

Acta de Directorio Nro. 6125

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el 3 de marzo de 2026, siendo las 10:05 horas se reúnen en la sede social, sita en Av. Roque Sáenz Peña N.º 660, Piso 1, los señores miembros del Directorio de Banco Comafi S.A. (en adelante, la “Sociedad”) que firman al pie, presidiendo la reunión el señor Guillermo A. Cerviño y con la asistencia del Señor Jorge A. Perdomo en representación de la Comisión Fiscalizadora.

El Señor Cerviño pone a consideración del Directorio la documentación indicada en el artículo 234, inc. 1, de la Ley 19550, correspondiente al ejercicio contable cerrado el 31 de diciembre de 2025 e información comparativa con el ejercicio anterior, debidamente auditada y demostrativa de la situación patrimonial, resultados y variaciones del patrimonio en dichos ejercicios y que fuera distribuida con anterioridad a los señores Directores y Miembros de la Comisión Fiscalizadora, para su consideración previa al tratamiento por parte de los Señores Accionistas en la Asamblea Ordinaria que se convocará al efecto. A continuación, se ratifica que no han ocurrido acontecimientos que modifiquen sustancialmente la situación financiera y patrimonial de la sociedad desde el 31 de diciembre de 2025 hasta la presente reunión de Directorio. Luego de un intercambio de opiniones, se resuelve por unanimidad aprobar la siguiente documentación: *la Memoria, que se transcribe en la presente acta, el Inventario, el Estado de Situación Financiera, el Estado de Resultados y de otros Resultados Integrales, el Estado de Cambios en el Patrimonio y el Estado de Flujo de Efectivo, con sus notas y anexos (separados y consolidados) e Información Adicional sobre el grado de cumplimiento del código de gobierno societario resolución N° 797 requeridas por la Comisión Nacional de Valores, correspondientes al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2025:*

Memoria 42° ejercicio

Señores Accionistas:

En cumplimiento de lo establecido por la Ley General de Sociedades y sus modificatorias, y el Estatuto Social, tenemos el agrado de poner a consideración de la Asamblea, la **Memoria**, el **Inventario**, el **Estado de Situación Financiera**, el **Estado de Resultados** y de **otros Resultados Integrales**, el **Estado de Cambios en el Patrimonio** y el **Estado de Flujo de Efectivo**, con sus notas y anexos (consolidados y separados), correspondientes al 42° ejercicio iniciado el 1° de enero de 2025 y finalizado el 31 de diciembre de 2025.

Índice

1. La economía y el sistema financiero	3
1.1 Contexto internacional y Perspectivas	3
1.2 Escenario local	3
1.3 Perspectiva para el año próximo	4
2. Descripción del negocio.....	5
2.1 Banca Corporativa	5
2.2 Sector Público y Entidades Intermedias.....	6
2.3 Banca institucional	6
2.4 Agro	6
2.5 Banca Empresas	6
2.6 Negocios internacionales y de comercio exterior.....	7
2.7 Negocios de Leasing	7
2.8 Productos y/o servicios transaccionales	8
2.9 Trading y Tesorería.....	9
2.10 Mercado de Capitales.....	9
2.11 Custodia, Depositaria de FCI, Servicios fiduciarios y Cedears.....	9
2.12 Banca Minorista	10
3. Nuestra gente.....	11
4. Principales iniciativas comerciales	12
5. Responsabilidad Social Empresaria.....	13
6. Gobierno corporativo	15
6.1. Composición del Directorio y Alta gerencia	15
6.2. Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.....	16
6.3. Informe sobre el grado de cumplimiento del Código de Gobierno Societario	16
7. Análisis de resultados	16
8. Expectativas para el próximo ejercicio	19

1. La economía y el sistema financiero

1.1 Contexto internacional y Perspectivas

En abril de 2025, Estados Unidos anunció la imposición de aranceles considerables contra la mayoría de sus socios comerciales. La rápida reorganización del sector privado al nuevo nivel de aranceles permitió moderar el impacto en las cadenas de suministro, a la vez que acuerdos bilaterales posteriores permitieron reducir las alícuotas originalmente anunciadas. Sin embargo, los efectos rezagados y secundarios de las tarifas y el reordenamiento del comercio internacional impactaron en la estabilidad macroeconómica a nivel global.

En la última publicación disponible del World Economic Outlook, el FMI estima que la economía global alcanzará un crecimiento de 3,1% en 2026. Se proyecta que las economías avanzadas crecerán cerca del 1,5 % ese año, con una suba de la economía norteamericana del 2% (una reducción de 0,8 puntos porcentuales respecto de 2025). En cuanto a los mercados emergentes, se anticipa una expansión de la actividad económica del 4%, lo que representa una leve moderación frente a 2025 (4,2%). También se espera que la inflación global disminuya en 0,5 puntos porcentuales, llegando al 3,7 % en 2026.

Para 2026 destacamos algunos eventos internacionales que podrían derivar en shock externos para la economía doméstica: El cambio del presidente de la FED, las elecciones de EE.UU. y Brasil, una posible escalada en la guerra comercial y un incremento en las tensiones geopolíticas.

1.2 Escenario local

A inicios de abril el equipo económico anunció el acuerdo con el FMI, la salida del cepo para individuos, una flexibilización parcial para las empresas y la modificación del esquema cambiario. Se abandonó el régimen de crawling-peg por un sistema de bandas móviles con una amplitud inicial de 40% (\$1.400 – \$1.000) divergentes del 1% mensual. Inicialmente se dispuso una baja transitoria de retenciones al agro para evitar mayores presiones del FX en el arranque del nuevo esquema.

Tras un período de estabilidad en el tipo de cambio que duró hasta mediado de año, inició un proceso de corrección del tipo de cambio nominal. Al inicio de este período el BCRA, abandonó la referencia de tasas y pasó a una de cantidades. La particularidad de un esquema de cantidades es la elevada volatilidad que presentan las tasas de interés, dada la falta de un mecanismo endógeno de regulación de la liquidez.

La elevada volatilidad provocó que el BCRA interviniera en el mercado de dinero, poniendo un piso a la tasa, pero no un techo. Un esquema más discrecional de política monetaria y la incertidumbre electoral afectaron negativamente las expectativas de los agentes. Un resultado peor al esperado en las elecciones de la PBA dejó al tipo de cambio demandado en la banda superior, obligando a vender de manera incremental reservas al BCRA para defender el esquema.

El BCRA amplió las restricciones cambiarias, reimpuso la restricción cruzada para personas humanas, e incrementó la oferta de divisas a través de la eliminación total y transitoria de retenciones. Una vez transcurrida la semana de ventas extraordinarias del agro, y a pesar de las mayores restricciones, la demanda de divisas continuó. El anuncio de un apoyo financiero “incondicional” del Gobierno de los Estados Unidos sirvió como puente hasta las elecciones, aunque sin lograr acotar la elevada volatilidad.

La victoria de LLA en octubre, con una diferencia de más de 7 p.p. respecto del peronismo (Fuerza Patria y aliados), permitió al oficialismo asegurarse un tercio de los Diputados, fundamental para avanzar en las reformas estructurales. Tras el resultado, la demanda del FX se moderó, aunque el tipo de cambio operó hasta fin de año a menos del 6% del techo de la banda, con oferta de dólares tanto del Tesoro como del BCRA en el MLC. Así en el año el tipo de cambio oficial experimentó una suba de 41,3%.

El traspaso de la devaluación a precios fue parcial, consistente con la visión de que el ajuste fiscal debería dar lugar a una corrección del tipo de cambio real. En 2025 la inflación minorista fue de 31%, menor a la devaluación y marcando una fuerte desaceleración respecto del 117,8% de 2024. Por último, la actividad económica, a pesar de la volatilidad financiera, habría cerrado el año con una expansión superior al 4%.

1.3 Perspectiva para el año próximo

Desde el inicio de 2026 las bandas cambiarias se indexaron a la inflación de (t-2; último dato disponible al inicio del mes), eliminando el sesgo a la apreciación real del esquema previo. Asimismo, la entidad monetaria se comprometió a acumular reservas internacionales, realizando compras directas en el MLC que moneticen la economía (sin esterilizar). Estas medidas buscan dar respuesta a reclamos que había tanto de inversores como organismos internacionales respecto de la dinámica del sector externo local.

La flexibilidad cambiaria brinda mayor espacio para potenciales correcciones del tipo de cambio real. Sin embargo, destacamos que las bandas limitan considerablemente la posible respuesta del FX a shocks externos. Esto último gana especial relevancia con un FX que opera a 5% del techo de la banda y un contexto internacional desafiante.

Esperamos que el camino de desinflación continúe y proyectamos una inflación en torno a 25% para 2026. La tasa de interés debería acompañar la reducción de la nominalidad, a la vez que debería arbitrarse con los rendimientos internacionales a medida que continúe la flexibilización de los controles de capitales. En términos de la actividad, prevemos un crecimiento en el orden del 3%.

2. Descripción del negocio

Durante 2025, Banco Comafi alcanzó diversos hitos que reflejan su liderazgo en mercados específicos y el compromiso con sus clientes a quienes les ofrece soluciones ágiles, seguras y transparentes, conectándolos con oportunidades de crecimiento y desarrollo.

El principal propósito de la entidad es ser reconocida como una organización profesional y prudente, comprometida con la constante búsqueda de excelencia, fomentando una cultura de colaboración con los clientes, a través atención personalizada, servicios y soluciones financieras simples y a medida, adaptadas a sus necesidades.

Los modelos de atención y relacionamiento son definidos por las diferentes bancas y/o segmentos para que se adecuen mejor a cada perfil de cliente y, adicionalmente, se ofrecen determinados servicios o productos especializados, que son transversales a la organización, que posicionan a Banco Comafi de manera diferencial en el mercado.

Al 31 de diciembre de 2025, Banco Comafi tiene Activos por \$ 3.404 miles millones (+12,8% vs. año anterior) y Pasivos por \$ 3.021 miles millones (+16,3% vs. año anterior). El Resultado Integral del Ejercicio 2025 ascendió a \$ 16.363 millones (-70,3% vs. año anterior).

En el Activo, registra Préstamos y otras financiaciones por \$ 1.630 miles millones (+32,7% vs. año anterior) y Depósitos por \$ 2.568 miles millones (+31,8% vs. año anterior), al 31 de diciembre de 2025 ubicándose en el 14 y 17 lugar (según última información publicada por el BCRA al 31 de octubre de 2025)

La dotación del Banco alcanzó los 1417 empleados al 31 de diciembre de 2025, atendiendo a un total de 255.746 clientes– 13.448 Empresas Pymes & Corporativas y 242.298 individuos y emprendedores, a partir de una red de 69 sucursales y canales de atención digital.

A continuación, se detallan las principales acciones llevadas a cabo para el logro de los resultados del año en las distintas líneas de negocios:

2.1 Banca Corporativa

Durante el ejercicio 2025, la Banca Corporativa continuó profundizando su crecimiento, enfocada en la incorporación y reactivación de clientes, la expansión de la cartera y el incremento del volumen de negocios. Este proceso se dio en paralelo con un contexto de estabilización macroeconómica, lo que permitió capitalizar nuevas oportunidades de negocio.

Se registró un crecimiento significativo en el volumen de activos, con un aumento del 74% en pesos y del 16% en dólares nominales. Asimismo, se avanzó en la captación de clientes de sectores clave como Minería, Petróleo y Energía, que mostraron una mayor demanda por nuevas inversiones y financiamiento.

En términos de cartera pasiva, el incremento superó el 158%, basado en el crecimiento de depósitos tanto gratuitos como remunerados.

En el Mercado de Capitales logró mantener un alto rendimiento en la colocación de Obligaciones Negociables y Pagares Bursátiles, así como en el mercado de NDF y divisas, lo que posicionó a Banco Comafi como un referente para evaluar nuevas colocaciones, tanto en la forma de estructurarlas como en su pricing. Durante 2025, Comafi participó en la colocación de ONs para empresas Corporativas en 35 oportunidades, con un monto total de emisiones superior a los USD 2.422. millones.

En el negocio de comercio exterior, la flexibilización normativa permitió relanzar productos como financiación de importaciones, cartas de crédito y soluciones transaccionales, generando un crecimiento superior al 65% en productos crediticios y sumando nuevos clientes exportadores, que contribuyeron al aumento de los activos.

2.2 Sector Público y Entidades Intermedias

A partir del segundo semestre del 2025 se definió una nueva estrategia comercial basada en distintas definiciones: se implementó una nueva segmentación de clientes, definiendo los perfiles target; se elaboró una propuesta de valor específica para cada uno, además, se reorganizó la cartera de clientes y se asignaron estos a los diferentes oficiales de negocio, poniendo especial énfasis en negocios clave dentro de cada perfil.

Asimismo, se trabajó intensamente en la cotización de operaciones de Leasing para municipios. Aprovechando las características de los clientes del Sector Público y de Entidades Intermedias, se comenzó a fomentar las relaciones comerciales integrales que generan oportunidades de negocios en el resto de las bancas. Durante el ejercicio 2025, es destacable el crecimiento anual superior al 70% de la cartera de pasivos, así como también un crecimiento mayor al 60% en comisiones.

2.3 Banca institucional

Banco Comafi continuó siendo un jugador importante en la atención de fondos comunes de inversión, compañías de seguros, ARTs y ALyCs.

Los productos más destacados fueron los depósitos en cuentas corrientes remuneradas, así como la compra y venta de Obligaciones Negociables. En el caso de las ALyCs, se potenció el uso de API'S, que permitieron mayor transaccionalidad.

2.4 Agro

A lo largo del año 2025 se continuó desarrollando la marca comercial COMAFI AGRO, que integra toda la oferta de productos financieros y bursátiles del banco, junto con un modelo de atención especializado que pone al cliente siempre en el centro.

En marzo de 2025, se participó nuevamente de Expo Agro, la principal exposición agropecuaria del país. En este ámbito se financiaron compras de maquinaria agrícola y hacienda para clientes, reforzando la presencia comercial del banco en el sector.

Se registró un crecimiento en el uso de la plataforma NERA, que conecta a productores y proveedores con entidades financieras y billeteras virtuales. Este desarrollo permitió ampliar la cantidad de empresas vinculadas al agro con las que se mantienen convenios de financiamiento.

Durante el año se profundizaron las relaciones con los clientes del sector y se ofrecieron soluciones de gran valor, lo que permitió un crecimiento significativo en el volumen de activos colocados, con un aumento del 26% en pesos y del 62% en dólares nominales.

2.5 Banca Empresas

Durante el ejercicio 2025, la Banca Empresas continuó consolidando su posicionamiento, profundizando un modelo de crecimiento sustentable basado en la captación selectiva de clientes, la mayor vinculación comercial y el desarrollo de soluciones financieras integrales, con especial foco en el segmento Pyme B2B.

Se avanzó en la profundización del negocio de mercado de capitales, tanto en financiamiento como en inversiones e intermediación, ampliando la propuesta de valor. Este crecimiento fue acompañado por una mayor especialización del equipo comercial, que permitió ofrecer estructuras financieras más sofisticadas y adaptadas a las necesidades de cada cliente, fortaleciendo la relación de largo plazo.

