

ACTA 9/2026: En Buenos Aires, a los cuatro días del mes de marzo del año dos mil veintiséis, reunidos los Directores de **BANCO DE GALICIA Y BUENOS AIRES S.A.** (en adelante, “Banco Galicia” o el “Banco”, indistintamente) mediante sistema de videoconferencia, bajo la presidencia del Licenciado Sergio Grinenco, los Directores Señor Guillermo Juan Pando, Doctora María Elena Casasnovas, Contador Juan Carlos L’Aflitto, Licenciado Gastón Bourdieu y Licenciado Miguel Ángel Peña, y con la asistencia del Contador Omar Severini, en representación de la Comisión Fiscalizadora, quien constata que el sistema de videoconferencia permite la acreditación fehaciente de la identidad de todos los concurrentes y la deliberación en forma simultánea. Luego de constatar que la presente reunión de directorio tiene quórum suficiente para sesionar, el Señor Presidente declara abierta la sesión siendo las diecisiete horas y somete a consideración de los presentes los siguientes temas. **1.- MEMORIA CORRESPONDIENTE AL 121° EJERCICIO FINALIZADO EL 31.12.2025:** Aprobar la siguiente memoria:

ACERCA DE NOSOTROS

Somos un equipo de 120 años de recorrido y nos convoca un propósito en común: mejorar el día a día de más personas.

A través de nuestro ecosistema de soluciones brindamos experiencias simples, humanas y dinámicas a nuestros 5,2 millones de clientes, impactando en la sociedad y el planeta. Somos un equipo diverso de 6.302 personas que cree que las finanzas pueden transformar la vida de nuestros clientes, su voz es el norte que marca el camino para cumplir con nuestro propósito.

Día a día conectamos con nuestro propósito:

MEJORAR

Que cada interacción y solución para el cliente sea una oportunidad para generar impacto positivo y cambiar su realidad.

EL DÍA A DÍA

Es hoy, todos los días, en cada momento. En cada contacto podemos construir un vínculo de largo plazo con nuestros clientes.

DE MÁS PERSONAS

Tenemos la ambición de crecer, y ser siempre los N°1. Es un crecimiento que piensa en la sociedad, las organizaciones y el planeta.

Formamos parte de Grupo Financiero Galicia S.A. (Grupo Galicia), una sociedad holding de servicios financieros. Trabajamos junto con todas las compañías del Grupo en “Ser la mayor y más valiosa plataforma financiera en Argentina con diseño regional, que ofrece una experiencia de cliente distintiva y lidera la industria en eficiencia operacional contando con los mejores talentos y contribuyendo al desarrollo sustentable del país”.

Para conocer más sobre Galicia, te invitamos a recorrer el [Informe Integrado ASG de Grupo Galicia](#).

120 AÑOS DE EVOLUCIÓN, IMPACTO Y TRANSFORMACIÓN



En 2025, Banco Galicia, cumple 120 años. Un siglo y dos décadas acompañando la historia económica, social y productiva de la Argentina. Desde su fundación en 1905, Galicia tuvo el propósito de ser un puente entre las personas, las empresas y las oportunidades en pos del desarrollo. Ese mismo propósito sigue vigente y guía las operaciones del negocio del Banco, para mejorar el día a día de más personas en todo el país.

A lo largo de estos años, Galicia formó parte de los principales procesos de transformación de la Argentina. Estuvo presente en etapas de expansión y también en periodos de cambio estructural, adaptándose a nuevas realidades económicas, tecnológicas y sociales. Esa capacidad de evolución se sostuvo sin perder atributos centrales de su identidad: vocación de servicio, confianza y cercanía con quienes lo eligen, y un compromiso permanente con la calidad en la atención.

Además, estos años también evidenciaron una transformación interna de relevancia: de su casa matriz en Buenos Aires a una red nacional, un equipo de trabajo en permanente crecimiento y evolución, y de procesos en papel a elaborar un sistema digital y multicanal que llevó al Banco a ser la plataforma financiera más grande del país. Siempre con la convicción de que el cambio tiene sentido cuando genera progreso.

Así, Galicia fue construida por generaciones de personas que creyeron y siguen creyendo en el país. Hoy es un banco referencia en la región.

Celebramos estos 120 años, mirando hacia adelante, honrando una trayectoria que nos trajo hasta acá y reafirmando nuestro compromiso con el futuro, de seguir liderando la evolución de las finanzas en la Argentina.

Este aniversario llega en un momento histórico: la integración de los negocios locales de HSBC a las operaciones de Galicia. Una adquisición que marca el inicio de un nuevo ciclo de crecimiento y reafirma nuestro compromiso de construir un país con más oportunidades.

UN MISMO EQUIPO, UNA MISMA IDENTIDAD, EL MISMO PROPÓSITO

El 6 de diciembre de 2024, Galicia concretó la compra de todas las operaciones de HSBC Argentina: el banco, la administradora de fondos comunes de inversión y las compañías de seguros de retiro y de vida. Esta adquisición, fue aprobada por el Banco Central de la República Argentina y permitió sumar más de 595.000 clientes, el talento de miles de colaboradores y una red de más de 100 sucursales a nuestro ecosistema.

La operación se realizó con una mirada estratégica: crecer en escala, eficiencia y participación de mercado, integrando capacidades digitales, soluciones personalizadas y una propuesta de valor que combine lo mejor de dos grandes instituciones. Galicia Más, como banco de transición, fue clave para garantizar una experiencia sin fricciones para los nuevos clientes, mientras los equipos trabajaban en una integración tecnológica y operativa fluida.

El 23 de junio de 2025, tras 15 meses de trabajo colaborativo y priorizando la experiencia del cliente, Galicia Más se integró definitivamente a Banco Galicia. Fue el cierre de un proceso que involucró a más de 30 equipos, 2.500 tareas y 3 ensayos previos. Un hito que nos posiciona como el grupo financiero privado más grande del país.

Más cerca de las personas. Más cerca del país.

Hoy, Galicia es más grande pero sobre todo es más Galicia. Porque seguimos siendo ese equipo que cree en el poder de mejorar el día a día de las personas. Con esta integración, alcanzamos:



Más allá de los números, lo que realmente nos transforma es el talento que se sumó a este nuevo ciclo. Personas con experiencia, compromiso y vocación de servicio que enriquecen nuestra cultura y nos ayudan a estar cada vez más cerca de nuestros clientes.

Nos convertimos en la plataforma financiera más grande del país. Y lo hicimos con la convicción de que, cuando se trata de transformar la realidad, no hay límites. Porque en Galicia, creemos que siempre se puede más.



CONTEXTO DONDE OPERAMOS

LA ECONOMÍA¹



CONTEXTO INTERNACIONAL

Durante el año 2025, los mercados globales registraron un alza generalizada a pesar de la volatilidad del primer semestre. La incertidumbre por el aumento de aranceles en EE. UU. provocó una fuerte caída de las acciones en abril, pero la desaceleración de la inflación permitió que la Reserva Federal recortara las tasas a partir del tercer trimestre. Tras tres bajas de 25 pbs, la tasa de referencia finalizó el año en 3,50%-3,75%. Este contexto marcó el fin del predominio exclusivo de los activos estadounidenses: mientras el S&P 500 avanzó 17,9%, los mercados emergentes lideraron con una suba de 34,4%, impulsados por una caída del 9,4% del dólar. De cara a 2026, los inversores centran su atención en la evolución del dólar, los conflictos geopolíticos y el crecimiento global.

EL PLANO FINANCIERO LOCAL

En 2025, el Gobierno logró refinanciar la mayor parte de la deuda en moneda local y cumplir con los pagos de su deuda en moneda extranjera y con organismos internacionales. En el contexto de las elecciones de medio término, aumentó la volatilidad de los bonos soberanos, reflejada en una suba del riesgo país y en una mayor demanda de cobertura cambiaria. Tras las elecciones, se observó una compresión de las tasas de interés y una moderación de la dolarización de portafolios.

LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

Durante los primeros nueve meses de 2025 el Producto Interno Bruto acumuló una suba de 5,2% respecto de igual período de 2024, impulsado principalmente por la inversión bruta fija (+23,6%), el consumo privado (+9,1%), las exportaciones (+6,8%) y el consumo público (+0,4%). Las importaciones se incrementaron en 33,6% durante el período. Según el EMAE, a noviembre de 2025 la actividad económica acumuló una suba del 4,5% interanual.

FRENTE FISCAL

El 2025 cerró con superávit fiscal por segundo año consecutivo. El resultado primario acumulado fue de \$11.769.218 millones (equivalente a 1,4% del PBI), mientras que el resultado financiero acumulado fue de \$1.453.819 millones (0,2% del PBI). Según el Presupuesto 2026, el objetivo para este año es un superávit primario de 1,5% del PBI.

DESEMPLEO

La tasa de desempleo se ubicó en 6,6% de la Población Económicamente Activa en el tercer trimestre de 2025 (último dato disponible), ubicándose por debajo la medición de igual trimestre de 2024 (6,9%). Al tercer trimestre de 2025, las tasas de actividad y empleo se ubicaron en 48,6 % y 45,4%, respectivamente.

PRECIOS

La inflación de 2025 se ubicó en 31,5% desacelerándose respecto del 117,8% de 2024 y alcanzando su mínimo en ocho años. No obstante, la inflación mensual se aceleró durante la segunda mitad del año, cerrando 2025 con una variación de 2,8% en diciembre 2025 tras haber alcanzado variaciones de 1,5% en mayo 2025 y 1,6% en junio 2025. En enero 2026 la inflación mensual se ubicó en 2,9%; la interanual, en 32,4%.

PLANO MONETARIO

En 2025, la base monetaria se expandió en \$13.228.390 millones, impulsada por el desarme de LEFI y la transferencia de utilidades del Banco Central al Tesoro. Gran parte de la expansión fue absorbida por la venta de divisas al Tesoro y por movimientos en el factor "otros", que incluye las distintas operaciones que realiza el BCRA en el mercado. También se sumaron otras operaciones con el Tesoro, ventas de divisas al sector privado, pases e intereses.

En lo que va del 2026, la base monetaria presentó una contracción, explicada por la venta de divisas al Tesoro. Parte de este efecto contractivo estuvo neutralizado por la compra de divisas al sector privado, en el marco de la nueva fase de remonetización anunciada por el BCRA. Otras operaciones con el Tesoro y el factor "otros", con efecto expansivo en lo que va del año, también compensaron parcialmente la absorción de pesos mencionada.

TASAS DE INTERÉS

Durante la primera mitad del 2025, la tasa de referencia estuvo determinada por el BCRA. No obstante, el 10 de julio de 2025 la autoridad monetaria avanzó la transición hacia un esquema de control de agregados monetarios y dejó de ofrecer LEFI; desde entonces, no existe tasa de política monetaria. Este cambio de esquema ha generado una mayor volatilidad de las tasas en pesos, especialmente durante la segunda mitad del año pasado durante el proceso de elecciones de medio término. La Tasa Mayorista de Argentina (TAMAR) llegó a tocar picos más de 65% entre septiembre 2025 y octubre 2025, pero cerró el año promediando 28% en diciembre 2025. Al 11 de febrero de 2026, la TAMAR se ubicó en 31,56%.

FRENTE CAMBIARIO

Durante 2025, la cuenta corriente del Balance Cambiario presentó un déficit de USD 2.223 millones, mientras que la cuenta capital y financiera registró un superávit de USD 9.444 millones. Las reservas internacionales cerraron el 2025 en USD 41.167 millones, un incremento de USD 11.527 millones respecto del cierre del año anterior. Las primeras

semanas de 2026 se caracterizaron por la compra de divisas al sector privado por parte del BCRA, que suman en el año USD 2.048 millones (dato al momento de redactarse este informe). La compra de divisas es parte de la fase de remonetización que comenzó a implementar la autoridad monetaria a comienzos de 2026.

