y alcance federal	- Clientes: 2.448.350 personas, 422 Corporate, 3.060 Grandes Empresas, 843 Agronegocios y 29.485 Pymes 172 sucursales en todo el país 549 cajeros Automáticos 377 terminales de Autoservicio (TAS) 431 cajeros automáticos adaptados para el uso de personas con discapacidad visual. - Más de 73 % de los clientes realizaron sus consultas y transacciones a través de los canales digitales 97 % de las transacciones monetarias se realizaron por Internet Banking, Mobile Banking o cajeros automáticos	- Experiencia del cliente - Innovación y tecnología - Ciberseguridad y privacidad de la información - Productos financieros de impacto
CAPITAL HUMANO			
- Talento BP - Formación continua y desarrollo de los equipos de trabajo - Prácticas de diversidad e inclusión	- Propuesta de valor BP - Oportunidades laborales - Academias Patagonia - Clima laboral - Salud, seguridad y bienestar	2.828 personas colaboradoras 40 promociones 19,2 horas de formación promedio - Se obtuvo la certificación de GPTW como una gran empresa para trabajar 958 participantes en las Semanas de la Salud	- Gestión y desarrollo del talento - Diversidad e inclusión - Gestión de clima organizacional
CAPITAL SOCIAL			

- Programas con la comunidad - Alianzas multisectoriales - Relaciones con gobierno - Cadena de valor	- Educación - Apoyo a las comunidades por el contexto COVID-19 - Emprendedurismo - Voluntariado - Desarrollo local	- Más de 3.300 jóvenes alcanzados en programas de educación financiera - Más de 400 emprendedores potenciados 980 Voluntarios Patagonia 2.024 empresas proveedoras activas	- Inclusión y educación financiera - Desarrollo de la comunidad local - Desarrollo de Pymes y emprendimientos - Gestión responsable de proveedores
CAPITAL NATURAL			
- Materiales y recursos - Energía - Inversión en ambiente - Productos y servicios con impacto ambiental	- Crédito con valor ambiental - Reciclado - Venta sin papel - Legajo digital - Concientización - Eficiencia energética - Energías renovables	2.958 propuestas de crédito y \$12.306.330MM analizadas bajo criterios sociales y ambientales 8,65 % de ahorro energético interanual 27 % de la energía comprada a una generadora sustentable para la sede central 15 sitios abastecidos 100 % con energía renovable 6.233 emisiones GEI Alcance 1 (Tn CO2)	- Gestión responsable de recursos - Gestión de residuos - Lucha contra el cambio climático - Concientización ambiental

5.2. Identificación y relacionamiento con los grupos de interés

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. Asimismo, el Banco dispone de canales de diálogo específicos que facilitan la identificación y gestión de las necesidades y expectativas particulares de cada grupo.

ACCIONISTAS	PERSONAS COLABORADORAS	SOCIEDAD	EMPRESAS PROVEEDORAS	CLIENTES
Compromiso				
Proteger los intereses de los accionistas mediante una administración ética, transparente y respetando las regulaciones vigentes.	Promover su desarrollo con posibilidades de crecimiento interno y capacitación, beneficios y con una comunicación adecuada, a la vez que se fomenta la diversidad e inclusión en el entorno laboral.	Brindar respuestas simples y claras a las necesidades de la sociedad, garantizar la transparencia del gobierno societario, promover el voluntariado corporativo y acompañar el crecimiento de las economías regionales.	Cumplir las relaciones contractuales, buscando relaciones éticas y de largo plazo.	Brindar productos y servicios de calidad, atención personalizada y respuestas efectivas a sus necesidades, considerando la experiencia que se brinda al cliente en cada interacción y la inclusión de personas y empresas en el mercado bancario y financiero.

Canales de comunicación

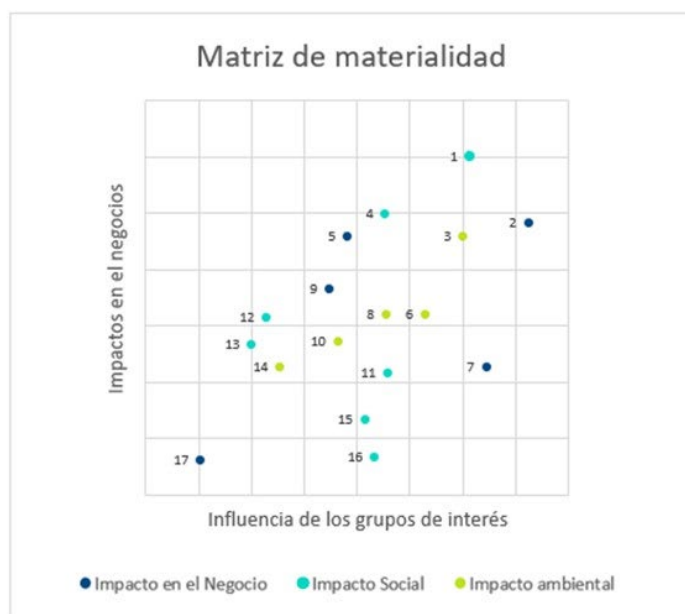
- Asambleas de accionistas - Función de Relación con Inversores	- Workvivo - Carteleras digitales - Visitas, contacto telefónico y por correo electrónico - Línea Ética - Campus Patagonia	- Contacto directo con las comunidades - Alianzas con organizaciones de la sociedad civil - Correo electrónico - Atención telefónica - Sitio Web institucional - Participación y articulación con el sector público	- Correo electrónico - Atención telefónica - Línea Ética	- Atención en Sucursales -Medios de Comunicación Masiva -Sitio Web Institucional -Asistente Virtual PADI -Atención telefónica "Patagonia en línea" -Redes Sociales -Encuestas y estudios de mercado -Email Marketing -Mensajes Push y SMS
--	--	--	--	---

5.3. Análisis de materialidad

La Entidad identificó y priorizó un conjunto de temas relevantes en función de los avances de la agenda global y local de sustentabilidad, con especial foco en las dimensiones climática y de derechos humanos. En este marco, Banco Patagonia evaluó los impactos de su negocio en términos de creación, preservación y erosión de valor, así como las consecuencias positivas y negativas de sus actividades sobre la sociedad y el planeta, y los riesgos del contexto que podrían afectar la continuidad de sus operaciones.

Este ejercicio, llevado a cabo en 2021, incluyó una consulta a referentes de los grupos de interés mediante una encuesta online, con el objetivo de priorizar los temas definidos de acuerdo con los impactos del Banco en la sociedad. Se obtuvieron 1.678 respuestas de públicos externos —entre ellos clientes, personal interno, organismos del Estado y de control, referentes en sustentabilidad, cámaras empresariales y asociaciones, inversores, proveedores y medios de comunicación—, así como de Superintendentes del Banco.

A partir de los resultados obtenidos, la Entidad elaboró una Matriz de Materialidad, que fue validada por la Alta Dirección. Para el presente ejercicio, la selección de los temas materiales se mantuvo vigente, conforme a la última matriz publicada.



1	Experiencia del cliente
2	Ética y transparencia
3	Gestión responsable de recursos
4	Gestión y desarrollo del talento
5	Innovación y tecnología
6	Gestión de residuos
7	Ciberseguridad y privacidad de la información
8	Lucha contra el cambio climático
9	Gestión integral del riesgo
10	Concientización ambiental
11	Inclusión y educación financiera
12	Gestión de clima organizacional
13	Diversidad e inclusión
14	Productos financieros de impacto
15	Desarrollo de PyMEs y emprendimientos
16	Desarrollo de la comunidad local
17	Gestión responsable de proveedores

Temas materiales	Estándares GRI ³	Secciones de referencia dentro de la Memoria
AMBIENTE		
Gestión responsable de recursos	GRI 301: Materiales 2016	13.2
Gestión de residuos	GRI 306: Residuos 2020	13.2
Lucha contra el cambio climático	GRI 302: Energía 2016 GRI 305: Emisiones 2016	13.2
Concientización ambiental	Tema propio: Concientización ambiental	13.2
Productos financieros de impacto	Tema propio: Productos financieros de impacto	13.1
SOCIEDAD		
Experiencia del cliente	Tema propio: Experiencia del cliente	10.9
Desarrollo de Pymes y emprendimientos	GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	12.2, 12.6
Gestión y desarrollo del talento	GRI 401: Empleo 2016 GRI 404: Formación y enseñanza 2016	11.3, 11.4
Gestión de clima organizacional	Tema propio: Gestión de clima organizacional	11.5, 11.8
Desarrollo de la comunidad local	GRI 413: Comunidades Locales 2016	12.1-12.3
Inclusión y educación financiera	Tema propio: Inclusión y educación financiera	12.3
Diversidad e inclusión	GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	11.6
NEGOCIOS Y GOBERNANZA		
Ética y transparencia	GRI 205: Anticorrupción 2016	6.3, 7.1, 7.5
Gestión integral del riesgo	GRI 205: Anticorrupción 2016	7.1-7.4
Ciberseguridad y privacidad de la información	GRI 416: Salud y Seguridad de los Clientes 2016 GRI 418: Privacidad del Cliente 2016	10.13
Innovación y tecnología	Tema propio: Innovación y tecnología	10.6
Gestión responsable de proveedores	GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016 GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	12.6

Ejercicio de doble materialidad

³ Estándares GRI de referencia para la selección de los contenidos GRI más representativos de la gestión del Banco, su impacto en la sustentabilidad y la rendición de cuentas.

A continuación, se expone el análisis preliminar de doble materialidad desarrollado por Banco Patagonia en respuesta al contexto regulatorio en materia ambiental, social y de gobernanza (ASG). Este ejercicio tuvo como objetivo identificar los riesgos y oportunidades en materia de sustentabilidad para la Entidad, así como los impactos significativos de sus operaciones sobre la economía, las personas y el planeta.

El enfoque adoptado, que contempla tanto la materialidad financiera como no financiera, incluyó la evaluación de impactos positivos y negativos, reales o potenciales, así como internos y externos. A continuación, se presenta un resumen de este primer análisis, que será profundizado y ampliado en los próximos años.

Eje Gobernanza y negocio

TEMA MATERIAL	IMPACTO EN LA ECONOMIA, EL AMBIENTE Y LAS PERSONAS		IMPACTO EN EL NEGOCIO	
	Impactos positivos	Impactos negativos	Impactos positivos	Impactos negativos
Ética y transparencia	Desarrollo socioeconómico Contribución fiscal	Multas o sanciones Aumento de sobornos Fomento de una cultura anti-ética	Reputación corporativa Ingresos	Multas y sentencias Pérdidas financieras, económicas y reputacionales
Gestión Integral del riesgo	Desarrollo socioeconómico sostenible	Efecto negativo sobre la economía Disminución de las financiaciones Exclusión de los grupos más vulnerables	Continuidad del negocio. Aumento de ganancias y reducción de costos Atracción de inversores, accionistas y clientes.	Aumento de costos Pérdidas financieras, económicas y reputacionales Pérdida de inversores, accionistas y clientes relevantes.
Gestión responsable de proveedores	Desarrollo socioeconómico sostenible Cadena de suministro resiliente	Perdida de confiabilidad Incumplimiento de derechos humanos	Reputación corporativa Continuidad de negocio Aumento de ingresos y reducción de costos	Aumento de costos Pérdidas financieras, económicas y reputacionales Multas y sanciones
Ciberseguridad y privacidad de la información	Desarrollo socioeconómico sostenible Ciberseguridad	Impacto negativo en clientes	Atracción y fidelización de clientes	Pérdidas financieras, económicas y reputacionales
Innovación y tecnología	Bienestar y calidad de vida de las personas Digitalización Accesibilidad Empleabilidad	Impactos negativos sociales o ambientales Pérdidas de empleo Exclusión de colectivos	Aumento de ganancias Reducción de costos Oportunidades de negocio Atracción y fidelización de clientes Eficiencia de los procesos	Pérdidas financieras, económicas y reputacionales

Eje Ambiente

TEMA MATERIAL	IMPACTO EN LA ECONOMIA, EL AMBIENTE Y LAS PERSONAS		IMPACTO EN EL NEGOCIO	
	Impactos positivos	Impactos negativos	Impactos positivos	Impactos negativos
Gestión responsable de recursos	Reducción de la contaminación. Bienestar de las personas Economía circular	Mala calidad de vida para las personas Perdida de oportunidades de negocio para las personas	Oportunidades de negocio Reducción de costos Reputación corporativa Competitividad Eficiencia	Multas y sanciones Pérdidas financieras, económicas y reputacionales Pérdida de competitividad
Gestión de residuos	Reducción de la contaminación Bienestar de la sociedad. Desarrollo social y económico Economía circular	Aumento de la contaminación Empeoramiento de las condiciones del entorno	Oportunidades de negocio Reducción de costos Reputación corporativa Competitividad Eficiencia	Multas y sanciones Pérdidas financieras, económicas y reputacionales Pérdida de competitividad
Lucha contra el cambio climático	Salvaguarda de los ecosistemas Reducción de la huella de carbono. Mejora en la calidad del aire	Impacto negativo en el ambiente y la calidad de vida de las personas Financiación de clientes sin estrategias de transición	Oportunidades de negocios Reducción de costos Mejor solvencia y gestión de riesgos Reputación corporativa	Pérdida de clientes Multas y sanciones Pérdidas financieras, económicas y reputacionales

	Eficiencia energética y transición hacia energías renovables.			
Concientización ambiental	Contribución social y aumento de la información sobre la importancia del cambio climático en la sociedad	Escasez de entendimiento y conocimiento de los impactos ambientales en los grupos de interés	Oportunidades de negocio Reputación corporativa	Pérdida reputacional Pérdida de nuevas oportunidades de negocio
Productos financieros de impacto	Inclusión social Desarrollo sostenible de la sociedad Contribución a la Agenda 2030 Inversión de impacto	Falta de accesibilidad de financiamiento sostenible	Oportunidades de negocio relacionadas a la sostenibilidad Aumento de la diversificación de los activos financieros	Pérdida de nuevas oportunidades de negocio Efecto de riesgos no medidos Reducción de la demanda de bienes y servicios

Eje Social

TEMA MATERIAL	IMPACTO EN LA ECONOMIA, EL AMBIENTE Y LAS PERSONAS		IMPACTO EN EL NEGOCIO	
	Impactos positivos	Impactos negativos	Impactos positivos	Impactos negativos
Gestión y desarrollo del talento	Atracción y fidelización del talento. Bienestar y desarrollo de colaboradores y colaboradoras Empleabilidad	Malestar laboral Fuga de talento.	Aumento de productividad Reducción de riesgos Atracción y retención de talento	Pérdida de productividad Fuga de talento Aumento de riesgos operativos y normativos Pérdidas financieras, económicas y reputacionales
Experiencia del cliente	Bienestar de las personas Satisfacción de clientes	Disconformidad en los clientes Mala experiencia del cliente	Atracción de clientes Aumento de ganancias Reputación corporativa Oportunidades de negocio	Pérdidas financieras, económicas y reputacionales
Inclusión y educación financiera	Accesibilidad Educación financiera de colectivos vulnerables Desarrollo socioeconómico	Exclusión de personas al sistema financiero	Aumento de demanda de productos y servicios Reputación corporativa Aumento de ganancias Oportunidades de negocio	Pérdidas financieras, económicas y reputacionales
Desarrollo de la comunidad local	Desarrollo social y económico de las comunidades	Detrimiento de las comunidades y descontento social	Reputación corporativa Licencia social para operar	Pérdidas financieras, económicas y reputacionales Pérdida de licencia social para operar Multas y sentencias
Diversidad e inclusión	Reducción de la discriminación Igualdad Bienestar de la sociedad	Trabas a la igualdad de oportunidades.	Baja rotación Atracción y retención de talento Reputación corporativa Aumento de la productividad	Pérdidas reputacionales Multas y sentencias Fuga de talento Incremento de costos Aumento de rotación
Desarrollo de clima organizacional	Satisfacción y desarrollo del talento Patagonia Empleabilidad	Fuga de talento Falta de oportunidades laborales Mal clima laboral.	Baja rotación Atracción de talento Aumento de la productividad	Pérdidas financieras, económicas y reputacionales Multas y sentencias Fuga de talento
Desarrollo Pymes y emprendimientos	Empleo pleno y productivo Crecimiento económico	Falta de financiamiento	Reputación corporativa Oportunidades de negocio	Pérdidas financieras, económicas y reputacionales

6. GOBIERNO SOCIETARIO

El Directorio y la Alta Gerencia de Banco Patagonia conducen y supervisan las actividades y operaciones de la Entidad, con el objetivo de asegurar el cumplimiento del marco normativo vigente, la implementación de la estrategia corporativa y la integración de la sustentabilidad en la gestión del negocio.

Este liderazgo se ejerce de manera ética, responsable e íntegra, y promueve la creación de valor sostenible tanto para el Banco como para las comunidades locales en las que desarrolla su actividad.

6.1. Buenas prácticas de gobierno societario⁴

En el marco de un sistema integral de gestión de riesgos, Banco Patagonia promueve una gestión ética, transparente y responsable, orientada a proteger los intereses de la Sociedad, de sus accionistas y de los distintos grupos de interés.

6.2. Directorio del Banco

Responsable de la Estrategia de la Sociedad

El Directorio es responsable de la administración del Banco y de tomar todas las decisiones necesarias para este fin, así como aquellas decisiones establecidas en la Ley General de Sociedades N°19.550, en el Estatuto Social del Banco y en otras normativas aplicables. En este sentido, ejecuta las decisiones adoptadas en la Asamblea de Accionistas y desarrolla las tareas delegadas por los accionistas.

Miembros del Directorio⁵

Miembros del Directorio al 31 de diciembre de 2025 (con mandatos hasta la Asamblea de Accionistas que trate los Estados Financieros anuales al 31-12-25)

Presidente

Oswaldo Parré dos Santos

Vicepresidentes

Marvio Melo Freitas
Juan Manuel Trejo
Otacílio Martins de Magalhães Filho
Felipe Guimarães Geissler Prince
João Francisco Fruet Junior

Directores Titulares

Rodrigo Mulinari
Ernesto Juan Cassani (Director Independiente)
Edgardo Omar Vega (Acciones clase "A" – Director Independiente)

Directores Suplentes

Luciano Matarazzo Regno
Alejandro Damián Mella
Luis Carlos Cerolini (Director independiente)

⁴ Para más información sobre el gobierno societario del Banco, ver en el Anexo III de la presente Memoria Anual Integrada, el Reporte Anual 2025 del código de Gobierno Societario.

⁵ Para más información visitar la página <https://www.bancopatagonia.com.ar/institucional/organizacion/autoridades.php>

6.3. Características del Directorio

Composición: La cantidad de miembros del Directorio es fijada por la Asamblea de Accionistas entre un número mínimo de siete y un máximo de nueve miembros titulares. Asimismo, puede designar directores suplentes. Los Directores son elegidos por períodos de tres ejercicios anuales con posibilidad de reelección indefinida. Dos de sus miembros titulares son independientes, y representan la mayoría en la conformación del Comité de Auditoría – CNV. Ninguno de sus miembros cumple funciones ejecutivas.

Nombramiento: El BCRA evalúa las condiciones para el nombramiento de los Directores. Deben contar con habilidad legal, idoneidad, competencia, probidad, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional. Esas condiciones deben ser mantenidas durante todo el período de desempeño en el cargo.

Responsabilidades: El Directorio tiene a su cargo la administración del Banco y toma todas las decisiones relacionadas con ese fin, así como aquellas expresamente establecidas en la Ley General de Sociedades N 19.550, en el Estatuto Social del Banco y en otras regulaciones aplicables.

Funciones: Establece la estrategia global del negocio, aprueba las políticas generales, vela por la liquidez y la solvencia del Banco, e instruye a la Alta Gerencia para que implemente los procedimientos y controles de gestión de riesgos.

Reuniones: De acuerdo con lo establecido en el Estatuto Social, el Directorio se debe reunir al menos una vez por mes. En 2025, las reuniones se celebraron bajo una modalidad mixta, con participación presencial o a través de medios de transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras de acuerdo con lo previsto en el artículo duodécimo del Estatuto Social y la normativa aplicable.

Capacitación: Los miembros del Directorio participan de actividades orientadas a la actualización en las nuevas tendencias del mercado y en conferencias de actualización económica, capacitación en temas de prevención de lavado de activos, integridad y anticorrupción. De igual modo, asisten a encuentros, foros y congresos para compartir experiencias y mantenerse informados sobre el negocio, la actividad bancaria y temas relevantes como innovación y finanzas sostenibles, entre otros.

Evaluación: El Directorio expone los resultados de su gestión a través de la emisión de la Memoria Anual Integrada, el Reporte Anual de Gobierno Societario y los Estados Financieros trimestrales y anuales. Además, realiza anualmente la autoevaluación de su desempeño, tanto en forma conjunta como individual.

Remuneración: Los honorarios del Directorio son determinados anualmente por la Asamblea de Accionistas conforme a lo dispuesto por el Estatuto Social y de acuerdo con lo prescripto por el artículo 261 de la Ley General de Sociedades. No se contempla la posibilidad de otorgar otros beneficios, como participaciones patrimoniales.

Gestión de conflicto de intereses: Existe conflicto de interés cuando una persona incumple un deber con la organización en beneficio de otro interés que prioriza por motivaciones personales. El Directorio de Banco Patagonia ha considerado este tema en los siguientes documentos:

DOCUMENTOS PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	
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 cada área involucrada para su aprobación por el Directorio 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	Identifica 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.
Código de Conducta	Establece 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	Contempla el conflicto de interés entre los accionistas y el Banco, en oportunidad del tratamiento de un tema particular en la Asamblea de Accionistas. Si algún accionista tiene un interés personal o un conflicto de intereses con el Banco, en oportunidad de tratar un tema en particular en dicha Asamblea de Accionistas, el inversor debe abstenerse de formar parte del tratamiento y votación del tema, en tanto actúe en nombre propio o de parte de un tercero. Dicha abstención y su motivo se asentarán en el Acta de Asamblea correspondiente. 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	Considera el deber de guardar estricta reserva para todas las personas que, debido a 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	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	Reafirma la importancia de considerar los potenciales conflictos de interés, dada su capacidad para propiciar conductas poco transparentes, reñidas con la ética, o virtualmente capaces de encuadrar dentro de la tipificación prevista en el artículo 1° de la Ley de Responsabilidad Penal para las Personas Jurídicas.

Secretaría del Directorio

La Gerencia Ejecutiva de Secretaría de Directorio cumple una función administrativa y organizativa en los aspectos societarios del Banco, de sus sociedades controladas y de sociedades participadas. Tiene como objetivo brindar asistencia a los miembros del Directorio, a los accionistas y a los integrantes de la Comisión Fiscalizadora en los aspectos formales relacionados con el funcionamiento de los órganos que componen la entidad.

6.4. Comisión Fiscalizadora

La Comisión Fiscalizadora es responsable de fiscalizar la administración de la Sociedad. Para ello, asiste con voz, pero sin voto, a las Asambleas de Accionistas y a las reuniones del Directorio. Asimismo, vela por el cumplimiento de las leyes y demás normativas aplicables a la Sociedad y verifica que los órganos sociales cumplan debidamente con la Ley, el Estatuto, el Reglamento y las decisiones asamblearias.

Miembros de la Comisión Fiscalizadora al 31-12-25

Designados por la Asamblea de Accionistas del 24-04-25 con mandatos hasta la Asamblea de Accionistas que trate los Estados Financieros anuales al 31-12-25.

Síndicos Titulares

Mónica María Cukar
Alberto Mario Tenaillon
Sebastián María Rossi

Síndicos Suplentes

María Cristina Tapia Sasot
Héctor Osvaldo Rossi Camilión
Julio Alberto Pueyrredon

6.5. Comités del Banco

Con el objetivo de mantener una organización, control y seguimiento adecuados de las actividades relacionadas con la gestión, el Directorio de Banco Patagonia ha establecido diversos Comités que están bajo su supervisión y cuentan con la participación de al menos un Director con el carácter de Vicepresidente o Presidente, así como del máximo responsable del área correspondiente. Cada Comité cuenta con un reglamento que define sus atribuciones, composición y funcionamiento.

Comités	Descripción	Miembros
COMITÉ DE AUDITORÍA – BCRA	Previsto en las normas del BCRA, tiene a su cargo principalmente, las gestiones que permitan asegurar el correcto funcionamiento de los sistemas y procedimientos de control interno de la Entidad, conforme a los lineamientos definidos por el Directorio.	Cuatro Directores titulares, dos con carácter de Vicepresidente y dos independientes, y el Gerente de Auditoría Interna de la Entidad.
COMITÉ DE AUDITORÍA - CNV	Previsto en la Ley N° 26.831 de Mercado de Capitales y en el Estatuto Social, se ajusta a la normativa establecida por la Comisión Nacional de Valores (CNV) en cuanto a su composición y atribuciones. Los miembros de dicho Comité son designados por el Directorio, con ajuste a los requerimientos de independencia establecidos por dicho Organismo. Principalmente, este Comité es responsable de supervisar el funcionamiento de los sistemas de control interno y del administrativo-contable.	Director con carácter de Vicepresidente y dos Directores independientes. La Presidencia y Vicepresidencia del Comité están a cargo de Directores independientes.
COMITÉ DE PROTECCIÓN DE LOS USUARIOS DE SERVICIOS FINANCIEROS	Previsto en las normas del BCRA, tiene por objeto vigilar el adecuado funcionamiento de los procesos relacionados con la protección de los usuarios de los servicios financieros, así como de contribuir a la mejora de los mismos y de sus controles.	Dos Directores con carácter de Vicepresidente, uno de los cuales será el Responsable designado ante el BCRA, el Superintendente de Red de Sucursales y Negocios con Personas, el Superintendente de Créditos, Gestión de Riesgos y Controles Internos, el Superintendente de Operaciones, el Superintendente de Tecnología y Negocios Digitales y el Gerente Ejecutivo de Asuntos Legales y como miembros sin derecho a voto, el Responsable de Atención al Usuario de Servicios Financieros, el Gerente de Auditoría Interna, el Gerente de Riesgos No Financieros y el Gerente de Soporte y Operaciones. En caso de ausencia de un Vicepresidente puede ser reemplazado por el Presidente.
COMITÉ DE CONTROL Y PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO	Previsto en las normas de la Unidad de Información Financiera (UIF), tiene a su cargo planificar, coordinar y velar por el cumplimiento de las políticas que en la materia establezca el Directorio. Asimismo, el Comité asiste al Banco y al Oficial de Cumplimiento respecto a la detección en tiempo y forma de operaciones susceptibles de ser sospechadas como procedentes de actividades ilícitas, en el marco de las normas del BCRA, de la UIF y la CNV.	Dos Directores, uno de los cuales es el Oficial de Cumplimiento designado por el Directorio, que en la actualidad es un Director independiente, y al menos uno tiene carácter de Vicepresidente, el Superintendente de Créditos, Gestión de Riesgos y Controles Internos, el Superintendente de Red de Sucursales y Negocios con Personas, el Gerente Ejecutivo de Asuntos Legales y como miembro sin derecho a voto, el Gerente de Prevención del Lavado de Activos. En caso de ausencia del Director con carácter de Vicepresidente, podrá ser reemplazado por el Presidente.
COMITÉ DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA	Previsto en las normas del BCRA, es responsable principalmente de vigilar y evaluar el funcionamiento del marco de gestión de tecnología de la información y contribuir a la mejora de su efectividad. En ese sentido analiza y propone al Directorio la Política que soporte los	Un Director con carácter de Vicepresidente, el Superintendente de Tecnología y Negocios Digitales, el Superintendente de Operaciones, el Superintendente de Créditos, Gestión de Riesgos y Controles Internos, y el Gerente de Seguridad Informática y Protección de Activos de

	objetivos estratégicos del Banco y aprueba el Plan de Tecnología y Sistemas. Además, debe asegurarse de la existencia de un Plan de Contingencia, supervisar el resultado de las pruebas periódicas del mismo y verificar su permanente actualización, garantizando los mecanismos que aseguren resiliencia tecnológica.	Información, y como miembros sin derecho a voto el Gerente Ejecutivo de Negocios Digitales, el Gerente de Arquitectura, PMO y Gobierno de TI, el Gerente de Desarrollo de Sistemas, el Gerente de Tecnología y Producción y el Gerente de Canales Digitales. En caso de ausencia de un Vicepresidente, deberá ser reemplazado por el Presidente.
COMITÉ DE FINANZAS	Establece la estrategia en lo referente a la gestión de activos y pasivos, definiendo los lineamientos de gestión de la liquidez, tasa de interés y exposición a riesgo cambiario. Asimismo, propone políticas y procedimientos respecto de la gestión de los principales riesgos financieros, a saber: tasas de interés, precios, moneda, liquidez, plazos, tipo de instrumento, volumen y mecanismos de cobertura.	Presidente del Directorio, un Director con carácter de Vicepresidente, a cargo de la supervisión de las áreas de Finanzas, Administración y Sector Público, el Superintendente de Finanzas, Administración y Sector Público y el Superintendente de Créditos, Gestión de Riesgos y Controles Internos, y como miembro sin derecho a voto el Gerente de Gestión Financiera. En caso de ausencia del Presidente deberá ser reemplazado por un Director con carácter de Vicepresidente.
COMITÉ DE ÉTICA	Tiene por objeto resolver sobre cuestiones relativas a la interpretación y el alcance del Código de Ética. Adicionalmente debe tomar conocimiento de los reportes que surjan de las denuncias provenientes del Canal de denuncias "Línea Ética", o de las diferentes fuentes de detección de comportamientos que afecten los principios de integridad institucional.	Presidente del Directorio, dos Directores con carácter de Vicepresidentes, y como miembro sin derecho a voto el Gerente Ejecutivo de Desarrollo Humano y Clima Organizacional.
COMITÉ DE RIESGO GLOBAL	Tiene como objetivo principal proponer al Directorio la estrategia para la gestión de riesgos de mercado, tasa, liquidez y crédito, así como los límites globales de exposición a dichos riesgos y sus planes de contingencia. Por otra parte, toma conocimiento de las posiciones de cada riesgo y del cumplimiento de las políticas de límites relacionadas. Propone al Directorio las políticas y procedimientos que se utilizarán para la gestión del riesgo de modelo, aprueba el plan anual de validación de modelos, y toma conocimiento y aprueba los respectivos informes elaborados con las conclusiones alcanzadas durante el proceso de validación de cada modelo.	Presidente del Directorio, dos Directores con carácter de Vicepresidentes, el Superintendente de Finanzas, Administración y Sector Público y el Superintendente de Créditos, Gestión de Riesgos y Controles Internos, y como miembros sin derecho a voto el Gerente de Riesgos Financieros y el Gerente de Riesgos No Financieros. En caso de ausencia del Presidente, podrá ser reemplazado por un Vicepresidente.
COMITÉ DE RIESGO OPERACIONAL	Tiene por objeto principal proponer al Directorio para su aprobación, las políticas, y estructuras necesarias para la gestión del riesgo operacional y reputacional, de tecnología, regulatorio y de corrupción, los controles internos, la prevención de fraudes digitales y el Programa de Integridad. Asimismo, realiza el seguimiento de las actividades tendientes a asegurar una adecuada gestión de dichos riesgos.	Está integrado por un Director con carácter de Vicepresidente, el Superintendente de Operaciones, el Superintendente de Créditos, Gestión de Riesgos y Controles Internos y el Superintendente de Tecnología y Negocios Digitales, y como miembros sin derecho a voto el Gerente de Riesgos No Financieros y el Gerente Ejecutivo de Negocios Digitales. En caso de ausencia de un Vicepresidente deberá ser reemplazado por el Presidente.
COMITÉ DE SEGURIDAD INFORMÁTICA Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS DE INFORMACIÓN	Es responsable de proponer al Directorio la política en materia de seguridad informática y protección de activos de Información y monitorear su cumplimiento. Asimismo, tiene a su cargo la elaboración de propuestas al Directorio respecto de medidas preventivas tendientes a minimizar los riesgos vinculados con la seguridad de la Información o, en su caso, de acciones correctivas. De la misma forma, propone al Directorio la planificación estratégica de la organización en materia de la ciberseguridad y la	Un Director con carácter de Vicepresidente, el Superintendente de Créditos, Gestión de Riesgos y Controles Internos, el Superintendente de Tecnología y Negocios Digitales y el Gerente de Seguridad Informática y Protección de Activos de Información. Adicionalmente, como miembros sin derecho a voto lo integran el Gerente de Riesgos No Financieros y el Gerente Ejecutivo de Negocios Digitales. En caso de ausencia del Director con carácter de Vicepresidente deberá ser reemplazado por el Presidente.

	ciber resiliencia, con la finalidad de incorporar iniciativas y actividades de concientización en la materia, incorporando prácticas orientadas a disminuir los riesgos inherentes asociados a las ciber-amenazas.	
COMITÉ DE EXPERIENCIA DEL CLIENTE	Es responsable de proponer al Directorio las políticas y estrategias orientadas a la gestión y la mejora de la experiencia del Cliente, evaluando la estructura y recursos destinados para desarrollar dicha gestión, realizando las revisiones correspondientes de los programas, acciones y capacitaciones inherentes	Dos Directores con carácter de Vicepresidentes, el Superintendente de Operaciones, el Superintendente de Red de Sucursales y Negocios con Personas, el Superintendente de Tecnología y Negocios Digitales y el Gerente Ejecutivo de Desarrollo Humano y Clima Organizacional. Asimismo, como miembros sin derecho a voto participan el Gerente Ejecutivo de Planeamiento, Marca y Comunicación, el Gerente de Planeamiento y Proyectos Estratégicos y el Gerente Ejecutivo de Negocios Digitales. En caso de ausencia de un Director con carácter de Vicepresidente podrá ser reemplazado por el Presidente.
COMITÉ DE DIRECCIÓN	Tiene la función de analizar y aprobar el otorgamiento de facilidades crediticias, que excedan las atribuciones del resto de los Comités del Banco, así como analizar y proponer modificaciones en la política de créditos.	Miembros con derecho a voto y participación permanente: un Director con carácter de Vicepresidente, a cargo de la supervisión de las áreas de análisis de créditos y gestión de riesgos, y por el Superintendente de Créditos, Gestión de Riesgos y Controles Internos. Asimismo, como miembro con derecho a voto y participación alternada: un Director con carácter de Vicepresidente y el Superintendente correspondiente a la línea de crédito del segmento que corresponda (Negocios con Empresas o Finanzas, Administración y Sector Público). Además, está integrado por tres miembros sin derecho a voto: el Gerente de Análisis de Créditos Corporate, el Gerente de Análisis de Créditos Empresas y el Gerente de Área correspondiente a la línea de crédito del segmento que corresponda. En caso de ausencia de un Vicepresidente deberá ser reemplazado por el Presidente.
COMITÉ DE DESARROLLO HUMANO Y SUSTENTABILIDAD	Evalúa todos los temas referentes a los esquemas de remuneraciones, gratificaciones, escalas e incrementos salariales, ascensos del personal, movimientos internos de cargos gerenciales, y emergentes de clima organizacional. Asimismo, aprueba los lineamientos, programas y acciones relacionadas con Sustentabilidad.	Presidente, dos Directores con carácter de Vicepresidentes, un Director independiente y como miembro sin derecho a voto el Gerente Ejecutivo de Desarrollo Humano y Clima Organizacional.
COMITÉ DE NEGOCIOS	Analiza diferentes propuestas comerciales, define las estrategias comerciales que serán adoptadas por los diferentes segmentos y analiza las fortalezas y debilidades de los posibles nuevos productos.	Dos Directores con carácter de Vicepresidente, el Superintendente de Negocios con Empresas, el Superintendente de Red de Sucursales y Negocios con Personas, el Superintendente de Tecnología y Negocios Digitales y el Superintendente de Finanzas, Administración y Sector Público. En caso de ausencia de un Director con carácter de Vicepresidente deberá ser reemplazado por el Presidente. Como miembro sin derecho a voto participa el Gerente Ejecutivo de Negocios Digitales.
COMITÉ DE ARQUITECTURA, SEGURIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE BIENES	Analiza los temas relacionados con la infraestructura edilicia y mobiliaria del Banco, y trata temas referidos a su seguridad física.	Dos Directores con carácter de Vicepresidente, el Superintendente de Operaciones, el Superintendente de Finanzas, Administración y Sector Público y el Superintendente de Red de Sucursales y Negocios con Personas, todos con

		derecho a voto. Como miembros sin derecho a voto participan el Gerente de Procesos y Administración de Bienes Inmuebles, el Gerente Ejecutivo de Red de Sucursales y el Gerente de Seguridad. En caso de ausencia de un Director con carácter de Vicepresidente deberá ser reemplazado por el Presidente.
--	--	---

6.6. Macroestructura organizacional

El Directorio de Banco Patagonia aprobó una macroestructura organizacional en la que la administración y supervisión diaria de todos los niveles gerenciales y operativos se encuentra descentralizada en la Alta Gerencia, conformada por las siguientes áreas:

- 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

Los miembros de la Alta Gerencia son responsables de implementar las estrategias y políticas aprobadas por el Directorio, desarrollar procesos que identifiquen, evalúen, monitoreen, controlen y mitiguen los riesgos en que incurre el Banco e implementar sistemas apropiados de control interno, monitoreando su efectividad y reportando periódicamente al Directorio sobre el cumplimiento de los objetivos.

7. GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

Banco Patagonia evalúa de manera sistemática los riesgos asociados tanto a la Entidad como a sus grupos de interés, con el objetivo de definir límites adecuados de exposición. A partir de esa evaluación, gestiona de forma eficiente sus operaciones comerciales y resguarda la solidez, la seguridad y la sostenibilidad del negocio.

7.1. Gestión de riesgos

El Banco cuenta con un proceso de gestión integral de riesgos en concordancia con los lineamientos establecidos por la Comunicación "A" 5398 del Banco Central de la República Argentina 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 estuvo expuesta la Entidad, asegurando su coherencia con la estrategia de negocio. A su vez, la Entidad dispone de políticas y mecanismos para la administración eficiente de la exposición a los distintos riesgos inherentes a la actividad bancaria.

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 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.

Todos los asuntos relacionados con riesgos que se presentan al Directorio son previamente analizados en los Comités de Riesgo Global (CRG) y de Riesgo Operacional (CRO). Esta instancia previa permite 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.

Gestión de riesgos en 2025

En 2025 Banco Patagonia incluyó al riesgo de contagio como un nuevo riesgo a monitorear.

Durante 2025, el Directorio ajustó el apetito al riesgo de la Entidad, con prioridad en la solvencia y la rentabilidad del Banco, con el propósito de reducir los riesgos asumidos, y adecuar el enfoque a un esquema de negocios en constante cambio. Adicionalmente, en línea con las funciones definidas por el Banco Central de la República Argentina (BCRA), el Directorio fue responsable de la aprobación de los modelos de crédito desarrollados durante el ejercicio. Al cierre de 2025, Banco Patagonia continuó destacándose en el nivel de Mora de los créditos otorgados, siendo uno de los mejores tres Bancos del sistema financiero, en la mora total y para los segmentos comercial (empresas) y de consumo (personas).

Asimismo, lo largo del año, Banco Patagonia mantuvo una sólida posición de solvencia y liquidez, con ratios prudentes en ambos casos, lo que le permitió atender la demanda de crédito sin inconvenientes. La disponibilidad de amplios márgenes de liquidez, compuestos por activos de alta calidad, junto con una gestión prudente de una estructura de balance sólida, permitieron mantener los ratios internos de apetito y tolerancia al riesgo, así como los requerimientos regulatorios, muy por encima de los mínimos exigidos.

Como novedad, 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).

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.

Integridad sostenible

Durante 2025, se fortalecieron las instancias de capacitación y concientización dirigidas a áreas clave y funciones críticas, potenciando la comprensión y aplicación de los principios de integridad, ética y cumplimiento normativo en los procesos de toma de decisiones. Asimismo, se inició una estrategia progresiva orientada a la difusión de buenas prácticas tanto al interior de la organización, como hacia los distintos grupos de interés, terceros relacionados y socios estratégicos, con el objetivo de promover estándares compartidos de conducta responsable y una cultura de *compliance* extendida a toda la cadena de valor.

Tipos de riesgos identificados

Los principales riesgos que gestiona Banco Patagonia son:

- Riesgo de crédito
- Riesgo de liquidez
- Riesgo de mercado
- Riesgo de tasa de interés
- Riesgo de contagio
- Riesgo operacional
- Riesgo reputacional
- Riesgo de corrupción
- Riesgo estratégico
- Riesgo de modelo
- Riesgos ambientales y sociales
- Riesgo asociado a la Seguridad Informática y la Protección de Activos de la Información (SIPAI)
- Riesgo de lavado de activos y financiamiento del terrorismo

Riesgo de crédito

Se entiende riesgo de crédito como la posibilidad de sufrir pérdidas por el incumplimiento que un deudor o contraparte hace de sus obligaciones contractuales.

Con el objetivo de establecer un marco para generar negocios que logren un equilibrio adecuado entre el riesgo de crédito asumido y la rentabilidad esperada de las operaciones, el Directorio aprueba las políticas crediticias, definiendo límites específicos para mantener las exposiciones dentro de márgenes de tolerancia bien definidos.

Banco Patagonia monitorea de forma constante las concentraciones en sus carteras, en línea con el apetito y las políticas aprobadas por el Directorio al respecto.

Dentro de este marco, durante 2025, la Entidad gestionó sus carteras de manera eficiente, monitoreando los cambios en las calificaciones crediticias y previniendo el deterioro en la calidad de sus activos financieros. Esto permitió garantizar la recuperabilidad del portafolio en riesgo y el sostenimiento de las tasas de mora por debajo de los valores promedios del sistema.

Riesgo de liquidez

Se define el riesgo de liquidez como la posibilidad de ocurrencia de descalces entre los plazos de activos y pasivos que puedan afectar la capacidad de cumplir con los compromisos financieros, presentes y futuros —dentro de horizontes temporales—, teniendo en consideración las diferentes monedas y plazos de liquidación de derechos y obligaciones, sin pérdidas significativas.

Banco Patagonia posee políticas específicas en materia de liquidez, orientadas a gestionar eficientemente sus recursos, optimizando el costo y la diversificación de las fuentes de fondeo. Asimismo, busca maximizar la rentabilidad de las colocaciones mediante una gestión prudente que asegure la disponibilidad de los fondos necesarios para la continuidad de las operaciones y el cumplimiento de las regulaciones vigentes.

Durante 2025, el Banco mantuvo índices de liquidez adecuados, sin incrementar la concentración en el fondeo. La alocaión de recursos en activos de alta calidad y elevada liquidez permitió sostener durante todo el año un Ratio de Cobertura de Liquidez (LCR) en línea con el apetito de riesgo de la Entidad. En la segunda mitad del año, ante el aumento de la demanda de créditos, se redujeron las ratios de liquidez, aunque se mantuvieron en niveles suficientemente altos para garantizar la disponibilidad de fondos ante eventuales retiros por parte de los depositantes. El fondeo en dólares obtenido en bancos internacionales, incluyendo el accionista principal y la emisión de la Obligación Negociable del Banco, constituyeron fuentes de fondeo relevantes para poder estirar la *duration* del pasivo.

Riesgo de mercado

El riesgo de mercado se define como la posibilidad de sufrir pérdidas por posiciones dentro y fuera de balance, a raíz de fluctuaciones adversas en precios de mercado o factores de riesgo asimilables a ellos.

Banco Patagonia dispone de políticas específicas para la gestión de riesgo de mercado, que establecen los procesos de monitoreo y control de los riesgos de variaciones en las cotizaciones de los instrumentos financieros, con el propósito de optimizar la relación entre riesgo y retorno.

Durante 2025, los indicadores de riesgo de mercado se encontraron de manera holgada dentro de los límites de tolerancia definidos por el Directorio.

Riesgo de tasa de interés

Se entiende como riesgo de tasa de interés a la posibilidad de que fluctuaciones en las tasas de interés generen cambios en la condición financiera del Banco, lo que podría afectar a los ingresos financieros netos y su valor económico.

Durante el año 2025, los indicadores de riesgo de tasa se encontraron holgadamente dentro de los límites de tolerancia definidos por el Directorio.

Riesgo de contagio

Se entiende por riesgo de contagio al riesgo que asume el Banco por situaciones desafortunadas en las empresas donde tiene participaciones y lo obligan a tener que realizar aportes de capital. En 2025, Banco Patagonia gestionó en forma satisfactoria este riesgo a través del monitoreo periódico en el Comité de Riesgo Global.

Riesgo operacional

El riesgo operacional se refiere al riesgo de pérdida resultante de la inadecuación o fallas en los procesos internos, en la actuación del personal y/o en los sistemas internos, así como en eventos externos. Esta definición incluye el riesgo legal, pero excluye el riesgo estratégico y reputacional.

En ese marco, el riesgo legal -que puede verificarse en forma endógena o exógena al Banco- comprende, entre otros aspectos, la exposición a sanciones, penalidades u otras consecuencias económicas y de otra índole, por incumplimiento de normas y obligaciones contractuales.

Para asegurar una buena gestión del riesgo operacional, durante 2025, el Banco cumplió con la actualización de los mapas de los 70 procesos identificados para realizar las autoevaluaciones de riesgo, que consiste en la identificación, el seguimiento y el monitoreo. Además, se gestionaron los indicadores de riesgos implementados cuyo fin es asegurar la corrección rápida de deficiencias, dado que monitorean desviaciones que excedan los umbrales de tolerancia institucionales. Asimismo, el Directorio fue informado sobre las mejoras implementadas en los procedimientos internos y en las herramientas utilizadas, con el fin de seguir fortaleciendo la gestión.

Se remite anualmente al B.C.R.A. la "Base de datos sobre eventos de Riesgo Operacional", dando cumplimiento a la regulación vigente

Riesgo reputacional

El riesgo reputacional es aquel que está asociado a una eventual percepción negativa acerca del Banco por parte de clientes, contrapartes, accionistas, inversores, tenedores de deuda, analistas de mercado y/u otros grupos de interés. Este riesgo podría afectar la normal capacidad del Banco para mantener las relaciones comerciales existentes, establecer nuevas, y continuar accediendo a fuentes de fondeo en forma normal.

En 2025, Banco Patagonia continuó gestionando en forma satisfactoria este riesgo a través del monitoreo de los indicadores vinculados a cada grupo de interés.

Riesgo de corrupción

Se entiende por riesgo de corrupción a la posibilidad de que se realicen directa o indirectamente, cualquiera de las conductas descritas en el artículo 1° de la Ley 27.401 de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica en nombre, interés o beneficio del Banco, haciéndolo incurrir en responsabilidad penal o administrativa.

Como parte de la gestión de este riesgo, el Banco tiene un Programa de Integridad transversal a toda la Entidad. Además, cuenta con la colaboración de todas las áreas involucradas y el acompañamiento del Directorio, con el objetivo de consolidar la política de "tolerancia cero" frente a hechos de corrupción.

Tras la entrada en vigor de la Ley 27.401, el Banco consolidó su esquema de Prevención de la Corrupción mediante la creación de diversos documentos y protocolos, entre los que se incluyen el documento de buenas prácticas y pautas de actuación para el relacionamiento con funcionarios públicos. Además, formalizó el proceso de *Due Diligence* en lo relativo a donaciones y patrocinios, así como en la vinculación con proveedores, e instituyó los criterios de integridad aplicados en los procesos licitatorios. Por otra parte, la Entidad dispone de un documento denominado "Principios para la Gestión de Proveedores y Terceros Relacionados", a través del cual comunica sus estándares de Ética, Integridad y Anticorrupción a este grupo de interés clave. Estos documentos son de público

acceso y se encuentran disponibles en www.bancopatagonia.com.ar/institucional/banco-patagonia/etica-e-integridad.php

Banco Patagonia también gestiona el riesgo de corrupción mediante la implementación de un plan de capacitación segmentado para sus empleados/as, tomando en consideración su nivel de exposición a este riesgo y las políticas de anticorrupción que alcanzan a sus tareas.

Además, el Banco dispone de otra vía fundamental para comunicar sus políticas y procedimientos: las campañas, publicaciones y difusión de conocimiento a través de Workvivo y del grupo “Soy Compliance”.

En cuanto a la divulgación externa, la Entidad publica todas sus políticas centrales relacionadas con integridad y corrupción en la sección de su web institucional denominada “Ética e Integridad”. Durante 2025, 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 la cual se llevaron a cabo distintos espacios de concientización, sensibilización y capacitación sobre la importancia que tiene para el Banco 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.

Por último, de forma periódica, el Banco realiza una evaluación del riesgo de corrupción utilizando una metodología basada en mapas de procesos y los referentes de riesgo definidos en la gestión de riesgo operacional. El ciclo de gestión abarca las etapas de identificación, validación, evaluación y mitigación de los riesgos, con sus correspondientes acciones de monitoreo y reporte. De esta forma, Banco Patagonia analiza y gestiona de forma razonable el riesgo de corrupción asociado a sus procesos y a sus empresas controladas. Dicha metodología plantea un ciclo trianual, en el cual aquellos procesos de mayor exposición al riesgo de corrupción son revisados anualmente, los de riesgo moderado bianualmente, y aquellos de riesgo bajo, trianualmente. De esta manera, se logra una cobertura asertiva y basada en riesgos de la cual surgen oportunidades de mejora que robustecen el esquema.

- 2.795 personas colaboradoras del Banco participaron de la capacitación “Cultura de Integridad: más allá del Cumplimiento”, donde se reforzaron conceptos centrales sobre el Programa de Integridad de la Entidad, y la importancia que este tiene en la cultura de negocios que sostiene BP.
- Más de 300 colaboradores y colaboradoras recibieron capacitación sincrónica y asincrónica destinada a reforzar conceptos vinculados al esquema de Integridad, teniendo en cuenta su exposición al riesgo de corrupción.

Riesgo estratégico

El riesgo estratégico es aquel riesgo que pudiese derivar de una estrategia de negocios inadecuada o de un cambio adverso en las previsiones, parámetros, objetivos y otras funciones que respaldan esa estrategia. Se lo asocia a la probabilidad de incurrir en pérdidas con impacto actual o futuro en los ingresos por desvíos respecto del plan de negocios proyectado.

Este riesgo se administra llevando a cabo un seguimiento continuo de los planes estratégicos y de negocios y del cumplimiento de las metas allí establecidas, así como diversos ejercicios de pruebas de estrés, para evaluar el impacto de eventuales escenarios que pudieran derivar por riesgo estratégico y diseñar planes de mitigación contingentes. En lo particular a este último punto, se analizaron los impactos en el resultado y la solvencia de la Entidad de no cumplir con los presupuestos, así como también como la solvencia de la entidad ante diversos escenarios hipotéticos.

Riesgo de modelo

Se define como riesgo de modelo al conjunto de posibles consecuencias adversas derivadas de decisiones basadas en resultados o informes incorrectos de modelos, o de su uso inapropiado.

En el marco para la gestión del riesgo de modelo, conocido con sus siglas en inglés como *Model Risk Management* (MRM), el Banco implementa un Tablero de Seguimiento de Performance de Modelos. Este tablero incluye niveles de apetito y tolerancia específicos para este riesgo, lo que permite monitorear los modelos más relevantes del Banco. La definición de este tablero es anual, en función de los límites de tolerancia establecidos por el Directorio del Banco. Asimismo, la Jefatura de Gestión de Riesgo de Modelo cuenta con un mapa de modelos del Banco actualizado y cumple con su plan de validación anual, para lo que presenta las conclusiones alcanzadas al Comité de Riesgo Global. De la misma forma, esta Gerencia vela por el cumplimiento de los lineamientos establecidos para la identificación, medición, control y mitigación del riesgo de modelo.

Sumado a estos procesos y mecanismos existentes, se desarrollaron metodologías para poder simplificar la evaluación del Riesgo de modelo de cada uno de los modelos de la entidad.

Riesgos ambientales y sociales

El Banco lleva a cabo el análisis de Riesgos Sociales y Ambientales (RSA) para aquellos clientes que cumplan con las siguientes dos condiciones:

- Tomadores de operaciones fondeadas a través de Organismos Multilaterales.
- Financiación de proyectos de inversión, a largo plazo, por monto igual o superior a USD 10MM, en línea con los Principios de Ecuador.

Para los clientes que cumplen con estas condiciones, antes del otorgamiento de cualquier calificación, el Banco evalúa aspectos vinculados a RSA, tales como:

- Cumplimiento de leyes y regulaciones medioambientales, laborales y de seguridad social.
- Existencia de juicios o litigios en materia socioambiental.
- Aplicación de sanciones, multas o penalidades por incumplimiento de regulaciones socioambientales.
- Que la actividad a financiar se encuentre incluida conforme las políticas detalladas en los manuales de políticas y procedimientos internos.

Riesgo asociado a la Seguridad Informática y la Protección de Activos de Información

La estrategia de Banco Patagonia se focaliza en prevenir, responder y mitigar la creciente variedad y cantidad de amenazas propias del ecosistema financiero. Durante 2025, Banco Patagonia siguió creciendo en Seguridad de la Información y Ciberseguridad, garantizando la seguridad en la operatoria y en el tratamiento de la información de los clientes.

El sistema de gestión de seguridad de la información fue sujeto nuevamente a una revisión integral por parte de la compañía internacional TÜV Rheinland, otorgando una vez más la recertificación ISO/IEC 27001.

Riesgo de lavado de activos y financiamiento del terrorismo

Para asegurar el cumplimiento de las normativas vigentes en materia de control y prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo y financiamiento de proliferación de armas de destrucción masiva, Banco Patagonia tiene las políticas, procedimientos y herramientas necesarias para cumplir con los cambios exigidos por la Resolución 14/2023 UIF y complementarias. Estas políticas y procedimientos son actualizados de manera continua para garantizar el cumplimiento ante modificaciones normativas, cambios en el contexto y el desarrollo o modificación de los productos y servicios brindados por el Banco.

A fin de gestionar el cumplimiento de la prevención del lavado de activos, Banco Patagonia cuenta con una estructura organizativa de Prevención y Control Interno. Dicha estructura está compuesta por un Comité de Prevención de Lavados de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLAyFT), el Oficial de Cumplimiento, la Gerencia de Prevención de Lavado de Activos y la Superintendencia de Créditos, Controles Internos y Gestión de Riesgos. A su vez, cuenta con el aval y seguimiento del Directorio.

La Gerencia de Prevención de Lavado de Activos (PLA) también es responsable de la implementación, control, monitoreo y reporte de los estándares FATCA y OCDE-CRS, en virtud de los cuales la Entidad debe identificar a sus clientes estadounidenses y no residentes, respectivamente.

Además, el Banco promueve el conocimiento de sus equipos de trabajo en la temática a través del plan anual de capacitación. A su vez, implementó un grupo especializado en Gestión PLA dentro de la plataforma Workvivo e incorporó un apartado en la Biblioteca de Recursos. En 2025, terminó con un alto porcentaje de participación en capacitaciones en materia de PLA, FT, FP y Corrupción.

Entre el mes de julio y el mes de septiembre, el Banco fue objeto de una Auditoría de su Sistema de Prevención de Lavado de Activos por parte del BCRA. El organismo dio por concluida la supervisión en el mes de diciembre sin observaciones pendientes.

Durante 2025, el Banco avanzó con el proceso de optimización del Sistema de Prevención de Lavado de Activos. Nuevamente, logró reducir la cantidad de alertas que deben ser analizadas por las áreas comerciales, gracias a la incorporación de nuevos controles que aseguran la exactitud y completitud de la información ingresada al sistema de análisis y monitoreo de operaciones sospechosas.

En el mes de Octubre, Banco Patagonia implementó la herramienta SIA (Sistema Integral de Alertas) para la gestión de alertas generadas en los movimientos registrados por los clientes. Se trata de un sistema nuevo, que permite la gestión de una forma más eficiente. Para su implementación, la Entidad desarrolló manuales del usuario y guías para facilitar el uso e implementación de esta nueva herramienta.

En relación con las Políticas en materia de PLA, Financiación del Terrorismo, Financiamiento de Proliferación de Armas de Destrucción Masiva y Corrupción, durante 2025 se mantuvieron adecuadas en concordancia a las establecidas por la Sociedad Controlante Banco Do Brasil y a los lineamientos establecidos por la Evaluación Nacional de Riesgos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo, Proliferación de Armas de Destrucción Masivas y Corrupción.

Además de los cursos de e-learning de cumplimiento obligatorio, la Gerencia de PLA posee un grupo en Workvivo, desde dónde ofrece semanalmente información y capacitaciones cortas.

100 % de los integrantes del órgano de dirección realizaron la capacitación FIDESNET - Jornada de actualización anual obligatoria de Prevención de Lavado de Activos y Compliance e Integridad Sostenible

Se dio a conocer a los colaboradores y colaboradoras del Banco la Declaración de Políticas de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y la Corrupción realizando en esa instancia la capacitación en la materia.

7.2. Controles internos

Banco Patagonia dispone de una Política y de un área específica de Controles Internos, dependiente de la Gerencia de Riesgos No Financieros.

El área de Controles Internos utiliza una metodología de evaluación del ambiente de control interno basada en diversas fuentes de información, entre las que se incluyen los mapas de procesos del Banco, las bases de incidentes y las autoevaluaciones de riesgos y controles.

La metodología aplicada se encuentra alineada con los estándares COSO y COBIT, así como con las regulaciones emitidas por los entes de contralor, lo que garantiza la eficiencia de los controles, la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las leyes y normativas aplicables. Este enfoque contribuye al fortalecimiento del sistema de control interno y a la mitigación de los riesgos.

La metodología comprende la evaluación de tres niveles de control:

- **Controles Generales:** se realizan a nivel corporativo, tanto en el ámbito del negocio como de la tecnología, con el objetivo de prevenir y detectar debilidades que puedan afectar el ambiente de control de la organización en su conjunto. Entre los aspectos evaluados se encuentran la existencia y el conocimiento del Código de Ética, la adecuada gestión de riesgos, la gestión de la tecnología, la capacitación del personal, la segregación de funciones

y los niveles de autorización, así como el cumplimiento del Programa de Integridad, entre otros. Esta evaluación también alcanza a las empresas subsidiarias.

• **Evaluaciones de *compliance*:** comprenden controles diseñados para mitigar el riesgo de incumplimiento, tanto en el ámbito regulatorio vinculado a las actividades del Banco como en relación con cualquier normativa o estándar al que la Entidad adhiera, ya sea de manera voluntaria o por exigencia legal. Estas evaluaciones abarcan todas aquellas normas con potencial impacto en las operaciones del Banco.

• **Controles a nivel de Procesos:** incluyen la revisión del funcionamiento y el mapeo de los procesos, seguidos de la evaluación y prueba del diseño y de la ejecución de los controles identificados, ya sean manuales o integrados en los sistemas informáticos que respaldan dichos procesos.

Durante 2025, el Banco aprobó un plan de trabajo para el área de Controles Internos, que constituyó una herramienta de gestión orientada a fortalecer y optimizar el sistema de control interno de la Entidad. Dicho plan detalló el control de los procesos, actividades y productos más relevantes, así como la evaluación de la magnitud de los riesgos asociados.

El plan se encontró alineado con la planificación estratégica del Banco y con su matriz de riesgos, e incluyó instancias de seguimiento y revisiones de alto nivel (ELC), de procesos y de *compliance*, abarcando las regulaciones de la Comisión Nacional de Valores (CNV) y del Banco Central de la República Argentina (BCRA).

7.3. Actividades de Auditoría Interna

Durante 2025, el Banco continuó planificando sus actividades bajo un enfoque plurianual, abarcando tanto los procesos y subprocesos críticos de la Entidad, sus sistemas informáticos, gestión de riesgos, la Red de Sucursales y los Centros de Empresas. Esta planificación incluyó instancias de seguimiento y revisiones periódicas basadas en los resultados de una matriz de riesgos, la cual constituyó una herramienta de gestión que facilitó la identificación de los procesos, actividades y productos más relevantes del Banco, así como la evaluación de la magnitud de los riesgos asociados y la aplicación de la metodología de Auditoría Continua.

El Plan Anual de Auditoría Interna correspondiente al ejercicio 2025, aprobado por el Comité de Auditoría del BCRA y por el Directorio de la Entidad, fue diseñado en cumplimiento de la normativa vigente del Banco Central de la República Argentina (BCRA) y de otros organismos reguladores aplicables, y se encontró alineado con la planificación estratégica del Banco, su Propósito, Visión y objetivos institucionales.

Se ejecutó el Plan de Auditoría Interna incluyendo la realización de más de 210 trabajos de Banco Patagonia y sus sociedades subsidiarias.

Algunas de las revisiones más relevantes incluidas en el plan fueron:

- Servicios Financieros Digitales
- Ciberseguridad
- Onboarding Digital
- Revisión del Ambiente de TI – Com “A” 7724
- Transformación Digital
- Sistemas de Transferencia de Fondos
- Revisión de Seguridad Lógica y Protección de Activos Informáticos
- Protección de Usuarios de Servicios Financieros
- Gestión Integral de Riesgos
- Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo
- Comercio Exterior y Cambios
- Préstamos y Depósitos
- Compras y Pagos a Proveedores
- Evaluación de empresas subsidiarias
- Gestión Integral de Riesgos
- Seguros
- Administración de Sucursales

- Relaciones Técnicas y Regímenes Informativos

Detalle ejemplificativo de procedimientos efectuados por auditoría interna

Prevención del Lavado de Activos, del Financiamiento al Terrorismo y otras Actividades Ilícitas

Durante 2025, se llevaron a cabo actividades de auditoría en materia de Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento al Terrorismo (PLA/FT) desde todas las jefaturas de la Gerencia de Auditoría Interna. Entre ellas, se destacaron las auditorías realizadas sobre los procedimientos de control implementados por la Entidad para la generación y el monitoreo de alertas, los procesos de reporte de operaciones sospechosas, la gestión de perfiles transaccionales, el tratamiento de Personas Expuestas Políticamente (PEP) y el diseño y funcionamiento de los sistemas informáticos asociados a esta operatoria.

Ciberseguridad

Se verificó la existencia de políticas y procedimientos vinculados a esta temática, evaluando los mecanismos de identificación de riesgos y los procedimientos de control implementados. Asimismo, se revisó la presencia de herramientas de monitoreo, protocolos de respuesta a incidentes de ciberseguridad y controles de acceso y prevención de fugas de información. Por otra parte, se analizó la realización de ciber ejercicios o simulacros de ciberataques, actividades de capacitación y concientización sobre los riesgos de ciberseguridad y la alineación a los requerimientos normativos del BCRA. También se realizó un análisis de las diferentes acciones llevadas adelante en el ejercicio para la mejora del nivel de madurez de Seguridad Informática, Protección de Activos de Información y Ciberseguridad.

Compras

Se verificó el cumplimiento de los niveles de autorización establecidos en los procesos de compras, así como la vigencia y existencia de los contratos con proveedores y la adecuada documentación de respaldo que sustenta la modalidad de compra —compulsas, compra directa, licitación o emergencia operativa—. Asimismo, se evaluó el cumplimiento de lo dispuesto por la Comunicación “A” 8.168 del Banco Central de la República Argentina, en relación con los mecanismos de control y seguimiento implementados por la Entidad sobre la descentralización de actividades administrativas o no operativas desarrolladas en dependencias de terceros.

Adicionalmente, se examinó el cumplimiento de la RI 5314 “Protocolo para Proveedores Estratégicos”, particularmente en lo referido a los controles ejercidos por las áreas responsables sobre dichos proveedores. Por último, se realizó el arqueo de una muestra de bienes en stock en el depósito de la Entidad, con el fin de corroborar la existencia y exactitud de los artículos resguardados.