Los niveles de activos mostraron una evolución positiva, con especial protagonismo de las financiaciones en pesos y los productos orientados a inversión productiva. En este contexto, el negocio de leasing continuó siendo un pilar estratégico, acompañando decisiones de inversión

postergadas en ejercicios anteriores y consolidándose como una herramienta clave para el desarrollo del sector Pyme.

En cuanto a los pasivos, la estrategia estuvo orientada a mejorar la calidad del fondeo y la vinculación transaccional, observándose una recomposición gradual de los depósitos, con mayor participación de clientes operativos en un marco de normalización del sistema financiero.

Durante 2025, se reforzó el foco en la adquisición y profundización de clientes, priorizando aquellos con potencial de crecimiento y mayor nivel de vinculación. Se continuó utilizando herramientas de marketing digital y analítica comercial para optimizar la gestión de la fuerza de ventas y mejorar la eficiencia en la captación. Este enfoque permitió sostener un crecimiento orgánico de la cartera, al tiempo que se avanzó en el incremento de cross-selling.

En materia de transformación digital, se continuó invirtiendo en la mejora continua de los canales digitales, incorporando nuevas funcionalidades en Online Banking y App Comafi, con el objetivo de brindar una experiencia cada vez más simple, ágil y segura. Estas iniciativas permitieron incrementar el uso de estos canales y optimizar la operatoria diaria de los clientes.

Finalmente, se profundizó la profesionalización del modelo comercial, mediante la consolidación del uso del CRM, la estandarización de procesos de gestión y el desarrollo de nuevos perfiles comerciales, orientados a una atención más consultiva, eficiente y centrada en el cliente, sentando las bases para un crecimiento rentable y sostenible en los próximos ejercicios.

2.6 Negocios internacionales y de comercio exterior

A través de este servicio especializado, la entidad canalizó las operaciones con el exterior realizadas por todos los segmentos de clientes, así como el otorgamiento de financiaciones vinculadas a sus importaciones y/o exportaciones. Aunque persistieron las regulaciones para operar en el MULC, estas se flexibilizaron en comparación con 2024, lo que permitió que un mayor número de clientes pudiera acceder al mismo. Desde Comafi se relanzaron productos como financiación de importaciones, cartas de crédito y soluciones transaccionales, generando un crecimiento superior al 65% en productos crediticios y sumando nuevos clientes exportadores, que contribuyeron al aumento de los activos.

De este modo, la entidad logró un crecimiento del 53% en comisiones en dólares nominales respecto a 2024, un 129% en márgenes de tipo de cambio en pesos (FX) y un 59% en volúmenes operados en dólares.

En cuanto a los bancos corresponsales del exterior, la relación con ellos continuó siendo muy fluida y reforzaron el acompañamiento a los negocios de los clientes Comafi, lo que facilitó la identificación y mejora del servicio transaccional brindado, la gestión de las líneas activas vigentes y la apertura de nuevas líneas para financiar importaciones y confirmar cartas de crédito para los clientes.

Con el propósito constante de agregar valor a sus clientes, la entidad mantuvo comunicaciones informativas y de actualización normativa, abordando diversas problemáticas relacionadas con operaciones de cambios y Comercio Exterior. Asimismo, se intensificaron las presentaciones ante Cámaras de Comercio, la participación en Ferias y Exposiciones de Comercio Exterior, y, sobre todo, se consolidó aún más la cercanía con los clientes.

2.7 Negocios de Leasing

Durante el ejercicio 2025 la cartera de Leasing superó los \$ 215.000 millones, logrando un incremento de más de 95% con relación al año anterior. Los contratos originados durante 2025 fueron por \$144.000 millones, un 31% de incremento por sobre el año anterior, según las estadísticas de la Asociación de Leasing de Argentina (ALA), Banco Comafi alcanzó casi un 21% de participación de mercado y terminó liderando ampliamente los rankings de originación de negocios y cartera activa.

Los bienes más elegidos como objeto de contratos de Leasing continuaron siendo los rodados, tanto vehículos de uso particular como comercial y, en segundo lugar, equipos industriales. En ese contexto, Comafi logró un crecimiento de 11% interanual en el stock de rodados, superando las 5.000 unidades otorgadas en Leasing al cierre del año.

Cabe mencionar que en este período se desarrollaron nuevos productos y servicios, destacándose el lanzamiento de la línea Eco Leasing, cuyo objetivo es acompañar a las empresas en el desarrollo de sus programas de sustentabilidad y reducción de la huella de carbono, permitiendo la adquisición de equipos y maquinarias amigables con el ambiente.

Adicionalmente se firmó una alianza con Toyota Cia. Financiera para la originación de negocios y trabajo conjunto tanto para la financiación en pesos como para las líneas en dólares que comenzaron a tener una mayor demanda en el segundo semestre del año. De esta manera, se abarca la totalidad de las marcas con las que Toyota opera en la Argentina.

Se continuó trabajando en el desarrollo de la plataforma tecnológica, integrando información con distintos proveedores claves para el crecimiento del negocio.

Además, durante este año se profundizó la alianza comercial con la automotriz Ford Argentina, convirtiendo a Banco Comafi en el dador número uno de la marca, financiando la adquisición de más de 770 vehículos Ford durante el año. También se desarrollaron nuevas alianzas comerciales para potenciar los canales de originación, destacándose los acuerdos con BMW Group y Volkswagen Camiones.

Como parte de la estrategia del fondeo del negocio, se emitieron dos Fideicomisos Financieros con Oferta Pública constituidos con cartera de Leasing por \$23.000 millones.

2.8 Productos y/o servicios transaccionales

Durante el ejercicio se avanzó en la implementación de la nueva plataforma de eBanking Empresas, orientada a mejorar la experiencia de usuario, fortalecer la eficiencia operativa y asegurar la escalabilidad tecnológica. El proceso se llevó adelante mediante una transición gradual, garantizando la continuidad operativa sin afectar la operatoria diaria de los clientes.

En línea con la estrategia de digitalización, se implementó la autogestión del proceso de apertura de cuentas, integrando en un único flujo la carga de información y la presentación de documentación. Esta mejora permitió optimizar los tiempos de gestión y elevar la experiencia del cliente en el alta de productos.

Asimismo, se consolidó la estrategia de crecimiento en productos de mercado de capitales, incorporando dentro de la plataforma de descuento de documentos la operatoria de cheques avalados. La digitalización y automatización del proceso permitió mejorar la eficiencia, reducir los tiempos operativos y escalar la operatoria de manera sustentable.

En el marco del desarrollo de productos normativos, se implementaron el DEBIN programado y el depósito de eCheqs en dólares. Complementariamente, se amplió la propuesta de valor a clientes mediante la incorporación de la emisión de eCheqs en dólares y la habilitación de la cuenta corriente en dólares.

Desde hace más de dos años se trabaja de manera sostenida en la implementación de Apibanking, una iniciativa que ya fue adoptada por 87 clientes, quienes incorporaron esta nueva forma de transaccionar y operar a través de Comafi.

Actualmente, los clientes que utilizan Apibanking pueden operar de manera ininterrumpida, las 24 horas del día, los 7 días de la semana. El 32% de las transferencias que se ejecutan en el banco ya se canalizan a través de este canal.

Por otra parte, durante 2025 se desplegó el primer servicio de cobranza con CVU, orientado a simplificar los procesos de recaudación, y optimizamos el acceso a los movimientos y saldos, facilitando las tareas de conciliación.

Estas soluciones tecnológicas aportan mayor flexibilidad, velocidad, eficiencia y seguridad a distintos procesos, contribuyendo a una gestión diaria y financiera más ágil y posiciona a Banco Comafi como un proveedor relevante de soluciones digitales.

2.9 Trading y Tesorería

Banco Comafi mantuvo su liderazgo en el mercado de capitales, ubicándose entre las primeras entidades en operar en Mercado Abierto Electrónico (MAE), Mercado a Término de Rosario (Rofex) y Bolsas y Mercados Argentinos (BYMA) tanto en MEP, cable, futuros y renta fija.

2.10 Mercado de Capitales

El 2025 representó un excelente año en cuanto a las emisiones colocadas por Banco Comafi en el Mercado de Capitales. Se participó en 74 emisiones por un total de \$ 3.605.306 millones, incluyendo instrumentos como Obligaciones Negociables Corporativas, Obligaciones Negociables bajo el régimen Pyme CNV Garantizada, emisiones bajo el Régimen de Autorización Automática de la CNV, Títulos de Deuda Pública y Letras Provinciales y Municipales.

En el ámbito de clientes corporativos, se logró mantener un alto rendimiento en la colocación de ON y Pagarés Bursátiles, así como en el mercado de NDF y divisas, lo que posicionó a Comafi como un referente para evaluar nuevas colocaciones, tanto en la forma de estructurarlas como en su *pricing*. Se brindó asistencia a empresas como 360 Energy, Arcor, CNH Industrial, Havanna, John Deere, Newsan, Oiltanking, Pan American Energy, Pecom, PSA Finance, Rombo, Telecom, Toyota Vista Energy, Volkswagen, YPF e YPF Luz, entre otras. En el año, Comafi participó en la colocación de ONs de empresas corporativas en 35 oportunidades, con un monto total de emisiones superior a los USD 2.422 millones.

Cabe destacar el trabajo conjunto realizado junto a la unidad Agro en los procesos de aval de Pagarés Bursátiles y Obligaciones Negociables emitidos por diversas empresas agropecuarias. En ese sentido, se acompañó a GDM Argentina en la salida al Mercado de Capitales con el primer Fideicomiso Financiero Pyme de e-cheqs avalados, en el cual Comafi actuó como Organizador, Colocador y Fiduciario. Las PYMES continuaron encontrando en Banco Comafi las soluciones para que sus negocios y proyectos se conviertan en realidades firmes, sólidas y con futuro: un compromiso que se tradujo en un rol activo como organizador, colocador y garante en 11 emisiones de Obligaciones Negociables bajo el régimen Pyme CNV Garantizada, incluyendo ONs Verdes, Sociales y Sustentables por un monto equivalente a \$29.442 millones. Por decisión, convicción y resultados, Comafi se consolida como uno de los bancos líderes en este segmento.

Además, se participó activamente en la colocación de bonos y letras provinciales y municipales. Se intervino en 11 emisiones para financiamiento a Provincias y Municipios por un total de USD 295 millones.

Por último, cabe destacar la emisión de 9 ONs de Banco Comafi por USD 274 millones.

2.11 Custodia, Depositaria de FCI, Servicios fiduciarios y Cedears

A lo largo del año, en todos los servicios se identificaron nuevas oportunidades estratégicas y desafíos importantes, marcando la agenda del negocio. Entre los principales, se destacan:

Custodia: Aún frente a la fuerte campaña ejercida por la competencia y las restricciones cambiarias y regulatorias, se logró mantener abiertas la mayor parte de cuentas existentes al cierre de 2024. Entre los hitos más relevantes, se sumaron 24 SGRs y una compañía de seguros, ambos segmentos novedosos para el área, los cuales se implementaron con éxito. Además, se concretó la apertura de

cuatro nuevas cuentas de AlyCs/Brokers, alcanzando un total de 107 cuentas activas al cierre del año 2025.

Agente depositario de FCI: En este período, la cantidad de fondos comunes de inversión creció de 240 a 326, impulsado tanto por la aparición de nuevas sociedades gerentes lanzando fondos como por la migración de fondos existentes desde distintas depositarias. Durante el período, una sociedad gerente de peso en el mercado se incorporó, transfiriendo varios fondos y proyectando el desarrollo de nuevos fondos. La cuota de mercado ascendió al 34% entre las depositarias independientes del sector. Asimismo, se intensificó la firma de contratos con agentes, ampliando la red de distribución de FCI de las diferentes Sociedades Gerentes. Por último, los activos bajo custodia de los fondos comunes de inversión donde Banco Comafi actúa como Sociedad Depositaria alcanzaron aproximadamente \$11.180 miles millones.

Servicios fiduciarios: Durante 2025, el Banco continuó fortaleciendo su presencia en el negocio fiduciario, participando en operaciones relevantes y obteniendo las mejores calificaciones como fiduciario otorgadas por las calificadoras Moody's y Fix, lo que evidencia el compromiso con la calidad y la transparencia.

Cabe destacar que por primera vez Banco Comafi asume el rol de fiduciario en el Fideicomiso Financiero Grupo Don Mario, lo que representa un paso importante en la diversificación de sus productos.

En cuanto a las estructuras de garantía en las que Comafi viene trabajando hace varios años, en 2025 actuó como fiduciario en dos nuevas transacciones relacionadas a préstamos internacionales y M&A y como agente de garantía en otras siete transacciones relacionadas a financiaciones locales.

CEDEARs: Durante 2025 se registró un incremento sostenido en el volumen de conversiones. Se incorporaron 47 nuevos programas de CEDEARs, entre los cuales se destaca el listado de 25 CEDEARs de ETFs. La valuación en dólares de los activos subyacentes en custodia en Bank of New York creció aproximadamente un 55% respecto al período anterior. Banco Comafi consolidó su liderazgo como principal emisor de CEDEARs en Argentina, alcanzando una participación del 86% en cantidad de programas. Los activos en custodia de los valores subyacentes en Bank of New York totalizaron USD 5.127 millones.

2.12 Banca Minorista

El ejercicio concluyó con un crecimiento respecto de 2024. La cartera de depósitos registró un aumento del 29%, destacándose un incremento del 31% en el segmento Individuos y una variación del 16% en Negocios y Profesionales. La cartera de activos mostró un crecimiento anual del 93%. El mayor dinamismo se observó en el segmento de Negocios y Profesionales, cuyos saldos crecieron 106% en comparación con diciembre de 2024, mientras que el segmento Individuos registró un aumento del 90%.

Con el objetivo de acompañar la compra y/o refacción de viviendas por parte de clientes que acreditan sus haberes en la entidad, dueños de pymes que operan con Comafi y emprendedores y profesionales independientes, durante este ejercicio se instrumentaron Préstamos Hipotecarios UVA por \$20.200 Millones.

La estrategia del año estuvo enfocada en la adquisición de clientes de rentas altas y del segmento Negocios y Profesionales. Además de los canales tradicionales, se utilizaron herramientas de marketing digital, lo que permitió incorporar mayor volumen de clientes target.

También se continuó desarrollando mejoras en los servicios digitales, para que los clientes puedan satisfacer sus necesidades transaccionales de manera simple, ágil y segura. La incorporación continua de funcionalidades en Online Banking y App Comafi —lanzadas a fines de 2022— permitió incrementar en 1.100 Pb la cantidad de usuarios activos.

Sofía, la Asistente Virtual, mantuvo su nivel de atención 24/7. Además, se incorporó un nuevo modelo de atención exclusivo para el segmento jubilado, locales y del exterior, que permite a los clientes autogestionar el 100% de sus operaciones. También se integró con el sistema de acciones comerciales, facilitando el acceso a nuevas propuestas de financiación de corto plazo para Individuos y préstamos financieros para Negocios y Profesionales.