TIPOS DE CAMBIO

El tipo de cambio comenzó el 2025 avanzado a un ritmo del 2% mensual, el cual se moderó al 1% mensual a partir de febrero 2025. Este esquema cambiario se extendió hasta el 11 de abril, momento a partir del cual el BCRA implementó un esquema de bandas cambiarias. Esto definió un rango de libre flotación cambiaria, cuyo límite inferior comenzó en \$/US\$1.000, ajustable diariamente a un ritmo del -1% mensual. A su vez, el límite superior inicial se estableció en \$/ US\$1.400, ajustable de manera diaria a una tasa mensual de +1%.

Durante el tercer trimestre de 2025, la volatilidad cambiaria se intensificó y el tipo de cambio llegó a alcanzar el límite superior de la banda de flotación cambiaria. Esto provocó la venta de divisas en el mercado de cambios por parte de la entidad monetaria.

El año 2025 cerró con una relación \$/US\$ de 1.459,4. A partir del 1 de enero de 2026, el techo y el piso de la banda de flotación cambiaria comenzó a evolucionar cada mes al ritmo correspondiente al último dato de inflación mensual informado por INDEC (t-2). A último dato disponible, la relación \$/US\$ se ubicó en 1.394,2.

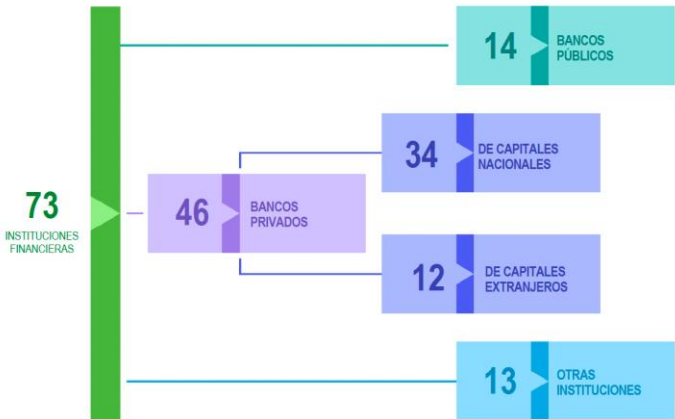
FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (FMI)

En abril 2025 se firmó un nuevo acuerdo de facilidades extendidas con el FMI por US\$20.000 millones, US\$12.000 de los cuales fueron desembolsados en dicho mes. La primera revisión del acuerdo, aprobada por el Directorio del FMI el 31 de julio de 2025, habilitó un segundo desembolso por US\$2.000 millones. La segunda revisión del acuerdo se encuentra actualmente en proceso.

¹La información incluída fue actualizada con los últimos datos disponibles a la fecha del presente informe.
²Último dato disponible a septiembre 2025.

EL SISTEMA FINANCIERO ³

COMPOSICIÓN Y ACTUALIDAD



EVOLUCIÓN DEL SISTEMA⁴

Al cierre de 2025, el sistema financiero mostró un fuerte crecimiento en préstamos y depósitos. Los préstamos al sector privado alcanzaron \$117,7 billones, con un aumento de 80,5% interanual, impulsados por los créditos al consumo (+65,3%) y los comerciales (+45,8%). Los depósitos totales sumaron \$195,2 billones, creciendo 45,3% a/a, destacándose el aumento de los depósitos del sector privado (+48,6%), tanto transaccionales como a plazo fijo. Los depósitos del sector público por su parte alcanzaron los \$ 30.318.421 millones, creciendo 29,6% a/a. Los préstamos y depósitos al sector privado representaron el 13,1% y 18,0% del PBI, respectivamente, niveles inferiores a los de otros países de la región. En cuanto a tasas, la TAMAR en pesos fue de 27,8% en diciembre, subiendo a 31,56% en febrero. Finalmente, las entidades financieras redujeron levemente su liquidez durante 2025, con un ratio de 42,7%, 1,7 p.p. menor al de diciembre de 2024.

PERSPECTIVAS

RELACIONADAS CON LA ARGENTINA

En 2025, la política económica estuvo condicionada por el calendario electoral. Mientras que en la primera mitad del año se avanzó en el acuerdo con el FMI y en la normalización cambiaria, el segundo semestre mostró una pausa en reformas clave. El resultado electoral fortaleció al Gobierno y amplió su margen para retomar la agenda de reformas estructurales.

De cara a 2026, se espera que el Gobierno retome la agenda macroeconómica y estructural, con foco en la acumulación de reservas, el superávit fiscal, la desinflación y la consolidación de la recuperación económica. La capacidad del BCRA para acumular reservas de forma sostenida será central, apoyada potencialmente por compras de divisas no esterilizadas y una eventual reapertura del acceso a los mercados internacionales.

En este contexto, se prevé un crecimiento económico sostenido, aunque heterogéneo entre sectores, impulsado por una mayor previsibilidad macroeconómica, la recuperación de la inversión y el empleo, y el avance en reformas que reduzcan restricciones a la inversión y la informalidad. En el mediano plazo, el crecimiento de las exportaciones seguirá siendo un pilar, para lo cual será clave mejorar la competitividad mediante menores costos logísticos, mejor infraestructura y un marco regulatorio más simple.

RELACIONADAS CON EL SISTEMA FINANCIERO

El sistema financiero argentino continuará interactuando principalmente con el sector privado, con financiamiento a corto plazo e imposiciones, manteniendo al mismo tiempo altos niveles de liquidez. En cualquier caso, se espera que los bancos sigan registrando ganancias reales positivas, lo que permitirá mantener niveles de capitalización por encima de los mínimos requeridos. Los niveles actuales de cobertura irregular con provisiones contables constituyen otra de las fortalezas del sistema financiero. El bajo apalancamiento en empresas y familias, comparado con la región, demuestra el potencial de las entidades financieras argentinas.

RELACIONADAS CON LA COMPAÑÍA

Continuaremos con el objetivo de afianzar su posición de liderazgo en el mercado financiero, con foco en garantizar la rentabilidad del negocio, apalancada en el crecimiento sostenible, la captación de nuevos clientes y el fortalecimiento de la relación con sus clientes actuales. Esta estrategia se apoya en una gestión eficiente de los costos y en una asignación disciplinada de los recursos, orientada a maximizar el valor generado en un entorno cada vez más competitivo.

Entendemos que este posicionamiento se consolida a partir de un relacionamiento más profundo y una mayor principalidad con sus clientes, ofreciendo una propuesta simple, relevante y robustas. En este marco, la experiencia de cliente ocupa un rol central, con el objetivo de ser la plataforma líder en brindar experiencias diferenciales, potenciadas por la transformación digital y la innovación continua, acompañando de manera integral las necesidades diarias de las personas y empresas.

GOBIERNO CORPORATIVO

DIRECTORIO

El 23 de abril de 2025, en la Asamblea General y Extraordinaria, nuestros accionistas fijaron en seis el número de Directores Titulares y en tres el número de Directores Suplentes.

Nombre y Apellido	Cargo	Designación
Sergio Grinenco	Presidente	29/03/2023
Guillermo Juan Pando	Vicepresidente	29/03/2023
Maria Elena Casasnovas ⁽⁵⁾	Director Titular	23/04/2025
Juan Carlos L'Affitto	Director Titular	23/04/2025
Gastón Bourdieu	Director Titular	13/03/2024
Miguel Angel Peña	Director Titular	13/03/2024
Verónica Lagos Mármol ⁽⁶⁾	Director Suplente	29/03/2023
Ignacio A. González ⁽⁶⁾	Director Suplente	29/03/2023
Augusto Zapiola Maonab ⁽⁶⁾	Director Suplente	23/04/2025

(5) De acuerdo con las normas de la CMV y conforme a los criterios adoptados por el interno organismo, la Dra. María Elena Casasnovas es Directora Independiente.
(6) De acuerdo con las normas de la CMV y conforme a los criterios adoptados por el interno organismo, los Señores Ignacio A. González, Augusto Zapiola Maonab y Verónica Lagos Mármol son Directores Suplentes Independientes. Reasignación al Director Independiente en caso de vacancia.

Nuestro Directorio se reúne formalmente al menos dos veces por semana e informalmente todos los días. Es responsable de la administración general de Galicia, adoptando todas las decisiones necesarias para ese fin. Uno o más miembros del Directorio integran los siguientes comités:

Comité de Recursos Humanos y Governance. El Comité, en función de la naturaleza de los temas a tratar se subdivide en Comité de Nominaciones y Comité de Remuneraciones. El Comité de Nominaciones tiene a su cargo presentar la sucesión del CEO y Gerentes de Área, analizar y fijar la compensación del CEO y Gerentes de Área. Por su parte, el Comité de Remuneraciones tiene a su cargo presentar, analizar y sugerir la remuneración del Directorio, CEO y Gerentes de Área, monitorear la matriz de desempeño de Gerentes Departamentales y Gerentes de Área.

Comité de Riesgo y Alocación de Capital. Tiene a su cargo la aprobación y análisis de la alocación de capital, la fijación de políticas de riesgo y el monitoreo de riesgo del Banco.

Comité de Créditos Altos. Su función es aprobar y suscribir las calificaciones y otorgamientos de operaciones de clientes y grupos de alto riesgo.

Comité de Créditos Bajos. Su función es aprobar y suscribir las calificaciones y otorgamientos de operaciones de clientes y grupos de mediano riesgo. Se reúne como mínimo dos veces por semana.

Comité de Gobierno de Tecnología. Tiene a su cargo supervisar y aprobar los planes de desarrollo de sistemas nuevos y sus presupuestos, supervisar el control presupuestario de los desarrollos; aprobar los diseños generales de la estructura de sistemas, de los procesos principales y de los sistemas, que se implementen y supervisar la calidad de las prestaciones, dentro de las políticas establecidas por el Directorio de Banco Galicia y dando cumplimiento a las obligaciones requeridas por las normas del BCRA.

Comité de Auditoría. Tiene a su cargo asistir al Directorio en el ejercicio de la función de control del Banco y de sus sociedades controladas y participadas, de manera de asegurar de forma razonable los siguientes objetivos:

- efectividad y eficiencia de las operaciones;
- confiabilidad de la información contable;
- cumplimiento de las leyes y normas aplicables; y
- cumplimiento de los objetivos y la estrategia fijada por el directorio.

Comité de Control y Prevención del Lavado de Dinero y del Financiamiento del Terrorismo. Es el órgano encargado de planificar, coordinar y velar por el cumplimiento de las políticas que en la materia establezca y haya aprobado el Directorio.

Comité para la Integridad de la Información. Este Comité está constituido a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley Sarbanes-Oxley de los EE.UU.

Comité de Gestión de Activos y Pasivos ("ALCO": Asset and Liability Committee). Tiene a su cargo analizar la captación de recursos y colocación en diferentes activos, realizar el seguimiento y el control de los descalces de liquidez, tasas de interés y monedas, y de gestionar dichos descalces.

Comité de Crisis de Liquidez. Tiene a su cargo la evaluación de la situación ante una crisis de liquidez y decidir las acciones a implementar tendientes a su resolución.

Comité de Informe de Resultados. Tiene a su cargo el monitoreo de la gestión y de los resultados y evaluar la coyuntura macro.

Comité de Compliance. Tiene a su cargo promover el respeto a las normas, los principios de buena conducta, el Programa de Integridad y el Código de Ética del Banco; y mitigar el riesgo de incumplimiento, a través de la definición de políticas, el establecimiento de controles y reportes en el mejor interés de la entidad, sus colaboradores, accionistas y clientes.

Comité de Protección al Usuario de Servicios Financieros. Tiene a su cargo la responsabilidad primaria de realizar un seguimiento de las actividades desarrolladas por los niveles gerenciales y jefaturas de la entidad involucrados en el proceso interno de protección al usuario, a fin de dar adecuado cumplimiento a las normas legales y regulatorias. Adicionalmente y en línea con lo mencionado antes, debe participar en el proceso de definición y aprobación de nuevos productos y servicios y en la modificación de los existentes, vigilando que se hayan considerado adecuadamente los derechos de los usuarios de servicios financieros consagrados en esta normativa y las previsiones que resulten de las normas de fondo aplicables.