Ambiente de tecnología informática

Se evaluó la existencia de un adecuado ambiente de control sobre la tecnología informática y seguridad de la información, a partir de revisiones sobre el cumplimiento de los requisitos de la Com. “A” 7724, “Requisitos mínimos para la gestión y control de los riesgos de tecnología y seguridad de la información”, y de los planes de acción definidos para su encuadramiento. Entre otras temáticas se vieron temas tales como:

- Gobierno de tecnología y seguridad de la información
- Gestión de riesgos de tecnología y seguridad de la información
- Gestión de tecnología de la información
- Gestión de seguridad de la información
- Gestión de la continuidad del negocio
- Gestión de ciber incidentes

Servicios Financieros Digitales

Se llevaron a cabo revisiones sobre servicios financieros digitales tales como E-bank y Mobile Personas E-bank y Mobile Empresas y Wapa, para verificar el grado de cumplimiento de los requisitos aplicables a los mismos de la Comunicación “A” 7783 “Requisitos mínimos para la gestión y control de los riesgos de tecnología y seguridad de la información asociados a los Servicios Financieros Digitales”, y de los planes de acción definidos para su encuadramiento. Entre otras temáticas se vieron temas tales como:

- Gestión de riesgos de los servicios financieros provistos por medios digitales
- Protección de los servicios financieros provistos por medios digitales
- Detección y monitoreo

7.4. Monitoreo

En materia de acciones de monitoreo, durante 2025 la Gerencia de Auditoría Interna:

- Continuó realizando el monitoreo de las temáticas tratadas en las reuniones de Directorio y de los distintos Comités del Banco.
- Siguió desarrollando actividades vinculadas al seguimiento del proyecto de Transformación Tecnológica, en el marco del cual se llevaron adelante diversas iniciativas orientadas a acompañar los cambios en el entorno de negocios.
- Reforzó las alertas e indicadores bajo la metodología de Auditoría Continua, que complementan las revisiones en sucursales, procesos centralizados, sistemas y fraudes.
- Verificó el cumplimiento de los controles relacionados con la aplicación de las Medidas Mínimas de Seguridad en sucursales, a través del Centro de Monitoreo Remoto.
- Avanzó en la implementación de una nueva herramienta de visualización (GREDIT), que permite gestionar de manera más eficiente los resultados de los indicadores y alertas de Auditoría Continua.
- Participó en numerosas reuniones vinculadas a diversas temáticas, con el objetivo de acompañar el desarrollo de nuevos productos, las respuestas a organismos reguladores, las modificaciones de procesos y normativas, y otros proyectos estratégicos para la Entidad.
- Monitoreó el 100 % de las sucursales bajo la modalidad de Auditoría Continua.

La Gerencia de Autoría Interna acompañó el avance en la Entidad del proyecto de transformación tecnológica y la consolidación del uso de metodologías ágiles en los proyectos de tecnología, como también las actividades relativas a Ciberseguridad.

Continuidad operativa del Negocio

En Banco Patagonia, la continuidad del negocio (GCN) se gestiona sobre la base de políticas y procedimientos específicos, alineados con el *Business Impact Analysis* (BIA). Se realizan capacitaciones periódicas sobre esta temática y, de manera regular, se llevan a cabo ejercicios destinados a evaluar la eficacia de las estrategias desarrolladas. Estas estrategias contemplan diversos escenarios previstos en el *Business Continuity Plan* (BCP), tales como la imposibilidad de acceso al lugar de trabajo, la indisponibilidad de sistemas, proveedores críticos o recursos humanos.

En relación con las actividades orientadas a asegurar la continuidad operativa del negocio de la Entidad, se efectuó el monitoreo correspondiente mediante la realización de las siguientes tareas:

- Identificación de estrategias de recuperación y planes de continuidad operativa del negocio.
- Evaluación del impacto en el negocio y de los riesgos asociados a escenarios disruptivos.
- Verificación de procedimientos y responsabilidades ante situaciones de crisis.
- Verificación de los mecanismos de seguridad de las herramientas informáticas utilizadas por los equipos de trabajo.
- Verificación de la existencia de un Plan de Pruebas de Continuidad del Negocio y del cumplimiento de dichas pruebas.
- Constatación de la realización de actividades de capacitación y concientización sobre los objetivos de la continuidad del negocio, así como de los roles y responsabilidades ante posibles escenarios disruptivos.

Política para la gestión de fraudes, ilícitos e irregularidades

Durante 2025, Banco Patagonia reafirmó su compromiso con la integridad y la transparencia, dando cumplimiento a las actividades previstas para prevenir, detectar y responder de manera eficaz ante eventuales conductas irregulares o fraudulentas.

Asimismo, la Entidad continuó impulsando acciones orientadas a fortalecer los controles aplicados en los servicios financieros digitales. Entre estas iniciativas se incluyeron la revisión y adecuación de procedimientos operativos, la incorporación de alertas específicas para la prevención del fraude en transacciones digitales, la implementación de estrategias de recupero frente a operaciones fraudulentas identificadas, así como la redefinición de límites y la actualización de parámetros críticos. Estas medidas se enmarcaron en las mejores prácticas y en los lineamientos regulatorios vigentes, contribuyendo a la mitigación del riesgo operativo y reputacional. Adicionalmente, desde la Jefatura de Investigaciones Especiales, la Auditoría Interna acompañó la implementación de controles en la plataforma de *Onboarding*, con el objetivo de prevenir la apertura de cuentas mula en la Entidad.

7.5. Política de Gestión del Canal de Denuncias

La Entidad cuenta con una Línea Ética como canal oficial para la recepción y gestión de denuncias, disponible tanto para el público interno como para el público externo (empresas proveedoras). Este mecanismo tiene como objetivo garantizar la integridad institucional, permitiendo reportar irregularidades de manera anónima o identificada, y asegurando en todos los casos la confidencialidad y seguridad de la información.

El Comité de Auditoría monitorea periódicamente el adecuado funcionamiento del marco de gestión de la Línea Ética.

En la atención de denuncias, Banco Patagonia aplica los siguientes principios fundamentales:

- Confidencialidad absoluta en el tratamiento de la información.
- Presunción de inocencia y respeto por los derechos de las personas involucradas.
- Prohibición de represalias contra denunciantes que actúen de buena fe, garantizando su protección efectiva.
- Rigor en la investigación, mediante un análisis exhaustivo destinado a verificar la veracidad de los hechos reportados.

A través de este canal pueden denunciarse conductas que vulneren el Código de Ética y el Clima Organizacional, posibles casos de fraude y/o corrupción, conflictos de interés, uso indebido de activos de la Entidad y situaciones de acoso laboral (*mobbing*).

Línea Ética

Teléfono: línea gratuita 0800-999-4636

Por WhatsApp: +54 11 5365 - 8978

Formulario web: www.resguarda.com/bancopatagonia

Correo electrónico: LineaEtica@resguarda.com

8. CRÉDITOS

Durante 2025, el Banco enfocó su gestión en sostener el crecimiento de las calificaciones crediticias, con criterios prudenciales, en un entorno macroeconómico desafiante, caracterizado por elevados niveles de mora en el sistema financiero. En este sentido, el Banco trabajó en el desarrollo de las cadenas de valor de los clientes corporativos, ampliando la base de calificaciones; mientras que en paralelo se reforzaron los procesos de originación, seguimiento y alerta temprana.

La cartera minorista, a nivel sistema financiero, sufrió una fuerte aceleración del ratio de mora por lo que se realizó una revisión integral de todas las estrategias de calificación a fin de mantener el posicionamiento de calidad de cartera en el entorno competitivo. Se desarrollaron distintos tableros de control y seguimiento tendientes a detectar deterioros en la cartera de manera temprana, permitiendo desarrollar accionables que contribuyan a mitigar tal impacto. Por otra parte, se continuó trabajando en la agilización de los procesos de evaluación masiva de clientes e impulsando la renovación de líneas de crédito a través de métodos tradicionales para líneas de mayor volumen o complejidad.

En el segmento mayorista, la evolución de la cartera respondió a una estrategia de originación selectiva, privilegiando clientes con adecuada capacidad de repago y estructuras de capital robustas. Se profundizó el análisis sectorial, ajustando límites ante distintos escenarios de tasas, inflación y tipo de cambio

Como resultado de estas acciones, Banco Patagonia continuó mostrando una cartera irregular muy baja respecto a los comparables del mercado. De acuerdo con la información disponible al cierre de los estados contables, respecto a la cartera comercial, Banco Patagonia mantiene el mejor indicador de mora del entorno competitivo, sin el impacto de los grandes defaults corporativos producidos al cierre del 2024 y durante 2025, y en cartera de consumo se ubica en el tercer lugar.

Por otra parte, Banco Patagonia implementó diversas medidas para mejorar la eficiencia de sus procesos de análisis crediticios. Perfeccionó tableros sectoriales para monitorear, medir y tomar acciones correctivas sobre las

actividades económicas de mayor riesgo, como así también para potenciar calificaciones en aquellos sectores con mejores perspectivas, dentro de las distintas medidas tomadas por el Gobierno. Además, adaptó diversas normativas internas, dentro de los Manuales de Créditos, para describir de manera ordenada y metodológica las acciones diarias vinculadas a la calificación y administración de universos de clientes integrantes. La Entidad también desarrolló nuevos modelos predictivos para optimizar la calificación crediticia de los clientes y ajustar los indicadores de mora según el apetito de riesgo definido. A través de estas herramientas, se logró mantener la posición competitiva en términos de mora, sosteniendo los niveles de calificación disponible por arriba del 80 % en pos del crecimiento del negocio.

En cuanto a mejoras desarrolladas para sistematizar el proceso de créditos de cartera comercial, durante 2025 Banco Patagonia siguió con la migración de calificaciones, deudas y garantías de clientes de cartera comercial a una nueva herramienta crediticia que optimiza tiempos y recursos. Esta plataforma centraliza todo el legajo de crédito en un único sistema. Otro de los aspectos llevados a cabo, fue la implementación de un nuevo *Credit Rating* para el Segmento Corporativo, que se suma al implementado el año anterior para el Segmento Empresas.

Medición de huella de carbono de emisiones financiadas

A partir de septiembre de 2025, Banco Patagonia se incorporó como signatario de *Partnership for Carbon Accounting Financials* (PCAF), con el objetivo de adoptar sus metodologías y directrices recomendadas en la medición de emisiones sobre la cartera financiada (Alcance 3- Categoría 15).

La adhesión de Banco Patagonia a PCAF constituye un hito trascendental en materia de cambio climático ya que marca el inicio del proceso de medición y reporte de emisiones financiadas.

La metodología de PCAF requiere estimar las emisiones anuales de CO2 equivalentes por cliente, y un factor de atribución que determine la parte que corresponde a Banco Patagonia. En el último bimestre de 2025, el Banco comenzó a trabajar en conjunto con sus principales clientes para poder obtener los datos de sus emisiones.

8.1. Recupero de créditos

La Entidad orientó su gestión en la implementación de acciones y mejoras continuas destinadas a prevenir, reducir y mitigar el impacto de la mora en la cartera de sus clientes. En este marco, se fortaleció la gestión del atraso en el segmento Personas, avanzando en la optimización integral del ciclo mediante la incorporación de soluciones tecnológicas basadas en RPA (robotización), lo que permitió perfeccionar los procesos operativos y las estrategias de gestión a través del aplicativo específico utilizado para estas tareas.

El equipo de Mora se abocó al asesoramiento preventivo dirigido a los sectores comerciales y crediticios mediante las diversas reuniones de seguimiento junto a dichas áreas.

Desde el sector de Garantías, además de la asistencia habitual a las áreas comerciales centralizadas y Red de Sucursales mediante el acompañamiento diario y la constante capacitación, el foco durante el 2025 estuvo en contribuir- a través del asesoramiento y las gestiones de instrumentación- al impulso de nuevas líneas de negocios.

9. CAPITAL FINANCIERO

9.1. Análisis financiero y de resultados de la entidad

El presente análisis fue realizado tomando como base los estados financieros consolidados de Banco Patagonia al 31 de diciembre de 2025, de acuerdo con el marco contable basado en las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), establecido por el Banco Central de la República Argentina (BCRA) y por lo tanto se encuentra expresado en moneda constante del 31 de diciembre de 2025 (NIC 29 “Información Financiera en Economías Hiperinflacionarias”).

Asimismo, el Banco consolidó cuenta por cuenta su estado de situación financiera y de resultados, con los estados financieros de sus subsidiarias: Patagonia Valores S.A., Patagonia Inversora S.A. Sociedad Gerente de Fondos Comunes de Inversión, Banco Patagonia (Uruguay) S.A.I.F.E. “En Liquidación” y GPAT Compañía Financiera S.A.U.

(que consolida con la sociedad Decreditos S.A. a partir del 9 de junio de 2025, fecha en la que GPAT adquirió el 51% de su capital social y votos).

El 31 de marzo de 2022, Banco Patagonia Uruguay inició el proceso de retiro de las operaciones en Uruguay mediante la presentación de la pertinente solicitud ante el Banco Central del Uruguay (BCU). Con fecha 15 de septiembre de 2022, el BCU le revocó la autorización para actuar como entidad financiera y el 9 de septiembre de 2024, el Ministerio de Economía y Finanzas revocó la autorización para funcionar como institución de intermediación financiera en la República Oriental del Uruguay.

Con fecha 31 de octubre de 2025, la Asamblea Extraordinaria de Accionistas de la sociedad aprobó la liquidación de esta última en todos sus términos, el balance especial de cierre y la distribución de los activos remanentes. Luego de dicha asamblea, se deja constancia que la sociedad no registra activos y pasivos, procediendo a la cancelación de los títulos accionarios de la misma.

Los estados financieros consolidados han sido preparados de acuerdo con la normativa del BCRA que establece que las entidades bajo su supervisión presenten estados financieros preparados de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (CNIC), excepto por:

- a) La Aplicación del modelo de deterioro de la sección 5.5 “Deterioro de valor” de la NIIF 9 “Instrumentos financieros” sobre los instrumentos de deuda del sector público no financiero de acuerdo con la Comunicación “A” 6847 del BCRA.
- b) El valor de reconocimiento inicial de los instrumentos de deuda del sector público recibidos en canje, de acuerdo con lo determinado en la Comunicación “A” 7014 del BCRA. Dicha Comunicación establece que los instrumentos mencionados deberán incorporarse al valor contable de los instrumentos entregados en canje a la fecha de la operación, criterio que difiere con lo estipulado por la NIIF 9 “Instrumentos financieros” que establece que los instrumentos deben reconocerse a su valor de mercado al momento de la incorporación, imputando la eventual diferencia con el valor contable en el resultado del ejercicio.

Resultado del Ejercicio 2025

(Cifras expresadas en moneda homogénea del 31 de diciembre de 2025)

El ejercicio económico 2025 finalizó con una ganancia neta de \$108.272MM siendo inferior en 60,2 % al ejercicio anterior (\$271.776MM). A continuación, se detallan las principales variaciones en la composición del resultado:

El resultado neto por intereses totalizó de \$1.085.410MM con una disminución de 41,1 % (\$758.347MM) respecto al ejercicio anterior (\$1.843.757MM), como consecuencia de que:

- Los ingresos por intereses totalizaron \$2.316.835MM disminuyendo 29,5 % (\$969.239MM) respecto al ejercicio anterior (\$3.286.074MM).

El principal *driver* corresponde a los intereses devengados por la cartera de títulos públicos que disminuyó 48,7 % (\$1.752.925MM vs. \$898.389MM), a pesar del crecimiento de la cartera, como consecuencia de un menor resultado de los títulos ajustables por CER.

Los intereses devengados por los pases activos fueron de \$ 2.944 MM frente a \$ 553.493 MM del ejercicio anterior, debido a que a partir de julio de 2024 el BCRA dejó de realizar este tipo de operatoria.

Los intereses por préstamos otorgados al sector privado no financiero totalizaron \$1.168.388MM incrementándose 45,2 % (\$363.852MM) con respecto al ejercicio anterior (\$804.536MM). Si bien las tasas disminuyeron durante el ejercicio 2025, el crecimiento de la cartera cercano al 47 % tuvo una mayor ponderación en la variación del resultado. En cuanto a su composición, los principales incrementos corresponden a las líneas de adelantos por \$117.268MM y a préstamos personales por \$116.165MM.

- Los egresos por intereses totalizaron \$1.231.425MM disminuyendo (\$210.892MM) respecto del ejercicio anterior (\$1.442.317MM), debido a menores intereses devengados por los depósitos en cuentas corrientes

remuneradas por \$123.091MM, por otras obligaciones por intermediación financiera por \$78.111MM y por depósitos a plazo fijo con cancelación anticipada por \$55.684MM.

El resultado neto por comisiones alcanzó \$100.332MM, con un incremento de 8,9 % (\$8.216MM) respecto del ejercicio anterior (\$92.116MM), según se detalla a continuación:

- Los ingresos por comisiones totalizaron \$179.935MM, incrementándose 5,4 % (\$9.195MM) respecto del ejercicio anterior (\$170.740MM) debido principalmente a mayores comisiones vinculadas con depósitos por \$4.809MM y con préstamos por \$3.618MM.
- Los egresos por comisiones totalizaron \$79.603MM, con un comportamiento similar al ejercicio anterior en cuanto al importe (\$78.624MM) y a su composición.

La diferencia de cotización de moneda extranjera fue de \$51.038MM, disminuyendo 34,0 % frente a \$77.283MM del ejercicio anterior, como consecuencia de una menor posición promedio de moneda extranjera durante el ejercicio 2025.

El resultado por otros ingresos operativos fue de \$92.665MM disminuyendo 9,4 % (\$9.611MM) respecto del ejercicio anterior (\$102.276MM), producto de menores ajustes e intereses por créditos diversos por \$12.156MM como consecuencia de la tendencia decreciente del ajuste por índice UVA que acompaña a la inflación y fueron parcialmente compensadas por el incremento de los ingresos vinculados con las colocaciones en el mercado de capitales y con títulos valores por \$4.378MM.

El cargo por incobrabilidad fue de \$97.247MM frente a \$31.097MM del ejercicio anterior, aumentando 212,7 % (\$66.150MM) acompañando el crecimiento de la cartera de préstamos y por una mayor pérdida crediticia esperada para el segmento personas, en línea con la tendencia observada en el sistema financiero.

Los beneficios al personal fueron de \$262.986MM reduciéndose 6,5 % (\$18.289MM) respecto del ejercicio anterior (\$281.275MM).

Los gastos de administración totalizaron \$171.368MM disminuyendo 7,6% (\$14.156MM) respecto del ejercicio anterior (\$185.524MM). Las principales bajas se dieron en el rubro de impuestos por \$6.787MM y transporte de valores por \$5.279MM.

Las depreciaciones y desvalorizaciones de bienes ascendieron a \$28.557MM, mostrando una disminución de 50,0 % (\$28.598MM) respecto del ejercicio anterior (\$57.155MM) producto de la contabilización en el ejercicio anterior de una pérdida por deterioro de los inmuebles propios por la disminución de los valores de mercado frente a los valores contables de acuerdo con lo establecido en la NIC 36 "Deterioro del valor de los Activos".

Por su parte, los otros gastos operativos ascendieron a \$215.072MM manteniéndose en los mismos niveles del ejercicio anterior (\$215.946MM).

Otro resultado integral (ORI)

El ORI del ejercicio 2025 arrojó un importe negativo de \$35.278MM frente a la pérdida de \$44.214MM del ejercicio anterior. Las principales variaciones corresponden a:

- Resultado por instrumentos financieros a valor razonable con cambios en ORI, que registró una pérdida de \$32.508MM frente a un resultado negativo de \$11.387MM del ejercicio anterior, como consecuencia de la baja en las cotizaciones de los títulos registrados bajo este modelo de negocios.
- Revaluación de propiedad y equipo e intangibles: durante el ejercicio 2024 se contabilizó una pérdida de \$31.926MM producto de la disminución de las cotizaciones de mercado de los inmuebles por debajo de sus registros contables, por lo cual se dieron de baja las Reservas de inmuebles constituidas oportunamente, de acuerdo a lo establecido en la NIC 36 "Deterioro del valor de los Activos".

ROE (Retorno sobre el patrimonio neto) y ROA (retorno sobre los activos)

El ROE y el ROA calculados sobre el resultado del ejercicio fueron de 6,6 % y 1,3 %, respectivamente, frente a 16,2 % y 4,0 % del ejercicio 2024. Por otra parte, el ROE y el ROA calculados sobre el Otro Resultado Integral del ejercicio fueron de 4,5 % y 0,9 % respectivamente, frente a 13,6 % y 3,3 % del ejercicio 2024.

Estado de Situación Patrimonial

Al 31 de diciembre de 2025, el total de los activos de la entidad fue de \$8.765.107MM con un incremento de 11,4 % (\$897.591MM) con respecto al ejercicio anterior (\$7.867.516MM). El total de pasivos fue de \$7.107.747MM con un incremento de 15,6 % (\$959.384MM) respecto al ejercicio anterior (\$6.148.363MM).

Evolución de préstamos y otras financiaciones

La cartera de préstamos y otras financiaciones alcanzó \$4.052.056MM representando un incremento en términos reales de 35,1 % (\$1.052.275MM) respecto al año anterior (\$2.999.781MM), producto del aumento de las financiaciones al sector privado. En las líneas comerciales se destaca el crecimiento de las líneas de documentos y de adelantos por \$448.957MM y \$118.079MM, respectivamente. En el segmento personas se destacan los aumentos de los préstamos prendarios por \$141.922MM y personales por \$86.782MM.

Índice de Calidad de la cartera

Al 31 de diciembre de 2025, el indicador que compara la cartera irregular con el total de las financiaciones fue de 2,3 % frente a 0,5 % del ejercicio anterior. El índice que mide la cobertura de la cartera irregular con provisiones fue de 87,3 % frente a 171,3 % del año anterior (ambos indicadores calculados de acuerdo con las normas de clasificación de deudores del BCRA).

Evolución de depósitos

Los depósitos totales alcanzaron \$5.736.986MM aumentando en términos reales 5,9 % (\$320.337MM) respecto del ejercicio anterior (\$5.416.649MM), liderados por el crecimiento de 7,3 % en los depósitos del sector privado, destacándose principalmente el incremento de los depósitos en cajas de ahorro por \$343.652MM.

Liquidez

Al 31 de diciembre de 2025, los activos líquidos representan el 31,6 % del total de los depósitos frente a 39,1 % del ejercicio anterior. El menor índice de liquidez está dado principalmente por la realocación de activos líquidos al otorgamiento de préstamos al sector privado.

Solvencia

El índice de solvencia medido en términos de patrimonio neto sobre el total del pasivo fue de 23,3 % frente a 28,0 % del año anterior. El apalancamiento, que se obtiene del cociente entre el patrimonio neto sobre el total de activos fue de 18,9 %, frente a 21,9 % del ejercicio precedente.

Integración del capital

Con respecto al capital regulatorio, al 31 de diciembre 2025, el Banco presenta un exceso de integración de \$1.091.075MM con respecto a lo exigido por la normativa del BCRA (\$478.842MM). El índice de capitalización medido frente a los activos ponderados por riesgo fue de 26,9 % frente a 29,6 % del ejercicio anterior.

Inmovilización de Capital

El indicador de inmovilización de capital, entendido como los activos fijos (propiedad planta y equipo y activos intangibles) sobre el patrimonio neto fue de 13,9 %, frente a 12,2 % del año anterior.

Estructura consolidada de situación financiera y de resultados

A continuación, se expone el estado de situación financiera consolidado del grupo al 31 de diciembre de 2025, comparativo con el ejercicio anterior.

CONSOLIDADO	2025	2024
Efectivo y depósitos en bancos	1.490.522	1.105.612
Títulos de deuda a valor razonable con cambios en resultados	47.559	63.976
Instrumentos derivados	10.584	2.453
Operaciones de pase	4.358	14.692
Otros activos financieros	72.236	120.652
Préstamos y otras financiaciones	4.052.055	2.999.781
Otros títulos de deuda	2.607.822	3.094.859
Activos financieros entregados en garantía	185.473	156.018
Activos por impuestos a las ganancias corriente	632	61.682
Inversiones en Instrumentos de Patrimonio	333	251
Inversión en asociadas	16.921	10.067
Propiedad y equipo	209.217	203.978
Activos intangibles	20.744	6.199
Activos por impuesto a las ganancias diferido	3.423	1.351
Otros activos no financieros	43.228	25.945
TOTAL DE ACTIVO	8.765.107	7.867.516

CONSOLIDADO	2025	2024
Depósitos	5.736.986	5.416.649
Pasivos a valor razonable con cambios en resultados	41	3
Instrumentos derivados	33	614
Operaciones de pase y cauciones	279.676	-
Otros pasivos financieros	292.612	425.811
Financiaciones recibidas del BCRA y otras instituciones financieras	407.351	51.743
Obligaciones negociables emitidas	69.483	13.591
Pasivo por impuestos a la ganancias corriente	92.820	4.431
Provisiones	7.498	8.692
Pasivo por impuestos a las ganancias diferido	41.900	100.439

Otros pasivos no financieros	179.347	126.390
TOTAL DE PASIVO	7.107.747	6.148.363
PATRIMONIO NETO	1.657.360	1.719.153
TOTAL DE PASIVO MÁS PATRIMONIO NETO	8.765.107	7.867.516

A continuación se expone el estado de resultados consolidado de situación financiera del grupo al 31 de diciembre de 2025, comparativo con el ejercicio anterior.

Estructura consolidado de resultados (en miles de \$)	2025	2024
Ingresos por intereses	2.316.835	3.286.074
Egresos por intereses	-1.231.425	-1.442.317
Resultado neto por intereses	1.085.410	1.843.757
Ingresos por comisiones	179.935	170.740
Egresos por comisiones	-79.603	-78.624
Resultado neto por comisiones	100.332	92.116
Resultado neto por med. de instrum. financ. a valor razonable c/cambios en resultados.	15.969	23.620
Resultado por baja de activos medidos a costo amortizado y a VR con cambios en ORI	3.790	13.083
Diferencia de cotización de oro y moneda extranjera	51.038	77.283
Otros ingresos operativos	92.665	102.276
Cargo por incobrabilidad	-97.247	-31.097
Ingreso operativo neto	1.251.957	2.121.038
Beneficios al personal	-262.986	-281.275
Gastos de administración	-171.368	-185.524
Depreciaciones y desvalorizaciones de bienes	-28.557	-57.155
Otros gastos operativos	-215.073	-215.946
Resultado operativo	573.973	1.381.138
Resultado por asociadas	11.840	5.142
Resultado por la posición monetaria neta	-403.246	-979.054
Resultado antes de impuestos	182.567	407.226
Impuesto a las ganancias	-74.295	-135.450
Resultado neto del ejercicio	108.272	271.776
Otro Resultado Integral	-35.278	-44.214
Resultado integral total	72.994	227.562

Estructura consolidada de flujo de efectivo

VARIACIÓN DE EFECTIVO DEL EJERCICIO (en miles de \$)	2025	2024
Fondos generados por las actividades operativas	562.695	616.059
Fondos generados por (utilizados en) las actividades de inversión	-38.911	47.877
Fondos utilizados en las actividades de financiación	-53.684	-123.729
Efecto de las variaciones del tipo de cambio	267.929	106.996
Efecto del resultado monetario de efectivo y su equivalente	-353.119	-671.962
AUMENTO NETO DEL EFECTIVO Y EQUIVALENTES	384.910	-24.759

9.2. Procedimiento para el pago de dividendos según las normas aplicables

El BCRA dispone, en su normativa, el procedimiento de carácter general para que las entidades financieras puedan distribuir utilidades sin afectar su liquidez y solvencia. En este orden, también establece una metodología específica de cálculo del resultado distribuable. A su vez, según lo establecido por la Comunicación "A" 6768 del BCRA, las entidades financieras deberán contar con autorización previa del BCRA para la distribución de sus resultados.

Por su parte la CNV, dispone que la Asamblea de Accionistas que considere los Estados Financieros anuales deberá resolver un destino específico de los resultados acumulados positivos de la Entidad, ya sea a través del pago efectivo de dividendos, su capitalización con entrega de acciones liberadas, la constitución de reservas voluntarias adicionales a la Reserva legal, o una combinación de alguno de estos destinos.

La declaración, el monto y el pago de dividendos son determinados por el voto de la mayoría de los accionistas reunidos en Asamblea de Accionistas, sobre la base de una propuesta efectuada por el Directorio del Banco considerando los parámetros arriba mencionados. Se ha definido como política, que el Directorio de la Entidad proponga a la Asamblea de Accionistas la distribución de hasta el 50 % de las ganancias líquidas y realizadas del ejercicio en concepto de dividendos, los que se pagarán en efectivo, dependiendo de los resultados del ejercicio económico, la situación financiera del Banco, sus eventuales requerimientos de liquidez y márgenes adicionales de capital, y otros factores que considere relevantes, resguardando en todo momento la solvencia de la Entidad y teniendo en cuenta los procedimientos y limitaciones establecidos por los organismos de control.

Con fecha 13 de marzo de 2025, mediante la Comunicación "A" 8214, el BCRA dispuso que, hasta el 31 de diciembre de 2025, las entidades financieras que cuenten con la autorización del BCRA, podrán distribuir resultados en diez cuotas iguales, mensuales y consecutivas por hasta el 60 % del importe que hubiera correspondido de aplicar las normas sobre "Distribución de resultados". Asimismo, estableció que el pago de las cuotas señaladas, deberá realizarse en moneda homogénea de la fecha que corresponda y podrán distribuirse a partir del 30 de junio de 2025 y no antes del penúltimo día hábil de los meses siguientes.

La Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2025 aprobó la siguiente distribución de utilidades correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024 (en moneda de esa fecha):

Concepto	Importe (en miles de pesos)
A Reserva Legal (20 % s/207.285.471)	41.457.094
A Reserva Facultativa para Futura Distribución de Utilidades (30 % s/207.285.471)	62.185.641
A Dividendos en efectivo (50 % s/207.285.471)	103.642.736
Total	207.285.471

Con fecha 15 de mayo de 2025, la Entidad recibió la autorización de la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias (SEFyC) para el pago de los dividendos mencionados que serán abonados en diez cuotas mensuales, iguales y consecutivas de 10.364.274 expresadas en moneda de cada fecha de pago. A la fecha de emisión de la presente Memoria, se han desembolsado ocho cuotas.

Con respecto a los resultados del ejercicio 2025, el Directorio de la Entidad realizará las propuestas de distribución de utilidades en la reunión en la cual se realice la convocatoria a la próxima Asamblea General Ordinaria de accionistas.

9.3. Proyecto de distribución de utilidades (información en moneda histórica)

A continuación, se expone el proyecto de distribución de utilidades por el ejercicio económico cerrado el 31 de diciembre de 2025:

Concepto	Importe (en miles de pesos)
Resultados No Asignados (1)	
A Reserva de Utilidades	
- Reserva Legal (20% s/ 109.111.472)	21.822.294
Saldo Distribuible del Ejercicio (2)	87.289.178

A disposición de la Asamblea General Ordinaria de Accionistas**87.289.178**

- (1) Incluye "Reservas Facultativas para Futuras Distribución de Resultados" por 468.953.291 más Resultados No Asignados por 109.111.472.
- (2) Resultado del ejercicio por 109.111.472 neto de Reserva Legal 21.822.294.

10. CAPITAL INTELECTUAL E INDUSTRIAL**10.1. Perfil de los clientes**

Banco Patagonia se distingue por orientar su vocación hacia el cliente. Por ello, en los últimos años, trabajó en: la construcción de nuevos centros de atención; la implementación de tecnología de avanzada; la capacitación constante de su personal; y la innovación continua en la variedad de productos y servicios. Así, llega a cubrir en la actualidad todas las áreas de negocios y segmentos del mercado:

- Personas: jóvenes, estudiantes, profesionales, adultos mayores y jubilados, personas que trabajan en relación de dependencia o que poseen una actividad comercial.
- Empresas: Pymes, agronegocios, grandes empresas y corporate.
- Sector público, entidades financieras e institucionales: organismos públicos de orden nacional, provincial o municipal, empresas del Estado, universidades nacionales y entidades financieras bancarias y no bancarias.

En 2025, con el objetivo de mejorar la experiencia de los clientes, la Entidad creó un nuevo concepto de relacionamiento para el segmento mayorista: el Middle Office Empresas. Este equipo está conformado por profesionales que conducen, promueven y viabilizan negocios mediante un servicio especializado, que aporta mayor agilidad y calidad a la gestión operativa diaria con los clientes de los segmentos Corporate y Empresas. El NPS promedio supera los 75 puntos entre los clientes que han tenido al menos una interacción con este equipo. En una etapa posterior, se prevé la incorporación de los segmentos de Finanzas y Sector Público.

10.2. Negocios con Personas**2.448.350 clientes personas totales**

Con 2.448.350 clientes personas al cierre de diciembre 2025, Banco Patagonia continuó apostando a la generación de valor mediante una amplia oferta de productos y servicios dirigida a los segmentos Patagonia Singular, Plus, Clásica y ON.

Durante 2025, el Banco profundizó la estrategia de segmentación de la cartera minorista por actividad, iniciada en 2024. En este marco, avanzó en la fidelización y rentabilización de los segmentos objetivo —Plan Sueldo, Jubilados y Negocios y Profesionales (MIX)— mediante el desarrollo de nuevas propuestas comerciales específicas.

En relación con la incorporación de nuevos clientes y con el objetivo de construir el futuro de la cartera, se mantuvo el foco en la captación del segmento más joven (Patagonia ON). Asimismo, se reforzó la estrategia de fidelización del segmento de mayor valor (Patagonia Singular) a través de la capacitación de oficiales especializados, la adecuación y modernización de los espacios de atención y la incorporación de funcionalidades clave.