Los canales digitales fueron un factor clave en la generación de activos, alcanzando al cierre de 2025 una participación del 55% en operaciones de préstamos, frente al 37% registrado en 2024.

En este período se mejoró la herramienta de onboarding digital para la adquisición de nuevos clientes del segmento Negocios y Profesionales, ofreciendo propuestas personalizadas según sus necesidades.

Asimismo, utilizando los procesos de onboarding digital, se lanzaron nuevas alianzas que permitieron adquirir clientes a través de una propuesta de valor que ofrece productos y servicios — como préstamos personales, tarjetas de crédito y cuentas— de manera 100% digital y con liquidación inmediata.

Con el compromiso de brindar un servicio cercano y de calidad, la atención por video-llamada, denominada **Comafi Living – Hablemos** se consolidó como uno de los canales elegidos por los clientes para resolver consultas y gestiones comerciales en el momento que lo necesitan, mediante ejecutivos especializados y con horario extendido, accesible desde cualquier lugar o sucursal.

En el marco del proceso de transformación digital y con el objetivo de optimizar la productividad, se implementaron acciones orientadas a mejorar la eficiencia operativa, incluyendo la integración de equipos y la reorganización de sucursales con mayor concentración de cartera de renta media y baja, focalizando la presencia en aquellas plazas donde Banco Comafi brinda un servicio diferencial y a medida.

Finalmente, para incrementar la eficiencia del Contact Center, se implementaron procesos de derivación hacia canales digitales de autogestión y resolución inmediata.

3. Nuestra gente

Durante 2025 en Comafi se trabajó fuertemente en aspectos de liderazgo y cultura. Para ello, continuaron los talleres de valores organizacionales llevados a la vida cotidiana. Más de 70 líderes se reunieron en actividades de capacitación desarrolladas, considerando los aspectos de mejora surgidos de las diferentes mediciones realizadas previamente.

Se implementó **LinkedIn Learning**, con más de 30.000 programas de capacitación y desarrollo disponibles para los colaboradores. Se incorporó contenido propio a la herramienta enfocado en el desarrollo de habilidades blandas, técnicas y conocimiento regulatorio.

A través del programa de **Jóvenes Profesionales**, se sumó nuevo talento para los negocios formándolos de manera integral mediante un esquema de rotación por las áreas de Riesgos de Crédito y de Mercado.

Se lanzó el socio virtual de Capital Humano, **Lara**, herramienta de Inteligencia Artificial que llevó adelante la encuesta de clima y diferentes campañas de Comunicación.

Se creó un **Centro de Expertise** con integrantes de diferentes áreas para el desarrollo de proyectos de Inteligencia Artificial generativa. Se llevaron adelante numerosas actividades de formación en la materia, junto a Microsoft y otros consultores reconocidos para asegurar una adecuada aproximación a la innovación con IA.

También se desarrolló un **mapa de talento** en áreas y segmentos críticos que permite identificar, diseñar e implementar planes de desarrollo individual y planes de carrera para aquellos colaboradores con potencial destacado.

Además, se otorgó el beneficio de medicina prepaga corporativo, segmentando los planes por nivel de la organización, lo cual contribuye fuertemente a mejorar la marca empleadora.

Con motivo de los 40 años de historia de Comafi, junto a Presidencia y otros equipos directivos se llevó a cabo una campaña de comunicación y visitas a sucursales y áreas centrales donde se trabajó fuertemente el arraigo de Comafi al mercado argentino y se conversó con los colaboradores acerca de la proyección de los negocios para los próximos años. El impacto de este programa en la creación de una cultura sólida, responsable y comprometida con los clientes resultó sumamente positivo.

4. Principales iniciativas comerciales

Durante el ejercicio, se llevaron a cabo diversas iniciativas para poner a los clientes en el centro: escuchando y transformando cada punto de contacto en una experiencia con sentido. Se amplió la presencia en industrias clave, consolidando un ecosistema de alianzas que acerca soluciones reales a los clientes.

Se diseñaron campañas integrales para reforzar la presencia en Agro, Oil & Gas y Minería, acompañando a los sectores que mostraron un mayor dinamismo. En paralelo, se posicionaron productos diferenciales como el Leasing, Mercado de Capitales, Comercio Exterior y API Banking, integrando propuestas de valor claras y orientadas a resultados.

Gracias a la alianza con 123Seguro se automatizó el proceso de venta de seguros, lo cual se acompañó con una estrategia de comunicación y un evento que reunió a aseguradoras y prensa.

Se continuó desarrollando la comunidad Mujeres Únicas, gracias a las alianzas con ABCECB, BMW, IDEA y UCEMA, sumando conocimiento, prestigio académico y redes de influencia para expandir el alcance e impacto de una comunidad pensada para que más mujeres se conviertan en protagonistas de sus decisiones financieras.

Se implementó una estrategia robusta en Redes Sociales con nuevos canales (YouTube shorts, canales de difusión en Instagram y Facebook) con contenidos auténticos difundidos por líderes de la entidad y creados especialmente para estar más cerca de la comunidad de seguidores.

Se realizaron mejoras en la web comafi.com.ar haciendo un restyling alineando a la identidad visual y se lanzaron nuevas landings de CEDEARs y Comafi Bursátil, optimizando la experiencia de cliente. Además, se actualizaron las propuestas de valor de Referidos, Plan Sueldo, Jubilados, Único y API Banking.

Durante el año se participó en 114 eventos, manteniendo una fuerte presencia institucional y haciendo foco en el relacionamiento.

5. Responsabilidad Social Empresaria

Tomando como referencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a lo largo del 2025 se llevaron a cabo iniciativas que generen un impacto social y ambiental positivo.

Se participó activamente del **Protocolo de Finanzas Sostenibles**, iniciativa impulsada por BID Invest con el apoyo de las Cámaras de Bancos (ABA, ADEBA, ABAPPRA y ABE) donde Banco Comafi es, desde 2019, una de las 18 entidades fundadoras y que tiene como objetivo alcanzar un sistema financiero más inclusivo, verde y resiliente. En ese marco, se trabajó en conjunto con otros bancos que cuentan con programas de educación financiera dirigidos a jóvenes, en la unificación de indicadores de impacto con el fin de tener resultados claros, medibles y comunes a todas las organizaciones miembro. Como resultado de este trabajo colaborativo, se elaboró el 1º Reporte Consolidado de Educación Financiera – Indicadores de Impacto, un hito que consolida contenidos mínimos comunes y un marco de medición compartido que favorece la transparencia y aporta al desarrollo sostenible del sector financiero.

Finanzas de Impacto: Comafi continuó acompañando a organizaciones civiles y empresas con proyectos de triple impacto en su salida al mercado de capitales avalando, entre otras, emisiones de obligaciones negociables de Asociación Civil Sumatoria, 360 Energy Solar, Club Atlético River Plate e Inclusión Financiera Integral S.R.L., como parte de su vocación de generar un impacto positivo al financiar proyectos que aporten valor económico, social y ambiental.

Programa Finanzas Prácticas: a través de esta iniciativa se capacitó y de manera gratuita, a distintos grupos de jóvenes en temas de economía personal y finanzas. Para ello, se visitaron establecimientos educativos del país, con facilitadores expertos en la materia y con voluntarios de Banco Comafi. Se dictaron 69 talleres en los cuales se capacitaron más de 1.700 personas. Algunos de esos talleres se hicieron en alianza con organizaciones de la sociedad civil como *Grupo Empresarial de Mujeres Argentinas – GEMA*, *Reciduca*, *Obispado de San Isidro* y *Por los jóvenes Don Bosco*.

Adicionalmente, se implementó el programa **Prácticas Educativas de Vinculación con el Futuro (VCF)** impulsado por el Ministerio de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que tiene como fin acercar a los estudiantes del último año del nivel secundario al mundo del trabajo a través de experiencias pedagógicas reales. Desde Comafi se desarrolló una propuesta integral que combinó talleres en el aula y una experiencia formativa presencial en la sede central. La experiencia se extendió a lo largo de ocho jornadas intensivas, tuvo una carga total de 32 horas y contó con la participación de más de 30 voluntarios de diferentes sectores, quienes actuaron como facilitadores y mentores.

Durante 2025, en alianza con la **Asociación Civil Diagonal**, organización que acompaña a personas +45 en su camino laboral, brindando formación y oportunidades para potenciar su experiencia y talento, se realizaron dos capacitaciones virtuales del programa Finanzas Prácticas. Además, en el mes de la Mujer, se realizó una capacitación interna sobre educación financiera destinada a colaboradoras del Banco, que contó con la participación de más de 110 personas.

También se participó de una capacitación especializada dictada por **MODO** sobre ciberseguridad en billeteras digitales que permitió profundizar en buenas prácticas de seguridad digital, un contenido clave frente a los nuevos desafíos tecnológicos del sector. Por último, se acompañó la **Jornada de Educación Financiera** organizada por la Comisión Nacional de Valores (CNV), que reunió a más de 500 estudiantes en el Palacio Libertad, orientada a fortalecer la inclusión y el aprendizaje financiero entre las nuevas generaciones.

Voluntariado Corporativo: el equipo de voluntariado COMAFI se involucró activamente en las distintas actividades propuestas. Durante el año, más de 70 personas fueron parte de los talleres de educación financiera y de otras iniciativas solidarias y de impacto ambientales. En articulación con

la Asociación Civil Por los Chicos, se llevó a cabo la campaña Útiles por los Chicos, que permitió acompañar el inicio de clases de niños en situación de vulnerabilidad mediante la donación de mochilas y útiles escolares. Además, junto a Nutriéndonos, se visitaron centros CONIN, participando en actividades recreativas, talleres de cocina para familias y en la preparación de bolsones de alimentos. En el marco del Día Internacional del Voluntario, colaboradores de Comafi se unieron a una jornada de limpieza de costas en Vicente Lopez, Provincia de Buenos Aires, organizada por Plantarse ONG, contribuyendo al cuidado del ambiente y la recuperación de la ribera del Río de la Plata.

Alianzas estratégicas: Banco Comafi continuó acompañando a distintas organizaciones cuya misión primordial es el fortalecimiento institucional: CIPPEC, IDEA, RAP, RIL, AMCHAM, GDFE, ADEBA, IAEF, entre otros. También apoyó a instituciones que tienen como misión mejorar la calidad educativa y la excelencia académica tales como Argentinos por la Educación, Grupo Educativo María Guadalupe, Colegio Buen Consejo, Universidad Di Tella y UCEMA, Fundación Reciduca y Asociación Conciencia.

Inclusión: Comafi siguió apoyando a distintas organizaciones que tienen como misión la inclusión de personas con discapacidad. Fue sponsor de Alamesa - el primer restaurante del país atendido por personas neurodivergentes - y colaboró con la Asociación Civil *Despuntado* y su compañía de arte inclusiva *Las Ilusiones* que brinda talleres artísticos a personas con discapacidad intelectual.

Asimismo, en materia de accesibilidad, participó de capacitaciones impulsadas por Libertate junto a Accesalia, fortaleciendo la accesibilidad digital y las buenas prácticas en comunicación inclusiva.

En alianza con la Asociación Civil Diagonal, impulsó acciones orientadas a la inclusión laboral y financiera de personas mayores de 45 años, a través de webinars de educación financiera y del acompañamiento al desarrollo de Diagui, su asistente virtual con inteligencia artificial, que contribuye a mejorar la empleabilidad y reducir la brecha digital de la población silver.

Durante el año, se celebraron dos hitos relevantes: la obtención de la Certificación Anual de Impacto Silver – Categoría Constructor, otorgada por Silver Economy Forum, que refuerza el compromiso de la entidad con la diversidad generacional, y la Certificación de Accesibilidad para la sucursal Parque Patricios, otorgada por ALPI Asociación Civil, que acredita el cumplimiento de normas de accesibilidad y la mejora de los espacios para garantizar entornos seguros e inclusivos.

Finalmente, a través de la Ley de Mecenazgo, financió 50 proyectos culturales de la Ciudad de Buenos Aires por un monto total 562.586.703,00 millones. Algunos de los proyectos más relevante fueron:

- Fundación Julio Bocca: becas de formación artística para sectores vulnerables ciclo 2025.
- Las Ilusiones: trabajo de investigación con 12 artistas con discapacidad intelectual que experimentan a través de diversos recursos provenientes de la danza, la posibilidad de habitar un cuerpo distinto al propio.
- Las cuatro estaciones de Buenos Aires: ciclo de cuatro conciertos gratuitos por cada estación del año en los emblemáticos bares Notables de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- ALADA, Asociación de Libreros Anticuarios de Argentina: Feria del Libro Antiguo de Buenos Aires.
- Carnaval sustentable - San Telmo, Saavedra y Chacarita: festejos populares que transmiten conciencia sustentable alineada a la inclusión social.
- Fundación Mugara, muestra inmersiva que aborda los límites éticos de un poder científico-tecnológico que digita la humanidad, las fronteras entre lo real y lo virtual, y la problemática de las identidades digitales.
- MEDIFE - Escuela de Artes y Oficios programa educativo sin fines de lucro para artistas, ofiantes y artesanos de todo el país.

6. Gobierno corporativo

En línea con las mejores prácticas de Gobierno Societario, Banco Comafi ha establecido políticas en las que se describen los valores societarios y estándares de conducta profesional y responsabilidad social tanto interna como externa, aplicables a todos sus miembros. Dichas políticas abarcan aspectos referidos a los actos que pudieran representar un conflicto de intereses, la prevención de la corrupción y del ejercicio de cualquier otra práctica ilegal, fomentando la transparencia y el comportamiento ético como valores intrínsecos, cotidianos y permanentes en el desempeño de los funcionarios del grupo.

6.1. Composición del Directorio y Alta gerencia

DIRECTORIO. Al 31.12.25 dicho órgano de administración estaba conformado de la siguiente manera:

Composición del Directorio	
Nombre y Apellido	Cargo
Guillermo A. Cerviño	Presidente
Francisco G. Cerviño	Vicepresidente
Alejandro J. Haro	Director Titular
Gonzalo M. Gutierrez	Director Titular
Maricel A. Lungarzo	Director Titular
Alberto L. Nougues	Director Titular
Eduardo J. Racedo	Director Titular
Dolores I. Cerviño	Director Suplente

El Directorio se reúne por lo menos una vez al mes y toda vez que el Presidente lo juzgue necesario o que cualquiera de sus miembros o la Comisión Fiscalizadora lo soliciten.