Comité de Ciberseguridad y Prevención de Fraude. Tiene a su cargo la responsabilidad de generar / disponer de un ámbito de tratamiento ágil y ejecutivo para la definición de estrategias / políticas y la toma de decisiones relacionadas a seguridad de la información del Banco.

ESTRUCTURA GALICIA

A partir del 1 de septiembre de 2025, Diego Rivas, tras 30 años de trayectoria en Galicia fue designado como el nuevo CEO.

En 2025, Galicia realizó una reestructuración de su Comité Ejecutivo con el objetivo de mejorar el proceso de toma de decisiones y la gestión técnica y administrativa.

De esta forma, el Comité Ejecutivo (ExCo) del Banco pasó a tener una estructura adaptada a la gestión actual, reflejando la integración con Galicia Más y adaptándose a las necesidades del negocio y los cambios que estos requieren.



Diego Rivas
Gerente General



Marcelo Iraola
Wholesale Banking

Logra una mayor visión de segmento y a su vez, un mayor alineamiento con la situación actual y las perspectivas futuras del negocio. Sus principales responsabilidades son diseñar, planificar e implementar la visión, estrategias, políticas y objetivos para los negocios de la Banca Mayorista y para cada uno de los segmentos de clientes, y de los productos, así como definir y controlar objetivos comerciales, con el propósito de asegurar que los mismos se ajusten competitivamente a las demandas del mercado y a los objetivos estratégicos del Banco.



Gonzalo Fernandez Covaro
Finance & Strategic Planning

Planifica, coordina y controla las actividades de presupuestación, planeamiento, contabilidad e impuestos, con el propósito de garantizar que la dirección cuente con información para los procesos de toma de decisiones, control de gestión y satisfacción de los requisitos de información del Banco. También asegura los requerimientos de información que permitan al Banco obtener las fuentes de financiamiento de largo plazo y de carácter estratégico. Es responsable de coordinar, planificar y controlar el cumplimiento de la estrategia de descalces de liquidez, tasas de interés y moneda, formulando propuestas al ALCO a fin de maximizar los resultados dentro de los límites de políticas.



Ezequiel Valls
Risk

Promueve una gestión integral del riesgo alineada con mejores prácticas internacionales, optimizando el proceso crediticio para mejorar el servicio al cliente. Monitorea y gestiona activamente los riesgos de Galicia, asegurando la existencia de políticas, procedimientos y sistemas para su mitigación. Garantiza el cumplimiento normativo, la calidad de la cartera minorista y los procesos de calificación y prevención de fraude. Diseña y audita herramientas de decisión masiva, desarrolla modelos de credit scoring, alinea la gestión con la estrategia comercial del segmento minorista y actúa como primera línea de defensa. Asesora sobre la correcta conducta de los negocios conforme a la normativa vigente.



Federico Alcalde Bessia
Markets

Administra la posición financiera del Banco, negocia con las distintas áreas tasas, fondos, incentivos y campañas, y provee el soporte normativo, técnico e informativo en la gestión de activos y pasivos, a fines de garantizar el control de los riesgos de liquidez, tasa, moneda y mercado y el cumplimiento de disposiciones de Política y legales vigentes. Es responsable de llevar adelante la estrategia para el desarrollo y el mantenimiento de las relaciones comerciales con bancos, organismos y fondos internacionales con el propósito de consolidar la imagen de Galicia en los mercados y garantizar el desenvolvimiento del negocio internacional de acuerdo con los objetivos de crecimiento y rentabilidad.



Marcela Fernie
Product

Diseña, desarrolla y evoluciona productos digitales centrados en el cliente que generen valor sostenible, impulsando la inclusión financiera y posicionando al banco como líder en innovación dentro del ecosistema financiero. Integra todas las operaciones del Banco en una única área a fin de mejorar la eficiencia de los procesos operativos.



Flavio Dogliolo
People

Incorpora y desarrolla nuevos talentos, fomenta un marco y un clima laboral de excelencia que motive a los empleados. Tiene el desafío de relacionar la propuesta de valor del empleado con el espacio de trabajo.



Juan Talento
Retail Banking

Facilita el proceso de decisión y mejora la efectividad comercial con enfoque en los clientes. Sus principales responsabilidades son diseñar, planificar e implementar la visión, estrategias, políticas y objetivos para los negocios de la Banca Minorista y para cada uno de los segmentos de clientes y de los canales de distribución, así como definir y controlar que los objetivos comerciales se ajusten competitivamente a las demandas del mercado y a los objetivos estratégicos del Banco.



Erico Behmer
Technology

Impulsa la evolución digital del banco mediante soluciones tecnológicas innovadoras, seguras y escalables que mejoren la experiencia del cliente, optimicen la eficiencia operativa y habiliten nuevos modelos de negocio sostenibles.

Las siguientes gerencias departamentales reportan al Directorio:

Gerencia Departamental de Auditoría Interna:

Tiene como responsabilidad evaluar y monitorear la efectividad de los sistemas de control interno con el fin de asegurar el cumplimiento de las leyes y normas aplicables.

Gerencia Departamental de Prevención del Lavado de Activos:

Tiene como responsabilidad coordinar y supervisar el cumplimiento de las políticas establecidas por el Directorio en materia de control y prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo, asegurando el cumplimiento de normas vigentes y estándares internacionales.

Gerencia Departamental de Legales:

Tiene como responsabilidad asesorar y recomendar las políticas legales en asuntos de orden societario, civil, laboral, fiscal, tributario, criminal, comercial y contencioso para la realización de los negocios del Banco dentro de la legislación vigente, a fin de minimizar la pérdida de derechos, indemnizaciones y/o sanciones. Brindar servicios de asesoría interna a las distintas áreas en los asuntos que requieran su competencia, y planificar la defensa del Banco en los juicios y resolución de demandas y conflictos.

COMISION FISCALIZADORA

Nuestro estatuto prevé el funcionamiento de una Comisión Fiscalizadora compuesta por tres Síndicos Titulares y tres Síndicos Suplentes. El cuadro siguiente muestra la composición de la Comisión Fiscalizadora, elegida por la Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria celebrada el 23 de abril de 2025:

Nombre	Cargo	Expiración del Cargo ⁽¹⁾
Antonio Roberto Garcés	Síndico Titular	31/12/2026
Omar Sevenini	Síndico Titular	31/12/2026
José Lus Gentile	Síndico Titular	31/12/2026
Fernando Noelinger	Síndico Suplente	31/12/2026
Miguel Norberto Armando	Síndico Suplente	31/12/2026
María Matilde Hoenig	Síndico Suplente	31/12/2026

De acuerdo con la Ley General de Sociedades y las normas del B.C.R.A., las atribuciones y los deberes de los Síndicos integrantes de la Comisión Fiscalizadora, titulares y suplentes, incluyen el control de la legalidad de la administración de Galicia. Los Síndicos Titulares y Suplentes no participan en la administración de los negocios y no tienen ni pueden tener funciones gerenciales. Son responsables, entre otras cosas, de la elaboración de un informe a los accionistas respecto de los estados financieros de cada ejercicio. Los Síndicos Titulares y Suplentes son designados por la Asamblea Ordinaria Anual, por un período de un año, pudiendo ser reelectos. Los Síndicos Suplentes actúan como titulares en caso de ausencia temporal o permanente de los Síndicos Titulares.

REMUNERACIÓN

Remuneración del Directorio y Política de Remuneración de los Cuadros Gerenciales

El artículo 25 inciso 2° del Estatuto establece, entre las atribuciones y deberes del Directorio, la de resolver, cuando lo crea conveniente a los intereses sociales, que sus miembros desempeñen dentro de la sociedad funciones rentadas, técnicas o administrativas, con cargo de dar cuenta a la Asamblea. En estos casos la retribución que fijará la Asamblea deberá ser imputada a gastos generales.

Ninguno de los directores está en relación de dependencia con respecto a Banco Galicia.

El Directorio fija las políticas institucionales y supervisa la ejecución de las mismas. Los Directores reciben una remuneración fija en función de sus responsabilidades, dentro de los rangos normales para funciones similares en el mercado financiero del país.

La remuneración del Directorio debe ser considerada por la Asamblea de Accionistas una vez concluido el ejercicio.

El Directorio fija la política de remuneraciones de los colaboradores. Los Gerentes reciben una remuneración fija y pueden recibir otra variable determinada en función de la calidad de su gestión. El esquema contempla la posibilidad de acceder a un seguro de retiro.

No existen planes de opciones. Durante el Ejercicio se han constituido provisiones para atender la remuneración del Directorio y de los cuadros gerenciales.



DESEMPEÑO ECONÓMICO

Nuestros Estados Financieros y la información de este punto se reportan de acuerdo con el marco basado en las normas internacionales de información financiera ("NIIF") establecido por el B.C.R.A. A partir del ejercicio iniciado el 1° de enero de 2020, aplicamos los criterios de reexpresión, establecidos por la NIC 29 "Información Financiera en Economías Hiperinflacionarias", y el modelo de pérdida crediticia esperada, de acuerdo con la Comunicación "A" 6847 del B.C.R.A., la cual contempla el punto 5.5 "Deterioro de valor" de la NIIF 9 "Instrumentos Financieros".

Tras la adquisición de los negocios de HSBC Argentina en diciembre de 2024, se llevó a cabo una Reorganización Societaria. Este proceso incluyó la unificación del negocio bancario mediante la absorción de Banco GGAL S.A. (ex HSBC) por parte de Banco Galicia, entidad que se disolvió sin liquidarse. Como resultado, desde el 23 de junio de 2025 opera una única entidad bancaria, con efectos contables y operativos aplicados retroactivamente al 1° de enero de 2025.

EVOLUCIÓN DE RESULTADOS

Estado de Resultados		
En millones de pesos, a moneda homogénea	31/12/2025	31/12/2024
Resultado neto por intereses	4.125.081	5.304.376
Resultado neto por comisiones	1.057.118	811.963
Resultado neto de instrumentos financieros	321.787	1.007.451
Diferencia de cotización de oro y moneda extranjera	281.098	183.412
Otros ingresos operativos	377.010	253.145
Cargo por incobrabilidad	(1.836.142)	(572.697)
Ingreso operativo neto	4.305.952	6.987.650
Beneficios al personal	(928.210)	(811.332)
Gastos de administración	(907.828)	(684.281)
Depreciaciones y desvalorizaciones de bienes	(284.356)	(178.086)
Otros gastos operativos	(1.181.078)	(1.054.285)
Resultado operativo	1.044.481	4.261.666
Resultado por la posición monetaria neta	(1.192.418)	(2.554.052)
Resultado por asociadas y negocios conjuntos	(1.204)	727.010
Impuesto a las ganancias	78.838	(712.284)
Resultado neto del ejercicio	(70.303)	1.722.340
Otros resultados integrales	(31.545)	43.226
Resultado integral neto	(101.848)	1.765.566

ROA	(0,2)	7,3
	31/12/2025	31/12/2024

ROE	(1,1)	34,0
	31/12/2025	31/12/2024

En el ejercicio 2025, Galicia registró una pérdida de \$70.303 millones, lo que representó un ROE negativo de 1,1 y un ROA negativo de 0,2. Este resultado compara con el resultado del ejercicio 2024, el cual incluye una ganancia \$757.811 millones por la adquisición de los negocios en Argentina de HSBC.

Durante 2025 se materializó la integración del negocio bancario a Banco Galicia, impactando en los resultados gastos asociados a la integración. Aislando estos gastos no recurrentes (principalmente gastos de reestructura) el resultado neto del ejercicio ascendería a una ganancia de \$59.804 millones lo que representa un ROE del 1,0%.

El ingreso operativo neto fue de \$4.305.952 millones, \$2.681.698 millones (38) % inferior, comparado con los \$6.987.650 millones registrados en el ejercicio anterior generado por un mayor cargo por incobrabilidad por \$1.263.445 millones (221) %, un menor resultado por intereses por \$1.179.295 millones (22) % y menor resultado neto por instrumentos financieros por \$685.664 millones (68) %.