Lanzamiento de nuevas funcionalidades en la app y home banking para la operatoria de títulos en forma 100 % digital.

Este lanzamiento constituye un paso significativo en la estrategia de innovación digital de la Entidad, al permitir que los clientes operen de manera 100 % *online* a través de los canales electrónicos App Mobile y Home banking. La plataforma ofrece el acceso inmediato a la compra / venta de acciones, cedears, Obligaciones Negociales y Bonos, y a las herramientas de consulta y seguimiento de las instrucciones en tiempo real que facilitan la toma de decisiones de clientes. La iniciativa reafirma el compromiso de Banco Patagonia de acompañar a sus clientes en el desarrollo de sus proyectos financieros, acercando soluciones innovadoras que potencian la inversión y promueven la inclusión en el mercado de capitales y en la educación financiera.

Otro hito relevante fue la descentralización del modelo de atención, orientada a la asignación de los clientes a la sucursal que efectivamente utilizan. Esta iniciativa permitió mejorar la calidad del servicio y fortalecer la cercanía con los clientes, respetando sus preferencias y elecciones.

En materia de gestión de experiencia del cliente personas, se trabajó sobre los principales puntos de dolor identificados el año anterior, cumpliendo los objetivos definidos para diversas iniciativas. Entre ellas, se destaca por su impacto positivo en la valoración de los clientes la mejora en los niveles de entrega de tarjetas, logrando una reducción significativa del stock de plásticos sin entregar.

Con el objetivo de optimizar la comunicación de la propuesta de valor, se avanzó en el rediseño de la Home Web de Personas y en el lanzamiento de una nueva sección integral de Ayuda al Cliente.

Finalmente, y en línea con la escucha activa de la voz del cliente, se continuó ampliando la cobertura de ahorros y propuestas de valor, se lanzó una nueva web de Beneficios y se profundizó la estrategia de segmentación de beneficios para los distintos segmentos que desarrollan su actividad a través del Banco.

Seguros

Más de 100.000 pólizas nuevas de seguros

Lanzamiento de un innovador Producto Cyber que brinda protección integral frente a cargos fraudulentos y situaciones de robo de identidad, reforzando la seguridad y confianza de los clientes.

Con el objetivo de fortalecer su propuesta de valor y mantener una oferta de seguros alineada con las necesidades de sus clientes, Banco Patagonia consolidó y amplió su alianza estratégica con una compañía líder en el mercado asegurador. En paralelo, y en línea con su compromiso de brindar experiencias ágiles y eficientes, la Entidad continuó optimizando los procesos de contratación a través de su Plataforma Digital, lo que facilitó el acceso a productos y servicios de manera íntegramente digital, sencilla y accesible.

En este contexto, el Banco fue pionero en el desarrollo y lanzamiento de un producto innovador, que responde a los riesgos actuales a los que se enfrentan los clientes. El nuevo Producto Cyber otorga cobertura ante cargos fraudulentos y en casos de robo de identidad sufridos por los clientes.

Consciente de la importancia de la formación del capital humano para brindar un acompañamiento de calidad, durante el año se impulsaron instancias permanentes de capacitación destinadas a sus equipos para fortalecer los conocimientos vinculados a la comercialización y a la pos venta de los seguros. En complemento, y con el propósito de elevar el estándar de la experiencia ofrecida, se sostuvo la inclusión de servicios de asistencia Premium en los productos actualmente disponibles.

Préstamos

Más de 200.000 operaciones de préstamos personales

Más de \$307.000MM de operaciones de préstamos personales

Más de \$79.000MM en préstamos hipotecarios UVA

Durante 2025, la línea de Préstamos Hipotecarios UVA del Banco registró un crecimiento sostenido, lo que permitió mantener condiciones competitivas en el mercado. En este marco, la Entidad sostuvo tasas preferenciales para la provincia de Río Negro.

Como parte de las mejoras implementadas, Banco Patagonia incorporó un simulador web con el objetivo de impulsar y facilitar el acceso a toda la línea de préstamos.

Plazo fijo

\$535.000MM en plazos fijos

40,05 % de crecimiento interanual

Con el objetivo de incentivar el uso de los canales digitales, el Banco desarrolló campañas de acciones comerciales realizó el *rediseño* del producto en la web de institucional.

Paquetes de Producto

En el marco de una estrategia orientada a la mejora continua y al fortalecimiento sostenido de su propuesta de productos, el Banco implementó diversas iniciativas a lo largo del período. Entre las más relevantes se destacan:

- Rehabilitación del *upgrade* de paquetes y venta de tarjeta de crédito por canales electrónicos.
- Lanzamiento de la cuenta corriente en dólares.
- *Restyling* del producto Singular en la web del Banco.

Asimismo, se realizó el seguimiento de las cuentas abiertas por el régimen de regularización de activos contemplado en la Ley 27.743, impulsado por el Gobierno Nacional, como así también la gestión del cierre de oficio impulsado por la normativa.

Medios de pago

500.000 tarjetas migradas al nuevo procesador Prisma Medios de Pago

Con el objetivo de potenciar la eficiencia operativa y tecnológica, Banco Patagonia completó la migración del procesamiento de la cartera de tarjetas de crédito Mastercard a Prisma Medios de Pago. Esta iniciativa permitió concentrar en un único proveedor la gestión integral del procesamiento de tarjetas de débito y crédito comercializadas por la Entidad.

Por otra parte, se implementó un nuevo proceso que habilita la emisión virtual e inmediata de tarjetas de débito, lo que permite a los clientes utilizarlas de forma online para consumos en comercios electrónicos y billeteras digitales.

Adicionalmente, se incorporaron las tarjetas de débito Visa al protocolo *3DSecure*, ofreciendo un ambiente más seguro para las transacciones *e-commerce*. Esta funcionalidad permite a los clientes identificar y validar sus compras, mitigando el riesgo de fraude.

En relación con los resúmenes de cuenta de las tarjetas de crédito, se implementó un nuevo diseño para una mejor visualización e imagen.

10.3. Negocios con Empresas

33.810 clientes empresas

Con satisfacción, en 2025 y a pesar de la volatilidad de los mercados y del cambio de paradigmas, el Banco acompañó a sus clientes en sus necesidades, con un fuerte crecimiento en préstamos, mediante el uso de líneas propias e internacionales y el aporte de su *expertise* en el mercado de capitales.

Durante 2025, Banco Patagonia orientó la gestión del segmento mayorista a consolidar una estrategia centrada en el acompañamiento cercano y sostenido de las empresas, con el propósito de comprender en profundidad sus necesidades y contribuir activamente a su desarrollo. En este marco, fortaleció una propuesta de valor integral que articula especialización, asesoramiento personalizado y soluciones financieras adaptadas a los distintos perfiles empresariales, en un contexto de evolución de los modelos de gestión y creciente digitalización. De este modo, la Entidad reafirmó su posicionamiento como un aliado estratégico para la toma de decisiones operativas, de inversión y expansión de las compañías.

Corporate, Grandes Empresas, Agronegocios y Pymes

34.000 clientes

En el 2025 se registró un incremento de 2,6 puntos porcentuales en la participación del Banco en el mercado de financiamiento comercial, tanto en moneda local como en moneda extranjera, en comparación con el año anterior.

La estrategia del segmento se estructuró sobre una atención diferenciada por tipo de cliente, con soluciones adaptadas a la complejidad, escala y necesidades específicas de cada uno. Este enfoque permitió fortalecer relaciones de largo plazo, mejorar la experiencia del cliente y capturar oportunidades de crecimiento sostenido.

En línea con este posicionamiento, Banco Patagonia continuó desarrollando soluciones orientadas a:

- **Optimizar la gestión de tesorería**, mediante herramientas que contribuyeron a una administración más eficiente de los flujos financieros y operativos.
- **Acompañar el financiamiento del capital de trabajo**, alineando la oferta crediticia con las necesidades de corto plazo y con criterios de sostenibilidad y eficiencia financiera.

- **Impulsar proyectos de inversión**, brindando financiamiento y asesoramiento especializado para iniciativas de expansión, modernización productiva y desarrollo de largo plazo.
- **Facilitar operaciones financieras de mayor complejidad**, incluyendo el acceso al Mercado de Capitales, apalancando la experiencia y solidez institucional del Banco.

Banco Patagonia consolidó el segmento mayorista como uno de los pilares estratégicos de su negocio, con avances en crecimiento, vinculación y cumplimiento de metas. Asimismo, fortaleció su rol en la integración de empresas al comercio exterior, destacándose como única Entidad Financiera de capitales brasileños en el país y ofreciendo un enfoque especializado en operaciones entre Brasil y Argentina.

Premio al primer puesto del programa de ventas y el reconocimiento a nuestro Gerente Comercial

En la jornada destinada a las alianzas de ventas bancarias de la empresa Interbanking, se reconoció a las compañías por su compromiso con el desarrollo de las empresas. En este encuentro, donde primó el trabajo colaborativo, la escucha activa y el acuerdo de seguir impulsando el crecimiento de ambas entidades, el Banco recibió un reconocimiento.

El Banco sostuvo su objetivo de brindar un servicio ágil e innovador desde el inicio de la relación con cada cliente y a lo largo de todo su ciclo de vinculación, lo que se reflejó en una mejora de los indicadores de satisfacción y del NPS relevados en la encuesta del segmento Empresas y Agro, siendo atendidos mediante los Centros de Empresas, estratégicamente ubicados en los principales corredores productivos del país.

El segmento Corporativo se enfocó en el acompañamiento cercano a las empresas clientes frente a las nuevas demandas derivadas del cambio de contexto. Para ello, ofreció soluciones en moneda extranjera, facilitó su participación en el Mercado de Capitales y promovió el acceso a líneas de financiamiento del exterior, con una presencia activa y sostenida de Banco Patagonia a lo largo de todo el período.

A lo largo de todo el 2025, las acciones implementadas con más impacto en el negocio se centraron en:

- **Ampliación de beneficios:** El Banco mantuvo la oferta de bienvenida para nuevos clientes, que alcanzó a más del 26 % de las altas otorgadas y les permitió acceder a beneficios por más de \$1.000.000. Además, se promocionaron con gran éxito los beneficios del programa de referidos, el cash-back en tarjetas comerciales y las campañas en redes sociales.
- **Avances en CopiCloto:** La herramienta de gestión comercial de empresas continuó creciendo y amplió sus funcionalidades, al tiempo que mejoró su visualización.
- **Posicionamiento y presencia en eventos relevantes:** Banco Patagonia mantuvo una presencia activa en diversos eventos a lo largo de todo el país, con el objetivo de estar cerca de sus clientes y acompañar el desarrollo productivo nacional. Entre los principales encuentros, se destacan:
 - **Expoagro:** Este evento permitió a Banco Patagonia colocar más de USD 20.000MM en préstamos destinados a la actividad agropecuaria y amplificar su presencia de marca, con más de 90 menciones en medios de todo el país. Asimismo, el Banco lanzó la segunda edición del *Premio Banco Patagonia Agro*, destinado a las AgTech del sector; los ganadores acompañaron al Banco a la feria BB Digital Week, realizada en Brasilia.
 - **Agroactiva:** Banco Patagonia participó de esta exposición agroindustrial que reúne a productores, empresas y referentes del sector en un espacio orientado a la exhibición, la innovación y los negocios. La presencia en este evento representó una oportunidad para fortalecer el vínculo directo con los clientes, generar contactos comerciales calificados y concretar negocios vinculados al sector agropecuario.
 - **Día de las PyMES:** Por tercer año consecutivo, el Banco organizó un encuentro en su sede central, que convocó a más de 90 clientes PyME, con el objetivo de fomentar la internacionalización de las PyMEs argentinas, especialmente hacia el mercado brasileño. En esta edición, se contó con el acompañamiento de YPF, que aportó su visión sobre el contexto económico, el comercio exterior y las oportunidades para seguir impulsando a las PyMEs como motor del desarrollo productivo del país.
 - **Expofranquicias:** Por primera vez, Banco Patagonia participó de este evento dedicado al sistema de franquicias, que convoca a marcas, inversores y emprendedores interesados en modelos de negocio escalables. Esta participación permitió introducir la marca en este segmento, captar potenciales

franquiciados e inversores, fortalecer el posicionamiento institucional y fomentar oportunidades comerciales en un ámbito especializado y de alta concentración de público calificado.

- **Ciclo de Charlas en la Provincia de Río Negro – “Acompañando a quienes hacen”:** El Banco desarrolló cuatro ciclos de charlas a lo largo de la provincia, orientados a compartir herramientas clave que potencian los proyectos y la toma de decisiones estratégicas de los clientes.

Impulso al desarrollo productivo de la provincia de Río Negro

Como Agente Financiero de la provincia de Río Negro, Banco Patagonia desarrolló una propuesta de valor exclusiva para PyMEs y empresas rionegrinas, con el objetivo de acompañarlas de manera integral en sus distintas actividades productivas. En este marco, se avanzó en la generación de dos nuevos acuerdos estratégicos:

- **Agencia de Desarrollo de la Provincia de Río Negro:** Acuerdo orientado a la implementación de líneas de financiamiento destinadas a promover el desarrollo productivo, económico y territorial de la provincia, impulsar inversiones y fortalecer a las PyMEs y emprendedores, mediante condiciones y tasas preferenciales.
- **Fondo de Garantías de Río Negro (FOGARIO):** El Banco calificó al nuevo fondo de garantías por un monto de \$2.000MM, destinado a la generación de avales para PyMEs, emprendedores y empresas de la provincia. Esta iniciativa facilita el acceso al financiamiento en condiciones preferenciales, con el fin de impulsar el desarrollo de sus proyectos.

Productos Mayoristas

Más de 780 contratos firmados, el mayor nivel de operaciones de *leasing* de la historia reciente, y el alcance de la segunda posición entre los bancos privados, según las Estadísticas 2025 del Informe para Socios de la Asociación de Leasing Argentina.

En línea con la estrategia de evolución permanente y modernización de Banco Patagonia, durante 2025 se profundizó la propuesta para el Segmento Mayorista mediante el desarrollo de soluciones financieras orientadas a las empresas, con foco en la eficiencia operativa y la digitalización de procesos. A través de una oferta integral de productos de inversión, financiamiento y servicios transaccionales, la Entidad fortaleció las capacidades de autogestión y optimizó los circuitos de cobros y pagos, mediante la incorporación de nuevas funcionalidades que permiten a las compañías operar de manera más ágil, segura y autónoma.

En este marco, se destacan las siguientes iniciativas que conforman la propuesta vigente:

- **E-bank Empresas:** Se implementaron mejoras sustanciales en este canal, que optimizaron la gestión de préstamos comerciales, el descuento de eCheqs y las inversiones en Plazo Fijo. Más del 20 % de las altas de Plazo Fijo generadas se realizaron a través de estos medios. Asimismo, se expandió el portafolio de productos con la creación de cuentas corrientes y eCheqs en dólares, en respuesta a las necesidades operativas de las empresas en el contexto actual.
- **Líneas de Crédito:** Se lanzaron líneas específicas para impulsar el crecimiento de las MiPyMEs, con especial énfasis en la articulación con la Agencia de Desarrollo Económico de Río Negro y en la adjudicación de fondos del BID San Juan. Además, se desarrolló una línea de fondeo externo en conjunto con el Banco do Brasil, lo que permitió diversificar las fuentes de financiamiento y fortalecer la capacidad productiva de los clientes.
- **Oficina Virtual de Cobranza:** Se puso en marcha una solución integral de recaudación digital que ofrece un Botón de Pago para la web del cliente recaudador y un portal auto gestionable para el pagador. Esta plataforma constituye un canal seguro y eficiente, que procesa transacciones mediante tarjetas de crédito, débito y QRPCT.
- **Nuevo diseño de las tarjetas comerciales:** Se renovó el diseño de las tarjetas comerciales en alineación con la estrategia integral de marca, lo que permitió unificar la estética de los segmentos corporativo e individuos. Esta iniciativa fortalece la identidad visual de la Entidad y posiciona sus productos bajo estándares modernos y competitivos, optimizando la percepción y la experiencia del cliente.

- **Línea Mujeres Líderes:** El objetivo de esta iniciativa fue acompañar a empresas con participación de mujeres en su estructura accionaria o en los ámbitos de toma de decisión.
- **Línea de Oil&Gas:** Esta herramienta crediticia está destinada a acompañar inversiones en la industria del petróleo y gas, orientadas a proyectos vinculados con la producción, la infraestructura y la eficiencia operativa dentro de la cadena de valor.
- **Línea de Desarrollo Sustentable:** Destinada a MiPyMES que realizan inversiones orientadas a mejorar la eficiencia energética, incorporar energías renovables y promover la movilidad sustentable.

10.4. Comercio exterior

Más de 600 clientes se incorporaron a la base de comercio exterior de la unidad de negocios PyME y Empresas.

37 % de la cartera Corporate con operaciones de comercio exterior.

Más de 480 clientes recibieron asistencia financiera para sus operaciones de comercio exterior, lo que consolidó la presencia del Banco como socio estratégico en sus negocios internacionales.

El 87 % de las transferencias al exterior y de las órdenes de pago recibidas del exterior realizadas de forma electrónica a través del canal E-bank Empresas.

Durante 2025, el mercado de cambios en Argentina se caracterizó por una mayor estabilidad cambiaria, el avance en la flexibilización de ciertas regulaciones vigentes y la transición hacia un nuevo esquema monetario anunciado a finales de año.

En este contexto, Banco Patagonia continuó potenciando su negocio de Comercio Exterior mediante la optimización de líneas de corresponsales para la asistencia crediticia. Esta gestión, orientada a captar un mayor volumen de importaciones y exportaciones, se complementó con el fortalecimiento del vínculo estratégico con Banco do Brasil para impulsar el comercio bilateral. De modo que el foco comercial se centró en la expansión de la cartera y la priorización de clientes con operaciones en el mercado brasileño a través de soluciones de financiamiento Comex y asesoría especializada de calidad. Como resultado, se logró la generación de nuevas oportunidades de negocio, la reactivación de cuentas y la fidelización de la cartera mediante procesos más ágiles orientados a maximizar la satisfacción del cliente.

Para mantener a sus clientes actualizados, el Banco continuó fomentando el uso de los canales *Trade News* y el sitio institucional donde se plasmaron todas las novedades relacionadas a los cambios normativos y sus impactos en la instrumentación de las operaciones. Por otra parte, la Entidad trabajó en la adecuación constante de sus procesos y servicios para alinearse con las reglamentaciones vigentes y el cumplimiento normativo.

En esta línea, y para mantenerse actualizada, la Entidad participó como miembro de la Asociación Bancaria Argentina (ABA), en la Comisión de Operaciones con el Exterior, y brindó asistencia continua a clientes de Banco do Brasil en sus negocios de comercio exterior con contrapartes argentinas.

10.5. Finanzas y sector público

Banco Patagonia continuó manteniendo el liderazgo como uno de los principales colocadores de fideicomisos y obligaciones negociables en el mercado local.

Participación en 67 emisiones con 41 emisores en el mercado de obligaciones negociables

En el mercado de obligaciones negociables, la Entidad participó en 67 emisiones con 41 emisores, siendo uno de los principales colocadores de ONs de Entidades Financieras, con una participación del 56% de las colocaciones en el mercado de valores emitidas por Entidades Financieras de Marca Automotor y 82% de Otros Proveedores No Financieros y Tarjetas.

Adicionalmente, se continuó ampliando la base de emisores en la colocación de obligaciones negociables, incorporando importantes compañías.

Se destaca su rol de colocador en la emisión de 360 Energy Solar bajo los Principios de Bonos Verdes, y la participación, nuevamente, como colocador en emisiones de Genneia S.A., también alineadas a dichos principios.

Asimismo, Banco Patagonia volvió a emitir obligaciones negociables por un monto de USD 47MM, reforzando su presencia en el mercado de capitales.

Con respecto a los fideicomisos financieros, se renovaron y crearon nuevos acuerdos que permitieron participar en 33 transacciones por un monto de \$1.532.480MM.

A diciembre de 2025, el Banco mantuvo el primer puesto como colocador de fideicomisos financieros en el mercado local y se posicionó en el segundo puesto al agregar obligaciones negociables, de acuerdo con la metodología del Mercado Abierto Electrónico. Se continuó organizando y colocando en el mercado de capitales el Programa de Financiamiento de la Provincia de Río Negro, así como letras y bonos de diferentes provincias.

En el ámbito internacional, la Entidad mantuvo el acuerdo con UBS BB *Investment Bank*, con sede en San Pablo, Brasil. Este acuerdo permite que los clientes en Argentina accedan a servicios de primera línea de banca de inversión y mercados de capitales internacionales, respetando los marcos regulatorios vigentes.

Clientes Institucionales y Productos Estructurados

Con el objetivo de consolidar su posicionamiento en el sistema financiero, Banco Patagonia profundizó el desarrollo de alianzas estratégicas con aseguradoras y con las principales sociedades de garantías recíprocas y fondos de garantía provinciales habilitados por el BCRA. En este marco, mantuvo su rol como socio protector en Garantizar SGR y amplió su participación al incorporarse también como protector en Acindar PyME SGR, lo que fortaleció su presencia en el mercado a través de una participación diversificada y complementaria.

En materia de servicios de custodia de títulos para compañías de seguros y de colocación de préstamos al sector financiero, el Banco alcanzó un posicionamiento destacado, ubicándose entre las cinco principales entidades del sistema. Asimismo, sostuvo su apoyo financiero a empresas vinculadas a marcas automotrices y participó activamente como colocador en la mayoría de sus emisiones de Obligaciones Negociables. Este desempeño le permitió, además, liderar el mercado en participación de préstamos Inter financieros al mes de septiembre de 2025.

En su carácter de Agente de Liquidación y Compensación (ALyC) y Agente de Negociación (AN) Integral N° 66, el Banco continuó impulsando la implementación de desarrollos tecnológicos orientados a la operatoria de inversiones. En el último trimestre del año, se lanzaron nuevas funcionalidades en la app y en el *homebanking*, que permitieron a los clientes personas operar títulos valores de manera 100 % digital. Esta iniciativa representó un hito relevante para la Entidad en la ampliación de su oferta de servicios de inversión.

Adicionalmente, el Banco siguió avanzando en el camino para la comercialización de los FCI Lombard por parte de los Agentes de Colocación y Distribución Integral de los Fondos Comunes de Inversión (ACDI'S). Este nuevo negocio bilateral, entre los Órganos del Fondo (Sociedad Gerente y la Sociedad Depositaria) y el ACDI, le permite a Banco Patagonia suscribir y rescatar cuotas partes de los FCI por cuenta y orden de los clientes de dichos Agentes, mejorando los patrimonios de sus fondos y la rentabilidad.

Negocios con Sector Público

El Banco consolidó un rol de liderazgo estratégico en el Sector Público, combinando capacidad de ejecución, adaptación al cambio y una fuerte articulación institucional. En este marco, el Proyecto 747 constituyó uno de los hitos más relevantes del año a partir del decreto nacional que permitió la desregulación del pago de haberes en la Administración Pública Nacional.

En paralelo, el Banco profundizó su histórico liderazgo institucional como Agente Financiero de la Provincia de Río Negro, rol que ejerce de manera ininterrumpida desde 1996. Esta relación estratégica, formalizada en el contrato vigente desde 2017, se sustenta en la administración integral de cuentas, pagos, recaudación, financiamiento y una amplia cobertura territorial que alcanza a 39 municipios.

Impulso del *leasing* como herramienta clave para la gestión pública.

Más de \$15.000MM en bienes entregados a la Provincia y a distintos municipios para contribuir con la mejora de los servicios esenciales.

Ante la emergencia generada por los incendios ocurridos en enero de 2025 en El Bolsón y zonas aledañas, el Banco asumió un rol activo mediante la implementación de acciones de acompañamiento destinadas a atender las necesidades de más de 185 familias afectadas y contribuir al proceso de reconstrucción.

Por otra parte, el Banco continuó afianzando su liderazgo en el negocio con universidades a través de la renovación de convenios con cuatro Universidades Nacionales reafirmando su posicionamiento como entidad de referencia en el sector público educativo.

Asimismo, el Banco resultó adjudicatario, a través de procesos de Licitación Pública, de dos Universidades Nacionales, ampliando su participación en este segmento estratégico y demostrando su competitividad en procesos abiertos y transparentes.

En línea con su estrategia de crecimiento y diversificación, Banco Patagonia logró además la adjudicación de un organismo de salud pública, cuya implementación operativa se llevará a cabo durante el año 2026, marcando un nuevo hito en la expansión de su presencia en el sector público.

Cercanía territorial

En 2025, Banco Patagonia concretó la instalación del primer cajero automático en la localidad de Darwin, provincia de Río Negro. De este modo, se convirtió en la única entidad presente en la localidad y dio respuesta a una demanda histórica de la comunidad, en coordinación con las autoridades provinciales y locales.

10.6. Tecnología y negocios digitales

Más de 120 iniciativas de desarrollo de software se implementaron para mejorar la autogestión y la experiencia de los clientes.

Durante 2025, Banco Patagonia continuó avanzando en mejoras tecnológicas orientadas a incrementar la disponibilidad y la usabilidad de los distintos canales de atención y operación.

En este marco, la Entidad amplió la red de comunicaciones que conecta los centros de datos, incorporando mayor capacidad de transporte y redundancia. Esta mejora redujo significativamente la probabilidad de incidentes disruptivos. Asimismo, se actualizó la infraestructura de balanceo de cargas transaccionales que presta servicio a los clientes, mediante la adopción de una tecnología más robusta y resiliente.

A su vez, el Banco realizó una reingeniería y robustecimiento de la infraestructura utilizada para las comunicaciones con sus clientes —como alertas y resúmenes— con el objetivo de asegurar su entrega en el menor tiempo posible.

Por otra parte, se profundizó la implementación de tecnologías de observabilidad de los canales, lo que permitió monitorear un mayor volumen de transacciones, tanto de negocio como tecnológicas.

De manera complementaria, el Banco continuó generando valor para los clientes en términos de autogestión y mejora de la experiencia, mediante la implementación de más de 120 iniciativas de desarrollo de software.

Entre los proyectos más relevantes, se destacó la implementación de una nueva solución de atención al cliente, que habilita una gestión unificada de los canales digitales —chat, mensajería directa, redes sociales y correo electrónico— así como de los medios telefónicos.

Proyecto de Transformación Tecnológica

Durante el ejercicio, el Banco avanzó en forma sostenida en la evolución integral de los canales digitales de Personas, con el objetivo de acompañar las nuevas expectativas de los clientes, mejorar la calidad del servicio y sentar bases sólidas para el crecimiento futuro.

En este marco, el Banco se encuentra finalizando la primera etapa de una renovación profunda de la infraestructura tecnológica, con una migración progresiva hacia una arquitectura más moderna, escalable y resiliente. Esta evolución permitirá mejorar los niveles de disponibilidad, *performance* y seguridad de las plataformas, así como acelerar los ciclos de desarrollo y la incorporación de nuevas funcionalidades. La nueva infraestructura aportará mayor flexibilidad operativa y dejará preparados a los canales digitales para una evolución continua, alineada con las mejores prácticas de la industria financiera.

En paralelo, se impulsó una mejora significativa de la experiencia de usuario con foco en la simplicidad, la claridad y la autogestión.

La combinación de una infraestructura tecnológica renovada y una experiencia de usuario optimizada fortalecerá la propuesta de valor digital del Banco, mejorará los indicadores de uso y satisfacción, y consolidará a los canales digitales como el principal punto de contacto con los clientes.

Estrategia de TI y Transformación Digital

Durante 2025, el Banco dio un salto cualitativo en el desarrollo de nuevas soluciones digitales para clientes internos y externos, y en la adopción de nuevas tecnologías orientadas a mejorar la experiencia de los usuarios y maximizar el uso de los servicios digitales.

Dentro del Plan de Transformación Tecnológica y Digital, en 2025 se incorporó una nueva dimensión estratégica de Innovación, orientada a explorar tecnologías emergentes y tendencias del ecosistema local y regional, con el objetivo de sostener la competitividad digital y continuar ofreciendo servicios de excelencia, con altos estándares de calidad y cumplimiento normativo.

El plan se basó en seis objetivos estratégicos:



PROYECTOS DESTACADOS 2025

PLATAFORMA DIGITAL DE INVERSIÓN Banco Patagonia lanzó una nueva plataforma digital de inversiones en los canales digitales (App Patagonia Móvil / E-Bank), con una experiencia autogestiva, simple y segura. La propuesta integra productos e instrumentos financieros del mercado orientados al segmento <i>retail</i>.	ONBOARDING DIGITAL PERSONAS El Banco continuó evolucionando el canal de adquisición digital para complementar la propuesta de valor y mejorar la accesibilidad de nuevos clientes. Entre los principales avances se destacan: • El Banco fue la primera entidad financiera argentina en desarrollar e implementar una solución de <i>onboarding</i> accesible para personas con discapacidad visual o con visión reducida. • El Banco continuó impulsando la inclusión financiera para todos los segmentos y <i>clusters</i> de potenciales clientes (Jóvenes, Open Market y Plan Sueldos), mediante propuestas de valor específicas para cada uno de ellos. • El Banco avanzó en un proceso de mejora continua, con foco en la optimización de la experiencia de usuario, identificando más de 10 mejoras orientadas a optimizar la navegabilidad y facilitar el ingreso al Banco como puerta de entrada a sus servicios. • El Banco mantuvo altos estándares de seguridad, mediante la integración de soluciones y medidas
---	--

	específicas destinadas a fortalecer este eje estratégico.
BILLETERA DIGITAL El Banco consolidó la visión estratégica de posicionar la App Patagonia Movil como la billetera digital de sus clientes, mediante la incorporación de nuevas funcionalidades, mejoras en la experiencia de pagos y transferencias de dinero, y el fortalecimiento de las medidas de seguridad, en línea con los estándares definidos por las marcas. Asimismo, desarrolló la funcionalidad de pagos cross border, que permitirá a los clientes argentinos realizar pagos desde la App fuera del país. En este marco, se prevé el primer caso de uso en Brasil, a través del sistema Pix, para la temporada estival 2026.	CANAL DE ATENCIÓN DIGITAL (CHATBOT) El Banco continuó fortaleciendo su canal de atención digital a través del chatbot, mediante la integración de los siete trámites más demandados. Esta evolución tuvo como objetivo permitir que los clientes resuelvan de manera 100 % autónoma sus consultas de información y la realización de gestiones.
OPEN BANKING / OPEN FINANCE Durante el año, el Banco avanzó en una agenda conjunta con el ecosistema <i>fintech</i> y el regulador, orientada a definir los primeros casos de uso y a avanzar hacia una convergencia que permita construir un modelo con visión compartida. Este enfoque integra innovación, colaboración y una orientación centrada en las necesidades de los usuarios.	NUÉVAS SOLUCIONES CON USO DE IA El Banco lanzó los primeros casos de uso <i>Friends & Family</i> (F&F) con aplicación intensiva de Inteligencia Artificial para <i>Non-Production Live</i> (NPL), orientados al procesamiento automático de documentos. Estas soluciones tienen como objetivo generar mayor eficiencia en los procesos y herramientas internas, así como mejorar la experiencia de los clientes actuales y potenciales.

Agenda de innovación y tendencias tecnológicas

Con el objetivo de impulsar la innovación y conectar con el futuro y las necesidades de los nuevos consumidores, durante 2025 el Banco exploró nuevas tecnologías y las principales tendencias de la agenda del sector. En este marco, mantuvo un rol activo dentro del ecosistema y promovió un *mindset* innovador en la organización. Como resultado, se generaron espacios de intercambio con distintos actores del ecosistema, en los que se abordaron temáticas como el uso de la Inteligencia Artificial en la banca, el desarrollo de *Open Finance* a nivel regional y global, la cultura de innovación y la ciberseguridad, entre otros.

Canales digitales

Más del 73 % de los clientes realizaron sus consultas y transacciones a través de los canales digitales. El 97 % de las transacciones monetarias se ejecutó por Internet Banking, Mobile Banking o cajeros automáticos.

En línea con su estrategia de transformación digital, Banco Patagonia profundizó el desarrollo de funcionalidades y mejoras orientadas a optimizar la experiencia de uso de los canales digitales y electrónicos.

El crecimiento sostenido de estos canales fortaleció una nueva forma de vinculación con los clientes. En este contexto, el Banco continuó impulsando el plan de evolución digital con foco en mejorar la experiencia y responder a una demanda creciente de productos y servicios más eficientes.