COMITÉS. Con carácter complementario y adicional en relación con aquellos que sean exigidos de manera específica por las normas del BCRA, Banco Comafi propicia la constitución y el funcionamiento de comités especializados para el tratamiento y la consideración de los aspectos de la operatoria cuya complejidad, importancia o nivel de riesgo lo indiquen conveniente o necesario. Al cierre del presente ejercicio los comités vigentes eran los siguientes:

Nómina de Comités
Comité de Auditoría
Comité de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo
Comité de Tecnología de la Información
Comité de Protección de Activos de la Información
Comité de Gestión Integral de Riesgos
Comité de Gestión de Activos y Pasivos
Comité de Gestión de Riesgo Reputacional
Comité de Gestión de Riesgos No Financieros
Comité de Riesgo de Créditos y Seguimiento de Cartera Minorista
Comité de Ética
Comité de Créditos de Banca Empresas y Agronegocios
Comité de Negocios Corporativos, Institucionales, Entidades Financieras y Sector Público
Comité de Capital Humano
Comité de Aprobación de Nuevos Productos
Comité de Protección de Usuarios Servicios Financieros
Comité de Tratamiento Normativo

ALTA GERENCIA. Al cierre del presente ejercicio la Alta Gerencia está integrada por:

Composición de la Alta Gerencia	
Gerencia	Nombre y Apellido
Directores a cargo de las áreas de:	
Negocios Fiduciarios	Alberto L. Nougues
Mercado de Capitales	Alejandro J. Haro
Relaciones Institucionales	Maricel A. Lungarzo
Gerentes de área de	
Comercial	Silvio Margaria
Banca Comercial	Ricardo Gerk
Banca Minorista	Hernán Sehringer
Capital Humano	Santiago Batlle
Finanzas	Gonzalo Gutierrez
Custodia	Carlos M. Piñeyro
Riesgos	Silvia R Pires
Asesoría Legal	Carmen M. Nosetti
Auditoría Interna	Silvina L. Escobar
Operaciones y tecnología	Norberto Santoro
Gerentes de:	
Impuestos	Gonzalo A. Fernández
Protección de Activos de la Información	Facundo O. de Pina

6.2. Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo

La organización mantiene una política integral y robusta de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLAFT), alineada con la normativa de la Unidad de Información Financiera, el BCRA y la CNV. Este marco asegura una gestión efectiva y preventiva frente a riesgos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

El Directorio designó a los Oficiales de Cumplimiento —titular y suplente— con plena autonomía e independencia, respaldados por un equipo especializado y por el Comité PLAFT.

Durante 2025, la Gerencia de PLA reforzó los procedimientos internos y los mecanismos de monitoreo derivados de la salida del cepo cambiario (DNU 269/2025). Adicionalmente, se actualizaron los procesos de conocimiento del cliente (KYC) y la Matriz de Riesgo, conforme a buenas prácticas que recomiendan un enfoque basado en riesgo y controles reforzados.

Se optimizaron las herramientas tecnológicas de monitoreo transaccional, incorporando reglas dinámicas y modelos de alerta para mejorar la detección temprana de operaciones inusuales.

Asimismo, se implementaron programas de capacitación continua y se realizaron auditorías internas específicas para evaluar la efectividad del sistema, en línea con guías internacionales sobre mejores prácticas y coordinación institucional.

6.3. Informe sobre el grado de cumplimiento del Código de Gobierno Societario

En cumplimiento de las disposiciones previstas por la CNV se adjunta el Informe sobre el grado de cumplimiento de los principios y recomendaciones del Código de Gobierno Societario como Anexo I del presente documento.

7. Análisis de resultados

El resultado integral total del ejercicio fue de \$16.363 millones, que corresponde en su totalidad al resultado neto del ejercicio.

RESUMEN DE RESULTADOS 2025 vs 2024	2025	2024	Var.	Var. %
Ingresos por intereses	517.380	904.633	(387.253)	-42,8%
Egresos por intereses	(334.150)	(648.381)	314.231	48,5%
Resultado neto por intereses	183.230	256.252	(73.023)	-28,5%
Ingresos por comisiones	97.523	81.257	16.265	20,0%
Egresos por comisiones	(15.011)	(13.565)	(1.446)	-10,7%
Resultado neto por comisiones	82.511	67.692	14.819	21,9%
Resultado neto por medición de instrumentos financieros	170.855	357.878	(187.023)	-52,3%
Resultado por baja de activos medidos a costo amort.	161	(0)	161	n.a.
Diferencia de cotización de oro y moneda extranjera	(9.550)	66	(9.616)	n.a.
Otros ingresos operativos	22.002	28.865	(6.863)	-23,8%
Cargo por incobrabilidad	(44.487)	(13.553)	(30.934)	-228,2%
Ingreso operativo neto	404.723	697.201	(292.478)	-42,0%
Beneficios al personal	(156.022)	(151.513)	(4.509)	-3,0%
Gastos de administración	(92.475)	(95.001)	2.526	2,7%
Depreciaciones y desvalorizaciones de bienes	(41.484)	(43.092)	1.608	3,7%
Otros gastos operativos	(61.254)	(112.260)	51.006	45,4%
Resultado operativo	53.488	295.335	(241.847)	-81,9%
Resultado por subsidiarias, asociadas y negocios conjuntos	71	(233)	304	130,6%
Resultado por la posición monetaria neta	(64.424)	(216.028)	151.604	70,2%
Resultado antes de impuestos	(10.865)	79.074	(89.939)	-113,7%
Impuesto a las ganancias	27.228	(11.728)	38.956	332,2%
Resultado neto del ejercicio	16.363	67.346	(50.983)	-75,7%

Resultado neto por intereses: totalizó \$183.230 millones, registrando una disminución del -28,5% anual, comparado con el ejercicio anterior reexpresados a valores de 2025. Esta variación se explica por una caída del 42,8% en los ingresos por intereses, parcialmente compensada por una reducción del 48,5% en los egresos por intereses. Los ingresos por pases activos ascendieron a \$9.241 millones que representa una caída del 98,2% respecto de 2024 (variación absoluta de -\$501.826 millones). Dicha disminución deriva principalmente del menor volumen de pases colocados con el Banco Central de la República Argentina (en adelante, “BCRA”), como consecuencia de la migración, a partir del tercer trimestre de 2024, hacia Letras Fiscales de Liquidez (LEFIs). Dichos instrumentos se registraron en el rubro “Resultado neto por medición de instrumentos financieros”. Adicionalmente, incidió una compresión de tasas de interés, en el marco del contexto macroeconómico.

Cabe destacar que, a partir de julio de 2025, el BCRA discontinuó la operatoria de LEFIs. El stock remanente fue reemplazado mediante un canje por instrumentos del Tesoro —principalmente Letras Capitalizables (LECAPs) y Bonos Capitalizables (BONCAPs).

Los ingresos por préstamos alcanzaron \$461.439 millones, lo que representa un incremento del 20%. Este desempeño se explica principalmente por el crecimiento de las colocaciones en arrendamientos financieros (+55,4%) y adelantos en cuenta corriente (+24%).

La evolución de los egresos por intereses se encuentra asociada a la disminución de las tasas de referencia, que derivó en menores tasas tanto activas como pasivas, aplicables a Plazos Fijos y depósitos a la vista remunerados, ambos en moneda local. Este comportamiento responde al proceso de compresión de tasas observado a finales de 2024, en un contexto macroeconómico de desaceleración inflacionaria.

Resultado neto por comisiones: registró un incremento de 21,9%, explicado por una suba del 20% en los ingresos por comisiones, acompañada por un aumento en los egresos por comisiones en un 10,7%. La variación positiva en los ingresos por comisiones (+\$16.265 millones) se explica principalmente por:

- un incremento del 23,6% en las comisiones vinculadas a créditos otorgados (+\$4.490 millones), impulsado por mayores resultados en seguros asociados a arrendamientos financieros, como consecuencia del mayor volumen de colocaciones.
- Un aumento del 17,3% en las comisiones vinculadas con obligaciones (+\$4.226 millones), explicado principalmente por mayores comisiones ganadas por paquetes, mantenimiento de cuentas y transacciones con clientes propios.
- Una suba del 23,2% en las comisiones por Tarjetas de Crédito (+\$2.364 millones), asociada a un crecimiento del consumo por encima de la inflación, como así también, a acuerdos comerciales vigentes.

En cuanto a los egresos por comisiones, registraron una suba neta de \$1.446 millones, explicado por una suba de las comisiones por servicios de 10,5%, en comparación al ejercicio anterior.

Resultado neto por medición de instrumentos financieros a valor razonable con cambios en resultados: decreció un 52,3% vs el ejercicio anterior, principalmente, por la reducción del rendimiento de los títulos públicos y privados, en un contexto de condiciones de mercado menos favorables.

Diferencia de cotización de oro y moneda extranjera: el resultado fue menor en \$9.616 millones que el año anterior, debido al impacto de la evolución del tipo de cambio de referencia y su impacto en la posición de moneda extranjera y a la operatoria de cobertura.

Cargo por Incobrabilidad: aplicación de norma internacional NIIF 9 para el cálculo de las provisiones por incobrabilidad de activos.

En comparación con el ejercicio anterior, el cargo por pérdida crediticia registró un incremento del 228,2%, explicado principalmente por el aumento de la morosidad, concentrado especialmente en el último trimestre de 2025, en los segmentos minoristas de tarjetas de crédito y préstamos personales.

Los egresos y gastos operativos fueron menores en \$50.631 millones, es decir un 12,6% menos que el año anterior:

Beneficios al Personal: aumentó en \$4.509 millones, lo que representa una variación del 3% en relación con el ejercicio anterior.

Gastos de Administración: alcanzaron una disminución de \$2.526 millones, lo que representa una reducción del 2,7% en relación con el ejercicio anterior.

Otros gastos operativos: reducción de \$51.006 millones, lo que representa una disminución del 45,4% vs el ejercicio anterior, ocasionada principalmente por un menor cargo en el impuesto sobre los Ingresos Brutos, por menores ingresos gravados.

Resultado por la posición monetaria neta: disminuyó un 70,2% vs el ejercicio anterior, derivado de un menor índice de inflación para el presente ejercicio.

Impuesto a las Ganancias: disminución del cargo por impuesto a las ganancias en 332% (\$38.956 millones), por menores ingresos gravados, y mayor impuesto diferido en el ejercicio actual vs el anterior en términos reales.

Otros Resultados Integrales (ORI): reflejan la valuación a valores de cierre del ejercicio de los inmuebles propios, que incluyen edificios corporativos y sucursales, así como los inmuebles mantenidos para la venta.

La revaluación contempla la actualización a valores de mercado, la reexpresión por inflación correspondiente al ejercicio y el reconocimiento del impuesto a las ganancias asociado a dicha revaluación

Durante el ejercicio 2025 no se registraron movimientos en este rubro. Cabe destacar que, en el ejercicio anterior, se había registrado una pérdida por \$12.250 millones.

8. Expectativas para el próximo ejercicio

El ejercicio 2026 presentará nuevos desafíos y oportunidades de negocio, en un contexto marcado por la profundización de cambios estructurales en la política económica del país, orientados a lograr una reducción sostenida de la inflación.

Dentro de este contexto, uno de los principales desafíos para el próximo ejercicio será la incorporación de Banco Comafi al Grupo “A” de entidades financieras, de acuerdo con lo establecido en la Comunicación “A” 8367 del Banco Central de la República Argentina, emitida en diciembre de 2025.

Dicha categorización implica la adecuación a estándares regulatorios más exigentes, en línea con el tamaño, complejidad operativa y perfil de riesgos de la Entidad, reforzando los requerimientos en materia de gestión integral de riesgos, capital, liquidez y gobierno corporativo.

En este escenario, el foco de Banco Comafi continuará centrado en la eficiencia operativa y en la mejora continua de sus productos y servicios, abarcando todos los segmentos de clientes. Asimismo, se profundizará el proceso de transformación digital, destinando a este eje una parte significativa de las inversiones previstas.

El Banco ha iniciado el ejercicio con energía y un optimismo cauteloso, reafirmando su compromiso de contribuir al desarrollo económico del país a través de una oferta de productos y servicios de alto valor agregado, con especial énfasis en la promoción de la inclusión financiera en Argentina.

El Directorio confía plenamente en las capacidades de la organización para continuar desarrollando exitosamente sus negocios, destacando que la calidad y el profesionalismo de sus colaboradores constituyen la base de esta convicción. Finalmente, se agradece especialmente a los colaboradores y a los clientes, cuya confianza y fidelidad resultan fundamentales para el desempeño y los resultados del ejercicio finalizado.

Como es habitual, la Asamblea deberá considerar el destino de los resultados acumulados no asignados. Considerando el texto ordenado vigente dictado por el BCRA, relativo a la Distribución de Resultados, se someterá a consideración para que ésta decida el destino final de los resultados del ejercicio, como así también de las Reservas Facultativas al 31 de diciembre 2025. Dicho monto se hará efectivo una vez autorizado por el BCRA tal como lo establece el punto 6 de dicha norma, y se referencia en la Nota 39 a los Estados Contables.

Considerando que es todo lo que se debe informar a los señores accionistas, aprovechamos la oportunidad para saludarlos atentamente.

EL DIRECTORIO

Buenos Aires, marzo 2026

ANEXO I

INFORME SOBRE EL GRADO DE CUMPLIMIENTO

DEL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

Comisión Nacional de Valores

Resolución N° 797

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.

Aplica la práctica recomendada en su totalidad.

El propósito del Banco es conectar a nuestros clientes con oportunidades de crecimiento y desarrollo, ofreciendo soluciones ágiles, seguras y transparentes.

Aspiramos a ser reconocidos como una organización profesional y prudente, cuyo éxito radica en la búsqueda constante de la excelencia, fomentando una cultura de colaboración y creatividad.

Para lograrlo el Directorio, en conjunto con el área de Capital Humano ha definido los siguientes Valores:

Cliente en el Centro: Buscamos escuchar y asesorar a nuestros clientes para brindar un servicio cercano y de calidad construyendo relaciones de largo plazo

Integridad: Estamos comprometidos con la honestidad, la ética y la transparencia en todas nuestras acciones y decisiones.

Excelencia: Impulsados por el talento y la dedicación, buscamos lograr resultados sobresalientes que reflejan nuestra pasión, habilidad y compromiso, en beneficio de nuestros clientes

Creatividad: Fomentamos una mentalidad creativa y abierta al cambio para impulsar la mejora continua y la innovación.

Prudencia: Tomamos decisiones informadas y responsables para proteger los intereses de nuestros clientes y de nuestra institución sin dejar de estar atentos a las oportunidades del mercado.

Espíritu de Equipo: Promovemos la responsabilidad mutua a través de la confianza, el respeto y el entusiasmo. Sentimos orgullo por nuestro equipo y los resultados.

Gratitud: Comprometidos con nuestra responsabilidad hacia la sociedad, promovemos la solidaridad a través de acciones concretas que contribuyan al bienestar común y al medio ambiente. Apreciamos y agradecemos la confianza y apoyo de nuestra comunidad y nuestros clientes, y buscamos devolverlo con generosidad y compromiso.

Complementariamente, Banco Comafi pretende ser una organización *solidaria y comprometida* con la comunidad donde desarrolla sus negocios, implementar junto a la comunidad programas y acciones destinadas a promover su *desarrollo sustentable*, facilitando la *participación y el aporte de los empleados* en los programas para el desarrollo de la comunidad

Estas definiciones están formalizadas en el *Manual de Funciones* formalmente aprobado por el Directorio, el cual se difunde a través de la red social interna del Banco institucional “marcando el tono” desde arriba para que sea fuente de inspiración y compromiso para todos los integrantes de la organización, propiciando de este modo una cultura ética que se constituye en la primea línea de defensa para mantener el cumplimiento de normas internas y externas.