El ejercicio estuvo marcado por un contexto de elevada volatilidad en las tasas de interés. Esto encareció el fondeo, principalmente durante el segundo semestre. Luego de las elecciones, las tasas comenzaron a mostrar una gradual normalización, que se reflejó en el último trimestre de 2025. A su vez, los cambios regulatorios tuvieron impacto en los niveles de encajes. Ambos factores contribuyeron a una disminución del margen financiero en 2025 en comparación con 2024.

En paralelo, la desaceleración de la inflación y el proceso de reacomodamiento de la actividad económica tuvieron un impacto en la capacidad de pago de ciertos segmentos de clientes. Como resultado, se registró un deterioro en el desempeño crediticio de la cartera, que se reflejó en un incremento del cargo por incobrabilidad durante el ejercicio.

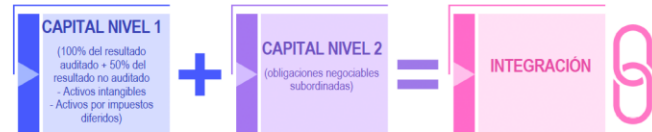
EVOLUCIÓN PATRIMONIAL

Estado de Situación Financiera			
En millones de pesos, a moneda homogénea		31/12/2025	31/12/2024
ACTIVO			
Efectivo y depósitos en bancos		9.073.773	6.952.021
Títulos de deuda		786.285	1.280.149
Préstamos y otras financiaciones, netos		18.347.925	11.958.148
Otros activos financieros ⁽⁸⁾		6.589.052	5.738.650
Inversiones en subsidiarias asociadas y negocios conjuntos		12.199	1.226.601
Propiedad, planta y equipo		1.098.167	918.511
Activos intangibles		329.743	301.374
Otros activos ⁽⁹⁾		405.677	138.205
Activos no corrientes mantenidos para la venta		9.564	27
Total activo		36.652.385	28.513.686
PASIVO			
Depósitos		25.566.662	18.769.930
Financiaciones recibidas del B.C.R.A. y otras instituciones financieras		384.727	108.370
Otros pasivos financieros ⁽¹⁰⁾		2.056.378	1.691.329
Obligaciones negociables emitidas		1.145.780	898.876
Obligaciones negociables subordinadas		516.104	350.070
Otros pasivos ⁽¹¹⁾		959.117	921.438
Total pasivo		30.628.768	22.740.013
Patrimonio neto		6.023.617	5.773.672
ACTIVOS Y PASIVOS EN MONEDA EXTRANJERA			
Activos		14.295.971	10.042.889
Pasivos		14.551.487	10.026.609
Op. de compra/venta) a término de moneda extranjera ⁽¹²⁾		226.422	(249.613)
Posición global neta de moneda extranjera		(29.094)	(233.533)

(8) Incluye Instrumentos de Deuda, operaciones de swap, otros activos financieros, otros títulos de deuda, activos financieros entregados en garantía e inversiones en instrumentos de patrimonio.
(9) Incluye activos por impuesto a las ganancias corriente, activo por impuesto a las ganancias diferido y otros activos no financieros.
(10) Incluye pasivos a largo plazo y otros cambios en modalidades, instrumentos de deuda, operaciones de swap y otros pasivos financieros.
(11) Incluye pasivos por impuesto a las ganancias corriente, provisiones, pasivos por impuesto a las ganancias diferido y otros pasivos no financieros.
(12) Condicionado en partidas fuera de balance.

CAPITAL REGULATORIO

En materia de capital regulatorio, debemos cumplir con las disposiciones del B.C.R.A. Este régimen, basado en la metodología del Comité de Basilea, establece el capital mínimo que una entidad financiera debe mantener para cubrir los distintos riesgos inherentes a su actividad que están incorporados en su activo, principalmente: el riesgo de crédito, generado tanto por la exposición al sector privado como por la exposición al sector público, el riesgo operacional generado por las pérdidas resultantes de la falta de adecuación o fallas en los procesos internos, y el riesgo de mercado, generado por las posiciones en títulos valores y en moneda extranjera.



A continuación, se presenta la exigencia mínima de capital y la integración correspondiente. Los saldos se exponen de acuerdo con la norma y moneda vigente en cada ejercicio.

Capital Regulatorio⁽¹³⁾

En millones de pesos, excepto ratios

	31/12/2025	31/12/2024
Exigencia de Capital Mínimo (A)	1.902.512	1.282.067
Riesgo de Crédito	1.635.141	878.871
Riesgo de Mercado	35.935	38.581
Riesgo Operacional	231.436	364.615
Integración de Capital (B)	5.840.451	2.903.779
Capital Ordinario Nivel Uno	5.811.263	2.852.154
Capital Ordinario Nivel Dos	29.188	51.625
Diferencia (B-A)	3.937.939	1.621.712
Total Activos de Riesgo	23.186.086	15.703.410

25,2 %

RATIO DE CAPITAL⁽¹³⁾

RATIOS (%)

Ratio de capital	25,2	18,5
Ratio capital nivel 1	25,1	18,2

Al 31 de diciembre de 2025, el capital computable fue de \$5.840.451 millones y la exigencia de capital mínimo fue de \$1.902.512 millones, quedando un margen disponible de \$3.937.939 millones (207 %). Este exceso era de \$1.621.712 millones (126,5 %) a la misma fecha del año 2024.

La exigencia de capital se incrementó en \$620.445 millones y la integración de capital aumentó en \$2.936.672 millones, respecto al mismo periodo 2024. El ratio de capital total fue 25,2 %, registrándose una disminución de 670 p.b. respecto al la misma fecha del año 2024.



Financiaciones al sector privado



PARTICIPACIÓN DE MERCADO			
En porcentajes	31/12/2025	31/12/2024	
Préstamos totales	14,6	15,8	
Préstamos sector privado	14,3	15,7	

CALIDAD DE CARTERA DE FINANCIACIONES			
En porcentajes	31/12/2025	31/12/2024	
Calidad de cartera de financiaciones	6,9	1,8	
Cobertura	97,4	186,3	

Depósitos



PARTICIPACIÓN DEL MERCADO			
En porcentajes	31/12/2025	31/12/2024	
Depósitos totales	13,9	13,9	
Depósitos sector privado	16,2	16,6	

LIQUIDEZ			
En porcentajes	31/12/2025	31/12/2024	
Activos Líquidos como % de Depósitos Transaccionales	93,2	100,1	
Activos Líquidos como % de Depósitos Totales	59,4	70,1	

NUESTRA GESTIÓN SUSTENTABLE ASG

El compromiso por el desarrollo sustentable es un pilar que se refleja en cada una de las acciones y desde la gestión se trabaja por generar un impacto positivo en el desarrollo económico de las comunidades, en el cuidado de la naturaleza y el bienestar de las personas.

Los principales focos de nuestra estrategia de Sustentabilidad son:



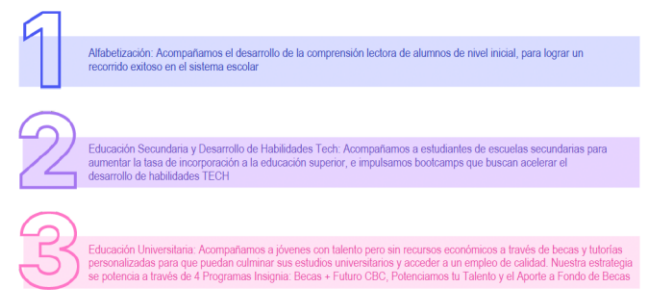
DESARROLLO LOCAL

Trabajamos para acompañar a las comunidades donde estamos presentes con acciones enfocadas en la educación, la salud, la promoción del ecosistema de triple impacto y de la cadena de valor. A su vez, multiplicamos nuestro impacto, acompañando el compromiso de nuestros colaboradores a través del voluntariado y por iniciativas que invitan a nuestros clientes a ampliar el alcance de nuestra contribución social.

EDUCACIÓN

Impulsamos iniciativas educativas con un abordaje integral, acompañando todo el recorrido formativo, desde la alfabetización inicial hasta la educación superior, para promover mejores oportunidades de desarrollo y una inserción laboral de calidad. Creemos en el poder transformador de la educación y en el impacto que se genera cuando se combina con alianzas sólidas, trabajo colaborativo y una presencia sostenida en territorio.

Nuestro enfoque se estructura en tres ejes centrales:



1

ALFABETIZACIÓN

Alianza Por La Alfabetización

En Argentina 1 de cada 2 estudiantes de tercer grado no comprende lo que lee. Ante esta realidad, nos unimos a la Alianza por la Alfabetización, junto a Fundación Pérez Companc e Instituto Natura.

A través de un programa federal de Formación para Formadores, capacitamos a más de 130 docentes en 10 provincias, creando una red capaz de multiplicar capacidades en sus territorios.

Con el apoyo de DALEI y CIIPME-CONICET, esta iniciativa fortalece la calidad educativa y reafirma nuestro compromiso con una educación integral de calidad.

2

EDUCACIÓN SECUNDARIA Y DESARROLLO DE HABILIDADES TECH

Vinculación Al Futuro

Impulsadas en alianza con el Gobierno de la Ciudad, estas prácticas acercan a estudiantes del último año del secundario al mundo del trabajo a través de una experiencia formativa en Galicia. En 2025 rediseñamos la propuesta incorporando al negocio en cada instancia.

Durante una semana, los jóvenes se forman en educación financiera, metodologías ágiles y presentaciones efectivas. La experiencia continúa con un hackatón, donde analizan productos reales junto a seis tribus de Producto, y finaliza con un pitch day en el que presentan sus aprendizajes ante los equipos.

3

EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

En un país donde solo 4 de cada 10 jóvenes logran continuar estudios superiores, impulsamos el acceso a la educación universitaria a través del programa de becas UBA-CBC. A través de la alianza con la UBA, en su tercera edición, acompañamos a 1.500 estudiantes con apoyo económico, tutorías y herramientas que fortalecen su trayectoria académica.

En 2025, además, incorporamos contenidos de **educación financiera**, con charlas a cargo de Leandro Zicarelli, el “zar de las finanzas” y la cursada del programa **Finanzas a Mano**, para que los becarios desarrollen habilidades concretas que los ayuden a tomar decisiones financieras responsables durante su vida universitaria.

Aporte A Fondos De Becas

Acompañamos a jóvenes que cursan carreras de grado en STEM y trabajamos para reducir la brecha de género en estas disciplinas. En 2025, fortalecimos el vínculo entre los becados y Galicia a través de los Galicia Talent Meet, encuentros que conectan a los jóvenes con líderes del negocio, espacios de formación y la participación activa del equipo de Talent.

Esta experiencia permitió que los jóvenes vivan nuestro ADN, se conecten con referentes clave y amplíen sus oportunidades de desarrollo, al mismo tiempo que posicionamos a Galicia como una marca empleadora atractiva dentro del ecosistema.

En paralelo, acompaña a PyMEs y empresas que buscan consolidar modelos sostenibles y escalar su contribución social y ambiental. Con el programa Escalar el Impacto, impulsado junto a Mayma, las organizaciones reciben capacitación intensiva en, mentorías personalizadas, y oportunidades de vinculación con el ecosistema para acelerar su crecimiento y profesionalización.

AMPLIANDO EL VOLUNTARIADO

Construimos de manera colaborativa y esto se refleja en la forma en que nos involucramos con la comunidad y el planeta. Multiplicar nuestro propósito es pasar de la inspiración a la acción, integrando el compromiso de las personas y los equipos que forman parte de Galicia. Desde esta mirada, generamos oportunidades para que nuestros colaboradores puedan participar en iniciativas sociales y ambientales, aportando tiempo, conocimiento y capacidades.

Galicia Multiplica

Galicia Multiplica, el programa que organiza y canaliza la participación de su equipo en iniciativas de impacto.