Las aplicaciones de Internet Banking y Mobile Banking se consolidaron como vía clave de relacionamiento para clientes de todos los segmentos del Banco. En 2025, el Banco continuó desarrollando acciones destinadas a fomentar la conversión y el uso cotidiano de las aplicaciones.

Actualmente, más de 820.000 clientes operan en los canales digitales y se incorporaron nuevas funcionalidades que mejoraron la experiencia de uso. Al igual que en otros periodos, las transferencias y los pagos se mantuvieron entre las transacciones más utilizadas. Asimismo, la plataforma de Mobile Banking registró el mayor crecimiento, especialmente en el segmento Personas, en el que la cantidad de usuarios triplica a la de Internet Banking.

Con relación a los canales digitales de Personas, durante 2025 el Banco llevó adelante una evolución integral con el objetivo de acompañar las nuevas expectativas de los clientes, mejorar la calidad del servicio y sentar bases sólidas para el crecimiento futuro. En este marco, se trabajó sobre el rediseño de flujos clave, la mejora de la navegación y la modernización de la interfaz visual, con foco en simplicidad, claridad y autogestión.

Se espera que estas mejoras contribuyan a una experiencia más intuitiva, consistente y eficiente, tanto en la aplicación móvil como en el *home banking*.

Agilidad en los procesos

En el marco de una estrategia orientada a optimizar la agilidad operativa y simplificar los procesos, el Banco avanzó durante el año en la implementación de mejoras destinadas a fortalecer la eficiencia de la gestión y la experiencia de los clientes. Entre las iniciativas implementadas se destacan:

- Fondos de Desempleo: Implementación y automatización de procesos de Alta masiva de cuentas de Fondo de Desempleo/Adhesión al uso del canal *SSH File Transfer Protocol* (SFTP) –protocolo para transferir archivos de forma segura– y apertura de cuentas mediante SFTP / Acreditación automática de depósitos mediante el Canal SFTP.
- Implementación de la Cuenta Corriente en dólares
- Implementación Echeq en dólares
- Venta de Seguros por Plataforma Comercial independiente de la venta de un paquete del Banco
- Implementación de Bus Federal- Oficinas Judiciales
- Digitalización del proceso de altas y renovación de Acuerdos en Cuenta Corriente para los Segmentos Empresas, Agronegocios, Pymes y Agropymes.
- Patagonia Valores: Simplificación del proceso de apertura de cuenta comitente. Se unifican formularios con una disminución del 60 % de papeles en el alta, y se mejoran los procesos de *onboarding* de clientes.
- Descuento de Echeq - Automatización RPA, ejecutando un 73 % aproximadamente de la tarea de los Oficiales de Negocio en esta operatoria.
- Alta de Productos para Clientes GPAT Compañía Financiera S.A.
- Implementación de dos 2 soluciones 100 % digital eficientizando un 80 % el tiempo de las gestiones. Una es la aceptación de los productos desde el celular del cliente. La otra con la gestión de un oficial en el lugar de trabajo a través de una *tablet*, capturando la firma biométrica del cliente.

Robotización de procesos

Como parte de las acciones orientadas a optimizar y acelerar los procesos operativos, se diseñaron e implementaron más de 164 automatizaciones y ajustes adicionales. Estas mejoras generaron un impacto significativo en el negocio, con un ahorro estimado de 12.487 horas mensuales y una recuperación total de \$14.321MM asociada a los procesos de RPA.

10.7. Centro de Contacto con Clientes

35 % de aumento en los niveles de retención y fidelización de clientes

18 % de incremento en el uso del canal de servicio digital

Brindar un servicio digital ágil, rápido y con capacidad de resolución efectiva constituye una prioridad para Banco Patagonia. En este marco, el Banco continuó implementando mejoras en los canales de atención, con el objetivo de ofrecer una experiencia de calidad. En este sentido, se incorporaron nuevas opciones de autogestión y resolución a través del canal de chat mediante el chatbot PADI. Como resultado, se incrementó el uso del canal digital y la derivación hacia la atención con asesor digital, con un crecimiento del 3 % en la atención de consultas respecto de 2024.

Por otra parte, el Banco avanzó en la transformación del Centro de Experiencias Digitales, lo que permitió incrementar en más de un 18 % el uso del canal de servicio digital en comparación con el año anterior. Asimismo, se registró un aumento del 35 % en los niveles de retención y fidelización de clientes en relación con el período previo.

Como novedad, a través de los canales de atención se incorporó un nuevo beneficio para los clientes mediante la comercialización de un seguro de protección contra fraudes electrónicos (*P24 Cyber*).

Nueva plataforma de atención digital y experiencia omnicanal

Banco Patagonia incorporó Genesys PureCloud, una herramienta que aporta una ventaja competitiva mediante una solución integral de omnicanalidad “todo en uno”. Esta implementación permite a los clientes autogestionar sus consultas de manera ágil y sencilla, optimizando la experiencia de atención.

10.8. Marca y comunicación

La Gerencia de Marca y Comunicación cumplió el objetivo definido en el Plan Estratégico 2021–2025 de alcanzar el 5° puesto en Conocimiento de Marca, a partir del desempeño de la campaña *Te Quiero*, que presentó una *performance* destacada en los indicadores definidos y alcanzó niveles históricos en la construcción del poder de marca.

Campaña “Te Quiero”

En 2025 el Banco lanzó la campaña masiva de branding *Te Quiero* desarrollada a partir de un comercial diferencial con una fuerte asociación a la música, mediante un tema ampliamente reconocido y de alta recordación. La estrategia de medios contempló presencia en televisión, radio, cine, medios digitales, *streaming*, *influencers*, vía pública y acciones especiales, como la realización de un mural y *branded content* en diarios digitales, lo que permitió alcanzar una cobertura amplia y consistente en todos los puntos de contacto.

La campaña contribuyó a **reforzar el posicionamiento de Banco Patagonia**, poniendo el foco en la cercanía y el vínculo emocional con las personas, y generó impactos positivos en los principales indicadores de marca, que se reflejaron en los resultados del estudio de salud marcara.

Otras campañas de branding y de performance

Comunicación de productos y segmentos: Préstamos Personales

Durante el año, Préstamos Personales fue uno de los productos prioritarios en términos de alcance y visibilidad. Para ello, se implementó una estrategia de pauta digital sostenida, con el uso de diversos medios y formatos orientados a generar alcance y consideración. En una primera etapa, la comunicación se desarrolló bajo el concepto creativo “*Decile que sí*” y, posteriormente, se integró al universo de la campaña *Te Quiero*, manteniendo coherencia con el mensaje de marca y potenciando la relevancia del producto dentro de una narrativa más emocional.

Comunicación de productos y segmentos: PyME

En respuesta a una necesidad de negocio y con una propuesta de valor consolidada, se desplegó a lo largo del año una estrategia integral para el segmento PyME. La planificación combinó acciones de branding orientadas a ampliar el conocimiento de la oferta con campañas de *performance* enfocadas en la generación de leads, para maximizar la captación de formularios y acompañar la apertura de cuentas. Esta articulación permitió trabajar simultáneamente la construcción de marca y la respuesta directa, alineando la comunicación con los objetivos de negocio.

Comunicación digital con clientes

Durante el año, el Banco continuó fortaleciendo su estrategia de comunicación digital mediante la profundización del uso de los canales ya incorporados y la evolución hacia formatos más innovadores e interactivos, alineados con los hábitos de consumo actuales de las audiencias, en especial del público joven.

- **Canales de streaming:** El Banco fortaleció su presencia en plataformas de *streaming* mediante la incorporación de formatos publicitarios complementarios a los PNT tradicionales. A través de dinámicas en vivo orientadas a la interacción con la audiencia y la pauta en tanda dentro de los *streams*, logró fortalecer su participación, incrementar los niveles de *engagement* y **potenciar la recordación de marca**, integrándose de manera natural a los nuevos hábitos de consumo de contenidos.
- **TikTok – Contenido nativo con influencers:** Se reforzó la presencia del Banco en TikTok mediante una estrategia de contenido adaptada al lenguaje y a las dinámicas propias de la plataforma. A través de pauta

amplificada con *influencers*, se desarrollaron piezas nativas que aprovecharon *trends* para comunicar la campaña *Te Quiero*, logrando una conexión auténtica con la audiencia y potenciando la relevancia del mensaje.

- **Influencers – Squad Te Quiero:** En el marco de la campaña *Te Quiero*, el Banco trabajó con un *squad* de 11 *influencers* alineados con los valores de la marca. En conjunto, generaron 23 contenidos publicados a lo largo de una semana, lo que permitió amplificar el mensaje de manera consistente y orgánica, con múltiples miradas y alcance a distintos nichos del público objetivo.
- **Reach Media – Minigame Puzzle:** Se volvió a apostar por formatos de Reach Media mediante la incorporación del Minigame Puzzle, una experiencia lúdica que presenta la marca a través del juego. En esta iniciativa, los usuarios debían alinear los corazones de *Te Quiero* para completar el desafío y, una vez logrado el objetivo, se desplegaba el anuncio del Banco, combinando *branding*, interacción y entretenimiento.

Presencia en redes sociales	Descripción	Cantidad seguidores 2025
Facebook	A través de esta red se comunican campañas, <i>shows</i> , beneficios y tutoriales considerando que es la más usada por la audiencia del Banco.	202.639
X	Es un medio interactivo caracterizado por contenido de corta duración que ofrece frecuentes oportunidades para abordar temas actuales. Se emplea principalmente para atender consultas realizadas directamente al perfil del Banco.	23.446
LinkedIn	Red social enfocada en relaciones comerciales y profesionales, destinada a destacar al Banco como un empleador que responde a las necesidades de su equipo actual y futuro, con publicaciones institucionales y comerciales.	262.244
YouTube	Se utiliza como principal espacio para alojar contenidos audiovisuales del Banco, como tutoriales y comerciales, en un formato unidireccional.	11.453
Instagram	Plataforma principal para comunicar contenido relacionado con espectáculos, entretenimiento y beneficios. Opera como un canal interactivo, redirigiendo las conversaciones a mensajes privados para gestionar reclamos de manera eficiente.	90.096

Eventos y sponsors

En 2025, el Banco consolidó su posicionamiento como referente en el mundo de la música mediante la realización de diversas acciones estratégicas. Banco Patagonia promocionó beneficios exclusivos y experiencias VIP en eventos patrocinados de artistas nacionales, entre los que se destacaron Bándalos Chinos, El Zar y La Bersuit. Estos conciertos permitieron desarrollar acciones en redes sociales que incentivaron el uso del *hashtag* #PatagoniaTieneEntradas, apalancadas en nuevas experiencias para los clientes.

Por otra parte, con el objetivo de fortalecer el vínculo con clientes estratégicos y brindar experiencias diferenciales, la Entidad llevó adelante eventos presenciales de relacionamiento destinados al segmento Singular de Banca Personas. Asimismo, se realizaron encuentros para clientes institucionales mediante ciclos de charlas económico-financieras con especialistas, desarrollados en distintas regiones del país y orientados a acompañar el entramado productivo local. Entre ellos, se destacó el ciclo “Acompañando a quienes hacen”, realizado en Bariloche, que reunió a más de 120 empresas y clientes PyME y emprendedores de la región.

Temporada Patagonia y presencia en destinos clave

Con foco en la cercanía con los clientes y la presencia en destinos estratégicos, Banco Patagonia participó un año más con **Temporada Patagonia**, acompañando los siguientes eventos:

- **Las Grutas y Mar del Plata**
En **Las Grutas**, el Banco contó con **activación y presencia de marca** en el parador *La Cuarta*, y ofreció **beneficios exclusivos** para clientes en la localidad durante la temporada de verano.

En Mar del Plata, fue **sponsor** de los paradores *Helena Beach* y *Cabo Largo*, con **presencia de marca** en ambos espacios. En *Helena Beach*, la propuesta estuvo orientada al público joven a través de **Patagonia ON** e incluyó activaciones para el alta de nuevos clientes. Desde este parador se realizaron transmisiones del canal de *streaming Olga*, lo que generó una fuerte sinergia entre contenido, activación en playa y propuesta de valor, impulsando la captación de clientes. En *Cabo Largo*, la presencia de marca se complementó con beneficios exclusivos para el segmento Singular.

- **Bariloche**

Durante la temporada de invierno, junto a Banco do Brasil, se impulsó una **experiencia exclusiva** para clientes de ambas entidades. Para ello, se habilitaron dos refugios en el espacio exclusivo del Banco en la base del Cerro Catedral, donde los clientes disfrutaron de una **nueva #ExperienciaBP** y pudieron vivir una temporada de nieve a otro nivel.

- **Expoagro**

Banco Patagonia participó nuevamente en este evento con resultados destacados y generación de nuevos negocios. En este marco, se realizó la segunda edición del **Premio Patagonia Agro**, en colaboración con Banco do Brasil, una iniciativa que reconoció a la AgTech que demostró un impacto significativo en la mejora de la productividad y competitividad del sector agropecuario.

- **Río Negro**

Además, como ya es tradición, **el Banco acompañó a la provincia** en sus fiestas regionales y aniversarios, y fue **sponsor** de diversos **eventos, actividades deportivas y culturales**.

Reconocimientos y premios

Banco Patagonia fue reconocido por la calidad creativa de sus campañas y por su impacto tanto en el negocio como en las audiencias.

- **Effie Awards LATAM 2025:** Effie de Oro en la categoría *Marketing de Actualidad* por la campaña “**Taylormanía**”, uno de los reconocimientos más relevantes de la industria a nivel regional.
- **Premios Eikon 2025:** La campaña “**Patagonia ON**” obtuvo cuatro estatuillas: Oro en *Lanzamiento de Productos*, Oro en *Campaña de Influencers*, Azul en *Campaña de Social Media* y Azul en *Campaña General de Difusión*.
- **Premios Mercurio:** “**Taylormanía**” fue reconocida en la categoría *Digital*, mientras que “**Patagonia ON**” recibió el galardón en la categoría *Bancos – División Grandes Empresas*.

Estos reconocimientos reflejan el compromiso de Banco Patagonia de continuar acompañando a sus clientes con propuestas innovadoras, relevantes y alineadas con las nuevas formas de vinculación.

10.9. Experiencia del cliente

Para Banco Patagonia, la Experiencia del Cliente constituye uno de los pilares de acción definidos en su Visión de Futuro. En este sentido, el Banco evoluciona año tras año en sus programas y herramientas de medición de la experiencia que brinda a sus clientes, a partir de la percepción expresada por ellos mismos a través de distintos estudios y encuestas.

El Banco releva de manera continua la percepción de sus clientes en los distintos canales de atención y venta, con el objetivo de conocer su nivel de satisfacción y su predisposición a recomendar la Entidad. A partir de estos resultados, y mediante un trabajo interdisciplinario, se realizan análisis internos, se diseñan proyectos y se impulsan iniciativas de mejora en procesos, interacciones, canales de atención y productos, con el propósito de fortalecer las propuestas de valor y los servicios, y brindar una experiencia alineada con las expectativas de cada segmento.

Con este propósito, Banco Patagonia continúa fortaleciendo su herramienta de medición de la experiencia del cliente que se complementa con encuestas gestionadas por reconocidas consultoras y el análisis de sus resultados, con el fin de poner a disposición de las distintas áreas la información relevada en las encuestas y así impulsar planes de mejora. Estas acciones involucran tanto a las áreas de Negocio como a las de Transformación Digital y Canales, abarcando la red de sucursales, los canales de atención personalizada, el Centro de Contacto con Clientes y las plataformas digitales de autogestión, como E-bank (Personas y Empresas), Patagonia Móvil, PADI y Club Patagonia.

Actualmente, el Banco realiza mediciones periódicas de la experiencia en los segmentos de Personas y Empresas, así como en todos los canales de atención, con el objetivo de contar con *feedback* continuo que permita orientar las mejoras hacia los aspectos más relevantes para los clientes en su relación con la Entidad.

Gestión de reclamos

Fortalecimiento de la gestión de reclamos mediante la reducción del plazo promedio de respuesta en 24 horas respecto del año anterior.

Incorporación de encuestas de satisfacción asociadas al proceso de resolución, que permitieron relevar la percepción de los clientes e identificar oportunidades de mejora en aspectos clave de la experiencia, tales como la cordialidad, la calidad de la atención, la claridad de las respuestas y los tiempos de resolución.

El Banco cuenta con un esquema integral de gestión de reclamos que asegura la trazabilidad completa de cada caso, desde su ingreso hasta la respuesta final al cliente. Los plazos de resolución por área se encuentran definidos mediante acuerdos de nivel de servicio (SLA) y son monitoreados de forma permanente a través de alertas automáticas y del seguimiento especializado del equipo de atención de quejas y reclamos, lo que permite garantizar un control efectivo del proceso.

Durante 2025, y como resultado de las mejoras implementadas en el sistema propio de registro, resolución y seguimiento, se logró reducir el plazo promedio de resolución, alcanzando un tiempo cercano a los seis días.

Cantidad de consultas por canal	2025	2024
Atención telefónica	48.903	52.791
Atención de quejas y reclamos	3.870	4.113
Red de sucursales	49.981	49.418
Administradoras	15.149	14.622
Total	117.903	120.944

10.10. La Red

La red en números

- 172 sucursales
- 20 centros de atención
- 549 cajeros Automáticos (ATM), 504 en sucursales y centros de atención y 45 en neutrales
- 377 terminales de Autoservicio (TAS) instaladas en sucursales
- 5.068 m² intervenidos por obras

Banco Patagonia orienta su estrategia a mejorar la eficiencia operativa mediante la adecuación de su modelo de negocio a la evolución de los hábitos de sus clientes. En este marco, promueve el crecimiento sostenido de los canales digitales y redefine el rol de sus sucursales para fortalecer una atención centrada en el cliente. Para ello, impulsa iniciativas integrales que incluyen el desarrollo de capacidades de los equipos, la incorporación de tecnología y la mejora de la infraestructura, con el objetivo de consolidar una red de atención moderna y eficiente. Como parte de esta estrategia, durante el ejercicio se avanzó en la fusión de tres sucursales, sin afectar los estándares de calidad de atención y servicio.

En este sentido, el Banco continuó fortaleciendo los programas de capacitación dirigidos a los oficiales de negocios de todos los segmentos, poniendo foco especial en la mejora en la calidad de atención, con el objetivo de reforzar la cercanía con los clientes. En materia tecnológica, la implementación del sistema digital de asignación de turnos en la mayoría de las sucursales permite agilizar la atención y priorizar a los clientes según sus necesidades.

Asimismo, el seguimiento periódico de los oficiales de negocios asegura que la atención y el ofrecimiento de productos se realicen de manera adecuada, en línea con las necesidades de los clientes y los objetivos del negocio.

Por último, se inició un plan de renovación del parque tecnológico de las sucursales, mediante la renovación de PCs, con el objetivo de agilizar y reducir los tiempos de procesamiento y aplicar nuevas tecnologías en toda la red de sucursales del Banco.

10.11. Accesibilidad

49 nuevos cajeros automáticos adaptados para personas con discapacidad visual

Certificado de Edificio Accesible otorgado por la Asociación Civil ALPI en el edificio de Av. de Mayo

Banco Patagonia sostiene un compromiso permanente con la accesibilidad, entendiendo que es un eje transversal para garantizar una experiencia inclusiva. En este marco, el Banco impulsa mejoras continuas orientadas a eliminar barreras y facilitar que todas las personas puedan vincularse con sus servicios y productos de manera autónoma, simple y eficaz, independientemente de sus capacidades o condiciones particulares.

Durante 2025, la Entidad avanzó en distintas iniciativas concretas para fortalecer este enfoque. Se incorporaron 49 nuevos cajeros automáticos adaptados para personas con discapacidad visual y se realizaron mejoras en los canales digitales —Patagonia E-bank y Patagonia Móvil— con el objetivo de optimizar la navegación y el acceso a la información. Asimismo, se mantuvo disponible el servicio de interpretación en Lengua de Señas Argentina para la atención de personas que se comuniquen por esa vía. En cuanto a infraestructura, se sumó un nuevo baño accesible para personas con movilidad reducida en el piso de Salas de Reunión y Auditorios de la Torre Avenida de Mayo. Por otra parte, el Banco desarrolló acciones de capacitación en accesibilidad destinadas a todo su capital humano, como soporte clave para la implementación de estas iniciativas.

- 431 cajeros automáticos adaptados para el uso de personas con discapacidad visual
- 104 baños accesibles
- 171 sucursales acondicionadas con rampas
- 49 ATM/TAS adaptadas instaladas en el año

10.12. Seguridad física

En el marco de su política de salud y seguridad, y con foco en las personas que concurren diariamente a sus instalaciones, el Banco desarrolló las siguientes iniciativas:

- 48 simulacros de evacuación: en cumplimiento de la Ley de Autoprotección y la capacidad de respuesta ante emergencias, se realizaron simulacros en CABA de forma presencial y/o remota.
- 2 campañas de comunicación: con el fin de informar y concientizar sobre temas vinculados a la seguridad física (#CampañaDeSeguridad2025 y #SEGUTIPS).
- 100 % de sucursales con monitoreo remoto
- 100 % de las mediciones de puesta a tierra y ergonomía.
- 100 % de los vigiladores y operadores con capacitación al día
- 100 % de planes de evacuación actualizados y aprobados
- 100 % de inspecciones BCRA aprobadas
- 53.704 km recorridos por móviles de seguridad
- 120 sucursales ahora cuentan con DVRs IP
- 170 capacitaciones desarrolladas en materia de Seguridad e Higiene en la red de sucursales. Los *e-learning* estuvieron disponibles y actualizados en el Campus Patagonia para todas las personas del Banco.

En la misma línea, la Entidad continuó avanzando en la implementación de sistemas de cierre remoto y cerraduras inteligentes de atesoramiento en sucursales. Asimismo, llevó adelante evaluaciones en materia de salud y seguridad que abarcaron el plan de evacuación, la iluminación, la ergonomía y la puesta a tierra, y la Gerencia de Seguridad brindó asistencia a todas las sucursales inspeccionadas por los distintos entes de control del país.

Banco Patagonia garantiza la adecuada formación de los servicios de seguridad mediante la capacitación del 100 % del personal de vigilancia, servicio que se encuentra tercerizado, en aspectos legales, derechos humanos y primeros auxilios. Todos los guardias cuentan con la capacitación específica requerida para el desempeño de sus funciones tanto en sucursales como en el edificio central, al igual que el personal de la Central de Monitoreo Remoto, que recibe instancias de formación semestrales. Asimismo, se encuentra disponible para toda la red de sucursales un anexo del MNP 027 que establece de manera clara las funciones, lineamientos e instrucciones aplicables al personal de seguridad, ya sea vigilador o policía.

10.13. Seguridad en el manejo de datos

Durante 2025, Banco Patagonia continuó creciendo en materia de Seguridad de la Información y Ciberseguridad reflejándose en un tratamiento de la información con altos niveles de seguridad alineados a normativas nacionales e internacionales.

La estrategia de seguridad de Banco Patagonia se estructura sobre un enfoque integral que contempla la prevención, la respuesta y la mitigación de las amenazas del ecosistema financiero.

Alineados a las normativas nacionales e internacionales, el Banco cuenta con un Sistema de Gestión Integral de Seguridad de la Información, el cual fue revalidado durante 2025 por la compañía TUV *Rheinland* realizando una revisión integral y otorgando una vez más la recertificación de la norma. En este sentido, la Entidad actualizó el marco documental, alineando las políticas, manuales y prácticas actuales a los nuevos estándares de Seguridad y desarrollando los documentos necesarios.

Certificaciones de calidad

- **ISO 9001 – SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD (SGC)** la certificación de esta norma acredita el cumplimiento de los estándares internacionales de calidad. La revisión del 2025 incluyó auditorías de seguimiento de Cash Management Pagos y Plan Sueldos y de recertificación de Custodia de Títulos y Comercio Exterior.
- **ISO/IEC 27001** la certificación de esta norma acredita el cumplimiento de los estándares internacionales de seguridad de la información. La empresa TÜV Rheinland Argentina efectuó, durante el mes de octubre, la auditoría de recertificación sobre las actividades de control de acceso lógico a los activos de información, monitoreo y mantenimiento de los controles necesarios para la adecuada prestación de servicios de confidencialidad e integridad a clientes internos y externos.

Con el objetivo de acompañar el crecimiento del negocio digital, el Banco focalizó su gestión en la seguridad de los datos y de los procesos, mediante la adopción de tecnologías y prácticas específicas de ciberseguridad. En este contexto, las campañas de concientización y capacitación, tanto internas como dirigidas a los clientes, resultan fundamentales para la prevención de los distintos métodos utilizados por los ciberdelincuentes para acceder a la información.

En materia de capacitación, el Banco puso a disposición, a través de su plataforma de e-learning, materiales orientados a la prevención de ciberdelitos y contenidos vinculados al cumplimiento de la normativa ISO 27001.

En relación con los objetivos estratégicos planteados para 2025, el Banco alcanzó un alto grado de cumplimiento mediante la automatización de procesos internos, la implementación de nuevas herramientas y el desarrollo de capacitaciones internas, así como de acciones de difusión en medios digitales y tradicionales, lo que permitió garantizar la operación segura de sus plataformas.

11. CAPITAL HUMANO

Banco Patagonia se encuentra comprometido con la gestión del talento a través de iniciativas vinculadas a la formación, el bienestar, y la diversidad, y promueve entornos de trabajo basados en el respeto, la inclusión y el crecimiento profesional.

11.1. Perfil del equipo BP

EL EQUIPO EN CIFRAS	2025	2024
Cantidad de personas colaboradoras	2.828	2.866
Por género		
Mujeres	1.423	1.431
Hombres	1.405	1.434
Personas no binarias	0	1
Por categoría		
Superintendentes	6	6
Alta Gerencia (1)	64	63
Mandos Medios	279	277
Colaboradores y Colaboradoras	2.479	2.520
Por región		

Áreas centrales	1.220	1.200
Sucursales CABA y Bs. As.	661	710
Sucursales del Interior	947	956
Por tipo de contrato		
Plazo fijo	0	0
Efectivos	2.828	2.866
Antigüedad promedio (en años)		
Superintendentes	18	17
Alta Gerencia	20	20
Mandos Medios	19	20
Colaboradores y Colaboradoras	16	16
Edad promedio		
Superintendentes	54	53
Alta Gerencia	52	51
Mandos Medios	50	49
Colaboradores y Colaboradoras	44	44
Otros indicadores		
Personal alcanzado por los acuerdos paritarios	97,71 %	97,86 %

(1) A los fines de los indicadores de este capítulo, Alta Gerencia comprende las siguientes posiciones: Gerente Ejecutivo, Gerente Regional de Red, Gerente Regional de Empresas, Gerente de Área, Gerente Corporate.

EL EQUIPO EN CIFRAS POR GÉNERO Y POR TIPO DE CONTRATO POR GÉNERO (1)						
	2025			2024		
	Mujeres	Hombres	Personas no binarias	Mujeres	Hombres	Personas no binarias
Por tipo de contrato						
Contrato laboral permanente	1.423	1.405	0	1.431	1.434	1
Contrato laboral temporal	0	0	0	0	0	0
Por categoría						
Superintendentes	2	4	0	2	4	0
Alta Gerencia	17	47	0	16	47	0
Mandos Medios	100	179	0	99	178	0
Colaboradores y Colaboradoras	1.304	1.175	0	1.314	1.205	1
Por región						
Áreas centrales	601	619	0	581	618	1
Sucursales CABA y Bs. As.	398	263	0	422	288	0
Sucursales del Interior	424	523	0	428	528	0
Por tipo de contrato laboral						
Jornada completa	1.423	1.405	0	1.431	1.434	1
Media jornada	0	0	0	0	0	0

(1) 100 % de los colaboradores y colaboradoras tienen contratos permanentes y de jornadas completas. No hubo personas colaboradoras por horas no garantizadas.

EL EQUIPO EN CIFRAS POR CATEGORÍA LABORAL Y EDAD – 2025				
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Totales por categoría
Superintendencia	0	1	5	6
Alta Gerencia	0	20	44	64
Mandos Medios	1	134	144	279

Colaboradores y Colaboradoras	194	1.558	727	2.479
Totales por edad	195	1.713	920	2.828

EL EQUIPO EN CIFRAS POR CATEGORÍA LABORAL Y EDAD – 2025

	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años
Superintendencia	0 %	17 %	83 %
Alta Gerencia	0 %	31 %	69 %
Mandos Medios	0 %	48 %	52 %
Colaboradores y Colaboradoras	8 %	63 %	29 %

EL EQUIPO EN CIFRAS POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO – 2025

Por categoría	Mujeres	Hombres	Personas no binarias
Superintendencia	33 %	67 %	0 %
Alta Gerencia	27 %	73 %	0 %
Mandos medios	36 %	64 %	0 %
Colaboradores y Colaboradoras	53 %	47 %	0 %

11.2. Empleos y oportunidades laborales

Con el propósito de atraer, retener y fidelizar el talento, Banco Patagonia impulsa diversas iniciativas orientadas a fortalecer la propuesta de valor para su equipo.

Para la atracción de nuevos perfiles, el Banco participa en ferias de empleo organizadas por universidades de prestigio e impulsa la marca empleadora a través de redes sociales profesionales como LinkedIn. Además, la Entidad promueve la retención del talento y acompaña el crecimiento profesional mediante la difusión de búsquedas internas bajo el lema #OportunidadesBP y el desarrollo de programas como el Taller de Marca Personal, dirigido a las personas colaboradoras que se postulan a puestos internos.

Presencia institucional en universidades

Durante 2025, Banco Patagonia profundizó su relacionamiento con el ámbito académico mediante su presencia en ferias de empleo organizadas por distintas universidades. En este marco, la Entidad participó en encuentros realizados en la Universidad de Buenos Aires —Facultad de Ciencias Económicas—, la Universidad Nacional de San Martín y la Universidad Tecnológica Nacional (UTN).

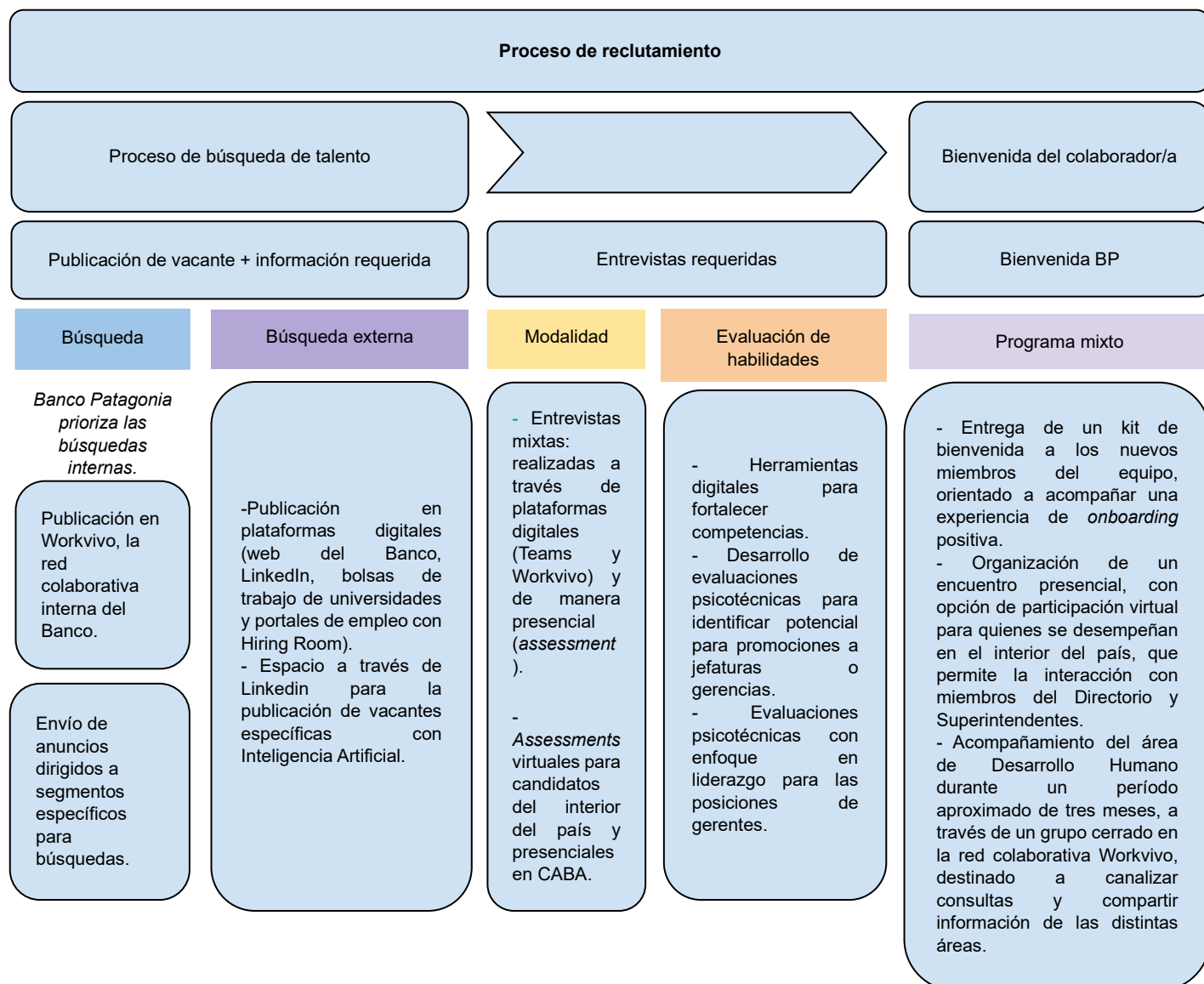
Asimismo, junto con la Red de Sucursales, el Banco llevó adelante una charla sobre finanzas destinada a estudiantes de la UTN, orientada a acercar contenidos vinculados al sistema financiero, dar a conocer las oportunidades laborales disponibles y acompañar a las personas estudiantes en su proceso de inserción al mercado laboral.