El *Manual de Funciones* se complementa con otras políticas que refuerzan los principios de conducta ética de trabajo como son el *Código de Ética*, *Código de Gobierno societario* y otros emitidos debido a la actividad propia de la entidad como son el *Código de Prácticas Bancarias* y los *Códigos de conducta* exigidos por la Comisión Nacional de Valores para las diferentes categorías en las que Banco Comafi está inscripto.

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.

Aplica totalmente la práctica recomendada

En cumplimiento de lo establecido en el *Código de Gobierno Societario*, el Directorio tiene a su cargo la aprobación y supervisión de los objetivos estratégicos los cuales deberán ser comunicados a toda la organización.

Conforme lo previsto en la *Política de Riesgo Estratégico* los referidos objetivos se definen anualmente en oportunidad de la elaboración del *Plan estratégico o Plan de negocios* el cual, además de la estrategia de negocios propiamente dicha, comprende también la proyección de las metas y objetivos fijados para su logro, teniendo en cuenta para su diseño el escenario macroeconómico pronosticado y factores de gobierno societario tales como el apetito al riesgo definido por el Directorio, el nivel deseado y las necesidades de capital, fuentes externas de fondeo, impacto en la estructura organizacional e inversiones proyectadas.

En relación a los factores ambientales y sociales cabe señalar que desde junio de 2019 Banco Comafi SA es uno de los socios fundadores del Protocolo de Finanzas Sostenibles promovido por BID Invest y Fundación Vida Silvestre Argentina que tiene por objeto facilitar y fomentar en entidades financieras locales la implementación de las mejores prácticas y políticas internacionales que promuevan una integración entre los factores económico, social y ambiental, para encaminarse hacia un desarrollo sostenible, constituyéndose en un punto de partida para iniciar el camino de identificación, profundización e inclusión en la estrategia de temas específicos en esta materia. Luego de cinco años de trabajo conjunto, en agosto 2024 las entidades financieras miembros del Protocolo de Finanzas Sostenibles de Argentina, entre ellas Banco Comafi, reafirmaron su compromiso con el desarrollo sostenible al renovar el acuerdo por otros cinco años. En ese marco, el Directorio ha aprobado la Política de riesgo socio ambiental comprometiéndose a desarrollar su negocio de forma social y ambientalmente responsable, orientando su compromiso con la sociedad de manera que los proyectos y actividades financiados impacten de forma positiva en la comunidad y el medio ambiente implementándose para ello un Sistema de Administración de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS) alineado con los estándares aplicables

La *Gerencia de Planeamiento* es la responsable de llevar adelante el proceso de elaboración y definición del *Plan de negocios* que inicia con la presentación al Directorio de una propuesta preliminar la cual es revisada, discutida y modificada hasta arribar a la versión final que se eleva posteriormente para la aprobación del órgano de administración.

Asimismo, la *Gerencia de Planeamiento* revisa de manera continua su cumplimiento como modo de verificar la marcha de la estrategia de negocios trazada y para su eventual modificación si los resultados reales estuviesen fuera de

lo presupuestado. Ante la existencia de desvíos respecto de las proyecciones previstas, identifica las causas que originan las diferencias y da cuenta de ello al *Comité de gestión integral de riesgos*.

El Comité de gestión integral de riesgos es el encargado de monitorear la evolución del riesgo estratégico y de informar la detección de desvíos, vulneración de límites de tolerancia o cualquier otro aspecto relevante sobre la gestión del riesgo estratégico, proponiendo planes de acción que permitan gestionarlo de forma rápida para, de ser necesario, adecuar nuevamente la estrategia a los objetivos perseguidos respetando el perfil de riesgos deseado por el Directorio.

El *Plan de negocios* es la principal herramienta de gestión del riesgo estratégico y es reportado al BCRA en cumplimiento del régimen informativo Plan de negocios y proyecciones.

Esta herramienta se complementa con la realización de pruebas de estrés y adicionalmente con métricas específicamente definidas a efectos de monitorear su evolución mensual en el ámbito del *Comité de Gestión Integral de Riesgos*.

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

Aplica parcialmente la práctica recomendada

El Directorio trabaja activamente con la Gerencia para establecer reglas claras que permitan orientar su accionar hacia una gestión que se considere exitosa

Entre los parámetros económico-financiero determinantes de tal situación, los relacionados con niveles adecuados de liquidez, solvencia y rentabilidad son considerados relevantes y prioritarios. Todas estas variables son monitoreadas de manera permanente mediante el seguimiento del *MIS* y las métricas e indicadores que de él se derivan.

Complementariamente el Comité de Gestión integral de riesgos, monitorea los riesgos que se identifican como relevantes (básicamente los de crédito, liquidez, tasa, mercado, operacional, titulización, concentración, reputacional y estratégico) mediante la implementación de un marco metodológico que comprende las herramientas de medición y monitoreo (incluidas las pruebas de estrés que, en función del apetito por el riesgo, permiten seguir, controlar y mitigar las desviaciones que se presenten. En particular, en materia de riesgo operacional el Directorio monitorea indicadores de apetito de riesgo en los que se mide el total de las pérdidas operacionales en función de su representatividad respecto del patrimonio y los resultados, así como también indicadores de evolución de los distintos eventos identificados

Asimismo, el área de Experiencia del Cliente, ha establecido mecanismos que permiten medir las experiencias de los clientes de las distintas bancas y gestionar aspectos no financieros con el objetivo de fortalecer el relacionamiento a largo plazo y mitigar todo aquel punto de dolor que se considere relevante para el desarrollo del negocio. En materia de medición de experiencias, se considera una sistemática estructurada periódica, dentro del Programa Voz del Cliente, incluyendo Net Promote Score (NPS), y la satisfacción con atributos entre sus métricas principales. A su vez, dentro del mismo Programa de Voz del Cliente se incluye un apartado sobre la mejora continua de experiencias, la identificación de causas raíz, la implementación de mejoras, y seguimiento de impactos. Por otro lado, también se encuentra alcanzado el diseño de nuevas experiencias según la demanda del mercado y/o las potencialidades de desarrollo de nuevos negocios o clientes.

La gestión de las experiencias se concibe como un proceso permanente que permite hacer operativo el plan de escucha de nuestros clientes y contribuye a la eficiencia organizacional, de procesos y al logro de objetivos comerciales ya que brinda los elementos necesarios para su gestión:

- Cuál es el grado de recomendación de nuestros clientes
- Cuál es la satisfacción con los distintos atributos y canales para operar
- Cuáles son los principales puntos de dolor / emergentes a trabajar
- Qué acciones se pueden llevar a cabo para mejorar dichas experiencias / puntos de dolor detectados o bien, la necesidad de desarrollar nuevas experiencias tanto para clientes actuales como potenciales.

El proceso de gestión de las experiencias abarca a todos los empleados de la entidad incluida la Alta Gerencia, se gestiona de manera recurrente y los resultados son procesados y comunicados a los colaboradores. Asimismo, todo el proceso está documentado y disponible en la herramienta implementada para tal fin.

En el mismo sentido, el Directorio, en conjunto con el área de Capital Humano, ha establecido mecanismos que permiten gestionar aspectos no financieros con el objetivo de fortalecer las competencias necesarias. En materia de desempeño y desarrollo de talento ejecutivo, el Plan de capacitación, el Programa de cuadros de sucesión y de mapeo de talentos, y la Política de Gestión de desempeño definen el marco general y permiten crear una cultura orientada al logro. La gestión del desempeño se concibe como un proceso permanente que permite hacer operativo el plan de negocios del Banco y contribuye a la efectividad organizacional ya que brinda los elementos necesarios para que todos los empleados conozcan:

- Qué se espera de ellos como contribución a los resultados del banco: Objetivos individuales alineados a los objetivos organizacionales, siendo estos Cliente en el Centro, Integridad, Excelencia, Creatividad, Prudencia, Espíritu de Equipo y Gratitude
- Qué comportamientos corresponden al perfil organizacional alineados a los valores mencionados

- Qué acciones se pueden llevar a cabo para mejorar el desempeño o desarrollar capacidades: Programa anual de Desarrollo Individual

El proceso de gestión del desempeño abarca a todos los empleados de la entidad incluida la Alta Gerencia. La evaluación es anual, y los resultados son calibrados y comunicados a los colaboradores. Asimismo, todo el proceso, desde el establecimiento de los objetivos, su evaluación parcial y final, y las instancias de feedback, quedan documentados en la herramienta implementada para tal fin.

Dependiendo de sus funciones y responsabilidades, los gerentes de primera línea que dirigen áreas de negocios u operativas son los responsables primarios de la calidad de los controles implementados en cada uno de los respectivos departamentos. La segunda barrera de defensa está constituida por las áreas de control como Legales, y Riesgos. Por último, la auditoría interna como tercera barrera de defensa en su función de evaluación del ambiente de control interno, revisa el funcionamiento de las dos primeras en el marco del desarrollo de su plan de auditoría anual. Adicionalmente, en cumplimiento de las normas emitidas por el BCRA, quien ejerce autoridad equivalente al gerente general, emite un informe de control interno con periodicidad anual, al igual que lo hace el Comité de auditoría, el cual es elevado al Directorio. En conjunto, las tres líneas conforman un sistema de control interno robusto, eficiente y efectivo alineado a las mejores prácticas vigentes.

Aunque el punto se ha considerado parcialmente cumplida debido a que la estructura organizativa no prevé la figura del Gerente General y la sociedad no cuenta con Directores independientes, se considera que la práctica implementada resulta adecuada y suficiente para su naturaleza, tamaño y complejidad.

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.

Aplica la práctica recomendada en su totalidad

El Directorio entiende que la adopción de buenas prácticas en materia de gobierno societario contribuye al crecimiento y a la estabilidad financiera reforzando la confianza, eficiencia y la integridad del mercado financiero siendo al mismo tiempo un incentivo para los administradores a fin de que sus decisiones atiendan los intereses de los accionistas.

Concibe al Gobierno societario como la manera en la que el Directorio y la Alta Gerencia dirigen las actividades y negocios de la entidad, lo cual influye en la forma de a) Establecer las políticas para cumplir los objetivos societarios, b) Asegurar que las actividades cumplan con los niveles de seguridad y solvencia necesarios y que se ajustan a las leyes y regulaciones vigentes, c) Definir los riesgos a asumir por la entidad, d) Proteger los intereses de los depositantes, e) Asumir sus

responsabilidades frente a los accionistas y tener en cuenta los intereses de otros terceros relevantes y f) Realizar las operaciones diarias.

En ese marco y con ajuste a las normas emitidas en la materia por el Banco Central de la República Argentina (BCRA) ha aprobado un Código de Gobierno Societario en el que, tomando en cuenta dichos lineamientos en forma proporcional a su dimensión, complejidad, importancia económica y perfil de riesgo, e se definen las reglas y prácticas que rigen la relación entre los administradores y los accionistas, así como con quienes tienen intereses en ellas, como inversores, empleados y proveedores

A través del referido documento se fijan los lineamientos para el diseño de las estructuras y prácticas de gobierno societario entre las cuales pueden mencionarse las definiciones relativas a: funciones y responsabilidades del propio Directorio y la Alta Gerencia, estructura organizacional (incluyendo la creación de Comités), valores organizacionales, objetivos estratégicos, gestión de riesgos, transparencia de la información entre otras.

Tal como se define en mismo documento, esta política debe ser revisada al menos una vez al año, o cada vez que existan cambios internos o externos que la afecten o se lo considere necesario

El Directorio ha designado al Sr. director Alberto Nougues como responsable de la implementación del Código de Gobierno Societario, en tanto la Gerencia de Normas asesora al Directorio respecto de las mejores prácticas en la materia y participa e impulsa el proceso formal de actualización de los documentos respectivos.

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.

La práctica recomendada se cumple totalmente.

El Estatuto, el Código de Gobierno Societario y el Reglamento de Directorio vigentes, establecen los lineamientos básicos a considerar para la composición y el funcionamiento del Directorio.

Adicionalmente, siendo la compañía una entidad financiera regulada por el BCRA, las autoridades designadas deben observar los requisitos exigidos en la normativa emitida por ese organismo de control.

En las últimas designaciones los candidatos propuestos surgieron de los integrantes de la Alta Gerencia y de los directorios de sociedades vinculadas; poseen idoneidad, conocimiento del Banco, del Grupo y dedicación exclusiva a las actividades de éstos

Según lo dispuesto en el marco regulatorio en vigor, al menos dos tercios de la totalidad de los Directores acreditan 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.

Asimismo, el propio BCRA ha evaluado las ultimas designaciones efectuadas sobre la base de los antecedentes de desempeño en la actividad financiera y/o las

cualidades profesionales y trayectoria en la función pública o privada en materias o áreas afines que resulten relevantes para el perfil comercial de la entidad y ha aprobado dichas designaciones.

En los casos en que no corresponda la referida evaluación por parte del organismo de control, se certifica anualmente que la persona humana mantiene las condiciones de habilidad legal, idoneidad, competencia, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional, a cuyos efectos el Directorio ha aprobado la Política de Certificación de la Gerencia Directores y Síndicos.

La Asamblea Anual Ordinaria de Accionistas que trata la documentación prevista en el Art. 234 de la Ley de Sociedades Comerciales designa a los miembros del Directorio entre un mínimo de 3 (tres) y un máximo de 10 (diez), pudiendo asimismo elegir o no hasta 10 (diez) Directores suplentes para sustituir a los titulares y designar o no Directores que no cumplan funciones ejecutivas. Todos ellos deben ser personas idóneas para el ejercicio de la función y duran un año en sus cargos pudiendo ser reelectos

En su primera reunión el Directorio designará un Presidente y un Vicepresidente. El Presidente, o quién legalmente lo reemplace, es la primera autoridad del Banco y ejerce la representación legal de la sociedad

El Directorio se reúne por lo menos una vez por mes y toda vez que el Presidente lo juzgue necesario o que cualquiera de sus miembros o la Comisión Fiscalizadora lo soliciten, de conformidad a lo previsto en la Ley General de Sociedades, el estatuto y el Reglamento de Funcionamiento aprobado durante el presente ejercicio. Los Directores poseen inmediatez con la Alta Gerencia y demás sectores, lo que les permite prepararse para su participación informada en las reuniones y/o debatir en un espacio de confianza y agilidad los temas objeto de tratamiento.