Impulsamos un modelo de negocio que genera valor para la sociedad y el planeta y sabemos que la mejor manera de potenciar nuestro impacto es hacerlo en equipo.

A través de Galicia Multiplica, cada persona del Equipo Galicia puede sumarse de distintas maneras, según sus intereses y posibilidades, a partir de cuatro ejes de participación: Desarrollar Talento, Compartir Conocimiento, Participar en PRIAR y Cuidar el Planeta.

Una celebración que ya es tradición es el MULTIPLICA DAY.

PRIAR

A través del Programa Interactivo de Ayuda por Regiones (PRIAR) nuestros colaboradores, buscan dar soluciones a las necesidades de los sectores más vulnerables de la sociedad. Las mejoras efectuadas tienen el propósito de dejar instaladas nuevas capacidades que permitan a las organizaciones beneficiarias desarrollarse y generar impacto positivo. PRIAR promueve campañas solidarias a lo largo del año y convoca a presentar proyectos “Todos Somos Protagonistas”, que se evalúan, presupuestan y ejecutan con equipos voluntarios. Cada proyecto culmina con una jornada de trabajo conjunto en la que colaboradores y beneficiarios mejoran infraestructura y equipamiento de espacios comunitarios.

ACCIONES CON CLIENTES

MENDOZA CIUDAD INSPIRADORA PARA EL MUNDO

En 2025, continuamos fortaleciendo nuestra alianza con la Municipalidad de Mendoza para impulsar un modelo de desarrollo sostenible basado en cuatro ejes estratégicos. Además, ganamos la licitación para ser Agentes Financieros de otro Municipio de la provincia: Luján de Cuyo.

MULTIPLICAMOS JUNTO A CLIENTES

Sabemos que el trabajo articulado y la colaboración estratégica son multiplicadores de impacto. Es por eso que invitamos a los clientes del Banco a ser parte del acompañamiento y apoyo de organizaciones que generan valor social y ambiental

POTENCIAMOS TU TALENTO

En Argentina solo 1 de cada 10 jóvenes de bajos recursos accede a estudios superiores y apenas un 13% logra graduarse, en Galicia buscamos transformar esta realidad acompañando a jóvenes con talento, compromiso a convertirse en los primeros universitarios de sus familias.

Potenciamos Tu Talento es nuestro programa de becas universitarias en alianza con universidades públicas y organizaciones sociales especializadas. A través de becas de grado, tutorías personalizadas y oportunidades reales de empleabilidad, impulsamos que más jóvenes accedan, permanezcan y se gradúen.

En 2025, dimos un paso clave en la evolución del programa. Celebramos el 18º Encuentro Anual, donde presentamos nuevas propuestas como Galicia Talent Meet, un espacio para conectar el ADN Galicia y formarse en educación financiera y marca personal, y el Programa de Mentorías Galicia, que ya vincula a 50 líderes del banco con 50 jóvenes para acompañar su desarrollo profesional.

Además, lanzamos la nueva landing de Potenciamos Tu Talento, que permitió modernizar el proceso de postulación y escalar la convocatoria: alcanzamos un récord de 5.000 inscripciones, de las cuales 256 jóvenes avanzaron a los assessment coordinados junto al equipo de Talent Acquisition. Tras las entrevistas con las OSC y las evaluaciones de Galicia, 70 nuevos becarios ingresarán al programa en 2026.

En 2025, también consolidamos la articulación con otras iniciativas de talento: 22 becados de Becas+Futuro y Entropía UTN fueron seleccionados para continuar su formación universitaria a través del Programa.

Desde su creación en 2008, el programa ya acompañó a más de 700 jóvenes, con 300 graduados de 12 provincias. Además, 102 becarios realizaron prácticas profesionales en Galicia y el 54% continúa trabajando en la organización, fortaleciendo nuestro compromiso con la empleabilidad.

Potenciamos tu Talento

SALUD

Trabajamos para mejorar la calidad de atención y el bienestar de pacientes y equipos de salud en las regiones con mayores necesidades del país. Nuestra estrategia se centra en fortalecer la atención primaria, el primer punto de contacto del sistema, donde podemos generar el mayor impacto social. Invertimos en infraestructura, aparatología y equipamiento esencial para hospitales y centros de salud públicos de todo el país, priorizando aquellas instituciones ubicadas en territorios con altos índices de necesidades básicas insatisfechas (NBI) y con mayor porcentaje de pacientes sin cobertura de salud. Junto a Asociación Civil Surcos, analizamos las necesidades de cada plaza, identificamos las unidades con mayor demanda y acompañamos la implementación para asegurar resultados sostenibles.

En 2025, ampliamos el alcance de su estrategia con una nueva alianza con Fundación Trauma, incorporando un eje central: el fortalecimiento de las capacidades de los equipos médicos. A través del programa Becas Pares, los profesionales de las instituciones acompañadas accedieron a formación especializada orientada a mejorar la respuesta clínica, la calidad de la atención y la eficiencia del sistema sanitario.

ECOSISTEMA DE TRIPLE IMPACTO

Impulsamos iniciativas que fortalecen las capacidades productivas de personas, emprendedores y empresas, generando más oportunidades de empleo y modelos de negocio que integren valor económico, social y ambiental. Nuestro trabajo se orienta tanto a acompañar trayectorias laborales como a acelerar la sostenibilidad de organizaciones de todo el país. A través de las Formaciones en Oficios, Galicia brinda herramientas concretas para mejorar la empleabilidad de personas en contextos de vulnerabilidad, articulando con organizaciones expertas y acercando contenidos vinculados al trabajo del futuro.



SALUD	ECOSISTEMA PRODUCTIVO
CONTRIBUIMOS A MEJORAR LA CALIDAD DE ATENCIÓN A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES EN EL SISTEMA SANITARIO. 58 PROFESIONALES DE LA SALUD CAPACITADOS IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA MENDOZA CIUDAD EN RED, JUNTO A FUNDACIÓN TRAUMA.	ACOMPANAMOS EL DESARROLLO EMPRENDEDOR Y LA INNOVACIÓN PRODUCTIVA MEDIANTE FORMACIÓN Y MENTORÍAS. 239 EMPRENDEDORES Y PYMES FORMADOS EN IA GENERATIVA (CSAT 96.5%) 26 PROYECTOS DE IMPACTO ACOMPANADOS EN EL HUB DE IMPACTO HUELLA MENDOZA.
EDUCACIÓN	AMBIENTE
ACOMPANAMOS TRAYECTORIAS DE APRENDIZAJE QUE FORTALECEN CAPACIDADES CLAVE PARA EL FUTURO COMO LA EDUCACIÓN FINANCIERA Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL. 153 TALLERES DICTADOS 3218 ESTUDIANTES Y 269 DOCENTES FORMADOS EN EDUCACIÓN FINANCIERA, E INTELIGENCIA ARTIFICIAL, JUNTO A INNOVADUCATE Y ASOCIACIÓN CONCIENCIA.	CUIDAMOS LA BIODIVERSIDAD CON SOLUCIONES URBANAS SOSTENIBLES BASADAS EN CIENCIA E INNOVACIÓN. 5 PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN FINANCIADOS A TRAVÉS DEL FOVE EN EL ÁREA METROPOLITANA PUESTA EN MARCHA DE LA PRIMERA ETAPA DEL CENTRO PARA LA CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.

PROMOCIÓN DEL RÉGIMEN DE CRÉDITO FISCAL

MECENAZGO

Acompañamos 85 proyectos de Mecenazgo con un aporte total de \$975.002.520, fortaleciendo el rol social de la cultura.

Priorizando los ejes de:

- Educación y Nuevas tecnologías
- Patrimonio Cultural
- Artes visuales y digital



GALICIA ESTÁ EN EL TOP 3 DE MECENAS DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES.

GESTIÓN DE LA CADENA DE VALOR

Trabajamos para construir relaciones duraderas, responsables y transparentes con nuestros proveedores a lo largo de toda la gestión de compras. Entendemos que son aliados estratégicos para brindar una experiencia de calidad a nuestros clientes y para ampliar el impacto positivo de nuestra actividad.

PRÁCTICAS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Contamos con políticas claras para la selección y contratación de proveedores, que incluyen indicadores de cumplimiento y evaluaciones de desempeño.

MODELO INTEGRAL DE EVALUACIÓN DE PROVEEDORES



DURANTE EL 2025, REALIZAMOS LA TERCERA EDICIÓN DEL EVENTO CADENA DE VALORES DEL CUAL PARTICIPARON 56 PROVEEDORES DE FORMA PRESENCIAL PARA GENERAR SINERGIA Y CERCANÍA.

COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO

Mantenemos canales de comunicación abiertos y permanentes con nuestros proveedores, a través de teléfono, correo electrónico y la plataforma ARIBA. De manera complementaria, y cuando la situación lo requiere, realizamos visitas puntuales a proveedores.

COMPRAS SUSTENTABLES

Compramos con propósito, transformamos realidades junto a quienes generan impacto. Entendemos cada compra como una oportunidad para generar impacto, integrando criterios sociales, ambientales y de gobernanza en nuestras decisiones de abastecimiento y promoviendo prácticas de compras responsables que acompañan el desarrollo de proveedores y el cuidado del ambiente

CADENA DE ABASTECIMIENTO

Identificamos a nuestros proveedores, como operan y qué prácticas de sostenibilidad aplican.

COMPRAS RESPONSABLES

Promovemos compras priorizando proveedores alineados a estándares sociales, ambientales y de gobernanza.

DESARROLLO DE PROVEEDORES

Impulsamos a Pymes, cooperativas y emprendimientos con formación y financiamiento.

ECONOMÍA CIRCULAR

Reutilizamos nuestros materiales en desuso para crear productos con impacto social y ambiental.

ECONOMÍA CIRCULAR

Gestionamos nuestros descartes con una mirada de economía circular, promoviendo la reutilización de materiales a través de alianzas con emprendimientos de impacto. Lonas de marquessinas, materiales en desuso de sucursales y stands corporativos se transforman en productos útiles como mochilas, portanotebooks, tote bags y cartucheras, extendiendo su vida útil, reduciendo residuos e impulsando el trabajo de talleres y cooperativas sociales, generando oportunidades de desarrollo e inclusión.



EDUCACIÓN E INCLUSIÓN FINANCIERA

Impulsamos la educación y la inclusión financiera para que más personas accedan al sistema financiero y fortalezcan su salud financiera, a través de herramientas, contenidos y experiencias educativas que promueven autonomía, uso responsable y decisiones informadas.

EDUCACIÓN FINANCIERA

BLOG GALICIA AR

CREAMOS CONTENIDOS SIMPLES, PRÁCTICOS Y PENSADOS PARA LA VIDA REAL, PARA ACOMPAÑAR A NUESTROS CLIENTES EN LA GESTIÓN DIARIA DE SU DINERO.

TALLERES PRESENCIALES

JUNTO A ORGANIZACIONES ALIADAS, ACOMPAÑAMOS A ESTUDIANTES Y EMPRENDEDORES DE LA ECONOMÍA SOCIAL CON 496 TALLERES DE EDUCACIÓN FINANCIERA EN: AMBA · ROSARIO · PARANÁ · MENDOZA · TUCUMÁN · CABA · SANTIAGO DEL ESTERO.

RED DE MULTIPLICADORES

CREAMOS UNA RED DE FORMADORES INTEGRADA POR COLABORADORES GALICIA QUE NOS PERMITIÓ REALIZAR 144 TALLERES EN 16 PROVINCIAS, FORTALECIENDO LAS HABILIDADES FINANCIERAS DE JÓVENES A TRAVÉS DE CONTENIDOS SOBRE PRESUPUESTO, PREVENCIÓN DE ESTAFAS Y LUDOPATÍA.

PLATAFORMA FINANZAS A MANO

BRINDAMOS CONTENIDO GRATUITO, ASINCRÓNICO Y CERTIFICADO POR UBA, PARA QUE JÓVENES DE 16 Y 26 AÑOS APRENDAN A MANEJAR SU DINERO DE FORMA SIMPLE, SEGURA Y A SU RITMO.