Reclutamiento y selección de talento

98 incorporaciones: 37 en áreas centrales y 61 en la red de sucursales
40 promociones: 25 en áreas centrales y 15 en la red de sucursales

Banco Patagonia cuenta con un proceso de reclutamiento y selección de modalidad mixta, que combina instancias virtuales y presenciales. Durante 2025, el Banco incorporó una nueva modalidad presencial de *assessment* para todas las búsquedas internas, con la participación del área de Empleos y de la persona referente de la vacante, para fortalecer así la evaluación integral de los perfiles postulantes.

Por otra parte, la Entidad profundizó el uso de herramientas digitales orientadas a la evaluación de competencias y brindó talleres de Marca Personal, destinados a acompañar la preparación de las personas que participaron en las búsquedas internas del programa *#OportunidadesBP*. En esta misma línea, el Banco reforzó el concepto de Autodesarrollo, a través de la difusión de recomendaciones y herramientas prácticas orientadas al fortalecimiento de habilidades. Estas actividades se desarrollaron de manera presencial en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en modalidad virtual para el interior del país. En forma complementaria, Banco Patagonia continuó ofreciendo, de manera opcional, espacios de *feedback*, con el objetivo de acompañar la construcción del recorrido profesional y el desarrollo de carrera dentro del Banco.



Programas destacados del 2025

PROGRAMA DE INTERCAMBIO CON BANCO DO BRASIL

En 2025, el Banco llevó adelante la cuarta edición del programa de intercambio con Banco do Brasil. En el marco de esta iniciativa, 15 personas de distintas áreas de la Entidad participaron de una experiencia en Brasilia y Río de Janeiro, orientada a la puesta en común de experiencias y prácticas, y el fortalecimiento del vínculo con sus pares de Banco do Brasil.

PROGRAMA SUMANDO TALENTO

Con el objetivo de facilitar que los miembros del equipo puedan referir a personas de su red de contactos para cubrir distintas posiciones del negocio, el Banco impulsa una iniciativa que reconoce su participación mediante la entrega de puntos canjeables por productos en Club Patagonia por la incorporación de referidos a la Entidad.

#OPORTUNIDADES BP

Con el objetivo de promover el desarrollo profesional del equipo BP, el Banco prioriza la cobertura interna de las vacantes que surgen en las distintas áreas. En este marco, difunde las búsquedas de manera interna y desarrolla talleres de Marca Personal, orientados a brindar herramientas prácticas para fortalecer las habilidades en instancias de entrevistas, tanto individuales como grupales. En 2025, el Banco implementó el programa Guiando tu Desarrollo, a través del cual las personas participantes fueron acompañadas y orientadas de manera más efectiva las búsquedas internas.

PROGRAMA DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL

Durante 2025, Banco Patagonia puso en marcha el Programa de Orientación Vocacional, destinado a hijos e hijas de las personas que trabajan en el Banco. La iniciativa incluyó la realización de un test de orientación vocacional, orientado a identificar el perfil conductual y los talentos naturales de las personas participantes, así como a brindar sugerencias de carreras acordes a dichos perfiles. En forma complementaria, el Banco organizó un encuentro presencial, en el que se trabajó sobre el análisis de los informes individuales y se abordaron contenidos vinculados al desarrollo de competencias y al perfil del estudiante actual. Las actividades incluyeron temáticas asociadas al aprendizaje permanente, el pensamiento creativo y crítico, la colaboración, la resiliencia, la conciencia social y cultural, la autoconciencia, el espíritu emprendedor y la automotivación.

ALTAS Y ROTACIÓN	2025				2024			
	Altas	Bajas	Rotación (1)	Tasa nuevas contrataciones (2)	Altas	Bajas	Rotación (1)	Tasa nuevas contrataciones (2)
TOTAL	98	136	-1,34 %	3,47 %	85	127	-1,46 %	2,96 %
Por edad								
Menores de 30 años	56	20	1,27 %	1,98 %	41	16	0,87 %	1,43 %
De 30 a 50 años	34	82	-1,70 %	1,20 %	40	79	-1,36 %	1,39 %
Mayores de 50 años	8	34	-0,92 %	0,28 %	4	32	-0,97 %	0,13 %
Por región								
Áreas centrales	60	57	0,11 %	2,12 %	73	54	0,66 %	2,54 %
Sucursales CABA y Bs. As.	6	37	-1,10 %	0,21 %	2	33	-1,08 %	0,07 %
Sucursales del Interior	32	42	-0,35 %	1,13 %	10	40	-1,04 %	0,34 %
Por género								
Femenino	44	53	-0,32 %	1,56 %	34	48	-0,48 %	1,18 %
Masculino	54	82	-0,99 %	1,91 %	50	79	-1,01 %	1,74 %

Personas no binarias	0	1	-0,04 %	0,00 %	1	0	0 %	0,03 %
(1) Fórmula = (Altas - Bajas) / Total de personas colaboradoras.								
(2) Fórmula = Altas / Total de personas colaboradoras.								

11.3. Formación continua

Banco Patagonia promueve el crecimiento de su equipo a través de propuestas de formación orientadas a fortalecer competencias técnicas, desarrollar nuevas habilidades y acompañar la evolución de las personas.

19,2 horas de formación promedio por persona colaboradora

2.804 personas capacitadas

1.389 hombres y 1.415 mujeres

+ de 40.000 horas de formación

Estrategia de formación y desarrollo

Durante 2025, El Banco continuó consolidando su estrategia de formación y desarrollo a través de las Academias Patagonia, diseñadas para responder a las necesidades de formación de las personas que trabajan en el Banco y acompañar la evolución de todos los segmentos del negocio.

ACADEMIA COMERCIAL PATAGONIA

Esta propuesta, dirigida a las personas que se desempeñan en áreas comerciales del Banco, brinda formación diferenciada según el segmento de atención. Su objetivo es mantener actualizados a los equipos de la red de sucursales y los centros de empresas.

ACADEMIA DE NUEVAS HABILIDADES

A través de estas academias, la Entidad impulsa distintos programas orientados al desarrollo de nuevas habilidades, entre los que se incluyen las Becas de Especialización, la Academia de *Upskilling* y *Reskilling* y la Academia de Futuros Oficiales PyME, con el objetivo de acompañar la evolución de los perfiles y las necesidades del negocio.

ACADEMIA PATAGONIA VIRTUAL

La plataforma de *e-learning* de Banco Patagonia, llamada Academia Patagonia Virtual, ofrece una propuesta de formación abierta a todos los miembros del equipo. A través de esta herramienta, la Entidad brinda oportunidades de aprendizaje en diversas áreas, alineadas a los distintos roles del equipo, e incluye tanto contenidos de desarrollo como cursos normativos.

Programas destacados

Becas de Especialización

311 vacantes asignadas

Durante 2025, el Banco desarrolló dos ediciones del programa de Becas de Especialización, con un total de 311 vacantes, inscripción voluntaria y acompañamiento del 100 % por parte del Banco.

La propuesta incluyó formaciones vinculadas tanto a competencias técnicas como a habilidades blandas dentro de los siguientes ejes de formación: administración y finanzas, tecnología y programación, y habilidades y metodologías de proyectos.

Los cursos brindados incluyeron IA y Productividad, Introducción a Python, Introducción a Java, Introducción al Mercado de Capitales, Oratoria, Comunicación Interpersonal Eficaz, Inteligencia Emocional, Gestión de Proyectos, Introducción a UX, User Research, Power BI y Product Owner, entre otros.

Actualización para segmentos comerciales

En 2025, todas las academias comerciales iniciaron sus actividades con una charla de contexto macroeconómico, orientada a brindar un marco de análisis común para la gestión comercial.

En el caso de los oficiales de negocios de los segmentos Personas y Singular, el plan de formación incluyó contenidos vinculados a créditos, inversiones, segmentación estratégica, ciberseguridad y fraudes digitales.

Para el segmento PyME, el Banco desarrolló instancias de capacitación sobre productos, garantías, inversiones y créditos, junto con un programa específico de contabilidad y análisis de balances, orientado a acompañar la gestión comercial y el adecuado ofrecimiento de líneas de crédito y productos según el perfil de cada cliente.

Por su parte, la academia correspondiente al segmento Empresas abordó módulos vinculados a transaccionalidad, gestión de deuda y productos, con foco en el fortalecimiento de las capacidades técnicas del equipo.

Academia de Futuros Oficiales PyME

Con el objetivo de fortalecer el desarrollo de perfiles comerciales con proyección para el segmento PyME, Banco Patagonia lanzó la Academia de Futuros/as Oficiales PyME, desarrollada en conjunto con la Universidad Argentina de la Empresa (UADE).

La Academia contó con la participación de 30 personas de distintas provincias del país y se desarrolló entre los meses de agosto y noviembre, con una carga horaria total de 55 horas.

El programa combinó contenidos teóricos y espacios de aplicación práctica, abordando módulos de administración y finanzas, productos para empresas, créditos, garantías y gestión de mora, negociación, riesgos, gestión comercial, oratoria y presentaciones.

Las instancias de formación estuvieron a cargo de referentes de áreas clave del Banco y docentes de la Universidad. Como cierre del programa, las personas participantes trabajaron en equipos en el análisis de un caso de negocio, que fue presentado frente a Gerentes Regionales y equipos de Segmento y Créditos.

Áreas de Tecnología

Las áreas de Tecnología continuaron formándose mediante licencias en plataformas virtuales, a través de la cual las personas que se desempeñan en estos equipos recorren distintas rutas de aprendizaje definidas en función de sus necesidades y perfiles, para acompañar el desarrollo de competencias técnicas clave.

Actualización y Capacitación en Mercado de Capitales

El Banco sostuvo el Programa de Formación Continua para Idóneos en Mercado de Capitales, orientado a acompañar la actualización permanente de las personas que desempeñan funciones en este ámbito. La propuesta incluyó una Jornada de Actualización, en la que se abordaron los principales cambios normativos y el contexto del mercado de capitales a nivel nacional e internacional.

Asimismo, el programa contempló un curso de preparación para el examen de idoneidad de la Comisión Nacional de Valores (CNV), destinado a las personas cuya posición lo requiere, con el objetivo de fortalecer su conocimiento técnico y garantizar el cumplimiento normativo.

Programas de Becas

Banco Patagonia apoya el desarrollo del talento a través de becas para formación de grado y posgrado, especializaciones y programas técnicos. El acompañamiento es de hasta 70 % en carreras de grado y de hasta 50 % en propuestas de posgrado.

Para postularse, las personas deben contar con al menos un año de antigüedad en el Banco y un desempeño laboral y académico destacado. El proceso de selección se realiza una vez al año y contempla propuestas formativas afines a la posición desempeñada o al negocio bancario.

Prevención de Lavado de Activos y Compliance

El Banco sostiene espacios de formación orientados a fortalecer la cultura de integridad y el cumplimiento normativo. En este marco, la Entidad llevó a cabo la Jornada Anual de Prevención de Lavado de Activos, *Compliance* e Integridad Sostenible, que permitió actualizar conocimientos vinculados a la prevención del lavado de activos, el financiamiento del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva, así como abordar temáticas asociadas a *compliance*.

Asimismo, en el marco del Día del *Compliance Officer*, el Banco promovió un Encuentro de Integridad orientado a reforzar la reflexión y el compromiso de los equipos con los valores éticos y las buenas prácticas.

Programa de Reskilling & Upskilling

29 participantes y 136 horas de formación

El Banco impulsó una iniciativa orientada a personas interesadas en fortalecer y actualizar sus habilidades profesionales, con foco en *data analytics*. El programa tuvo como objetivo brindar herramientas para el trabajo con bases de datos, el análisis de información y la visualización de datos, contribuyendo a una mejor toma de decisiones. La propuesta tuvo una duración de nueve meses.

El recorrido fue completado por 29 personas de distintos perfiles y posiciones e incluyó 136 horas de formación, con clases semanales sincrónicas, evaluaciones y proyectos integradores. Los contenidos abordados comprendieron Introducción al Análisis de Datos, Excel Avanzado, SQL para Análisis de Datos, Power BI y Storytelling, y Python para Análisis y Visualización de Datos.

Programa de Liderazgo

Con el objetivo de seguir fortaleciendo la cultura organizacional, el Banco desarrolló un nuevo Programa de Liderazgo, segmentado según los distintos desafíos asociados a cada rol.

Para Gerentes de Área, Gerentes Regionales y Superintendentes, el Banco trabajó en conjunto con IDEA en un ciclo de charlas de actualización que abordó temáticas como ciencia de datos, *mindset* de innovación, tecnologías innovadoras, ciencias del comportamiento y filosofía y pensamiento innovador.

En el caso de Jefes, Coordinadores y Supervisores, la propuesta se enfocó en el fortalecimiento de competencias clave de liderazgo, mediante dinámicas orientadas a la construcción de confianza, la creatividad, la innovación y la visión de futuro.

Por último, para Gerentes de Sucursal y Gerentes de Centros de Empresa, el Banco diseñó un programa estructurado en tres ejes: Gestión de Equipo, Gestión Comercial y Experiencia de Cliente, con foco en el rol del Gerente en la estrategia y en la resolución de conflictos.

Cantidad de horas de formación	2025	2024
Capacitación interna	43.090	31.757
- Idiomas	655	723
- Presencial y aula virtual	16.409	13.332
- Online	26.026	17.702
Capacitación externa	11.209	8.312
Total de horas	54.299	40.069

Cantidad de horas de formación/persona colaboradora	2025	2024
---	------	------

Horas/ por género		
Horas de formación/mujeres	19,25	13,54
Horas de formación/hombres	19,15	13,98
Horas de formación/ personas no binarias	0	30,00
Horas/ por categoría		
Alta Gerencia	17,19	14,27
Mandos Medios	29,25	15,66
Otros Colaboradores y Colaboradoras	18,13	13,55

Cantidad de personas colaboradoras capacitadas	2025	2024
Total	2.804	2.842
Por género		
Mujeres	1.415	1.424
Hombres	1.389	1.417
Personas no binarias	0	1
Por edad		
Menores de 30 años	195	229
De 30 a 50 años	1.798	1871
Mayores de 50 años	811	742
Por región		
Áreas centrales	1.213	1271
Sucursales CABA y Bs. As.	653	660
Sucursales del Interior	938	903

11.4. Gestión del desempeño

El Banco gestiona el desempeño de sus equipos a través de un proceso de evaluación anual por objetivos, que contempla dos instancias formales de revisión: una intermedia, a mitad de año, y otra al cierre del ejercicio.

La evaluación considera dos dimensiones: los objetivos organizativos, ligados a metas y resultados corporativos, y los objetivos personales, asociados al rol y a las tareas de cada posición.

11.5. Gestión del clima: contención y cuidado de las personas

95 % de participación en la encuesta de clima

Las personas constituyen un componente esencial para el Banco. En este marco, promueve un clima laboral positivo, basado en la colaboración, el diálogo y la cercanía.

Iniciativas que fomentan la cercanía

Comprometido con la construcción de espacios de trabajo positivos, Banco Patagonia lleva adelante diversas iniciativas orientadas a generar espacios de encuentro entre los talentos de distintas áreas y niveles de la Entidad.

En este marco, el Banco desarrolló encuentros de integración destinados a Gerentes, Gerentes Regionales y Superintendentes de todas las áreas, con la participación del Directorio. En el contexto del cierre del Plan Estratégico 2021–2025, estos espacios permitieron reflexionar sobre el cumplimiento de metas y los principales desafíos del negocio, con foco en el trabajo en equipo. Asimismo, se abordaron temáticas de actualidad, como la incorporación de la inteligencia artificial en la labor diaria, y se realizaron actividades lúdicas orientadas a fortalecer el *networking* y el intercambio entre los participantes.

El Directorio también participó en encuentros destinados a compartir experiencias e intercambiar opiniones con los equipos de distintas sucursales y áreas de la sede central, quienes fueron reconocidos por su destacado desempeño. Estas instancias contribuyeron a reforzar la cercanía entre el Directorio y los equipos de trabajo.

Además de los encuentros institucionales, Banco Patagonia desarrolló distintas propuestas de distensión orientadas a generar espacios informales de encuentro y fortalecer los vínculos entre los equipos. En este marco, la Entidad impulsó encuentros en formato *after*, que incluyeron propuestas lúdicas y sorteos. En el interior del país, cada equipo organizó su propio *after office* para promover la integración y el intercambio con otras sucursales.

En la misma línea, el Banco celebró las vacaciones de invierno en la sede central y en distintas localidades del país, con actividades pensadas para compartir junto a las familias. Estas jornadas invitaron a las personas colaboradoras a participar junto a hijos, nietos, ahijados y sobrinos en sus lugares de trabajo, a través de propuestas recreativas especialmente diseñadas para los más chicos. En la sede central, la celebración se desarrolló bajo la temática de superhéroes, mientras que en el resto de las localidades se implementaron distintas actividades lúdicas. En total, más de 2.600 personas participaron de estas iniciativas.

Un día distinto

El Banco celebró una nueva edición de Un día distinto en todo el país, una iniciativa orientada a promover espacios de encuentro e integración. En el área AMBA, las personas colaboradoras participaron de una jornada recreativa en un parque de diversiones, junto a familiares y amigos. En el resto del país, se desarrollaron celebraciones locales alineadas con el mismo espíritu de disfrute compartido e integración.

Encuesta de clima

Banco Patagonia fue certificada por GPTW como una gran empresa para trabajar.

El Banco llevó adelante la Encuesta de Clima Organizacional bajo la metodología de Great Place to Work (GPTW) con un 95 % de participación. Esta instancia permitió relevar percepciones vinculadas al entorno de trabajo, el vínculo con los líderes y la relación entre pares, y aportó información clave para comprender la experiencia de las personas en el Banco. Las dimensiones evaluadas incluyeron la credibilidad, el respeto, la ecuanimidad, el orgullo y el compañerismo.

Con el propósito de lograr una lectura integral de los resultados de la Encuesta y fortalecer una gestión del clima basada en la participación y el intercambio, la Entidad impulsó encuentros con líderes de sucursales y de áreas centrales.

Además, de forma complementaria, la Entidad realizó acciones orientadas a profundizar sobre las opiniones de las personas colaboradoras y detectar oportunidades de mejora. Entre estas iniciativas se destaca la visita a sucursales con los mejores promedios en la Encuesta para dialogar, reconocer los resultados alcanzados y relevar buenas prácticas asociadas a un clima laboral positivo. En la misma línea, el Banco desarrolló Culture Sessions con todos los líderes y reuniones de acompañamiento a Gerentes de Área, coordinadas por un referente de GPTW, con el acompañamiento del equipo de Clima Organizacional.

Las fortalezas identificadas por el equipo fueron:

- “El buen trato recibido, independientemente de la posición en el Banco”
- “La conducción honesta y ética del negocio”
- “Una mejor valoración de nuestros beneficios especiales”
- “La bienvenida con la que recibimos a los nuevos talentos”
- “La accesibilidad de los líderes y la facilidad de hablar con ellos”
- “Más acciones de asociadas a nuestro desarrollo y capacitación”
- “El orgullo por lo que logramos”
- “Celebración de eventos especiales”

Cultura de reconocimiento

Banco Patagonia concibe el reconocimiento como un motor clave para la motivación, el compromiso y la innovación. En este marco, impulsa programas orientados a consolidar una cultura de reconocimiento horizontal y equitativa, basada en la premisa de que cualquier persona puede recibir un reconocimiento especial.

A través del programa **#CrackBP**, el Banco distingue a las personas colaboradoras que se destacan por su esfuerzo, profesionalismo y dedicación en diferentes dimensiones de la experiencia laboral. En 2025, mediante **#CrackBP Estrellas Comerciales y Operativas**, la Entidad reconoció a aquellas personas que realizaron aportes relevantes al cumplimiento de los objetivos comerciales del Banco. A lo largo del año, se llevaron adelante dos instancias de premiación, en las que participaron más de 100 miembros del equipo de todo el país.

Por su parte, **#CrackBP Experiencia del Cliente** reconoció a los equipos de áreas centrales por la calidad de la atención brindada al cliente interno, a partir de encuestas anónimas y generales. De esta forma, el Banco fomentó una cultura que pone al cliente en el centro, en cualquiera de sus formas.

El programa también incluyó **#CrackBP Después de Hora**, una iniciativa orientada a poner en valor los talentos personales de las personas colaboradoras fuera del ámbito laboral. En esta instancia, las personas participantes fueron votadas por toda la nómina y recibieron el acompañamiento del Banco para potenciar sus proyectos y pasiones.

Finalmente, el Banco llevó adelante la elección de los **#CrackBP del Año**, a través de un proceso de nominación abierta, voluntaria y horizontal, en el que los colaboradoras y colaboradores postularon a quienes consideraron merecedores de reconocimiento por su aporte al clima interno, su vocación de enseñanza, su actitud solidaria o por representar los valores del Banco. Las 10 personas más votadas fueron reconocidas por su **#ActitudCrackBP** en un encuentro junto al Directorio.

11.6. Diversidad e inclusión

Banco Patagonia mantiene un compromiso sostenido con los Derechos Humanos y promueve una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión. Durante 2025, el Banco avanzó en la consolidación de su enfoque en materia de diversidad e inclusión a través de un plan de acción anual con alcance en todo su ecosistema, que abarca al equipo, clientes, empresas proveedoras y la comunidad.

En este marco, la Célula Interdisciplinaria de Diversidad e Inclusión, creada en 2022, continuó desempeñando un rol central en el impulso de la transformación cultural iniciada en 2021. A lo largo del año, el Banco trabajó de manera transversal con distintas áreas para promover la incorporación progresiva de la perspectiva de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en los procesos, prácticas y decisiones.

Durante 2025, el Banco reafirmó y profundizó los siguientes objetivos estratégicos:

- fomentar la incorporación de la perspectiva de género y accesibilidad en las comunicaciones internas y externas del Banco;
- promover entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia y discriminación;
- integrar la perspectiva de género y accesibilidad en el diseño y desarrollo de productos, servicios y soluciones digitales, para promover la inclusión desde su concepción;
- impulsar el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo femenino, con el objetivo de avanzar hacia una mayor equidad de género en los espacios de toma de decisión; y
- consolidar una cultura organizacional que promueva activamente la Diversidad, la Equidad y la Inclusión en todos los niveles de la Entidad.

Banco Patagonia participó activamente en la Comisión de Género, Diversidad e Inclusión del Protocolo de Finanzas Sostenibles, incluyendo su Mesa de Trabajo sobre Discapacidad, espacios orientados a promover buenas prácticas en materia de género y a impulsar la incorporación de la perspectiva de discapacidad en el sector financiero.

Liderazgo femenino y equidad de género

En el marco de la evolución de su estrategia de sustentabilidad, el Banco identificó oportunidades de mejora en el eje de Género, particularmente en relación con el liderazgo femenino. En este contexto, 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, 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 nueve de las diez 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.

Inclusión de personas con discapacidad

Banco Patagonia aborda la inclusión de personas con discapacidad desde una perspectiva integral, orientada a generar experiencias concretas de participación, sensibilización y aprendizaje, tanto dentro de la Entidad como en su entorno cercano.

En este marco, el Banco incorporó de manera transversal la perspectiva de discapacidad en el programa Experiencia de Verano Patagonia, destinado a familiares de las personas que integran el Banco. En las ediciones 2024 y 2025, el programa contó con la participación de personas con distintas discapacidades y se fortaleció mediante el acompañamiento profesional de una consultora social especializada en discapacidad e inclusión.

Como parte de este abordaje, el Banco desarrolló acciones de sensibilización en las áreas que recibieron a las personas participantes del programa, con el objetivo de promover entornos de trabajo inclusivos, respetuosos y accesibles, y de acompañar a los equipos en la incorporación de la perspectiva de discapacidad en la experiencia cotidiana.

Asimismo, durante 2025 la Entidad amplió el alcance del ciclo de conversatorios virtuales sobre Discapacidad y Derechos, iniciado el año anterior. Estos espacios, que contaron con la participación de especialistas, lograron un alcance federal y convocaron a más de 150 personas de todas las regiones del país, así como de la Sede Central y del Centro de Contacto con Clientes. Las jornadas estuvieron orientadas a generar conciencia, promover el intercambio y fortalecer redes locales, y abordaron temáticas como el Certificado Único de Discapacidad (CUD), los derechos y prestaciones asociadas y la educación inclusiva.

Por último, el Banco acompañó a las personas del equipo que cuentan con familiares con discapacidad a través de jornadas de entrevistas con el área de Discapacidad de Swiss Medical. Estas instancias brindaron asesoramiento y apoyo en la gestión y presentación de la documentación requerida para los tratamientos correspondientes a 2026.

Sensibilización y comunicación

En 2025, la Entidad desarrolló distintas instancias de comunicación para acompañar la transformación cultural y fortalecer la agenda de diversidad e inclusión. Estas fueron:

- 3 de junio – Día del “Ni una menos”

- 28 de junio – Día internacional del Orgullo LGBTQIA+
- 3 de diciembre – Día Internacional de las Personas con Discapacidad

Además, Banco Patagonia impulsó acciones de sensibilización en el marco de distintas fechas especiales:

- **8 de marzo – Día Internacional de las Mujeres:** el Banco llevó adelante la charla “*Construyendo puentes hacia la igualdad*”, en alianza con Cuñá, empresa social que promueve la independencia económica de mujeres en contextos de vulnerabilidad. La actividad convocó a personas de distintas áreas internas y propuso un espacio de reflexión sobre las desigualdades estructurales de género y el rol de las organizaciones en la promoción de derechos y oportunidades laborales. Asimismo, junto a la misma organización, el Banco desarrolló una acción de voluntariado orientada a la intervención artística de productos textiles elaborados por mujeres en situación de vulnerabilidad.
- **28 de mayo – Día Internacional de Acción por la Salud de la Mujer:** en el marco de esta fecha, Banco Patagonia reafirmó su compromiso con la promoción y el cuidado de la salud de las mujeres, a través de acciones orientadas a la prevención y el bienestar. El Banco habilitó consultorios ginecológicos y la realización de estudios eco mamarios con devolución de informes, abiertos a todas las mujeres del Banco. En forma complementaria, se realizaron charlas vinculadas a la salud femenina.
- **3 de diciembre – Día Internacional de las Personas con Discapacidad:** en alianza con Swiss Medical, el Banco realizó la charla titulada “*Todos brillamos distinto: aceptación y superación de la discapacidad*”, a cargo de Daniela Aza, divulgadora y referente en discapacidad y diversidad. Durante el encuentro, se compartió su experiencia personal y se promovió la reflexión sobre mitos y estereotipos asociados a la discapacidad.

11.7. Comunicación interna

Banco Patagonia acompaña a sus equipos de trabajo mediante el soporte estratégico a proyectos e iniciativas de las distintas áreas. Con foco en el negocio y en la difusión de acciones orientadas a mejorar la experiencia de los clientes, el Banco desarrolla identidades visuales y piezas de comunicación en diversos formatos, con el objetivo de garantizar mensajes claros, consistentes y oportunos.

En 2025, el Banco lanzó la nueva plataforma de comunicación interna Workvivo, que alcanzó altos niveles de participación y *engagement*. Esta herramienta permite conectar a todo el equipo de Banco Patagonia en un único espacio para comunicar, difundir y compartir información en tiempo real. A lo largo del año, la red integró a más de 2.800 personas en todo el país y contribuyó a fortalecer el sentido de pertenencia, reconocer el trabajo en equipo y dar mayor visibilidad a los distintos proyectos del Banco.

Como novedad del período, la Entidad impulsó un podcast de educación financiera, con la participación de Lara López Calvo como *host* y referentes internos, orientado a concientizar y promover el intercambio de conocimientos sobre educación financiera. En paralelo, el Banco unificó la identidad visual de las comunicaciones internas, con el propósito de que todas las áreas comuniquen bajo un mismo *key* visual.

Las campañas de comunicación interna creadas durante 2025 fueron:

- **Ciberseguridad:** campaña orientada a promover el uso seguro de la inteligencia artificial.
- **Compliance:** difusión de la Semana de *Compliance* y realización de trivias para involucrar a las personas colaboradoras y fortalecer la cultura de la integridad.
- **Educación financiera:** lanzamiento de un podcast con la participación de Lara López Calvo como *host*, orientado a concientizar y promover el intercambio de conocimientos sobre educación financiera, acompañado por trivias para reforzar los contenidos abordados.
- **EvolucionaBP:** continuidad de la comunicación del proceso de transformación digital del Banco, a través de la difusión de las distintas etapas del proyecto, los principales hitos y los testeos segmentados de los próximos lanzamientos de los canales digitales.

Como resultado de estas iniciativas, el Banco logró activar al 100 % de su equipo en la plataforma Workvivo y alcanzar niveles de *engagement* superiores al 80 % durante la campaña de adopción. Para el próximo año, la Entidad buscará sostener estos niveles de participación, profundizar las campañas vinculadas al negocio y continuar innovando en contenidos y formatos de comunicación interna.

Indicadores de la Red Workvivo

- Más de 5.000 publicaciones que impulsaron el intercambio

- Más de 17.800 comentarios
- Más de 74.300 reacciones destacando la interacción con los contenidos
- Más de 17.300 mensajes enviados desde Workvivo Chat
- 362 piezas de comunicación creadas desde el área de Comunicaciones Internas
- 10 identidades visuales, en formato editable, para incentivar la autogestión de las diferentes áreas
- 2.788 usuarios activos

#SoyBP

En 2025, el Banco incorporó una segunda fase de la iniciativa #SoyBP, orientada a fortalecer la identidad corporativa y visibilizar las conexiones que se generan entre las personas a partir de compartir una misma cultura organizacional. A través de piezas audiovisuales, se reflejaron historias reales y experiencias que ponen en valor el sentido de pertenencia, el compromiso y los vínculos que se construyen dentro del Banco, así como también el acompañamiento al desarrollo y crecimiento profesional de nuestros equipos. Los contenidos fueron difundidos en los canales internos, promoviendo altos niveles de participación e interacción. La iniciativa generó conversaciones positivas que contribuyeron a reforzar la cultura, consolidar la identidad compartida y profundizar el orgullo de pertenencia.

Tour de Acciones 2025

En 2025, los Influencers de distintas áreas del Banco fueron protagonistas clave en la comunicación interna: pusieron su voz, su imagen y su energía para compartir con toda la organización, a través de diversas piezas audiovisuales, las principales acciones impulsadas durante el año por Desarrollo Humano. Estas producciones reflejaron los beneficios más valorados, las iniciativas de capacitación y desarrollo, las propuestas de bienestar para nuestros colaboradores, las instancias de reconocimiento, las celebraciones, los programas de sustentabilidad y también los momentos más divertidos que fortalecieron el espíritu de equipo.

11.8. Bienestar y salud del equipo

La estrategia de beneficios de Banco Patagonia busca que cada persona se sienta reconocida, acompañada y valorada dentro de la Entidad. Para lograrlo, ofrece una propuesta integral sustentada en cuatro pilares: “Para vos”, “Para tu Salud y Bienestar”, “Para tu Desarrollo” y “Para tu familia”.

Programa de Bienestar

El Banco concibe el bienestar de su equipo como parte de su propósito de acompañar el desarrollo de las personas. En este sentido, impulsa un Programa de Bienestar orientado a promover la salud física y emocional y a brindar acompañamiento en temáticas vinculadas a discapacidad y crianza.