Cada Director es responsable de exigir al Presidente del Directorio que facilite la creación de un ambiente propicio para las prácticas arriba mencionadas y, en caso de necesitar mayores elementos de información, posee la posibilidad de requerirlos en forma directa a los respectivos responsables o bien a través de la Secretaría Corporativa. Sus decisiones se toman con quorum. El Código de Gobierno Societario detalla sus funciones y responsabilidades

EL Directorio aprueba la constitución y/o eliminación de Comités especializados para el tratamiento y consideración de los aspectos de la operatoria cuya complejidad, importancia o nivel de riesgo lo indiquen conveniente o necesario. Asimismo, aprueba los reglamentos de funcionamiento de cada Comité definiendo la Estructura de comités, a partir de la determinación de los puestos que participarán como miembros en cada caso.

La nómina de los Comités especializados se encuentra publicados en web institucional de la Entidad (www.comafi.com.ar)

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.

Aplica la práctica recomendada en su totalidad

La Asesoría Legal cumple la función de Secretaría Corporativa. Entre otras tareas de índole administrativa, la Asesoría Legal asiste al Presidente en la organización de las reuniones del Directorio y de las asambleas de accionistas. En ese marco se ocupa de la coordinación de las agendas, confección de las actas de reunión, gestión de los libros societarios y organización de las asambleas de accionistas.

Los funcionarios referentes de cada uno de los Comités aprobados por el Directorio tienen similares funciones respecto de las reuniones que coordinan.

Atento a que algunos de los miembros del Directorio desempeñan además funciones ejecutivas dentro de la organización (algunos de ellos incluso con áreas a su cargo) y todos poseen inmediatez y cercanía con la Alta Gerencia y demás sectores, mantienen una fluida comunicación entre sí y cuentan información oportuna y suficiente tanto de la operatoria diaria como sobre cuestiones críticas de estrategia, por lo que participan informadamente de las reuniones que les corresponde.

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

Aplica la práctica recomendada en su totalidad

Los accionistas evalúan anualmente la gestión y desempeño del Directorio en ocasión de celebrarse la Asamblea Ordinaria que considere las cuestiones contempladas en el artículo 234 incisos 1 y 2 de la ley de Sociedades Comerciales.

Adicionalmente, el Directorio evalúa anualmente su propio desempeño como órgano colegiado, así como el desempeño de sus miembros individuales.

A esos fines, ha aprobado una Política de Autoevaluación del Directorio definiendo los lineamientos esenciales del referido proceso que: a) se formalizará con la integración de las Encuestas de Autoevaluación, b) se realizará luego de finalizado cada ejercicio económico y antes de la celebración de la Asamblea de Accionistas que considere los temas previstos en los incisos primero y segundo del Art. 234 de la Ley de Sociedades Comerciales, c) deberá ser completado por todos los miembros titulares del Directorio en funciones a fin del ejercicio económico que hayan ejercido el cargo durante al menos seis meses, d) será programado e impulsado por un miembro del Directorio designado como líder del proceso, e) sus resultados serán considerados en una reunión de Directorio convocada a tal fin y asimismo tendidos en cuenta por la Asamblea de Accionistas en su valoración anual de la gestión y desempeño del Directorio.

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.

Aplica la práctica recomendada en su totalidad

Al comienzo de cada ejercicio el Directorio aprueba el Plan Anual de Capacitación desarrollado en función de las necesidades identificadas principalmente durante el Proceso de Gestión de Desempeño y que también incluye, de corresponder, las demandas de formación del propio órgano de administración y de sus miembros, tanto en aspectos relacionados con sus funciones ejecutivas como de dirección.

Atento que varios de los miembros del Directorio desempeñan además funciones ejecutivas dentro de la organización (algunos de ellos incluso con áreas a su cargo), mantienen una fluida comunicación entre sí y cuentan información oportuna y suficiente tanto de la operatoria diaria como sobre cuestiones críticas de estrategia y se mantienen permanentemente actualizados en materias de su competencia.

Esto, además, propicia la existencia de un equipo de trabajo abierto al diálogo y a la crítica constructiva, en el que todos tienen participación y libertad para expresar sus opiniones

Complementariamente los Sres. Directores asisten con regularidad a diferentes conferencias, congresos y otros eventos relacionados con la industria.

Es oportuno señalar que, como se indicó en puntos anteriores y en cumplimiento de la Política de Certificación de la Gerencia Directores y Síndicos vigentes, la entidad certifica anualmente que los Sres. Directores mantienen las condiciones de

habilidad legal, idoneidad, competencia, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional evaluadas al momento de su designación.

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.

Aplica la práctica recomendada en su totalidad

La función de la Secretaría Corporativa es llevada a cabo por la Asesoría Legal, en la que el Directorio delega tareas de índole administrativa tales como la coordinación de las agendas, confección de las actas de reunión, gestión de los libros societarios y organización de las asambleas de accionistas entre otras.

En lo referido a la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia cabe señalar que:

- *La persona humana controlante del accionista mayoritario de la Entidad es el Presidente de su Directorio*
- *Algunos de los miembros del Directorio cumplen también funciones ejecutivas en la organización por lo que mantienen una fluida comunicación entre sí y con el resto de las gerencias.*

No obstante, la Gerente de la Asesoría legal oficia de nexo con los accionistas del exterior cuando el contacto es necesario o requerido, situaciones muy eventuales considerando que, debido a su poca representatividad, los referidos socios ven satisfechas sus necesidades de información con la que el Banco difunde de manera habitual.

10. El Presidente del Directorio asegura la participación de todos sus miembros en el desarrollo y aprobación de un de un plan de sucesión para el gerente general de la compañía.

La práctica recomendada no se aplica.

La estructura organizativa de la Entidad no contempla la figura del Gerente General y, por lo tanto, no se ha definido un plan de sucesión para ese puesto. De todas formas, existe una Política de Plan de Sucesión que se revisa anualmente en el Comité de Capital Humano.

Esta Política revisa la existencia que los Niveles Gerenciales del banco y los recursos claves de otros niveles cuenten con sucesores en el corto y mediano plazo, y establece acciones de seguimiento para asegurar su cumplimiento. Se evaluará la implementación de estas mejores prácticas al ritmo del crecimiento de la entidad, la planificación de su estructuración acorde a su estrategia de negocio y su eventual apertura al mercado.

Sin perjuicio de lo anterior cabe señalar que el Vicepresidente es el Director a cargo de la administración general del Banco sin que de momento exista plan de sucesión para ese puesto.

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.

- La práctica recomendada no se aplica**

Ninguno de los miembros del Directorio reviste el carácter de independiente frente a las normas de la CNV

Actualmente el Banco no hace oferta pública de sus acciones, la voluntad social es ejercida por un único grupo de control de carácter familiar que detenta el 88,31% del capital y el 94,98 % y varios de cuyos miembros son además integrantes del Directorio.

Se evaluará la implementación de estas mejoras prácticas al ritmo del crecimiento de la entidad, la planificación de su estructuración acorde a su estrategia de negocio y su eventual apertura al mercado.

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.

- La práctica recomendada no se aplica.**

La entidad no cuenta con un Comité de Nominaciones.

La Asamblea de accionistas es quien designa a los miembros del Directorio.

Las últimas coberturas de candidatos surgen de entre los integrantes de la Alta Gerencia y directorios de sociedades vinculadas que, por sus antecedentes, trayectoria, experiencia, conocimiento de la industria y desempeño en las áreas de su especialidad, se consideran alineados a las necesidades de la compañía y relevantes para el desarrollo del negocio y su estrategia.

Se evaluará la implementación de estas mejoras prácticas al ritmo del crecimiento de la entidad, la planificación de su estructuración acorde a su estrategia de negocio y su eventual apertura al mercado

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.

Aplica la práctica recomendada se aplica en su totalidad

La Asamblea de accionistas es quien designa a los miembros del Directorio. Dichas designaciones quedan sujetas a la previa autorización del BCRA y hasta tanto ello no suceda los nuevos Directores no pueden asumir sus cargos.

Los accionistas de la entidad propician activamente la conformación de un Directorio diverso, teniendo en consideración la diversidad de género, origen demográfico, edad, perfil étnico y experiencia profesional y velan por la equidad de los honorarios de sus miembros, según sus responsabilidades. Para ello, en oportunidad de la renovación de cargos o ante propuesta de incorporación de nuevos miembros, el Directorio propone a la Asamblea su designación teniendo en cuenta las necesidades concretas de incorporación de talentos. Esto se hace mediante comunicación oral o escrita, dependiendo de las circunstancias, en las que se exponen las necesidades detectadas y los perfiles de las personas que deberían cubrir esas posiciones. Una vez acordada la necesidad, Directores en ejercicio seleccionan y proponen candidatos que se consideran adecuados para el cargo, dando prioridad a aquellos que provengan de la Alta Gerencia, en tanto los consideren alineados a las necesidades de la compañía y relevantes para el desarrollo del negocio y su estrategia.

En ese sentido, se incorporaron recientemente dos nuevos miembros (ya aprobados por el BCRA) uno de los cuales proviene de la alta gerencia, y otro no tenía funciones ejecutivas en el banco. Ambas personas vienen a reforzar y complementar al directorio en temáticas muy necesarias considerando los tiempos que corren: una es especialista en mercado de capitales y la otra en visión estratégica de negocios. Ambas son personas jóvenes (las más jóvenes del grupo actual), con diferentes orígenes socioculturales, diferentes perfiles profesionales y trayectorias recorridas en diferentes industrias. Las personas fueron propuestas por tres directores en ejercicio de sus cargos, consensuadas con el resto del directorio, y presentadas a la Asamblea para su aprobación, y luego al BCRA siguiendo la normativa vigente.

Adicionalmente los miembros del Directorio participan activamente de distintos espacios donde se promueve la diversidad en general y la equidad de género en

particular, como por ejemplo la Asociación Civil Pollera Pantalón, la Fundación Flor y Women Corporate Directors con el fin de conocer, incorporar e impulsar las mejores prácticas en la entidad.

Particularmente en materia de equidad de género cabe destacar que desde 2016 la Entidad cuenta con una Directora mujer titular, luego de haber sido designada Directora Suplente por la Asamblea de Accionistas del mes de octubre de 2012, (aprobación del BCRA en noviembre de 2014). Adicionalmente la Asamblea de accionistas de octubre de 2016 incorporó una nueva directora mujer suplente (cargo aprobado por el BCRA en junio de 2017) que ocupa dicho cargo hasta la actualidad. Han firmado además los 8 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres que promueve ONU Mujeres y que adhieren a la Alianza para el Empoderamiento y Progreso de la Representación Económica de las Mujeres.

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

La práctica recomendada se aplica parcialmente.

En general los nuevos miembros surgen de entre los integrantes de la Alta Gerencia y los últimos, de directorios de sociedades vinculadas.

A efectos de identificar posibles candidatos, además de la selección realizada al momento de su incorporación a la organización, se toman en consideración los resultados del proceso anual de gestión del desempeño (dentro del cual la Alta Gerencia y los directorios de sociedades vinculadas quedan incluidas) que permite conocer su contribución a los resultados del banco, si su comportamiento se ajusta al perfil organizacional y si necesita acciones para mejorar el desempeño o desarrollar capacidades. La Alta Gerencia queda también alcanzada por el proceso de certificación anual que se lleva adelante a efectos de verificar que la persona humana mantiene las condiciones de habilidad legal, idoneidad, competencia, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional por las que fue designado en su cargo. De esta manera se conocen las áreas de expertise y niveles de conocimiento de cada uno de los integrantes de la Alta Gerencia a fin de evaluar una posible postulación para que formen parte del Directorio. La experiencia y desempeño como directores de sociedades vinculadas también es un factor de consideración

Se evaluará la implementación de estas mejoras prácticas al ritmo del crecimiento de la entidad, la planificación de su estructuración acorde a su estrategia de negocio y su eventual apertura al mercado.

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.

La práctica recomendada no se aplica

La entidad cuenta con un Comité de Capital Humano integrado por dos Directores no independientes que desempeñan además funciones ejecutivas y el Gerente de área de Capital Humano.

Su misión es la de velar por la correcta interpretación, implementación y aplicación de las políticas inherentes a la gestión de recursos humanos aprobadas por el Directorio, incluida la Política General de Compensaciones y la política de Desarrollo de Talento Sustentable.

Entre sus responsabilidades a) revisa el diseño y el funcionamiento del sistema de retribuciones de todo el personal b) define y toma de decisiones respecto de sueldos, política salarial y otorgamiento de incentivos, vigilando especialmente que aquellos de naturaleza económica sean consistentes con la cultura, los objetivos, los negocios a largo plazo, la estrategia y el entorno de control de la entidad según se formule en la pertinente política c) revisa la posición competitiva de las políticas y prácticas de remuneración, realizando comparaciones de mercado y recomendando cambios en caso de considerarlo conveniente d) da cuenta regularmente al Directorio sobre las acciones emprendidas y los temas tratados en sus reuniones. e) evalúa y aprueba las acciones relacionadas con Gestión del talento, como el plan anual de capacitación y planes de desarrollo de Cultura Organizacional f) analiza y aprueba el plan de sucesiones de puestos claves y críticos g) analiza y aprueba los cambios en la estructura organizacional que acompañan el curso del negocio y su plan anual h) analiza y aprueba las políticas de Relaciones Laborales

El sistema general de compensaciones de la Entidad está compuesto por

- a) Remuneración fija: establecida tomando en consideración el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del empleado en la Entidad
- b) Remuneración variable: que retribuye la creación de valor, recompensando de esta manera la contribución que realizan los individuos, los equipos y el conjunto de todos ellos a los resultados de la Entidad.
- c) Gratificaciones / bonus anuales: que retribuyen la creación de valor, recompensando el logro de objetivos individuales específicos con impacto positivo para la consecución de las metas estratégicas de la Entidad. Se diferencian de la remuneración variable en el hecho de que no existe un compromiso preestablecido de pago, y en que su cuantía no está determinada

necesariamente por métricas de rentabilidad del negocio, sino que en general tienden a estar determinados en base al cumplimiento de objetivos cualitativos Las remuneraciones se establecen considerando criterios generales y particulares de coherencia, no discriminación, diferenciación, individualidad, orientación a la acción, gestión adecuada de los riesgos, suficiencia de la remuneración fija, variabilidad en la retribución que recompensa el desempeño atendiendo a la consecución de los objetivos fijados y competitividad en su función, asegurando con ello que sean objetivas, independientes y considerando la equidad de género El Comité de Capital Humano no interviene en el proceso de determinación de las remuneraciones correspondientes a los miembros del Órgano de Administración, las cuales son fijadas por decisión de la Asamblea de Accionistas. En dicho momento, los Accionistas consideran (i) las funciones técnico-administrativas desarrolladas por los Sres. Directores que a su vez trabajan en relación de dependencia y conjuntamente (ii) sus responsabilidades, el tiempo dedicado a sus funciones, su competencia, su reputación profesional, el valor de sus servicios en el mercado, su integridad y altos estándares éticos y la trascendental participación en la toma de decisiones en una actividad sumamente regulada y competitiva. Finalmente, al momento de la asignación individual, se realiza la correspondiente retención por el Impuesto a las Ganancias y se detraen las sumas que se hayan pagado a los Directores en concepto de anticipos de honorarios, dentro de los cuales se incluyen, las sumas correspondientes al aporte como trabajador autónomo, la medicina prepaga y otros retiros que se fueron realizando a cuenta de los resuelto por la Asamblea. El Comité de Capital Humano tampoco participa del diseño de planes de retiro respecto de los cuales la entidad no ha establecido una política formal

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

La práctica recomendada se aplica parcialmente Como se mencionó en puntos anteriores, el Comité de Capital Humano no interviene en el proceso de determinación de las remuneraciones correspondientes a los miembros del Órgano de Administración, las cuales son fijadas por decisión de la Asamblea de Accionistas. No obstante, revisa el diseño y el funcionamiento del sistema de retribuciones de todo el personal, incluyendo las percibidas por los miembros del Directorio que desempeñan adicionalmente funciones ejecutivas lo que también alcanza al Director a cargo de la administración general de la entidad. La Política General de Compensaciones vigente define dos tipos de programas de incentivos a saber Remuneraciones variables, previstas para los funcionarios afectados a áreas de negocio. El acceso al beneficio queda condicionado a la observancia de a) el cumplimiento de las diferentes dimensiones comerciales cuya combinación tiende, entre otras cosas, a minimizar el riesgo (por ejemplo, stocks y/o rentabilidad mínimos requeridos, nivel de ventas) y b) la observancia de las denominadas “llaves de acceso” que habilitan o inhabilitan el cobro y que se presentan como factores preventivos de riesgo (entre ellas, nivel de mora aceptada, evaluación favorable de auditoría interna, cumplimientos de pautas establecidas por las Gerencias de Prevención de lavado de dinero y de Riesgo operacional) Bonos, aplicables a los funcionarios no comprendidos en la categoría anterior. Al cierre de cada ejercicio y sobre la base del nivel de cumplimiento de los objetivos estratégicos, la observancia del presupuesto, el resultado obtenido, y el contexto
--

económico, el Directorio evalúa y resuelve si resulta procedente el pago de Bono por el mencionado período y, en caso afirmativo, asigna una partida presupuestaria a ese fin. Tratándose de un pago extraordinario y voluntario la magnitud de dicha partida puede verse reducida o incluso resultar nula dependiendo del grado de satisfacción alcanzado en el cumplimiento de las variables analizadas.