FINANZAS A MANO

- Creamos una plataforma gratuita, asincrónica y certificada por UBA para jóvenes de 16 a 26 años.
- 10 horas de contenidos clave
 - Cápsulas de video con referentes del Equipo Galicia
 - Temas emergentes: ludopatía, ciberseguridad, estafas
 - Tutor con IA (Lucca Mickash) que acompaña cada recorrido
 - Presencia en las 24 provincias del país.



TOP 2 EN EL PREMIO CONCIENCIA

Galicia obtuvo el segundo puesto por Finanzas a Mano, el programa que impulsa la educación financiera en jóvenes mediante IA, talleres y aliados estratégicos

INCLUSIÓN FINANCIERA

Desde Galicia promovemos la inclusión financiera como una condición clave para el desarrollo económico y social. Buscamos ampliar el acceso y, fundamentalmente, fomentar el uso responsable de productos y servicios financieros, acompañando a las personas en su incorporación efectiva al sistema. Nuestra estrategia pone el foco en integrar a quienes no están incluidos en el sistema financiero formal, impulsando soluciones que faciliten su primera vinculación, fortalezcan su autonomía financiera y contribuyan a un uso racional del crédito y de los medios de pago, generando valor sostenible en el largo plazo.

INDICADOR DE INCLUSIÓN FINANCIERA

PARA EVALUAR EL IMPACTO DE ESTA ESTRATEGIA, UTILIZAMOS EL INDICADOR DE INCLUSIÓN FINANCIERA, QUE PERMITE MEDIR NO SOLO EL ACCESO, SINO LA CALIDAD DEL USO FINANCIERO. EL INDICADOR EVALÚA A LAS PERSONAS QUE, AL MOMENTO DE VINCULARSE CON EL BANCO, NO REGISTRABAN PRODUCTOS DE RIESGO EN NINGUNA ENTIDAD FINANCIERA. SOBRE ESTE UNIVERSO, SE ANALIZA SI, UNA VEZ BANCARIZADAS, REGISTRAN TENENCIA Y ACTIVIDAD REAL EN LOS PRODUCTOS, LO QUE PERMITE COMPRENDER SU NIVEL DE INTEGRACIÓN EFECTIVA AL SISTEMA FINANCIERO.



FINANCIAMIENTO SOSTENIBLE

Reconocemos que el compromiso del sistema financiero es clave para acelerar la transición hacia economías más inclusivas y de bajas emisiones. En ese marco, impulsamos las finanzas sostenibles, articulando rentabilidad con impacto, promoviendo negocios que contribuyan a la preservación y regeneración del planeta y sus recursos, y al bienestar de las personas.



Galicia volvió a obtener el sello de impacto social del ministerio de desarrollo humano y hábitat (GCBA), en reconocimiento a su aporte al fondo para el desarrollo de la economía social (FONDES), el impulso de compras inclusivas y la formación en barrios vulnerables, promoviendo valor social sostenible.

FINANCIAMIENTO SOSTENIBLE	Destinado a empresas de todos los segmentos que buscan generar un impacto social y/ o ambiental a través de buenas prácticas sostenibles o proyectos de impacto. Determinamos la elegibilidad de cada proyecto según los criterios de sostenibilidad incluidos en la Taxonomía Galicia, la cual contiene la definición de proyectos que promueven economías bajas en carbono, certificaciones y lineamientos de reconocimiento internacional. En 2025 lanzamos una Línea de Financiamiento Sostenible para PYMEs con tasa preferencial para seguir acompañando el desarrollo socioeconómico local.
FONDES	Fondo Fiduciario para el Desarrollo de la Economía Social. Desde fines de 2023 Galicia participa con suscripciones en FONDES, un fondo de inversión social público-privado impulsado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que ofrece financiamiento directo a unidades productivas y entidades de crédito de la economía social para el fortalecimiento de sus actividades, con el objetivo de estimular el desarrollo social y económico. El fondo se sustenta en los principios de equidad e inclusión social, solidaridad social, perspectiva de género, inclusión de personas con discapacidad y sustentabilidad ambiental. En 2025, Galicia refrendó su compromiso con un nuevo aporte para ampliar la capacidad prestable a cooperativas de trabajo y emprendedores de la Ciudad de Buenos Aires.
CADENA DE VALOR AGROPECUARIA	Expandimos nuestros convenios de buenas prácticas con los principales jugadores del sector agropecuario para proveer de servicios financieros a su cadena de valor - como la renovación del programa Bayer Green Credit, a la vez que incorporamos nuevos convenios a los existentes como Corteva, UPL, entre otros. El financiamiento con condiciones preferenciales fue destinado a líneas en pesos como en dólares.

INSTRUMENTOS FINANCIEROS SOSTENIBLES

En un año donde se observó una disminución tanto por montos como por números de colocaciones en la emisión de títulos de deuda etiquetados como SVS, participamos en la colocación de Obligaciones Negociables del Sector Privado para las empresas: 360 Energy Solar, Plaza Logística e YPF Energía Eléctrica.

CÓMO IMPULSAMOS LA EQUITAD DE GÉNERO

- Realizamos un monitoreo permanente de la participación de mujeres en el total de la dotación, en roles de liderazgo y en posiciones estratégicas, así como en áreas con menor representación histórica, como tecnología. Esta información orienta acciones para fortalecer la diversidad de miradas en la toma de decisiones y en la conformación de equipos.
- **Equilibrio y representación:** acciones orientadas a promover una presencia equilibrada de mujeres en espacios de decisión y conformación de equipos.
 - **Equidad salarial:** aplicación de criterios objetivos en la gestión de compensaciones, independientemente del género.
 - **Flexibilidad y cuidado:** impulso de esquemas de trabajo y licencias que acompañan las responsabilidades de cuidado y el equilibrio entre la vida personal y laboral.
 - **Desarrollo de talento:** iniciativas para fortalecer el acceso de las mujeres a oportunidades de desarrollo y liderazgo, especialmente en roles estratégicos.

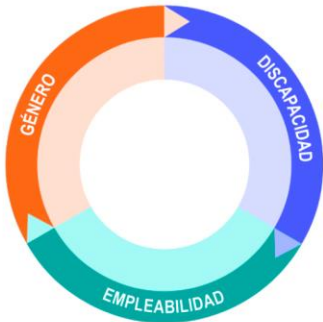
CÓMO PROMOVEMOS MÁS OPORTUNIDADES DE EMPLEABILIDAD

- Promovemos la empleabilidad a través de iniciativas orientadas a ampliar el acceso a experiencias laborales y fortalecer capacidades relevantes para el mercado laboral.
- **Prácticas de inclusión:** A través de programas de prácticas profesionales, brindamos a jóvenes la oportunidad de adquirir su primera experiencia laboral de calidad.
 - **Bootcamps:** Desarrollamos bootcamps de formación en áreas STEM, como tecnología, datos y programación, con una mirada interseccional, orientada a reducir brechas de acceso y potenciar la empleabilidad en sectores de alta demanda.
- Estas iniciativas se implementan en alianza con organizaciones especializadas como Chicas en Tecnología, CILSA y MediaPila, y buscan preparar a las personas para acceder a empleos de calidad.
- Estas dos estrategias son complementarias, ya que a través de los bootcamps y los programas de inversión social en becas universitarias, generamos semillero de talento diverso, que además sigue fortaleciendo nuestra cultura diversa.



ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD

Entendemos que la diversidad nos hace únicos. Promovemos la equidad y la inclusión, valorando las diferencias que enriquecen nuestra cultura y potencian nuestro negocio. Queremos que cada persona se sienta parte y pueda ser auténticamente quien es. Nuestra estrategia de diversidad se estructura en tres ejes prioritarios que se despliegan de manera transversal, generando impacto en nuestros equipos, en la experiencia de clientes y en las comunidades donde operamos.



CÓMO NOS COMPROMETEMOS CON LOS DDHH

Nuestro compromiso con los derechos humanos se refleja en cada acción que tomamos para crear un entorno laboral respetuoso, inclusivo y seguro para todas las personas de nuestros equipos. Nos esforzamos por garantizar que cada miembro de nuestro equipo sea tratado con equidad, sin importar su origen, género, identidad o capacidades. Promovemos la igualdad de oportunidades y fomentamos una cultura que valora las diferencias y se prioriza el bienestar de las personas. Nuestro propósito es construir una organización donde cada individuo pueda crecer y contribuir libremente, sin barreras que limiten su potencial.

NUESTRAS POLÍTICAS

LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL GALICIA ESTABLECE EL COMPROMISO DEL BANCO PARA CONSTRUIR UNA ORGANIZACIÓN DIVERSA, EQUITATIVA E INCLUSIVA, DONDE TODAS LAS PERSONAS PUEDAN DESARROLLARSE EN UN ENTORNO SEGURO, RESPETUOSO Y LIBRE DE DISCRIMINACIÓN. SU PROPÓSITO ES ASEGURAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, IMPULSAR LA INNOVACIÓN Y FORTALECER LA SUSTENTABILIDAD DEL NEGOCIO A TRAVÉS DE LA GESTIÓN EFECTIVA DE LA DIVERSIDAD. ES DE CUMPLIMIENTO OBLIGATORIO PARA TODAS LAS COMPAÑÍAS DEL BANCO Y PARA TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN ELLAS, EN CUALQUIER MODALIDAD CONTRACTUAL. ADEMÁS CONTAMOS CON: PROTOCOLO DE IDENTIDAD DE GÉNERO, PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSOS O VIOLENCIA LABORAL Y PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

CÓMO TRABAJAMOS LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La inclusión de personas con discapacidad se aborda desde una mirada transversal, integrada a la gestión de personas, la experiencia de clientes, la cadena de valor y las acciones de impacto social. El enfoque busca identificar y eliminar barreras, promoviendo condiciones que permitan la participación plena y el desarrollo autónomo de las personas.

TALENTO INTERNO

La incorporación de personas con discapacidad forma parte de la diversidad de talento. Los procesos se orientan a identificar dónde cada persona pueda aportar mayor valor y a asegurar las condiciones necesarias para el desempeño, a través de ajustes razonables y acompañamiento. Este abordaje incluye también situaciones de discapacidad adquirida y se apoya en el trabajo con especialistas, como profesionales de terapia ocupacional.

EXPERIENCIA DE CLIENTES Y ACCESIBILIDAD

La estrategia de inclusión se extiende a la experiencia de quienes utilizan los servicios financieros. En los últimos años se avanzó en accesibilidad digital, edilicia y en la evolución de los modelos de atención, con foco en la usabilidad y en el diseño de experiencias que puedan ser utilizadas por todas las personas.

CADENA DE VALOR E IMPACTO

La inclusión también se trabaja a través de la cadena de valor, incorporando proveedores de impacto, organizaciones especializadas y emprendimientos inclusivos. Estas alianzas forman parte de la estrategia de sostenibilidad y diversidad, y contribuyen a ampliar el impacto de las acciones más allá de la organización.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Para sostener este enfoque, se desarrollan instancias de formación y sensibilización dirigidas a equipos de comunicación, diseño de experiencias, talento, personas y canales. Las capacitaciones abordan temáticas como accesibilidad digital, comunicación inclusiva, sesgos y diseño centrado en las personas, fortaleciendo capacidades técnicas y culturales necesarias para asegurar consistencia en toda la organización.



EN 2025, GALICIA OBTUVO EL SELLO ARGENTINA VALORA, DE LA RED DE EMPRESAS INCLUSIVA, UN RECONOCIMIENTO QUE SE ENTREGA A ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS QUE DESARROLLEN ACCIONES CONCRETAS Y DEMOSTRABLES EN MATERIA DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ACCIÓN POR EL CLIMA

Nuestro compromiso con la acción climática se encuentra enmarcado en la Política de Acción por el Clima, nos marca el camino para mitigar los impactos derivados de nuestras operaciones y acompañar la transición hacia una economía baja en carbono. Este plan se alinea con el Acuerdo de París y con el esfuerzo global por limitar el calentamiento del planeta.