El Programa se estructura en cuatro ejes y contempla acciones destinadas a personas de distintas edades, géneros y ubicaciones geográficas, con el objetivo de dar respuesta a diversas realidades y necesidades.

SALUD

- Campaña de vacunación antigripal, con 728 personas alcanzadas.
- Dos ediciones de las Semanas de la Salud, con la participación de 958 personas, que incluyeron:
 - Consultorios de dermatología, clínica, nutrición y kinesiología.
 - Chequeos oftalmológicos, evaluaciones ginecológicas y ecografías mamarias.
 - Laboratorio *in company*.
 - Taller de RCP y uso de DEA.
 - Jornadas de hemodonación.
 - Pausas activas y consultorios de masajes.
 - Charlas sobre distintas temáticas de prevención.
- Actividades especiales como Octubre Rosa, en el marco de la campaña mundial de concientización sobre el cáncer de mama, donde se realizaron consultas ginecológicas, ecografías mamarias y una charla de sensibilización y prevención.

BIENESTAR EMOCIONAL

- Espacios de encuentro, talleres y charlas orientados a fortalecer la empatía, la escucha y el equilibrio emocional. Algunas de las charlas del año fueron: *"Pensar la familia hoy: desafíos y tensiones"* y *"Previsión de la jubilación"*.
- Actividades sobre familia, prevención de consumos problemáticos, autorregulación emocional y preparación para la jubilación.

CRIANZA

- Acciones de acompañamiento en el retorno al trabajo luego de la licencia por maternidad.
- Espacios de lactancia y licencia por paternidad extendida.
- Talleres para madres y padres en todo el país. Algunos de ellos fueron: *"La familia y la vuelta al colegio"*, *"Taller sobre la serie de Netflix Adolescencia"*, *"Adopción, Identidad y Familia: Adoptar es alumbrar"*.

DISCAPACIDAD

- Asesoramiento y acompañamiento a personas del equipo con familiares con discapacidad a través de espacios de contención y recursos útiles.
- Conversatorios sobre discapacidad y derechos, orientados a promover la inclusión y la accesibilidad mediante el diálogo y la difusión de información.
- Acompañamiento, junto a Swiss Medical, en la gestión de coberturas y tratamientos para 42 personas del equipo.
- Taller *"Todos brillamos distinto: aceptación y superación de la discapacidad"*.

Salud y seguridad ocupacional

El Banco lanzó un e-learning obligatorio para toda la nómina, titulado *"Prevención y Cuidado en el Trabajo: conocé tu cobertura ART"*, orientado a brindar información sobre la protección vigente y los pasos a seguir ante accidentes o enfermedades laborales.

Los principales indicadores de salud y seguridad laboral son:

- Días de licencia por enfermedad: 17.470.
- Promedio anual de días de licencia por enfermedad/ persona colaboradora: 6,17.

Beneficios con foco en la salud y el bienestar

En 2025, la percepción de los beneficios del Banco, medida a través de la encuesta GPTW, superó los 80 puntos.

EJE	BENEFICIO	ACCIONES
Para vos	Convenios de descuento	Más de 20 convenios en distintos rubros a lo largo de todo el país.
	Condiciones preferenciales en productos	Paquetes Singular y préstamos personales, hipotecarios y prendarios con condiciones preferenciales para todo el personal. Seguros de automotor, hogar y mascotas, entre otros, con aranceles preferenciales. Durante 2025, el Banco recibió 217 solicitudes de personas del equipo para préstamos hipotecarios y prendarios.
Tu desarrollo	Obsequio por graduación	Premios para personas colaboradoras que se gradúan de carreras universitarias. En 2025, se entregaron 31 obsequios por graduación y realizaron dos eventos de reconocimiento para celebrar a los colaboradores y colaboradoras que obtuvieron su primer título de grado.
	Convenios de descuento con universidades y centros de formación	Más de 20 convenios con instituciones como ITBA, UADE, UCEMA, Universidad de San Andrés, CoderHouse, Educación IT, Open English y Casa Do Brasil, que promueven el estudio de carreras de grado y posgrado y cursos de idiomas, entre otros.

Familia	Regalos	Obsequios al personal en acontecimientos significativos de su vida. En 2025, el Banco realizó las siguientes acciones: • Celebración de 65 nacimientos. • Entrega de más de 1.700 kits escolares para los hijos del equipo en su regreso a la escuela, desde nivel inicial hasta la finalización del secundario. • Entrega de 123 kits de bienvenida a los nuevos integrantes del Banco y a participantes de los programas Experiencia de Verano 2025 y Talento BP – Edición Mujeres. • Entrega de 1.384 juguetes durante el Mes de las Infancias, con posibilidad de elección del presente para hijos del equipo.
	Subsidios especiales	Subsidios a personas colaboradoras con hijos con discapacidad y en caso de fallecimiento de familiares directos.
	Día Distinto	Día en el que cada miembro del equipo puede asistir acompañado de un invitado, y aquellos con hijos pueden participar junto a ellos.
	Vacaciones de Invierno BP	Actividad celebrada en todo el país para compartir una tarde en las oficinas y sucursales con hijos, sobrinos y nietos de los miembros del equipo.
	Colonia de vacaciones	Acompañamiento económico para las personas colaboradoras con hijos de hasta 11 años durante el periodo estival.
	Experiencia de verano	Programa para facilitar una primera experiencia laboral a familiares del equipo por un plazo de 30 días. 31 jóvenes participaron en enero y febrero de 2025.
Salud y bienestar	Medicina Prepaga y Seguro de Vida	Cobertura de medicina prepaga corporativa y un seguro de vida adicional para el miembro del equipo y su grupo familiar a través de un convenio corporativo. La cobertura abarca a cónyuge e hijos menores de 21 años o de 25 años si estudian y no trabajan, y se basa en un sistema de pool de aportes y contribuciones.
	Sportclub y Wellhub	Cuota preferencial en Sportclub o Wellhub para acceder a una amplia red de gimnasios de todo el país. En el 2025, más de 600 personas del equipo accedieron a este beneficio, que brinda opciones de acceso a actividades recreativas, entrenamiento físico y salud mental, como mindfulness, yoga, meditación.
	Jubilaciones	Acompañamiento a miembros del equipo en el marco del proceso jubilatorio, entrega de un regalo y realización de un ágape de despedida para compartir con su equipo de trabajo.
	Movilidad	Bicicleteros y vestuarios en el edificio corporativo.
Flexibilidad	Licencia en el mes de cumpleaños	Un día de licencia para disfrutar durante el mes del cumpleaños.
	Licencia por cuidado de Hijos/as	Licencia de hasta 3 días por año para acompañar a hijas/os de hasta 13 años que estén atravesando una situación de salud.
	Licencia por paternidad extendida	Extensión de la licencia de paternidad por 15 días para acompañar a los padres a compartir con su familia el nacimiento de sus hijos (5 días de licencia por encima de la ley).

Indicadores sobre licencias y reincorporaciones	2025		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cantidad de empleados que se tomaron una licencia por maternidad/paternidad	56	25	52	29

Cantidad de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizara su baja por maternidad o paternidad	54	24	50	29
Cantidad de empleados que se tomaron una licencia por maternidad/paternidad en el año anterior al período del Informe	52	29	67	42
Cantidad de empleados que se tomaron una licencia por maternidad/paternidad en el año anterior al período del Informe, y conservaron su empleo pasados doce meses desde su reincorporación	48	28	56	39
Tasa de regreso (1)	96,43 %	96,00 %	96,15 %	100 %
Tasa de retención (2)	92,31 %	96,55 %	83,58 %	92,85 %
(1) Fórmula= Empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja en el periodo objeto de la Memoria / Empleados que se tomaron una licencia en el periodo objeto de la Memoria *100 (2) Fórmula = Empleados que se tomaron una licencia en el año anterior al período de la Memoria, y conservaron su empleo pasados doce meses desde su reincorporación/ Empleados que se tomaron una licencia en el año anterior al período de la Memoria *100.				

12. CAPITAL SOCIAL

En el marco de su compromiso con el desarrollo sostenible, Banco Patagonia impulsa y acompaña iniciativas orientadas a la creación de valor compartido en las comunidades donde opera, contribuyendo al fortalecimiento del entramado social y económico local. Estas acciones se desarrollan de acuerdo con su Política de Sustentabilidad, que establece un marco de actuación basado en cuatro ejes estratégicos: desarrollo y promoción social, finanzas sostenibles e inclusión financiera, gestión de impactos ambientales y acción frente al cambio climático, y diversidad e inclusión. A través del trabajo conjunto con sus grupos de interés, el Banco orienta su gestión social al impulso de las economías locales, el acompañamiento a las empresas, el cuidado del ambiente y la promoción del bienestar de las personas y las comunidades, en pos de una sociedad más justa y equitativa.

12.1. Compromiso con la inversión social privada

Con el propósito de maximizar su impacto en la comunidad, el Banco promueve alianzas estratégicas para la implementación de programas propios y el acompañamiento de iniciativas impulsadas por el sector público, instituciones académicas y organizaciones de la sociedad civil, que aportan conocimiento especializado sobre las necesidades de las comunidades locales. A través de estas alianzas, se orienta la inversión social hacia el desarrollo y la promoción social, el impulso de las finanzas sostenibles y la inclusión financiera, así como la gestión y reducción de los impactos ambientales y la acción frente al cambio climático. En este marco, y con la diversidad y la inclusión como ejes transversales, el Banco continúa consolidando su transformación como una organización comprometida con el desarrollo sostenible y con la generación de valor para toda su comunidad.

Diagnóstico y evaluación del impacto social

El área de Sustentabilidad, dependiente de la Gerencia de Clima Organizacional - que reporta a la Gerencia Ejecutiva de Desarrollo Humano y Clima Organizacional-, es responsable de la coordinación de los programas de inversión social y de las acciones vinculadas a la gestión de sustentabilidad, desarrolladas en conjunto con otras áreas del Banco.

Como parte de su estrategia de Inversión Social y alineado a la Política de sustentabilidad, el Banco impulsa proyectos bajo tres modalidades. La selección de proyectos requiere de un análisis integral que permite realizar un diagnóstico sobre las principales necesidades de la comunidad, su alineación con los pilares de la estrategia institucional y la capacidad de incidencia de la Entidad.

Modalidades de implementación		
Programas diseñados en conjunto con especialistas para abordar temas de interés para la comunidad.	Detección de proyectos desde las sucursales, donde es posible identificar las necesidades dentro de los ámbitos de su inversión social, así como las organizaciones locales capaces de brindar respuesta.	Contacto desde organizaciones de la sociedad civil y/o diferentes instituciones para la creación de alianzas o generación de acciones conjuntas.

El proceso de selección de proyecto implica seguir determinados pasos para que los resultados sean los esperados. Primeramente, se definen los objetivos a alcanzar que será el punto de partida para el diseño de la propuesta. En este sentido, el Banco se apalanca en organizaciones sociales especialistas en la temática tanto para el diseño como para la implementación de manera conjunta. Asimismo, se determinan los indicadores que permitirán medir los resultados, el alcance y el impacto social de las iniciativas.

La evaluación de los proyectos constituye una herramienta clave para retroalimentar el ciclo de gestión, ya que permite identificar aprendizajes, oportunidades de mejora y resultados que se traducen en transformaciones concretas en la comunidad. Estos resultados son difundidos tanto a nivel interno como externo, con el propósito de fortalecer las iniciativas desarrolladas y visibilizar el impacto del trabajo realizado.

Ciclo de gestión de los proyectos

- 1- Evaluar y seleccionar el proyecto
- 2- Definir el objetivo
- 3- Diseñar el método de implementación junto a la organización aliada
- 4- Desarrollar un sistema para medir y evaluar impactos generados
- 5- Identificar aprendizajes y puntos de mejora, comunicar los resultados
- 6- Rediseñar y fortalecer el programa.

12.2. Desarrollo y promoción social

En el marco de su compromiso con el desarrollo social, la Entidad implementa iniciativas orientadas a fortalecer las comunidades locales, con especial foco en el acompañamiento de la educación formal, tanto en el nivel medio como en la educación superior, y en el impulso de propuestas que promueven el crecimiento y desarrollo local. A través del apoyo a proyectos con impacto social y en alianza con actores de distintos sectores, el Banco contribuye a la construcción de un desarrollo económico sostenible a nivel nacional.

Programa de Impulso de Emprendimientos en Río Negro

10 años del programa

+ de 6.500 emprendedores y 30 ganadores desde 2015

447 emprendimientos inscriptos en 2025

7 finalistas

3 ganadores

1 mención especial a emprendimiento con perspectiva de género

A través de esta iniciativa, orientada a convocar a emprendedoras y emprendedores de toda la provincia, el Banco brinda capacitaciones, mentorías y espacios de vinculación, y reconoce a los emprendimientos de triple impacto que se destacan en el certamen, desarrollado junto a la Fundación Nobleza Obliga.

Con una trayectoria de más de 10 años, el programa continúa creciendo y cuenta con el apoyo del sector público provincial y municipal, la Agencia de Desarrollo Económico Provincial (CREAR), cámaras de comercio locales y organizaciones de la sociedad civil.

En la edición 2025, se mantuvo la mención especial para proyectos con perspectiva de género, mediante la cual el Banco valoró aquellas iniciativas que promueven el empoderamiento económico de las mujeres y proponen soluciones a desafíos, necesidades u oportunidades vinculadas a la igualdad de género, ya sea a través de su oferta de productos o servicios, su modelo de negocio o su impacto en la comunidad.

De los más de 400 emprendedores participantes, se destacaron 20 proyectos que fueron incluidos en un catálogo virtual interactivo para la difusión de su trabajo.

Un jurado integrado por funcionarios provinciales y locales y gerentes del Banco seleccionó a los ganadores, de entre los 7 emprendimientos finalistas, quienes tuvieron la oportunidad de presentar sus proyectos. Finalmente, los más votados fueron premiados con capital semilla otorgado por el Banco.

Proyectos Ganadores		
Emprendimiento	Localidad	Rubro
Athos Micro destilería	San Carlos de Bariloche	Elaboración de productos Athos Gin y Athos Bitter, bebidas hechas a base de botánicos naturales, alcohol neutro tridestilado y agua mineral natural de manantial, sin colorantes ni conservantes. Sus productos reflejan la identidad de Bariloche y han sido reconocidos en concursos nacionales e internacionales.
Milvago Vermut Patagónico	Dina Huapi	Producción de vermut artesanal elaborado con vino tinto regional y hierbas silvestres de la estepa patagónica. Ofrece una propuesta local y sostenible, con fuerte identidad territorial, orientada a bares, restaurantes y hoteles.
YOsoy	San Carlos de Bariloche	Diseño y elaboración de productos didácticos y funcionales que combinan lo lúdico con lo terapéutico. Sus propuestas estimulan y acompañan a personas de todas las edades en ámbitos educativos, de salud y en el hogar.

Mención especial: Leona (General Roca): Emprendimiento de diseño sustentable que produce bolsos únicos a partir de materiales textiles reciclados, promoviendo la economía circular y la reducción del impacto ambiental. Cada pieza combina identidad, calidad y funcionalidad, resignificando residuos y transformándolos en productos con valor social y ambiental, a la vez que impulsa un consumo consciente y con propósito.

En pos de fortalecer el ecosistema emprendedor, Banco Patagonia continuó integrando a su cartera de empresas proveedoras a los emprendedores y emprendedoras de la provincia. Además, todos los participantes que completaron los cursos de capacitación tuvieron la posibilidad de acceder al paquete de productos Emprendedores de Río Negro, totalmente bonificado y diseñado para acompañar su operatoria cotidiana. Adicionalmente, los emprendedores y emprendedoras accedieron a la solución de cobranzas WAPA y recibieron, como beneficio de bienvenida, un *cashback* por única vez para aquellos que comenzaron a acreditar sus ventas a través del Banco.

Apoyo a las escuelas técnicas

A través del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), en el marco de la Ley N.º 22.317 y del régimen de Crédito Fiscal, el Banco acompañó siete proyectos de equipamiento y acciones formativas de escuelas de educación técnica correspondientes a la convocatoria realizada en 2024, por un monto total de \$12.267.704,00 para acciones formativas.

Dado que el INET abrió una nueva convocatoria durante el segundo semestre de 2025, el Banco presentó diferentes proyectos siendo aprobados ocho de ellos sumando un importe total de \$162.254.480,00. Al finalizar el año, dichos

proyectos recibieron gran parte del monto destinado a equipamiento por un total de \$149.564.484,00. Los fondos restantes por un total de \$12.689.996,00 para acciones formativas serán recibidos durante el año 2026.

12.3. Finanzas sostenibles e inclusión financiera

Banco Patagonia concibe la educación financiera como una herramienta clave para la inclusión. Por ello, desarrolla iniciativas de concientización y de capacitación adaptadas a diferentes públicos que contribuyen a mejorar los hábitos, conocimientos y capacidades de las personas para una mejor planificación de su economía.

Programa de Economía Personal

Más de 2.000 estudiantes alcanzados

80 escuelas

16 provincias

Con un recorrido de nueve ediciones, este programa, desarrollado bajo modalidad virtual y en alianza con la Fundación Junior Achievement Argentina, tiene como objetivo que jóvenes a partir de los 13 años adquieran herramientas de planificación económica personal, promuevan el uso responsable de los recursos financieros e incorporen nociones básicas del sistema financiero.

A través de distintas actividades, las personas participantes adquirieron conceptos prácticos de economía personal, diseño de presupuestos personales y familiares, y reflexionaron sobre la importancia del ahorro y la planificación financiera. El programa abordó contenidos vinculados al consumo responsable, incluyendo el análisis de los distintos tipos de publicidad y la toma de decisiones de compra inteligentes. En este marco, los estudiantes trabajaron sobre la identificación de gastos, la elaboración de presupuestos y la evaluación de distintos escenarios financieros (superávit, déficit y equilibrio), así como sobre la diferencia entre compras emocionales y racionales, los métodos de pago disponibles y las distintas formas de generación de ingresos y tipos de trabajo.

Programa Socios

Más de 300 estudiantes alcanzados

12 escuelas

34 sucursales

En línea con las iniciativas de desarrollo y promoción social orientadas a jóvenes, este programa ofrece a estudiantes del último año de la escuela secundaria la posibilidad de participar en una experiencia de inmersión laboral por un día en sucursales y áreas centrales del Banco. A través del acompañamiento de la Fundación Junior Achievement Argentina, los participantes compartieron una jornada con profesionales Voluntarios Patagonia, lo que les permitió conocer de primera mano el ámbito de trabajo y profundizar su acercamiento a las carreras de su interés.

Taller Vos y aprender a ahorrar

Más de 1.000 jóvenes alcanzados

Este taller de introducción al sistema financiero fue desarrollado por personas voluntarias de Banco Patagonia en diferentes escuelas secundarias. Durante el encuentro, compartieron con los estudiantes herramientas básicas para el ahorro y la administración responsable de sus finanzas. El objetivo fue lograr que los jóvenes aprendieran a gestionar sus ingresos de manera eficiente y fomentar la toma de decisiones responsables como parte de su preparación para el inicio de la vida laboral.

Programa Un Click de Confianza

Más de 700 adultos mayores participantes

Mediante este programa, Banco Patagonia continuó reforzando su compromiso con la inclusión financiera de personas mayores de 60 años, promoviendo el uso de canales digitales y facilitando recursos que favorecieron una operatoria más segura, ágil y autónoma.

A lo largo de 2025, el Banco llevó a cabo talleres presenciales en distintos centros e instituciones de adultos mayores en diversas localidades del AMBA y de la provincia de Río Negro, lo que afianzó su compromiso con la educación e inclusión financiera y fortaleció los vínculos con las comunidades locales.

Las capacitaciones, diseñadas en formato presencial y grupal, fueron coordinadas por Voluntarios Patagonia e incluyeron contenidos educativos breves, como videos y simuladores de operatoria en canales digitales, lo que permitió a las personas mayores adquirir mayor seguridad y confianza en el uso de estas herramientas. Asimismo, se reforzaron conceptos vinculados a la prevención del fraude digital y a la operatoria segura en entornos online.

Para su implementación, el Banco estableció alianzas con instituciones de referencia en todo el país, lo que posibilitó una llegada coordinada y transparente a las personas mayores.

Voluntariado

980 voluntarios

10 iniciativas propuestas nacionales en formato virtual y presencial

Con el objetivo de contribuir al bienestar de las comunidades y canalizar el compromiso solidario de sus equipos, el Banco impulsó proyectos bajo un esquema de responsabilidad compartida, en el que la Entidad acompañó mediante la coordinación, la logística, la provisión de insumos y el financiamiento, mientras que las personas voluntarias participaron activamente aportando su tiempo y dedicación.

ORGANIZACIÓN ALIADA	INICIATIVA	BENEFICIARIOS DIRECTOS	ALCANCE TERRITORIAL
Fundación Junior Achievement Argentina	“Socios por un día”. Recepción de estudiantes del último año de escuelas secundarias en sucursales y áreas del Banco, para conocer el mundo del trabajo a través del intercambio con Voluntarios Patagonia.	Estudiantes del último año de escuelas medias	Nacional
Banco Patagonia -Programa propio	“Vos y Aprender a Ahorrar”. Talleres de educación financiera para estudiantes de escuelas secundarias, a cargo de Voluntarios Patagonia, enfocados en el desarrollo de habilidades de ahorro y gestión financiera.	Estudiantes de escuela media	Nacional
Banco Patagonia -Programa propio	“Una Banda Solidaria”. Concurso interno de proyectos de impacto social presentados por colaboradores y colaboradoras, donde los seis más votados recibieron un premio económico para su implementación.	Organizaciones sociales	Nacional
Cuña	“Jornada 8M”. Personas voluntarias participaron en una actividad solidaria.	Mujeres	

W - Commercer	"Tus km dejan huella" - Refugio El Campito. Voluntarios de todo el país sumaron más de 600 kilómetros, transformados en alimentos para perros alojados en el refugio.	Animales en refugio	Nacional
Capital Humano ONG	"Tejiendo Redes Solidarias". Personas que integran el Banco tejieron cuadraditos de 10x10 que se transformaron en mantas entregadas a niñas y niños hospitalizados en el Hospital Ex Casa Cuna.	Niñas y niños	Nacional
Mensajeros de la Paz Argentina	"Tus km más útiles". Voluntarios de todo el país sumaron más de 850 kilómetros, que se tradujeron en un aporte económico destinado a horas de apoyo escolar para más de 150 niñas y niños de Mensajeros de la Paz Argentina.	Niñas y niños	Nacional
Refugio "El Campito"	"Cuidado de perros". Jornada presencial en la que personas voluntarias colaboraron en distintas tareas y compartieron tiempo de calidad con más de 100 perros del refugio.	Animales en refugio	AMBA
Eco House	"Plantación de árboles". Personas voluntarias y sus familias plantaron 35 árboles nativos en la Reserva Costanera Sur, contribuyendo a la biodiversidad.	Acción con impacto ambiental positivo para la comunidad.	AMBA
Artecura Fundación Sí	"Fábrica de juguetes". Colaboradores y colaboradoras pintaron y decoraron juguetes donados a hospitales y organizaciones sociales. Además, se entregaron 150 cajas de alimentos a familias para Nochebuena.	Familias	Nacional

Concurso de Proyectos Solidarios 2025 ¡Una Banda Solidaria!

18 voluntarios presentaron proyectos 6 iniciativas ganadores

Un año más, el Banco impulsó una nueva edición de su certamen interno orientado a promover la participación activa de personas colaboradoras en la generación de valor social y ambiental en sus comunidades. A través de esta iniciativa, colaboradores y colaboradoras tuvieron la oportunidad de presentar proyectos desarrollados junto a organizaciones sociales locales, los cuales fueron difundidos en Workvivo y puestos a consideración de todo el personal. Como resultado, las seis iniciativas ganadoras recibieron apoyo económico destinado a su ejecución.

Objetivo del proyecto	Organización	Localidad	Tipo de beneficiarios
Promover la salud preventiva en trombofilia y trombosis, impulsando políticas públicas que garanticen el acceso equitativo y temprano al diagnóstico en todo el país, y brindar	Trombofilia y Trombosis Argentina Asociación Civil	CABA	Madres, bebés, niños y adultos que atraviesan estas patologías.

acompañamiento y medicación esencial a personas en situación de vulnerabilidad.			
Brindar atención integral a animales en situación de calle mediante la provisión de alimento, atención veterinaria y cuidados esenciales, con el fin de mejorar su calidad de vida y acompañar su recuperación hasta lograr hogares responsables y amorosos, alejándolos definitivamente de la calle.	Los callejeritos de Flores	CABA	Más de 50 perros y gatos rescatados
Brindar a jóvenes sordos herramientas que fortalezcan su autonomía, confianza y calidad de vida, promoviendo el desarrollo de sus habilidades y la igualdad de oportunidades.	Fundación de Lengua de Señas Argentina	CABA	200 niños sordos
Acompañar a la Fundación PRASAM en la reparación de los espacios dañados por las lluvias en su sede de Tristán Suárez, garantizando condiciones edilicias seguras y dignas para que niñas y niños puedan continuar recibiendo asistencia alimentaria y apoyo pedagógico en un entorno adecuado.	Fundación P.R.A.S.A.M	Tristán Suárez	Más de 80 niñas y niños
Mejorar las condiciones de higiene de personas y familias en situación de vulnerabilidad mediante la implementación y equipamiento de un espacio de lavado que facilite su cuidado personal y favorezca la inclusión social.	Parroquia Nuestra Señora de los Dolores	CABA	Más de 100 familias Más de 80 personas en situación de calle
Fomentar la educación científica y ambiental en las infancias mediante actividades lúdicas y participativas en territorio, despertando la curiosidad, promoviendo hábitos de cuidado individual y colectivo y sensibilizando sobre el ambiente y sus problemáticas desde una perspectiva de derechos.	Red de Jóvenes Solidarios	Mar del Plata	Más de 500 niñas, niños y adolescentes de 12 clubes barriales.

12.4. Impactos ambientales y cambio climático⁶

En 2025, Banco Patagonia continuó fortaleciendo su gestión ambiental y climática, profundizando las acciones orientadas a mitigar los impactos ambientales derivados de sus operaciones y a promover prácticas sostenibles alineadas con los desafíos del cambio climático.

En este marco, la Entidad dio continuidad a la medición de su huella de carbono correspondiente a los alcances 1 y 2 en la sede central, la red de sucursales y el edificio Luzuriaga, así como a la identificación de otras emisiones relevantes, como parte de un proceso de mejora continua en la gestión de su desempeño ambiental.

En paralelo, el Banco continuó trabajando en la concientización interna, la optimización del consumo de recursos y la gestión responsable de los residuos generados en sus operaciones, promoviendo la adopción de buenas prácticas ambientales en toda la organización.

⁶ Consultar sección 13.2 para más información sobre la gestión de esta temática.

12.5.Diversidad e inclusión⁷

Banco Patagonia trabaja de manera sostenida para promover la igualdad y la diversidad en toda la organización. En el marco de este compromiso, durante 2025 la Entidad continuó profundizando su comprensión sobre la temática, lo que permitió identificar fortalezas y oportunidades de mejora en el camino hacia la construcción de un banco más diverso e inclusivo.

Asimismo, el Banco continuó capacitando a sus colaboradores y colaboradoras con el objetivo de brindar una atención a clientes respetuosa, igualitaria e inclusiva, y de concientizar sobre el rol que cada persona que integra la organización desempeña en la promoción de un entorno laboral responsable e inclusivo.

Como miembro del Protocolo de Finanzas Sostenibles de Argentina, Banco Patagonia promueve la adopción de buenas prácticas y fomenta espacios de intercambio y colaboración con otras empresas y organizaciones comprometidas con la diversidad, la inclusión y el desarrollo sostenible.

Durante 2025, la Entidad impulsó acciones con impacto en todo su ecosistema y cadena de valor. Entre ellas, se destacó la promoción de compras sostenibles a proveedores integrados por mujeres de comunidades vulnerables, así como la consolidación de programas orientados al desarrollo del talento femenino, como Mentorías para Mujeres y Talentos BP – Edición Mujeres.

En línea con este enfoque, el Banco sostuvo instancias de capacitación y sensibilización dirigidas a sus equipos, orientadas a fortalecer prácticas de atención basadas en el respeto, la equidad y la inclusión, y a consolidar una cultura organizacional comprometida con la diversidad.

12.6. Empresas proveedoras de Banco Patagonia

2.024 empresas proveedoras activas

93,15 % de montos de pagos realizados a empresas proveedoras radicadas en el país

Banco Patagonia promueve una gestión de la cadena de suministro basada en la ética, la transparencia y en el cumplimiento de principios orientados a asegurar la calidad de los bienes y servicios contratados, y a fortalecer la sostenibilidad de sus operaciones.

De acuerdo con las necesidades de su actividad, la Entidad contrata productos y servicios de los rubros de tecnología, construcción, marketing, *merchandising* y gráfica, consultoría, limpieza y seguridad y otros afines a la actividad que desarrolla.

Con el objetivo de contribuir al desarrollo de la economía local, la mayor parte del gasto del Banco en la adquisición de bienes y servicios se destina a empresas proveedoras radicadas en el país, con especial foco en pymes.

Asimismo, el Banco avanza en la incorporación de criterios sustentables en la selección de nuevas empresas proveedoras, entre los que se incluyen la adquisición de insumos elaborados con materia prima reciclada.

Perfil de empresas proveedoras	2025	2024
Empresas proveedoras activas	2.024	1.855
% de montos de pagos efectuados a empresas proveedoras radicadas en el país	93,15 %	90,96 %
Pago a empresas proveedoras	\$266.826.092.656	\$166.603.342.687
% de pagos efectuados al exterior del país	6,85 %	9,04 %

Digitalización y automatización de procesos

⁷ Consultar sección 11.6 para más información sobre la gestión de esta temática.

En materia de gestión, Banco Patagonia impulsa iniciativas sustentables, entre las que la digitalización y la automatización de procesos constituyen uno de los principales ejes de acción.

En este marco, el Banco profundizó la automatización del proceso de rendición de gastos en sucursales y consolidó el circuito sin papel en las aprobaciones de compras que requieren intervención del Directorio. Actualmente, este proceso opera de manera íntegramente digital a través de correo electrónico, en reemplazo del armado previo de legajos en formato papel, mientras que el resto de las compras se canalizan mediante una plataforma web con un flujo 100 % digital.

Asimismo, el Banco consolidó el circuito de aprobación de propuestas técnicas en modalidad completamente online, fortaleciendo la eficiencia operativa y reduciendo el uso de papel.

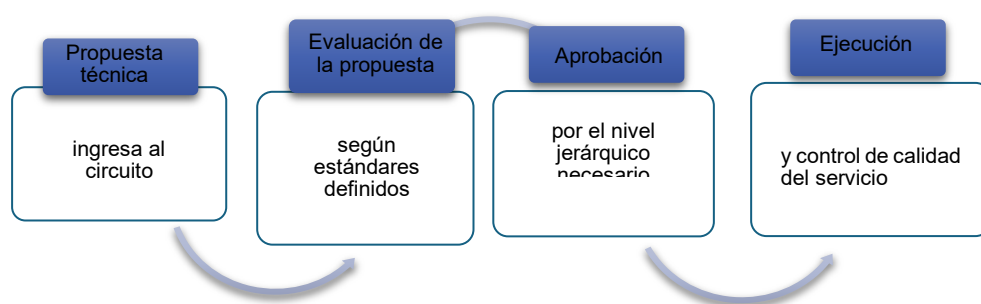
Proceso de selección y contratación

El Banco cuenta con un proceso de selección y contratación de empresas proveedoras orientado a garantizar criterios de transparencia, equidad y alineación con sus valores. A través del área de Compras, la Entidad verifica el cumplimiento de estándares definidos, con especial foco en aspectos vinculados a la sostenibilidad y la integridad.

El proceso de selección y contratación inicia con la presentación de la propuesta técnica por parte de las empresas interesadas, quienes deben completar un formulario de requerimiento inicial (RFI). Este relevamiento permite al Banco contar con información clave para evaluar la idoneidad de las empresas proveedoras en distintas dimensiones, entre las que se incluyen la situación contable, financiera, legal e impositiva; la capacidad organizativa; la cartera de clientes; los aspectos laborales; las certificaciones de calidad; las medidas de prevención de lavado de dinero; la gestión de residuos y otros aspectos ambientales; y los planes anticorrupción y la relación con el Estado.