En este caso, la herramienta que relaciona en forma directa el desempeño con la gratificación y como tal, admite sea utilizada como incentivo de cumplimiento en materia de eventos negativos asociados a incumplimientos de políticas antilavado, riesgos operacionales u observaciones de auditoría interna, es la Evaluación de Desempeño. La asignación individual del incentivo resulta de la aplicación del esquema de Bono Target que incluye como uno de sus factores determinantes, el grado de cumplimiento alcanzado por el colaborador en su Evaluación de Desempeño, y como segundo factor determinante los resultados económicos generales del Banco.

Asimismo, el Directorio ha aprobado una Política de Distribución de Utilidades en cuyo punto 6 se incluye la Retribución del Directorio. Tal como se indica en dicha política, las remuneraciones de los miembros del Órgano de Administración, son fijadas por decisión de la Asamblea de Accionistas En dicho momento, los Accionistas consideran (i) las funciones técnico-administrativas desarrolladas por los Sres. Directores que a su vez trabajan en relación de dependencia y conjuntamente (ii) sus responsabilidades, el tiempo dedicado a sus funciones, su competencia, su reputación profesional, el valor de sus servicios en el mercado, su integridad y altos estándares éticos y la trascendental participación en la toma de decisiones en una actividad sumamente regulada y competitiva. Finalmente, al momento de la asignación individual, se realiza la correspondiente retención por el Impuesto a las Ganancias y se detraen las sumas que se hayan pagado a los Directores en concepto de anticipos de honorarios, dentro de los cuales se incluyen, las sumas correspondientes al aporte como trabajador autónomo, la medicina prepaga y otros retiros que se fueron realizando a cuenta de los resuelto por la Asamblea

D) 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.

Aplica la práctica recomendada en su totalidad

El Directorio ha aprobado la Política General de Gestión de Riesgos que provee lineamientos generales para la administración de cada uno de los riesgos que se identifican como relevantes, siendo estos básicamente los de crédito, liquidez, tasa, mercado, operacional, titulización, concentración, reputacional y estratégico.

En ese marco, se dispone que los riesgos serán administrados mediante una Metodología de Gestión Integral de Riesgos (MGIR) que permita: a) Identificar, evaluar, seguir, controlar y mitigar todos los riesgos significativos; b) establecer límites en función del apetito por el riesgo, y seguir, controlar y mitigar las desviaciones; .c) Prevenir las pérdidas y proteger los recursos bajo su control sean propios o de terceros; d) Reducir la vulnerabilidad de la entidad y dar mayor flexibilidad de acción ante eventuales materializaciones de riesgos; e) Incrementar la confianza, la competitividad y la transparencia en las actividades y las operaciones realizadas. El Comité de Gestión Integral de Riesgos será el responsable de la definición e implementación de dicho sistema.

El funcionamiento de la MGIR se basa en los siguientes pilares: a) Estrategias y Políticas aprobadas por el Directorio; b) Estructura organizacional que permita implementar efectivamente la estrategia y políticas aprobadas; c) Marco metodológico que comprende las herramientas de medición y monitoreo (incluidas las pruebas de estrés) y los procesos de control aplicados a la gestión integral y a la de cada uno de los riesgos en particular; d) Gestión y toma de decisiones que incluye los procesos de evaluación y seguimiento, la gestión preventiva y la aplicación de alertas y mitigadores de riesgo aprobados e implementados en cada caso así como los aspectos relacionados con la puesta en marcha de los respectivos planes de contingencia aprobados y e) Transparencia en la información al público mediante la publicación de información relevante que permita a los usuarios evaluar la solidez del marco de gestión de riesgos implementado y la manera en

que se administra cada riesgo; f) sistemas de premios y recompensas que promuevan e incentiven a practicar una adecuada administración del riesgo acorde con la filosofía establecida por el Directorio.

El Directorio, asimismo, ha aprobado la Política de Límites de Tolerancia al Riesgo en la que se definen los límites de tolerancia al riesgo que el Directorio establece sobre los mismos, según su apetito por el riesgo en cada momento del tiempo y los indicadores que se utilizarán para su medición y seguimiento.

Por último, el Directorio ha aprobado la Política de Planes de Contingencia que comprende los procesos necesarios a llevar a cabo ante una situación de estrés posible, por estar desplazándose el apetito al riesgo hacia los límites de tolerancia o por cualquier otro evento que a juicio del Banco pueda conllevar a una situación crítica.

La gobernanza de la gestión de riesgos en la Entidad se completa con la actuación de comités especializados en riesgos específicos (créditos, operacional, reputacional, financieros, tecnológicos, etc.) que, por delegación del Directorio, deben cumplir con los propósitos generales y con las misiones y funciones particulares que les fueran asignadas en materia de su competencia.

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.

Aplica la práctica recomendada en su totalidad

El Directorio ha designado un Gerente como autoridad máxima del área de auditoría interna que es el responsable por la evaluación y el monitoreo del control interno, incluyendo la evaluación de la gestión de riesgos y el gobierno societario. Como parte de su tarea realiza exámenes independientes de la gestión de riesgos de la entidad y de sus controles internos evaluando su efectividad, de conformidad con los lineamientos definidos por el BCRA los cuales en términos generales están alineados con las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna.

El Auditor interno depende funcionalmente y forma parte del Comité de Auditoría que está integrado además por otros tres miembros del Directorio.

El Directorio ha aprobado un Reglamento de Auditoría Interna que establezca directrices para la función, defina la misión, el alcance del trabajo, autoridad y responsabilidades que se revisa periódicamente y es comunicado a toda la compañía.

A los efectos del desarrollo de su tarea, la auditoría interna presenta al Comité de Auditoría para su aprobación, el planeamiento anual de sus actividades el cual, una vez validado, es remitido al Directorio para su toma de conocimiento y aprobación.

El referido planeamiento contiene referencias a: a) identificación de los riesgos de la entidad, b) la evaluación de riesgos c) la definición de los ciclos y sucursales relevantes d) naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos a aplicar sobre los ciclos y sucursales e) coordinación de tareas con el auditor externo f) los recursos necesarios y los disponibles para cumplimentar el plan.

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

Aplica la práctica recomendada en su totalidad

El responsable máximo de Auditoria es personal en relación de dependencia que reporta directamente al Directorio y cuenta con independencia respecto de las restantes áreas que conforman la estructura organizativa

El equipo está altamente capacitado. En el marco del Proceso de Gestión del desempeño, en cada ejercicio económico todos los empleados (incluidos los que forman parte de la Auditoría Interna) son evaluados mediante la valoración y el análisis de objetivos e indicadores de desempeño individuales como de las competencias genéricas y específicas que la Entidad ha aprobado para cada rol, favoreciendo de este modo un proceso de mejora continua que promueve el fortalecimiento las capacidades de los equipos.

Asimismo, como parte integrante de la Alta Gerencia, el Gerente de Auditoría Interna queda alcanzado por el proceso de certificación anual que se lleva adelante a efectos de verificar que la persona humana mantiene las condiciones de habilidad legal, idoneidad, competencia, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional por las que fue designado en su cargo.

Por otro lado, con el propósito de enunciar las normas y principios que deben inspirar la conducta y actividad de los integrantes del equipo, el Directorio ha aprobado el Código de Ética de Auditores Internos, como parte integrante del Código de Ética. Dichas normas y principios tienen fundamento en la misión y funciones del área y constituyen una guía necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones para con la entidad y con los auditados. Asimismo, la gerencia de auditoria cuenta con un presupuesto autónomo a los efectos de llevar a cabo el plan aprobado por el Comité de auditoría interna

Por último, cabe destacar que, en cumplimiento de la regulación establecida por el BCRA, el Entidad debe comunicar a la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias, los datos personales de los integrantes del Comité de Auditoría y los antecedentes laborales del responsable máximo de la auditoría interna, incluyendo eventuales remociones o renuncias señalando en esos casos las causas que dieron lugar a dichas situaciones.

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.

La práctica recomendada se aplica parcialmente.

El Comité de Auditoría funciona en un todo de acuerdo con las pautas establecidas por el BCRA y está integrado por el Gerente de Auditoría Interna y tres Directores con experiencia profesional en áreas financieras y contables. Ninguno de ellos reviste la calidad de independiente ni es el encargado de la administración general del Banco.

Además de definir a sus integrantes, el Directorio ha aprobado complementariamente un Documento Constitutivo y el Reglamento de funcionamiento del Comité en el que se fijan sus objetivos, responsabilidades, integrantes y pautas generales del funcionamiento de las reuniones.

Las responsabilidades son las definidas en el Anexo I de la Com. A 8168 emitida por el BCRA entre las cuales, a modo de resumen se detallan las siguientes

- a) Monitorear permanentemente el funcionamiento del sistema de control interno de la entidad y actuar sobre sus debilidades.
- b) Dar seguimiento, hasta su resolución, de las observaciones halladas como consecuencia de las distintas tareas de control realizadas tanto por personal interno como por órganos de control.
- c) Dar recomendación al Directorio para la contratación de los servicios de auditoría externa.
- d) Vigilar el adecuado funcionamiento del control interno y contribuir a su mejora.
- e) Analizar y aprobar los planes de trabajo y los informes de Auditoría Interna.
- f) Tomar conocimiento del plan de Auditoría Externa y de los informes emitidos por ellos, por la Comisión Fiscalizadora y por las Calificadoras de Riesgo.
- g) Analizar con relación a Auditoría Externa el cumplimiento de normas de independencia y los honorarios facturados.
- h) Revisar las operaciones en las cuales exista conflicto de intereses con integrantes de los órganos sociales o accionistas controlantes, aunque no da conocimiento al mercado, aunque no se informa al mercado sobre los resultados de esta revisión.
- i) Coordinar las funciones de control interno y externo que interactúan en la entidad financiera.
- j) Realizar el control acerca de las inhabilidades previstas en el art. 10 de la L.E.F.

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.

Aplica la práctica recomendada en su totalidad

El Directorio aprobó la política de lineamientos a considerar para la contratación de auditores externos cuyos aspectos a considerar en este sentido son:

1. Posea reconocida trayectoria.
2. Posea experiencia y conocimiento del sistema financiero argentino y esté altamente capacitado en normativa NIIF.
3. Posea una metodología de trabajo adecuada
4. Revista carácter independiente frente a los servicios prestados
5. Si es recurrente, haya cumplido con los servicios acordados en tiempo y forma.

Esta Política es considerada por el Comité de auditoría para la opinión a dar al Directorio, con antelación a la realización de la asamblea, sobre el candidato propuesto como auditor externo para la emisión de los estados contables anuales. Dicha opinión queda reflejada en Acta de Comité de auditoría. El Directorio toma conocimiento y aprueba lo actuado por el Comité de Auditoría dejando constancia de ello en el acta de la reunión en la que trata estos temas.

Durante el ejercicio 2025 el estudio Ernst & Young – Pistrelli, Henry Martin y Asociados SA se ha desempeñado como auditor externo.

Por otra parte, en forma periódica se evalúa el cumplimiento de los servicios contratados, su adecuado desempeño y su independencia.

E) 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.

Aplica la práctica recomendada en su totalidad

El Directorio ha supervisado y aprobado un Código de ética que integra los principios básicos de la organización en un único documento disponible y exigible a todos colaboradores ya sean miembros del Directorio, empleados, consultores externos, proveedores y cualquier tercero que, en virtud de la naturaleza de su vínculo pueda afectar la reputación de la entidad o de cualquiera de las entidades y sociedades que forman parte de su grupo empresarial

En oportunidad de su ingreso a la organización todos los miembros se notifican formalmente de los principios de conducta y ética contenidos en el Código. El Código de Ética se encuentra publicado en forma permanente en la red social interna del Banco y a efectos de revalidar la adhesión al menos una vez al año la Gerencia de Capital Humano difunde una nota específica a todo el personal recordando su vigencia, instando a revisar su contenido y, en caso de corresponder, a notificar las situaciones que así lo requieran

Cada empleado y directivo es responsable de conocer y dar cumplimiento a los estándares éticos, políticas internas, leyes y regulaciones vinculadas a su tarea. Los principios éticos son fundamentales para guiar la conducta en los negocios de la Entidad que entre ellos reconoce los siguientes: a) Evitar conflicto de interés b) Respeto por la ley c) Honestidad e Integridad d) Confidencialidad de la Información e) Respeto por las Personas

Estos principios son definidos y explicados de manera clara y directa de modo tal que sean fácilmente comprensibles y no requieran de interpretación alguna.

Asimismo, el Código aborda otros temas relevantes para la cultura ética de la Entidad como lo son la responsabilidad social, prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo, política de ausencias y conocimiento de los colaboradores tanto respecto de sus capacidades profesionales como de su honestidad personal.

Es responsabilidad de cada colaborador actuar de forma ética y cumplir las leyes. El no cumplimiento del código puede derivar en sanciones disciplinarias, que pueden llegar a la desvinculación y en caso de que la falta así lo amerite, el inicio de las acciones civiles o penales correspondientes.