A través de la Estrategia de Acción por el Clima de Grupo Galicia, trabajamos sistemáticamente en dos ejes principales: implementación del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) y gestión de la Huella de Carbono (organizacional y del negocio). Desde una perspectiva organizacional, buscamos mitigar en un 50% nuestra huella de carbono para 2030 y alcanzar las cero emisiones netas en 2050. Y desde la óptica del negocio, establecimos una meta de reducción del 25% la intensidad económica de las emisiones financiadas para 2030. Esta gestión se apalanca en el SGA, el cual certificamos por ISO 14.001.

CAMBIO CLIMÁTICO - HUELLA DE CARBONO

Nuestra gestión de huella de carbono se basa en cuatro pasos —medición, mitigación, compensación y reporte —. En 2025, ampliamos el alcance incorporando más información de nuestras operaciones, para mejorar la calidad y la gestión de la huella.

PROCESO DE GESTIÓN



GALICIA REPORTA A CARBON DISCLOSURE PROJECT (CDP)

Reportamos nuevamente nuestra gestión relacionada con emisiones, riesgos y oportunidades climáticas en la nueva plataforma de CDP vinculada al Cambio Climático.



MEDICIÓN

HUELLA DE CARBONO ORGANIZACIONAL

Medimos la huella de carbono con un abordaje transversal a todas las empresas del Banco, alineados al GHG Protocol para Alcances 1, 2 y 3, lo que nos permite fijar metas anuales de mitigación para alcanzar el objetivo a 2030 y 2050.

Las 5 categorías que mas impactan son: energía eléctrica no renovable, consumo de nafta por traslados in itinere, viajes en avión, consumo de gas natural y traslado in itinere en transporte urbano.

En 2025 ampliamos las fuentes de medición y, desde julio, incorporamos al inventario los consumos y emisiones de los nuevos sitios adquiridos.

HUELLA DE CARBONO DEL NEGOCIO

Realizamos la cuarta medición de emisiones financiadas mediante la herramienta PCAF, abarcando el 61% del total de su cartera, elevando la calidad sectorial gracias a datos de clientes y al uso de coeficientes locales.

MITIGACIÓN

HUELLA DE CARBONO ORGANIZACIONAL

Para alcanzar el objetivo de cero emisiones netas a 2050 definimos un mínimo de mitigación del 5% anual. En 2025 logramos superar la meta de 5% de reducción anual alcanzando 11,6 %. Esto nos permite contar con una mitigación acumulada del 38% de mitigación respecto a nuestro año base.

La mitigación alcanzada se debió principalmente a: la transición hacia una matriz energética renovable; la reducción de consumos vinculados al uso de bolsas; y la disminución de combustible para uso energético y viajes corporativos. A su vez, impulsamos iniciativas para reducir el impacto ambiental de nuestros insumos, priorizando la eficiencia y la sustitución de materiales de mayor impacto por alternativas más sostenibles. Incorporamos tarjetas fabricadas con PVC 100% y emitimos 710.593 tarjetas virtuales.

Transición hacia una matriz energética renovable

Entre las acciones que forman parte del plan de mitigación, destacamos la compra de energía renovable para abastecer nuestros edificios centrales y 66 sucursales.

48,99%

CONSUMO DE ENERGÍA RENOVABLE

Así, el aumento del abastecimiento de energía renovable en edificios corporativos y sucursales permitió reducir significativamente las emisiones asociadas al consumo eléctrico. Con estos avances, los edificios corporativos se abastecieron en un 75% con energía eléctrica proveniente de fuentes renovables, superando la meta planteada para 2025.

Gestión de las emisiones financiadas

CON EL FOCO EN LA HUELLA DEL NEGOCIO, CONFORMAMOS UNA MESA DE TRABAJO INTEGRADA POR SUSTENTABILIDAD, RIESGOS, RETAIL BANKING Y WHOLESale BANKING.

A partir de 2025, el diseñamos productos y condiciones que combinan necesidades de clientes, contexto de mercado y fondeo disponible, acelerando soluciones de financiamiento sostenible con impacto medible.

En paralelo, avanzamos con el plan estratégico de finanzas sostenibles orientado a la descarbonización de la cartera: realizamos un monitoreo mensual de emisiones financiadas frente a la meta climática asumida bajo los Principios de Banca Responsable.

Obtuvimos financiamiento externo con el BID por un monto hasta US\$300 millones para desarrollar productos alineados a la taxonomía interna. Esto recursos contribuirán a el financiamiento de proyectos que impactará en la reducción de emisiones financiadas.

Asimismo, fortalecimos las capacidades para aplicar las recomendaciones de TCFD, integrando la gestión de riesgos y oportunidades climáticas en los procesos de negocio.

ESTE EQUIPO:



COMPENSACIÓN DE EMISIONES NO EVITADAS

HUELLA DE CARBONO ORGANIZACIONAL

Como Banco, compensamos nuestras emisiones organizacionales a través de Bosque Galicia, un proyecto común de Grupo Galicia. En 2025 sumamos 689 árboles y consolidamos la compensación del periodo 2024.

A través de la trazabilidad y ejecución de Bayka junto a Eco House Global, aseguramos un programa no solo de impacto ambiental si no también social y educativo mediante inclusión comunitaria y acciones de sensibilización.

Participamos, a su vez, en otros proyectos de compensación, sumando 13.870,58 tn CO₂.

Como complemento gestionamos, mediante un convenio con Cabify, la compensación de las emisiones asociadas a los traslados eventuales de los equipos.

COMPENSACIÓN POR NEUTRALIZACIÓN		COMPENSACIÓN
PROYECTO	PROYECTO	COMPRA
LOS QUEBRACHALES	BOSQUE GALICIA	VERIFIED CARBON UNITS (VCUS)
Junto a Banco de Bosques, Galicia compensa 6.183 toneladas de CO ₂ , contribuyendo a la conservación de más de 216.000 m² del Gran Chaco, uno de los ecosistemas más amenazados del país.	Junto a Eco House Global y Bayka, impulsamos la restauración de ecosistemas nativos, la educación ambiental y la regeneración de corredores biológicos. Desde 2021, acumulamos más de 7.400 árboles plantados, 11 hectáreas conservadas y 23.470 tCO ₂ e compensadas. Durante 2025 se compensaron 3.629 tnCO ₂ e.	Banco Galicia, mediante el vínculo con Genneta, ha adquirido 4.446 bonos VERRA generados por proyectos de energía eólica y solar

EFICIENCIA DE RECURSOS CRÍTICOS

Orientamos nuestra gestión a minimizar el consumo e impacto ambiental de los insumos más representativos del negocio, con el foco estratégico en tarjetas plásticas, papel, bolsas para traslado de caudales, y eficiencia energética. Para ello, identificamos recursos críticos, definimos metas de reducción, y priorizamos decisiones de abastecimiento que disminuyan el impacto.

Este enfoque se complementa con soluciones que promueven el **consumo y uso responsable de los recursos**: tecnologías más eficientes para optimizar el consumo de energía, acciones para reducir la dependencia de fuentes no renovables, aumento del porcentaje de residuos reciclados y aceleración de la digitalización para disminuir el uso de papel.

Energía eléctrica

Durante 2025, teniendo en consideración los cambios estructurales y organizacionales, centramos nuestras acciones en mejorar la eficiencia energética por metro cuadrado, priorizando el uso responsable de la energía ante la variación de sitios.

Es por eso, que medimos el **ratio de intensidad** como indicador de impacto con el objetivo logrado de reducirlo un 10% respecto a 2024.

Además, **avanzamos en el cumplimiento de nuestras metas ambientales al reducir la participación de energía eléctrica no renovable en los edificios centrales al 25%**, lo que representa una mejora de 5 puntos porcentuales respecto de 2024. El cumplimiento de esta meta permitió una reducción del consumo de energía no renovable en todos nuestros sitios.

Uso de papel

El papel sigue siendo un insumo relevante para la operación, aunque su impacto se reduce año a año mediante la digitalización de procesos. Adicionalmente, mantenemos la sustitución de papel blanco por NAT, como medida para reducir el impacto ambiental.

En 2025, nos propusimos, por segundo año consecutivo, disminuir un 30% el consumo de papel destinado a resúmenes de cuenta de clientes logrando 38%. A su vez, redujimos el consumo de resmas de papel para impresión en un 9%.

Gestión de residuos

Impulsamos cambios de conducta en nuestros equipos y clientes para mejorar el desempeño ambiental asociado a la gestión de residuos.

Para fortalecer la transparencia y la mejora continua, medimos el Índice de Reciclabilidad, que mide la proporción de residuos reciclados respecto del total generado y nos permite evaluar y optimizar las prácticas en nuestros edificios.

EN 2025, TORRE GALICIA, CASA MATRIZ Y PLAZA GALICIA OBTUVIERON EL CERTIFICADO DE SELLO VERDE, EMITIDO POR EL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES POR LA GESTIÓN AMBIENTAL.	GALICIA CUENTA CON CESTOS PARA RECICLAR TARJETAS DE CRÉDITO, TAPAS PLÁSTICAS Y ENVASES FEED DE ALMUERZO PARA COLABORADORES.	GALICIA INCORPORARON LA SEPARACIÓN DE CÁPSULAS DE CAFÉ, PROMOVRIENDO LA VALORIZACIÓN DE RESIDUOS ORGÁNICOS Y RECICLABLES.

GESTIÓN DE RECURSOS CRÍTICOS

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (SGA)

Durante 2025, continuamos fortaleciendo nuestra gestión ambiental certificado por la norma ISO 14.001 y enmarcada en nuestra **Política de Acción por el Clima**, que orienta las acciones de mejora continua en el uso eficiente de recursos, la reducción de consumos y el control de impactos ambientales.

En este período, hemos ampliado el alcance del SGA:

INCORPORANDO 95 NUEVAS SUCURSALES Y UN EDIFICIO CORPORATIVO.

Esta ampliación permitió unificar criterios y procedimientos ambientales en más sitios, reforzando la gestión ambiental y mejorando la calidad de la información.

Mantenemos el sistema de gestión, mediante 4 programas que se gestionan por diferentes equipos cross compañía con referentes de diferentes áreas. Los programas son:



CERTIFICACIÓN ISO 14.001

Evolución de la certificación en nuestros sitios:



CONCIENTIZACIÓN AMBIENTAL

Reforzamos nuestro compromiso con la educación y sensibilización ambiental, impulsando acciones que buscan que cada colaborador comprenda su rol en la estrategia de acción por el clima.

Estas acciones, buscan consolidar una cultura ambiental compartida.

Bosque Galicia

Una de las principales iniciativas de sensibilización fue el viaje al Bosque Galicia, donde referentes de sustentabilidad pudieron vivir en primera persona el impacto positivo de compensar nuestra huella de carbono: contribuye a la conservación de biocorredores, la forestación con especies nativas; acciones concretas para restaurar ecosistemas y fortalecer la biodiversidad.

LIMPIEZA DE COSTAS

En el marco del Día del Medio Ambiente, organizamos dos jornadas de limpieza de costas que convocaron a más de 30 colaboradores voluntarios y permitieron recuperar más de 2.000 kg de residuos mal dispuestos, reforzando el vínculo con las comunidades locales y promoviendo la conciencia ambiental.

APOYO A LA FUNDACIÓN TEMAIKÉN

Consolidamos nuestra alianza para la recuperación de fauna silvestre argentina amenazada, con foco en especies como aguará guazú, ciervo de los pantanos, cardenal amarillo, huemul y ranita patagónica. Nuestro aporte fortaleció la capacidad operativa del Hospital Veterinario -clave en rescate, rehabilitación y reinserción- mediante la adquisición de equipamiento y reactivos para análisis clínicos.