Una vez presentada la información requerida, el Banco continúa el proceso a través de distintas instancias que contemplan la incorporación de la propuesta al circuito interno, su evaluación conforme a los estándares establecidos, la aprobación según el nivel jerárquico correspondiente y, finalmente, la ejecución y el control de calidad del servicio prestado.

De manera complementaria, el área de Compras verifica la inexistencia de conflictos de interés entre el área solicitante y la empresa proveedora. De esta forma, la Entidad refuerza una selección alineada con los principios de ética y transparencia del Banco.



Proceso de evaluación

A partir de la recepción de la solicitud, Banco Patagonia evalúa a las empresas proveedoras a partir de los lineamientos establecidos en su Manual de Compras y Contrataciones, alineado con los requerimientos del Sistema de Gestión de la Calidad y la Norma ISO 9001. En este marco, analiza la situación contable, financiera, legal e impositiva de cada empresa proveedora, así como la documentación vinculada a aspectos laborales. Complementariamente, consulta a ARCA para evitar el uso de facturas apócrifas.

Durante 2025, la Entidad siguió profundizando estos controles y no identificó empresas proveedoras con impactos sociales o ambientales negativos significativos, ya sean reales o potenciales.

Gestión ética de la cadena de suministro

Comprometido con asegurar las relaciones éticas en la cadena de suministro, Banco Patagonia implementa sus Principios Éticos para la Gestión de Proveedores en su normativa de compras y en la totalidad de los documentos de formalización de las contrataciones.

En los contratos y las órdenes de compra, la Entidad exige a las empresas proveedoras la toma de conocimiento de estos lineamientos y refuerza su cumplimiento tanto en las renovaciones como en las nuevas contrataciones. Asimismo, actualiza de manera periódica los modelos contractuales, con el objetivo de asegurar que las empresas proveedoras cuenten con información clara y actualizada sobre estos compromisos.

En 2025, el Banco incorporó mejoras en su proceso de debida diligencia de empresas proveedoras, orientadas a fortalecer la evaluación de aspectos vinculados a ética, integridad y políticas anticorrupción. En este sentido, profundizó los controles aplicados en materia de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo y logró consolidar un abordaje preventivo y alineado con las mejores prácticas. Por otro lado, continuó incluyendo en sus contratos una cláusula de responsabilidad ambiental vinculada al manejo, traslado, acopio, uso y disposición final de materiales o residuos peligrosos.

Durante 2025, el Banco incorporó mayores controles sobre las potenciales empresas proveedoras en relación con la prevención de lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.

Por último, la Entidad sostuvo la capacitación continua de la Gerencia de Compras en temas de integridad y procedimientos anticorrupción. A lo largo del año, todas las personas que integran esta Gerencia participaron de instancias de formación específicas, con el objetivo de fortalecer una gestión ética y responsable de la cadena de suministro.

Canales de comunicación

Banco Patagonia mantiene una comunicación permanente con sus empresas proveedoras, a través de distintos canales que facilitan el intercambio y el seguimiento de la relación comercial. Entre los medios utilizados se incluyen llamadas telefónicas, correos electrónicos, videoconferencias y reuniones presenciales.

En el marco de su Programa de Integridad, la Entidad pone a disposición de todos sus grupos de interés, incluidas las empresas proveedoras, un canal confidencial de denuncias (Línea Ética) para el reporte de irregularidades. Este canal se encuentra disponible en el sitio web institucional y se difunde de manera sistemática en las órdenes de compra, los contratos celebrados y en la firma de los correos electrónicos del área de Compras.

13. CAPITAL NATURAL

El compromiso de Banco Patagonia con la sostenibilidad ambiental se materializa tanto en la gestión de los impactos directos de su operación como en la responsabilidad asumida sobre los impactos derivados de su actividad financiera.

13.1. Generación de valor ambiental en el negocio

La Entidad busca generar valor ambiental en el marco de su modelo de negocio y fortalecer la solidez y resiliencia de su cartera mediante la ampliación progresiva del financiamiento de proyectos que incorporan criterios ambientales, sociales y de gobernanza.

Análisis de riesgos sociales y ambientales⁸

⁸ Para más información ver sección de "Riesgos ambientales y sociales" en el capítulo de "Gestión integral de riesgos" en esta Memoria.

2.958 propuestas de crédito analizadas bajo criterios sociales y ambientales**\$12.306.330MM analizados****100 % de las propuestas de calificación aprobadas cumplieron con los requisitos solicitados en materia social y ambiental**

El Banco, cuyas operaciones responden globalmente a una Política de Riesgo Social y Ambiental, cuenta con una operatoria específica para analizar el impacto de sus productos y servicios. Denominada Sistema de Análisis de Riesgos Sociales y Ambientales, esta operatoria analiza riesgos en clientes que cuentan con financiamiento a largo plazo de organismos multilaterales con un plazo igual o superior a USD 10MM.

Durante 2025, se categorizaron 2.958 propuestas de crédito equivalentes a \$12.306.330MM siguiendo los lineamientos del Código de Clasificación Industrial Uniforme (CCIU) provisto por Naciones Unidas en términos ambientales y sociales. Los sectores automotriz, financiero y *retail* fueron los más analizados bajo este sistema.

Financiamiento sostenible

En 2025, en su rol de colocador, la Entidad mantuvo la alineación con los Principios de los Bonos Verdes, un marco voluntario de referencia orientado a fortalecer la integridad y la transparencia del mercado. Estos lineamientos aseguran que los fondos obtenidos a través de estos instrumentos se destinen exclusivamente a financiar o refinanciar proyectos con beneficios ambientales claros y verificables.

Asimismo, el Banco continuó participando activamente en la Comisión Social y Ambiental del Protocolo de Finanzas Sostenibles, desde donde se promovieron diversas iniciativas orientadas a facilitar y fomentar la incorporación de políticas, herramientas y estándares vinculados a los criterios ASG en el sistema financiero.

13.2. Gestión de impactos directos

El Banco gestiona sus impactos directos con foco en la mejora de la eficiencia operativa de sus instalaciones y en la reducción del consumo de recursos como el papel y la energía.

Consumo de energía**8,65 % de ahorro energético en el consumo interno total del Banco con respecto a 2024****27 % de la energía comprada a una generadora sustentable para la sede central****15 sitios abastecidos 100 % con energía renovable desde noviembre**

Durante 2025, la Entidad continuó avanzando en la reducción de su consumo interno de energía. En comparación con 2024, el consumo total registró un ahorro adicional del 8,65 %, lo que refleja la consolidación de las medidas implementadas en los últimos años.

En paralelo, el Banco incrementó el uso de energía proveniente de fuentes renovables. En el caso de la sede central, el 27 % del consumo energético correspondió a energía adquirida a una generadora sustentable. Asimismo, en el mes de noviembre, 15 sitios del país (13 sucursales y 2 edificios centrales: Perón y Luzuriaga), comenzaron a abastecerse con energía renovable.

Migración a LED y uso racional de la iluminación

La migración a luminarias LED, junto con el reemplazo de equipamiento termomecánico y la promoción del uso racional de la energía, constituyen pilares fundamentales del ahorro de consumo energético logrado de manera sostenida año a año. Entre las iniciativas más destacadas se incluyen:

- Incorporación de tecnología de iluminación LED en 30 sucursales y áreas centrales, incluyendo cinco pisos de la torre ubicada en Av. de Mayo, junto con esquemas de iluminación y aire acondicionado bajo modalidad "a demanda" en distintos sectores.
- Definición de parámetros de uso eficiente para los sistemas de climatización, con equipos de aire acondicionado operando a 24 °C.

- Optimización del consumo energético en publicidades luminosas, mediante la adopción de iluminación LED en nueva cartelería y el control del apagado en franjas horarias no operativas.
- Sustitución de equipamiento termomecánico obsoleto en sucursales por unidades de alta eficiencia energética.
- Desconexión del servicio de gas natural en sucursales.

Consumo energético interno	2025	2024
Energía eléctrica (MWh)	13.915	15.232

Intensidad energética en KWh/m ²	2025	2024
Totales	10,81	12,04
Corporativo	12,60	13,44
Sucursales	10,60	11,80

Emisiones

En 2025, el Banco avanzó en la gestión de su huella de carbono mediante la medición de sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 1. Asimismo, estimó la reducción de emisiones GEI asociada a las iniciativas implementadas para disminuir su impacto ambiental.

Emisiones (1)	2025
Emisiones GEI Alcance 1 (Tn CO ₂)	6.233

(1) Se incluye en su cálculo la huella por energía eléctrica, gas, consumo de agua y gestión de residuos.

Reducción de emisiones	2025
Reducción de las emisiones de GEI como consecuencia directa de las iniciativas de reducción (Tn CO ₂) (1)	1.141,25

(1) Corresponde a la reducción interanual en el consumo eléctrico, de agua y de gas, y a la adquisición del 27 % de energía renovable en la Torre y los 15 sitios que, a partir del mes de noviembre 2025, se sumaron al esquema de energía renovable.

Como hito relevante del período, el Banco adhirió a la *Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)*, reafirmando su compromiso con la medición y gestión de las emisiones financiadas asociadas a su cartera de créditos y financiamientos. Esta adhesión constituye un paso clave para fortalecer la transparencia, comparabilidad y calidad de la información climática, y sienta las bases para una gestión más integral de los riesgos y oportunidades vinculados al cambio climático.

Respeto por la biodiversidad

Banco Patagonia cuenta con sucursales ubicadas en zonas de alto valor de biodiversidad. En estos territorios, desarrolla su actividad con un enfoque especial de respeto y cuidado del entorno natural, para procurar que sus operaciones no generen impactos negativos sobre los ecosistemas locales. Las sucursales emplazadas en dichas zonas son las siguientes:

- En La Rioja, la sucursal Chilecito.
- En Santa Cruz, la sucursal Calafate.
- En Tierra del Fuego, la sucursal Ushuaia.
- En Neuquén, las sucursales San Martín de los Andes y Villa La Angostura.
- En Río Negro, las sucursales El Bolsón, Ingeniero Jacobacci, Beltrán, Campo Grande, Los Menucos, Fernández Oro, y Enrique Godoy; los centros de atención Dina Huapi y Las Grutas; y los cajeros automáticos de Playas Doradas y Ñorquincó.

Gestión de documentos y ahorro de papel

33.550.798 documentos digitalizados**78 % de los trámites de paquetes de productos se realizaron mediante legajo digital**

Durante 2025, Banco Patagonia profundizó las iniciativas orientadas a reducir el consumo de papel y a consolidar esquemas de gestión documental digital. Estas acciones abarcaron tanto procesos internos como la relación con clientes y proveedores.

Digitalización de documentos

- Implementación de la firma digital para documentos anexos y listados que anteriormente se imprimían, junto con la adopción de impresión a doble faz para los comprobantes físicos que aún resultan necesarios (reducción del 50 % en el uso papel).
- Digitalización de la documentación asociada a procesos de clientes vigentes en paquetes, préstamos personales, alta de productos, adicionales de tarjetas de crédito y servicios mayoristas, así como también de los procesos de fallecidos y las altas en origen.
- Lectura y gestión de legajos mediante códigos de barras.
- Utilización de líneas telefónicas grabadas y correos electrónicos como canales válidos para la instrucción de operaciones de Fondos Comunes de Inversión y Títulos.
- Implementación de sistemas de identificación digital que permiten a los clientes abrir cuentas y operar en línea a través de Interbanking.
- Digitalización del proceso de alta y renovación de Acuerdos en Cuenta Corriente para los segmentos Empresas, Agronegocios, Pymes y Agropymes, lo que permitió eliminar el uso de formularios físicos en estas operatorias.

Reducción y eliminación de papel

- Eliminación del uso de papel en los procesos de compras y pagos, mediante la consolidación de un circuito digital para todas las instancias de aprobación.
- Registro en línea de las visitas a cajas de seguridad.
- Finalización de la automatización del proceso de captura de facturas.
- Oferta de préstamos personales sin necesidad de asistencia presencial en sucursales.
- Gestión remota de la venta de productos y servicios para segmentos mayoristas.
- Uso de dispositivos PAD para la firma digital en seguros y para la emisión de certificados electrónicos de depósitos e inversiones a plazo.
- Reorganización y optimización de procesos anteriormente ejecutados por Provincanje, incorporándolos al Banco bajo esquemas digitales.
- Automatización del envío de comprobantes de depósitos al Fondo de Desempleo mediante herramientas de RPA, lo que permite su remisión directa por correo electrónico a los empleadores y evita impresiones, traslados logísticos y horas de trabajo.
- Simplificación del proceso de apertura de cuentas comitentes en Patagonia Valores, con la unificación de formularios y una reducción del 60 % del uso de papel en el alta de clientes, junto con mejoras en el proceso de *onboarding*.
- Optimización del Formulario 03.0003 (carátula) a partir de la eliminación de hojas innecesarias o en blanco en un promedio de 1.200 legajos diarios, lo que representa un ahorro estimado de 48.000 hojas mensuales, equivalente a \$69.120.000 (aproximadamente USD 53.000) o 1.152 resmas.

Consumo de papel, en toneladas (1)		
	2025	2024
Resmas de papel carta	59,89	72,82
Resmas de papel A4	0,61	0,74
Resmas de papel oficio	0,12	0,17
Total	60,62	73,73

(1) Se toma como referencia que cada resma pesa 2,5 kilos.

El 100 % del papel utilizado es papel sustentable certificado (Certificación FSC)

Cantidad de trámites cursados de paquetes por modalidad		
	2025	2024

Con formularios impresos	16.119	27.400
Legajo digital-firma digital	81.470	111.638
Legajo digital-firma en papel	24.560	28.084
Legajo digital firma remota	58.168	67.170

Resumen digital		
	2025	2024
Cajas de ahorro mensuales	5.831.081	5.763.830
Cajas de ahorro cuatrimestrales	2.499.621	2.230.034

Gestión de residuos

Durante 2025, Banco Patagonia sostuvo las iniciativas de gestión diferenciada de residuos implementadas en años anteriores. El retiro de residuos húmedos y reciclables se realizó en todas las sucursales ubicadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en Comodoro Rivadavia, y a partir de noviembre de 2025 se incorporó la sucursal Córdoba Centro, ubicada en la provincia de Córdoba.

Desde 2021, el equipo de limpieza de las sucursales de CABA realiza la separación de residuos en origen, acopiándolos de manera diferenciada en bolsas específicas. Estos residuos son retirados por empresas proveedoras debidamente validadas, las cuales, además de cumplir con los procedimientos establecidos, registran el volumen de cada retiro y emiten remitos que discriminan entre residuos húmedos y materiales reciclables. Este sistema de trazabilidad permitió contar con información precisa sobre los volúmenes gestionados durante el ejercicio.

Como resultado de estas prácticas, en 2025 se retiraron 29.546 kg de residuos húmedos y 1.453 kg de materiales reciclables correspondientes a 37 edificios.

14. CIERRE

El Directorio hace llegar su agradecimiento a clientes, empresas proveedoras, instituciones financieras, organismos de control y accionistas por el apoyo recibido, y especialmente al personal de la Entidad por su esfuerzo, profesionalismo y compromiso demostrados durante el presente ejercicio.

26 de febrero de 2026.

15. ANEXO I: Lineamientos internacionales

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Esta Memoria fue elaborada en referencia con los Estándares GRI. En esta sección, se presenta el Índice de Contenidos GRI con sus respectivas páginas y notas para aquellos tópicos materiales definidos en el Análisis de materialidad descripto en este documento.

Declaración de uso	Banco Patagonia ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025 utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión	Verificación
--------------	-----------	-----------	---------	--------------

Contenidos Generales				
GRI 2: contenidos generales	2-1 Detalles organizacionales	2, 3.3-3.4 El nombre legal de la Entidad es Patagonia S.A y su sede central está ubicada en Buenos Aires, Argentina.		
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	2		
	2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	El período objeto de este informe es el año 2025 y la frecuencia de publicación es anual. Coordinación general: Gerencia Ejecutiva de Desarrollo Humano y Clima Organizacional. rse@bancopatagonia.com.ar (011) 4323 - 5517 Av. de Mayo 701, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. www.bancopatagonia.com.ar La fecha de publicación es febrero 2026.		
	2-4 Actualización de la información	La información presentada en el informe no afecta la comparabilidad con informes anteriores.		
	2-5 Verificación externa	Anexo II		
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	3.1, 3.3-3.4, 8, 10.1-10.5, 10.10, 12.6		
	2-7 Empleados	11.1		#
	2-8 Trabajadores que no son empleados	11.1		
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	6.2-6.6 La antigüedad de cada miembro en el Directorio, sus edades, así como sus currículos, donde se detallan las competencias relacionadas con temas económicos, ambientales y sociales, se encuentran publicados en el sitio institucional del Banco https://www.bancopatagonia.com.ar/institucional/organizacion/autoridades.php		
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	6.3		
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Ningún miembro del Directorio de Banco Patagonia cumple funciones ejecutivas.		
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impacto	5.3, 6.2-6.3, 7.1-7.5		
	2-13 Delegación de la	6.2-6.6		

	responsabilidad de gestión de impactos			
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	El Directorio del Banco emite la Memoria Anual Integrada.		
	2-15 Conflictos de interés	6.3		#
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	5.3 El Directorio conoce las opiniones y expectativas significativas de los grupos de interés a través de las presentaciones de los estudios de mercado, encuestas de satisfacción, análisis del clima laboral, evaluación de los programas de inversión social, entre otros. Entre las preocupaciones importantes se incluyen los temas seleccionados en el Análisis de Materialidad.		
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	6.3		
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	6.3		
	2-19 Políticas de remuneración	6.3, Anexo III		
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	6.3, Anexo III		
	2-21 Ratio de compensación total anual		No se reporta por restricciones de confidencialidad. Dado el contexto local en el que se desarrollan las actividades de Banco Patagonia, esta información resulta confidencial para salvaguardar la seguridad personal de los colaboradores y los altos mandos de la entidad.	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de	1		

	desarrollo sostenible			
	2-23 Compromisos y políticas	3.1-3.2, 5.1-5.2, 7.1, 7.4, 10.13, 11.6, 13.1		
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	3.1-3.2, 5.1-5.3, 6.3, 12.6		
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	5.2		
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	7.5		
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	No se registraron casos de incumplimiento de la legislación y las normativas.		
	2-28 Afiliación a asociaciones	3.5		
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	5.2-5.3, 7.5, 10.9, 11.5, 11.7, 12.6		
	2-30 Convenios de negociación colectiva	11.1		
TEMAS MATERIALES				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Procesos para determinar los temas materiales	5.3		
	3-2 Listado de temas materiales	5.3		
Gestión responsable de recursos				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 13.2		
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales por peso o volumen	13.2		
	301-2 Insumos reciclados utilizados	El Banco no utiliza elementos reciclados para realizar productos y servicios primarios. Sin embargo, utiliza papel sustentable fabricado a partir de fibra de caña de azúcar.		
Gestión de residuos				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 13.2		
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e	13.2		

	impactos significativos relacionados con los residuos			
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	13.2		
	306-3 Residuos destinados a eliminación	13.2		
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	13.2		
Lucha contra el cambio climático				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 13.1-13.2		
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	13.2		
	302-3 Intensidad energética	13.2		#
	302-4 Reducción del consumo energético	13.2		
	302-5 Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios	13.1, 13.2		
Indicador propio	Ahorro energético en sucursales y áreas centrales	13.2		
Indicador propio	Energía comprada para el edificio de Avenida de Mayo 701 a una generadora de energía sustentable	13.2		
Concientización ambiental				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 12.5		
Indicador propio	Acciones y campañas de concientización ambiental	5.1, 12.5		
Productos financieros de impacto				

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 13.1		
Indicador propio	Propuestas de crédito analizadas bajo criterios sociales y ambientales	13.1		
Experiencia del cliente				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 10.9		
Indicador propio	Medición de satisfacción de clientes	10.9		
Desarrollo de PyMEs y emprendimientos				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 12.6		
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	12.6 Se considera por local a todos aquellos proveedores ubicados dentro del territorio de la República Argentina.		#
Gestión y desarrollo del talento				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 11.1-11.4		
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	11.2		
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	11.8 El 100 % de las personas colaboradoras tienen contratos permanentes y de jornadas completas.		
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	11.3		#
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	11.3, 11.8		
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones	11.4		

	periódicas del desempeño y desarrollo profesional			
Indicador propio	Horas de formación a colaboradores	11.3		
Gestión de clima organizacional				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 11.5		
Indicador propio	Resultados de la encuesta de clima	11.5		
Desarrollo de la comunidad local				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 12.1-12.3		
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	12.1, 12.2		
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales– en las comunidades locales	No se registraron impactos negativos en las comunidades locales por el desarrollo de las operaciones del Banco.		
Indicador propio	Cantidad de inscriptos del programa Emprendedores de Río Negro	12.2		#
Indicador propio	Cantidad de beneficiarios de los programas de Inversión Social en educación	12.2-12.3		
Indicador propio	Beneficiarios directos del programa voluntariado corporativo	12.3		
Inclusión y educación financiera				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 10.12, 12.2-12.3		
Indicador propio	Iniciativas realizadas sobre educación	12.3		

	financiera para grupos de interés			
Indicador propio	Iniciativas realizadas para mejorar el acceso de personas desfavorecidas a los servicios financieros	12.2-12.3		
Indicador propio	Incremento de cajeros automáticos adaptados para el uso de personas no videntes	10.11		
Diversidad e inclusión				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 11.1, 11.6, 11.8, 12.5		
GRI 401: Empleo 2016	401-3 Permiso parental	11.8		
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados	11.1 El 100 % de los miembros del Directorio son hombres. En cuanto al desglose por edad, el 58,33 % tienen más de 50 años, y el 41,67 % restante tiene entre 30 y 50 años.		#
Ética y transparencia				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 7.1-7.5		
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	7.1		#
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	No se registraron casos de corrupción.		
Gestión integral del riesgo				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 7.1-7.5		
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	7.1-7.5		
Ciberseguridad y privacidad de la información				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 10.12-10.13		
GRI 416: Salud y seguridad de los	416-1 Evaluación de	10.12-10.13		

clientes 2016	los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la Seguridad			
	416-2 Casos de incumplimiento o relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	No se han registrado casos derivados del incumplimiento de la normativa descripta.		#
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No se han registrado reclamaciones en este sentido.		#
Innovación y tecnología				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 10.6-10.7, 13.2		
Indicador propio	Cantidad de clientes que operaron de manera digital	10.6-10.7, 13.2		
Gestión responsable de proveedores				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1-5.3, 12.6		
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Actualmente, Banco Patagonia no tiene conocimiento de la existencia de impactos negativos significativos en la cadena de suministros por este concepto.		
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Actualmente, Banco Patagonia no tiene conocimiento de la existencia de impactos negativos significativos en la cadena de suministros por este concepto. No obstante, lo mencionado, se efectúan controles respecto del cumplimiento de las obligaciones previsionales de ciertos proveedores definidos como "críticos" por tener personal trabajando en sus edificios.		

ÍNDICE DE CONTENIDOS SASB — BANCOS COMERCIALES

Con el objetivo de fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas, así como de dar respuesta a los requerimientos de analistas, inversores y otros grupos de interés, Banco Patagonia continúa reportando los indicadores de los estándares Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para bancos comerciales.⁹

Tema	Métricas	Ubicación/ respuesta
Seguridad de los datos	FN-CB-230a.1 (1) Número de filtraciones de datos, (2) porcentaje que implica información de identificación personal (PII), (3) número de titulares de cuentas afectados	No se han registrado reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.
	FN-CB-230a.2 Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos para la seguridad de los datos	7.1, 10.13
Generación de inclusión y capacidad financieras	FN-CB-240a.1 (1) Número y (2) Cuantía de los préstamos pendientes cualificados para programas diseñados para promocionar las pequeñas empresas y el desarrollo de la comunidad	Durante el período del reporte se otorgaron 168 préstamos por \$6.700MM en el marco del acuerdo orientado a la implementación de líneas de financiamiento destinadas a promover el desarrollo productivo, económico y territorial de la provincia de Río Negro.
	FN-CB-240a.3 Número de cuentas corrientes minoristas sin coste proporcionadas a clientes previamente no bancarizados o infrabancarizados	Durante el período del reporte se otorgaron 26.184 Cuentas Gratuitas Universales.
	FN-CB-240a.4 Número de participantes en iniciativas de educación financiera para clientes no bancarizados, infrabancarizados o desatendidos	12.2-12.3
Incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión en el análisis crediticio	FN-CB-410a.2 Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa (ESG) en el análisis de crédito	7.1, 13.1
Ética empresarial	FN-CB-510a.1 Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el fraude, uso de información privilegiada, antimonopolio, competencia desleal, manipulación del mercado, mala praxis u otras leyes o reglamentos relacionados de la industria financiera	Durante el período del reporte no hubo casos de procedimientos judiciales relacionados con el fraude interno, el uso de la información privilegiada, antimonopolio, competencia desleal, manipulación del mercado, mala praxis u otras leyes o reglamentos de la industria financiera.
	FN-CB-510a.2 Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades	7.5
Gestión del riesgo sistémico	FN-CB-550a.1 Puntuación en la evaluación de banco de importancia sistémica mundial (G-SIB), por categoría	No aplica, por no ser una entidad reconocida dentro de la categoría G-SIB.

⁹ La siguiente tabla presenta aquellos indicadores que Banco Patagonia tiene disponibles para publicar sobre el ejercicio 2025. La Entidad continúa trabajando para divulgar las demás métricas en los próximos ejercicios.

	FN-CB-550a.2 Descripción del enfoque para la incorporación de los resultados de las pruebas de resistencia obligatorias y voluntarias en la planificación de la adecuación del capital, la estrategia corporativa a largo plazo y otras actividades comerciales.	7.1 Las pruebas de estrés y la planificación de capital constituyen dos herramientas que el Banco utiliza para planificar sus decisiones futuras y evaluar el impacto potencial de escenarios macroeconómicos e idiosincráticos en su solvencia, liquidez y estado de resultados. La definición de escenarios ad hoc por parte del Comité de Riesgo Global permite identificar los principales puntos de vulnerabilidad del Banco y detectar riesgos potenciales que no hubieran sido previamente identificados.
Parámetros de actividad	FN-CB-000.A (1) Número y (2) valor de las cuentas corrientes y de ahorro por segmento: (a) personales y (b) pequeñas empresas	10.2-10.3 Al 31 de diciembre de 2025 se registraron 36.533 cuentas corrientes de clientes empresas con un monto total de \$282.004MM.
	FN-CB-000.B (1) Número y (2) valor de los préstamos por segmento: (a) personales, (b) pequeñas empresas, y (c) corporativos	10.2-10.3

16. ANEXO II: Informe de auditoría externa



KPMG
Boulevard 710 - 1º piso - C1106ABL
Buenos Aires, Argentina

+54 11 4316 5700
www.kpmg.com.ar

INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO DE CONTADORES PÚBLICOS INDEPENDIENTES SOBRE INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD

Señores Presidente y Directores de
Banco Patagonia S.A.
Av. de Mayo 701, Piso 24
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
CUIT: 30-50000661-3

Identificación de la información objeto del encargo

Hemos llevado a cabo un encargo de aseguramiento limitado sobre ciertos indicadores de sostenibilidad (en adelante, “los Indicadores”) contenidos en la Memoria Anual Integrada (en adelante, “la Memoria”) de Banco Patagonia S.A. (en adelante, “la Entidad”) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025. Los Indicadores objeto del encargo se detallan a continuación:

- Clientes
- Personas colaboradoras
- Sociedad
- Empresas proveedoras
- Ética y transparencia

Aparte de lo descrito en el párrafo anterior, que establece el alcance de nuestro encargo, no hemos aplicado procedimientos de aseguramiento sobre el resto de la información incluida en la Memoria y, en consecuencia, no expresamos una conclusión sobre esa otra información.

Responsabilidad de la Dirección de la Entidad en relación con la información objeto del encargo

La Dirección de la Entidad es responsable de la preparación y presentación razonable de los Indicadores de conformidad con los estándares GRI establecidos por la Junta de estándares globales de sostenibilidad (GSSB) (en adelante, “los criterios”). Asimismo, es responsable de seleccionar los criterios, y de preparar los Indicadores de conformidad con esos criterios, en todos sus aspectos significativos. Esta responsabilidad incluye el diseño, implementación y mantenimiento de controles internos, el mantenimiento de registros adecuados y la realización de estimaciones que sean relevantes para la preparación de los Indicadores, de forma que estén libre de incorrecciones significativas, ya sea debido a fraude o error.

Limitaciones inherentes en la preparación de la información objeto del encargo

La ausencia de una metodología o práctica generalmente aceptada para identificar, evaluar y medir información no financiera puede dar lugar a supuestos y criterios diferentes y con ello a valores no necesariamente comparables con los de otras entidades, lo que representa una limitación inherente.



Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad consiste en expresar una conclusión de seguridad limitada sobre los Indicadores basada en los procedimientos que hemos realizado y los elementos de juicio que hemos obtenido.

Hemos llevado a cabo el encargo de aseguramiento limitado de conformidad con las normas sobre otros encargos de aseguramiento establecidas en la sección V.A. de la Resolución Técnica N° 37 de la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (en adelante, "FACPCE"). Dichas normas exigen que planifiquemos y ejecutemos el encargo para expresar una conclusión sobre si tenemos conocimiento de alguna modificación significativa que deba realizarse en los Indicadores a efectos de que estén conformes con los criterios, y emitir un informe.

En un encargo de aseguramiento limitado de conformidad con la Resolución Técnica N° 37 de la FACPCE, se obtienen elementos de juicio válidos y suficientes como parte de un proceso sistemático, que incluye obtener un entendimiento del asunto objeto del encargo y de otras circunstancias del trabajo, realizar indagaciones principalmente a las personas responsables de la preparación de la información presentada y aplicar otros procedimientos analíticos y otros procedimientos apropiados, pero en el que los procedimientos tienen un alcance significativamente menor al de un encargo de aseguramiento razonable y, por consiguiente, no nos permite obtener seguridad razonable de que hemos tomado conocimiento de todos los temas significativos que podrían identificarse, motivo por el cual no emitimos una opinión sobre los Indicadores.

Somos independientes de la entidad y hemos cumplido con las demás responsabilidades de ética de conformidad con los requerimientos del Código de Ética del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de la Resolución Técnica N° 37 de la FACPCE y tenemos las competencias y la experiencia necesarias para llevar a cabo el encargo.

Procedimientos realizados

Un encargo de aseguramiento limitado sobre un informe de sostenibilidad consiste en hacer indagaciones, principalmente a los funcionarios responsables de la preparación de la información presentada en el informe, en realizar procedimientos analíticos y en obtener evidencia mediante otros procedimientos, según se considere apropiado. Estos procedimientos incluyeron:

- entrevistas con la Dirección para obtener un conocimiento sobre los procesos de la Entidad, con el objeto de determinar los asuntos relevantes para los grupos de interés de la Entidad.
- entrevistas con la Dirección en relación a la estrategia de sostenibilidad, las políticas sobre asuntos significativos y su implementación.
- entrevistas con el personal responsable de preparar la información incluida en la Memoria.
- con relación a la información financiera incluida en el Índice de contenidos GRI de la Memoria, identificada con (#), verificación de que surjan de los estados contables auditados de la Entidad al 31 de diciembre de 2025 y por el ejercicio finalizado en esa fecha.
- inspección, sobre bases selectivas, de documentación para corroborar ciertas manifestaciones de la Dirección.



Consideramos que los elementos de juicio que hemos obtenido proporcionan una base suficiente y apropiada para sustentar nuestra conclusión.

Conclusión

Sobre la base de los procedimientos realizados y los elementos de juicio obtenidos nada llamó nuestra atención que nos hiciera pensar que los Indicadores informados en el apartado "Identificación de la información objeto del encargo", incluidos en la Memoria de la Entidad correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, no hayan sido preparados, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los criterios de GRI Standards.

Restricciones al uso de este informe

El presente informe se emite para uso exclusivo del Directorio de la Entidad a efectos de su difusión, solamente a los fines de colaborar con el Directorio en su divulgación del desempeño de la Entidad en temas sustentables. En consecuencia, no aceptamos ni asumimos responsabilidad hacia terceros distintos de dicho Directorio por nuestro trabajo, o por las conclusiones a las cuales arribamos en el informe de aseguramiento.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 26 de febrero de 2026

KPMG

Reg. de Asoc. Prof. CPCECABA T° 2 F° 6

Mabel F. Casillas

Socia

Contadora Pública (UBA)

CPCECABA T° 195 F° 103

17. ANEXO III: Reporte del código de Gobierno Societario 2025

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 diálogo 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 liquidadas.

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