El Código reconoce como un derecho y una responsabilidad de todos los colaboradores poder informar acerca de las situaciones que representen una falta a su cumplimiento o cualquier otra norma vigente, habiendo dispuesto para ello varios canales, incluyendo una Línea ética externa en la que se pueden canalizar denuncias anónimas y son recibidas y procesadas por personal especializado externo garantizando total independencia y objetividad previo a su presentación al Comité de Ética.

El Comité de Ética es responsable de la interpretación, implementación y aplicación del Código de Ética de Comafi y puede actuar por iniciativa propia o a solicitud de un miembro de la Organización. La Gerencia de Capital Humano tiene a su cargo su administración operativa

Finalmente cabe agregar que el Banco adhiere al Código de Prácticas Bancarias elaborado por las Asociaciones de Bancos y Entidades Financieras como un instrumento de autorregulación destinado a promover las mejores prácticas bancarias y cuenta con Códigos de Conducta y de Protección al Inversor exigidos por la CNV para las diferentes categorías de Agente en las que actúa

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.

La práctica recomendada se aplica de manera parcial

El Banco cuenta con un programa de ética e integridad que se integra con una serie políticas prácticas y procedimientos que se resumen principalmente en el Código de Ética y la Política de Integridad y gestión de la responsabilidad penal empresaria. Estos documentos proporcionan elementos claves que guían a directores, gerentes y empleados en su accionar frente a potenciales o presentes problemas de cumplimiento y/o ético.

Como se mencionó en la práctica anterior, El Comité de Ética es responsable de impulsar la revisión de la Política de Integridad y Gestión de la Responsabilidad Penal Empresaria y de la interpretación, implementación y aplicación del Código de Ética de Comafi y puede actuar por iniciativa propia o a solicitud de un miembro de la Organización. La Gerencia de Capital Humano tiene a su cargo su administración operativa.

Como parte de este programa, se prevén las actividades de capacitación periódica del personal, canales de denuncia de irregularidades difundidos internamente, mecanismos de protección de denunciantes contra represalia y un sistema de investigación interna dirigido por el propios Comité de Ética que puede de considerarlo necesario imponer sanciones efectivas a las violaciones del Código de Ética y Conducta y procedimientos de admisión de proveedores.

23. 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.

Aplica la práctica recomendada en su totalidad

El Código de Ética vigente regula la existencia de posibles conflictos de interés indicando los supuestos en que los mismos quedan configurados.

Como se mencionó en la Práctica 22 dicho Código a) es exigible a todos colaboradores ya sean miembros del Directorio, empleados, consultores externos, proveedores y cualquier tercero que, en virtud de la naturaleza de su vínculo pueda afectar la reputación de la entidad o de cualquiera de las entidades y sociedades que forman parte de su grupo empresarial, b) se encuentra publicado en forma permanente en la red social interna del Banco, c) se notifica a todos los miembros de la organización en oportunidad de su ingreso y d) al menos una vez al año se recuerda su vigencia, instando a los colaboradores a revisar su contenido y, en caso de corresponder, a notificar las situaciones que así lo requieran. En caso de que surja una situación de conflicto de interés, el propio Código indica el procedimiento que hay que seguir a fin de que se puedan tomar medidas para su resolución. El Comité de Ética es responsable de la interpretación, implementación y aplicación del Código de Ética (incluyendo temas relacionados con conflictos de interés y competencia) y la Gerencia de Capital Humano tiene a su cargo su administración operativa

Adicionalmente como parte del proceso de autoevaluación anual, cada uno de los Directores, en su carácter de miembros integrantes del órgano de administración de la Entidad, declaran el nivel de Observancia de las normas relacionadas con conflicto de intereses.

Por otro lado, el Código de Gobierno Societario dispone que la Alta Gerencia deberá implementar procedimientos para promover conductas profesionales y que prevengan y/o limiten la existencia de actividades o situaciones que puedan afectar negativamente la calidad del gobierno societario, tales como a) Conflictos de intereses entre la entidad financiera, el Directorio, la Alta Gerencia y el grupo económico al que pertenece la entidad y b) Operar con sus directores y administradores y con empresas o personas vinculadas con ellos en condiciones más favorables que las acordadas de ordinario a su clientela.

La normativa del BCRA vigente establece pautas específicas para la determinación de la condición de vinculado tanto sea por relación de control como por vínculos personales.

Los procedimientos previstos para su identificación y control incluyen, entre otras, las siguientes prácticas: a) análisis internos en base a documentación aportada, b) presentación de una declaración jurada sobre si revisten o no carácter de vinculados a la entidad prestamista o si su relación con ella implica o no la existencia de influencia controlante c) Presentación al Directorio y Sindicatura como mínimo una vez al mes de un informe conteniendo datos relacionados con las asistencias crediticias otorgadas a clientes vinculados d) control de límites máximo de

asistencia permitida a cada cliente vinculado, e) publicación de la asistencia financiera total a personas vinculadas por relación personal (Com. A 7404).

En relación con la prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo la Entidad cuenta con una política que establece los procedimientos de prevención y control en consonancia con lo dispuesto en las leyes vigentes, las resoluciones de la UIF, y las normas del BCRA, CNV y SSN, contando con un adecuado marco de prevención frente a posibles maniobras destinadas al blanqueo de capitales provenientes de actividades ilícitas, actividades de financiamiento del terrorismo y/o de proliferación de armas de destrucción masiva.

Es política de la organización que todos sus directores y empleados tengan un claro conocimiento de cómo prevenir el lavado de activos y financiamiento del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva, constituyéndose como objetivos fundamentales la aprobación, actualización y publicación del manual de procedimientos, la ejecución del programa de capacitación en todas sus áreas, brindándose especial atención en funcionarios y empleados que por sus tareas tengan contacto más frecuente y directo con la clientela y/o se encuentren más expuestos al establecimiento de nuevas relaciones comerciales, como también un robusto sistema de monitoreo de operaciones que permite identificar rápidamente situaciones inusuales que ameriten intervención del equipo de PLA/FT.

Asimismo, el Directorio designó a dos de sus miembros para que desempeñen la función de Oficiales de Cumplimiento, titular y suplente, quienes gozan de autonomía e independencia en el ejercicio de sus funciones, contando con un equipo de soporte con dedicación exclusiva para la ejecución de las tareas relativas a las responsabilidades que les fueron asignadas. Comafi cuenta con un Comité Senior de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, el que se reúne mensualmente y cuya finalidad es brindar apoyo al Oficial de Cumplimiento en la adopción y cumplimiento de políticas y procedimientos necesarios para el buen funcionamiento del Sistema de Prevención de LA/FT/FP. El mismo se encuentra presidido por el Oficial de Cumplimiento, con la participación del Gerente del área de PLA/FT y de otros funcionarios de la Entidad.

En lo que respecta a la prevención de la corrupción, tal como se señaló en el punto anterior, al que se remite, el Directorio ha aprobado la Política de Integridad y Gestión de la Responsabilidad penal empresarial.

F) 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.

Aplica la práctica recomendada en su totalidad

La Entidad cuenta con una página web (www.comafi.com.ar) en la que se difunde información financiera y no financiera según se detalla a continuación: 1) Composición del Directorio y Curriculum Vitae de cada uno de sus integrantes 2) Composición de la Comisión Fiscalizadora, y Curriculum Vitae de cada uno de sus integrantes, 3) Nómina de Gerentes de Primera Línea, 4) Nomina de Comités, 5) Estados Contables y Memoria a cierre de ejercicio con sus correspondientes dictámenes de sindicatura y auditoría externa, incluyendo información relacionada con el gerenciamiento de riesgos y gobierno corporativo, en cumplimiento de los requisitos de Transparencia previstos en el marco normativo vigente, 6) Información sobre el Grupo que integra (principales subsidiarias, actividades y evolución cronológica), 7) Programas, Suplementos y Resultados de la colocación en el mercado de obligaciones negociables 8) Calificaciones asignadas por las distintas calificadoras de riesgo respecto del endeudamiento a corto y largo plazo y de la devolución de los depósitos en moneda nacional y extranjera y 9) ejes de responsabilidad social e informe de Responsabilidad Social Empresaria; 10) Monto de financiación a clientes vinculados

Asimismo, ha designado un responsable de relaciones con el público y cuenta con un espacio de atención al usuario de servicios financieros mediante el cual se pueden cursar consultas, pedidos y/o reclamos a través de los diferentes canales habilitados (presencial telefónico, correo o mail). En la solapa de Información al

usuario de servicios financieros de la página web institucional se publica el detalle de los canales de comunicación y los responsables.

La página web institucional (www.comafi.com.ar) permite al público inversor solicitar el asesoramiento de un idóneo (oficiales de relaciones con inversores)

Por último, el Directorio ha designado un responsable de relaciones con el mercado distinto del responsable de relaciones con el público inversor.

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.

Aplica la práctica recomendada en su totalidad

El Directorio está profundamente informado sobre la evolución de indicadores clave considerados para la administración y seguimiento de su negocio y de la comunidad en donde los desarrolla. Conoce los principales sectores económicos con los que interactúa la Entidad, sus accionistas, reguladores, clientes (actuales y aquellos que desean incorporarse como tales), proveedores, colaboradores y restantes contrapartes cuya relación con la Entidad pueda tener un impacto significativo.

En la Política General de Responsabilidad Social Empresaria, se afirma que la relación con el entorno, y por ende el impacto económico, social y ambiental que genera su operación, es un aspecto clave a tener en cuenta al momento de desarrollar su actividad.

De esta manera se logra mitigar los riesgos, anticipar las crisis y, en caso de que las mismas ocurran, contar con las herramientas necesarias para resolverlas de forma eficiente.

Al confeccionar la Memoria Anual que eleva a consideración de la Asamblea de Accionistas, incluye los principales hitos en esta materia y también, a través de distintos canales de comunicación como son los newsletters, mailings, redes sociales y páginas web, asegura una comunicación fácil y completa con sus grupos de interés, y difunde las últimas novedades vinculadas a la gestión sustentable de la Entidad.

Las Gerencias de área reconocen, monitorean, evalúan y mantienen contacto con cada una de las partes interesadas relevantes en las actividades bajo su responsabilidad. Saben la importancia de realizar un mapeo de grupos de interés clave para conocer los públicos, sus características, inquietudes, opiniones y expectativas, y así poder dar respuesta a sus demandas y establecer vínculos de

largo plazo. Trabajan fuertemente en la cadena de valor como camino a la generación de nuevos clientes. Para realizar esas tareas, trabajan con las distintas unidades de negocio de la organización y ponen a disposición los canales de comunicación (principalmente redes sociales y casillas de email) para que dichos grupos de interés puedan interactuar con Comafi, con consultas, comentarios, quejas o sugerencias. Las interacciones que se plantean son contestadas y atendidas por personal capacitado para dicha tarea.

En la actualidad la Entidad no cuenta con un Informe de Sustentabilidad o Reporte Integrado, si bien ya se emiten newsletters informativos como primer paso hacia su emisión.

La implementación de políticas formales en la materia se irá adecuando a las necesidades asociadas al ritmo del crecimiento de la Entidad y su eventual apertura.

27. El Directorio remite a los Accionistas, previo a la celebración de la Asamblea, un “paquete de información provisorio” que permite a los Accionistas -a través de un canal de comunicación formal- realizar comentarios no vinculantes y compartir opiniones discrepantes con las recomendaciones realizadas por el Directorio, teniendo este último que, al enviar el paquete definitivo de información, expedirse expresamente sobre los comentarios recibidos que crea necesario.

La práctica recomendada se aplica parcialmente

La información provisorio para la celebración de la Asamblea se distribuye con la anticipación suficiente, de conformidad de lo establecido por la normativa vigente, lo cual permite su evaluación previa.

Adicionalmente, cabe señalar que la voluntad social es ejercida por un único grupo de control de carácter familiar que detenta el 88,31% del capital y el 94,98 % de los votos y que varios de cuyos miembros son además integrantes del Directorio (incluido el presidente y vicepresidente)

El grupo minoritario está integrado por seis accionistas (personas humanas y jurídicas), quienes reciben por mail información provisorio de la Entidad con anticipación suficiente de conformidad con lo establecido por la normativa vigente, lo cual permite su evaluación previa para la toma de decisiones en la Asamblea. En caso de considerarlo necesario, pueden canalizar a través de la Secretaría Corporativa sus inquietudes o dudas y requerir cualquier aclaración o dato adicional

En este contexto, la información financiera y no financiera que se publica en la página web institucional (www.comafi.com.ar) en cumplimiento de la política de Transparencia de la Información vigente, el envío de la información relativa a los estados contables de la Sociedad previo a la celebración de los accionistas resulta suficiente para satisfacer las necesidades de información. Se avanzará con la implementación de mejoras prácticas al ritmo del crecimiento de la entidad y su eventual apertura.

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.

La práctica recomendada se aplica de manera parcial.

El estatuto de la Entidad no considera que los Accionistas puedan recibir paquetes de información para la Asamblea de Accionistas a través de medios virtuales. No obstante, la Sociedad ha adoptado como práctica habitual el envío de información a los accionistas extranjeros a través de correos electrónicos, en forma previa la celebración de las Asambleas (incluidos los estados contables)

En caso de no asistir de manera presencial, los accionistas extranjeros pueden participar de las Asambleas de accionistas mediante la designación de mandatarios en los términos del artículo 239 de la Ley General de Sociedades.

Se evaluará la posibilidad de someter consideración de los señores accionistas la reforma del estatuto social a efectos de prever la celebración de asambleas a distancia

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.

Aplica la práctica recomendada en su totalidad

El Directorio ha aprobado una Política de Distribución de Utilidades que incluye lineamientos para la distribución de dividendos, reservas y remuneraciones al Directorio.

Sin perjuicio de ello, cabe señalar que la normativa vigente del BCRA establece pautas específicas y objetivas que deben ser observadas para proceder a la distribución, tanto en relación a la determinación del resultado distribuible, la verificación de la liquidez y solvencia y la observancia de requisitos previos que, de no ser observados imposibilitan la distribución.

Seguidamente los miembros del directorio realizan la aprobación de la documentación indicada en el artículo 234 inc.1 de la Ley General de Sociedades sometida a consideración, la cual fue distribuida con anticipación suficiente y se encuentra transcrita en los respectivos libros de la Sociedad dejando constancia de que las estimaciones y valuaciones significativas se encuentran respaldadas por políticas contables aprobadas y documentación suficiente, conforme a la normativa vigente.

Por último, se labra la presente acta y el Síndico deja constancia de la regularidad de las decisiones adoptadas en la reunión.

No habiendo otros para tratar, se da por concluida la reunión siendo las 11 horas.

Presentes: Guillermo A. Cerviño, Francisco G. Cerviño, Eduardo J. Racedo, Alberto L. Nougues, Gonzalo M. Gutierrez Miembro Titular de la Comisión Fiscalizadora asistente: Jorge A. Perdomo.

GAC

FC

AN

ER

GG

JAP