APOYO A LA FUNDACIÓN VIDA SILVESTRE

Desde 2018, participamos de la Alianza para la Acción Climática Argentina (AACA), liderada por Fundación Vida Silvestre Argentina. En este ámbito, formamos parte del nodo empresarial, colaborando en la definición de metas climáticas, el intercambio de buenas prácticas y la difusión de experiencias de gestión a través de webinars y foros especializados.

Multiplica tu Impacto: Aporte a Bosques de Agua

Sumamos a Bosques de Aguas en su programa "Multiplica tu Impacto" para trabajar activamente en la compra de 20.000 hectáreas en las Sierras Grandes con el objetivo de crear un área protegida, asegurando la protección de una de las cuencas hídricas más importantes del centro del país mediante la plantación de tabaquito y la vuelta de grandes herbívoros en la reintroducción de la taruca y el guanaco.

EVENTOS SUSTENTABLES

Trabajamos para que nuestros eventos corporativos se diseñen bajo criterios de sustentabilidad, y así, minimizar su impacto ambiental para la posterior medición y compensación de su Huella de Carbono.

PARA LA ORGANIZACIÓN DE ESTOS EVENTOS SE PIENSA EN UN TRIPLE IMPACTO:



ANÁLISIS DE RIESGO AMBIENTAL Y SOCIAL

Gestionamos los riesgos ambientales y sociales indirectos mediante el SARAS, siguiendo nuestro Manual de Política de Administración de Riesgo Ambiental. Según monto, plazo y destino, solicita niveles graduales de información y categoriza proyectos en A, B o C por impacto y mitigabilidad. Para operaciones relevantes aplicamos los Performance Standards de IFC y, cuando corresponde (project finance y grandes corporativos), los Principios de Ecuador. Asimismo, evaluamos proyectos bajo buenas prácticas ambientales y la taxonomía interna para líneas de finanzas sostenibles, asegurando consistencia entre análisis, elegibilidad y seguimiento.



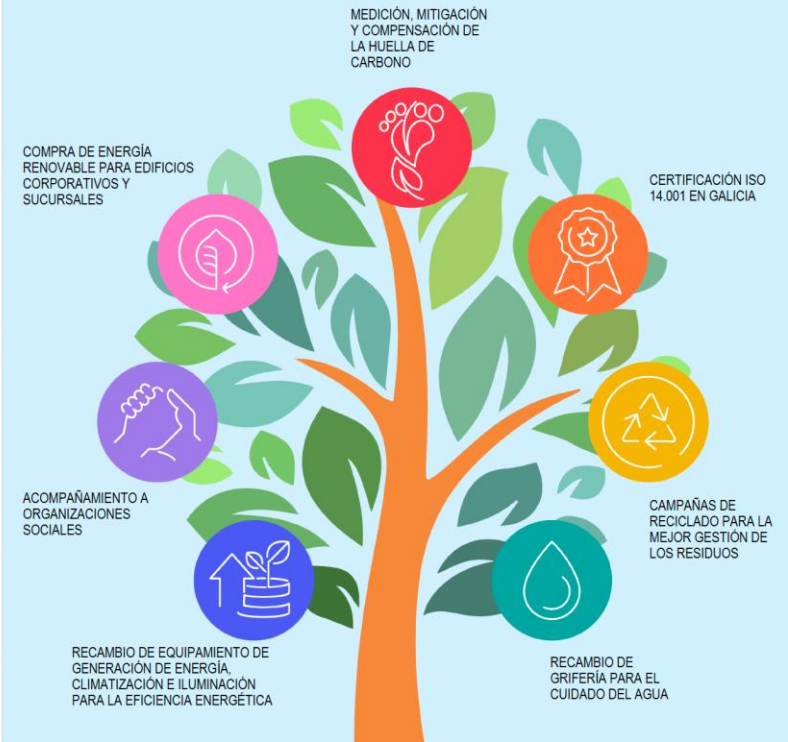
PRINCIPIOS DE ECUADOR

Adherimos voluntariamente a los Principios de Ecuador desde hace 17 años, con requisitos y procedimientos definidos en su Manual de Política de Administración de Riesgo Ambiental. En 2025, no se registraron operaciones alcanzadas para análisis bajo este marco.



INVERSIONES AMBIENTALES

LAS PRINCIPALES INVERSIONES REALIZADAS EN 2025 SON:



TRATAMIENTO DE RESULTADOS NO ASIGNADOS

Al cierre del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, el capital, los aportes no capitalizados, los ajustes al patrimonio, las reservas de utilidades y los otros resultados integrales acumulados totalizaron la suma de \$6.093.920.223.378,68.

Los resultados no asignados negativos por \$92.578.174.037,73, incluyen (i) el ajuste negativo de los saldos de inicio al 31 de diciembre de 2024 producto de la revisión de los valores razonables de los activos y pasivos adquiridos en la compra de Banco GGAL correspondiente a nueva información disponible que se obtuvo sobre eventos o circunstancias que existían a la fecha de adquisición, de acuerdo con lo permitido por la NIIF 3 de combinaciones de negocios por \$21.873.820.200,37, (ii) una disminución de \$401.059.534,09 por efecto de la aplicación inicial por parte de nuestras compañías de seguros subsidiarias de la NIIF 17 y (iii) la pérdida del ejercicio la cual totalizó en \$70.303.294.303,27.

El Directorio ha decidido realizar la siguiente propuesta, correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025:

Absorber contra el saldo positivo de la Reserva Facultativa para Futuras Distribuciones de Resultados, el saldo negativo de resultados no asignados.	92.578.174.037
--	----------------

Sergio Grinenco
Presidente
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
4 de marzo de 2026

Esta Memoria contiene declaraciones sobre hechos futuros que a la fecha se estima que ocurrirán o proyecciones. Estas declaraciones o proyecciones reflejan las opiniones o las expectativas del Banco en cuanto a hechos futuros en general así como respecto a hechos particulares. Como resultado de factores no tenidos en cuenta, imprevisibles al momento de realizar esas declaraciones o que no se encuentran bajo el control del Banco, los hechos y sus consecuencias reales podrían apartarse significativamente de lo que hoy se estima que sucederá en el futuro. Se advierte a los Señores Accionistas u otros terceros que no deben basarse sin reservas en dichas declaraciones o proyecciones, ya que lo que en unas u otras se manifiesta, ha de tenerse por válido solamente a las respectivas fechas de formulación. El Banco no asume obligación alguna de actualizar o revisar públicamente cualesquiera declaraciones a futuro o proyecciones, ya sea como resultado de nueva información, de sucesos futuros o de otros hechos.

2. INFORME SOBRE EL CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO DE LA COMISION NACIONAL DE VALORES: De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 1° de la Sección I, Capítulo I, Título IV de las normas de la Comisión Nacional de Valores, **SE RESUELVE:** Aprobar el Informe sobre el Código de Gobierno Societario que se transcribe a continuación: “ **A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO.**

Principios

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

1. El Directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la visión, misión y valores de la compañía. Fundado en 1905, Banco de Galicia y Buenos Aires S.A. (en adelante, “Banco Galicia”, el “Banco”, “Galicia” o la “Sociedad”, de forma indistinta) es uno de los principales bancos privados del sistema financiero argentino. Las actividades de Banco Galicia se basan en los principios de buen gobierno corporativo, la práctica y la defensa de la honestidad, la ética y de las normas legales. Estos principios, unidos a una gestión orientada en nuestros clientes y colaboradores y en la prudente asunción de los riesgos del negocio guían la conducta de Banco Galicia desde hace 120 años. El Directorio establece la misión, visión y los valores del Banco. La **misión** del Banco Galicia es contribuir al bienestar financiero de sus clientes y al progreso de toda la comunidad. La **visión** es ser un banco líder e innovador, con el mejor servicio al cliente y referente en banca socialmente responsable. En cuanto a los valores, el Directorio promueve tanto valores éticos y organizacionales: Valores Éticos: • **Honestidad:** Mantener un comportamiento honrado, recto, razonable y justo, alineado a los valores del Banco. • **Responsabilidad:** Efectuar la totalidad de los actos de acuerdo con los objetivos institucionales. • **Seguridad:** Favorecer, dentro de las posibilidades, condiciones de certeza y transparencia para cualquier operatoria realizada en la entidad. • **Confidencialidad de la Información:** Respetar y hacer respetar el carácter reservado de la información que administra Banco Galicia. • **Respeto por la Ley:** Todas las acciones realizadas por Banco Galicia y sus colaboradores deben respetar las normas vigentes. • **Lealtad Comercial:** Las decisiones deben ser transparentes y la información completa y concreta. Nunca, por ninguna razón, debe falsearse información necesaria para alcanzar los objetivos de negocio o concretar las actividades financieras propias de la entidad. Valores Organizacionales: • **Compromiso:** Los comportamientos esperados para poner en práctica este valor son: Involucrarse para superar los desafíos. Ser transparente. Dar el ejemplo y cumplir con lo comprometido y pactado. • **Entusiasmo:** Actuar en equipos de alto rendimiento. Superar las expectativas. Animar viendo el lado positivo de las cosas. • **Cercanía:** Construir relaciones de confianza a largo plazo. Ayudar, con espíritu colaborativo. Conocer a las personas y entender sus necesidades. • **Innovación:** Ofrecer soluciones simples y creativas. Ser innovador implica: pensar y actuar de manera simple; asumir riesgos, realizar un aprendizaje constante y adaptarse al cambio con agilidad. Estos valores, éticos y organizacionales, se encuentran reflejados en el Código de Ética de Banco Galicia. **2. El Directorio fija la estrategia general de la compañía y aprueba el plan estratégico que desarrolla la gerencia. Al hacerlo, el Directorio tiene en consideración factores ambientales, sociales y de gobierno societario. El Directorio supervisa su implementación mediante la utilización de indicadores clave de desempeño y teniendo en consideración el mejor interés de la compañía y todos sus accionistas.** El Directorio es el responsable de

fixar la estrategia del Banco. Para ello aprueba anualmente el Plan de Negocios donde se establecen los objetivos, metas y estrategia comercial, entre otros. El Directorio supervisa la implementación de la estrategia definida a través de los Comités que integran sus miembros. Es importante destacar que ningún Director tiene facultades ejecutivas. Para la ejecución de la estrategia, el Banco cuenta con un Gerente General (“CEO”) y Gerencias de Área que reportan directamente a él. Estas Gerencia de Área son: Finance & Strategic Planning, Risk, Markets, Wholesale Banking, Retail Banking, People, Product y Technology. El flujo de información permanente que existe entre el Directorio, el CEO, los Gerentes de Área y los Comités de directorio y gerenciales, conjuntamente con las proyecciones macroeconómicas y de la industria financiera, cumplen un rol vital a la hora de generar los lineamientos estratégicos que marcarán el rumbo de la gestión del Banco. El propósito fundamental de la gestión consiste principalmente en: - Obtener un nivel de rentabilidad consistente con el capital invertido, la adecuada distribución de utilidades y el crecimiento sostenido de las operaciones, preferentemente desde posiciones de liderazgo en el mercado financiero argentino. - Satisfacer las necesidades de ahorro, inversión, crédito y servicios financieros de las familias y las empresas, ofreciéndoles una línea de productos amplia, actualizada y acorde a cada sujeto y situación, con un alto nivel de calidad, permitiendo construir relaciones estables con todos los clientes. - Promover la innovación tecnológica permanente, considerando el equilibrio entre las necesidades de calidad del servicio y la relación costo/beneficio de las inversiones requeridas. - Proveer recursos humanos capacitados para la obtención de los propósitos antes enunciados, manteniendo una cultura institucional integradora que fomente la fidelidad y el sentido de pertenencia de empleados y funcionarios de la empresa, brindándoles, al mismo tiempo, la posibilidad de desarrollo laboral y profesional. - Contribuir con el desarrollo humano y socio-económico de los integrantes de Banco Galicia, como así también con el desarrollo de las comunidades en las que desenvuelve su actividad. Asimismo, y dentro del calendario del régimen informativo que establece el Banco Central de la República Argentina (el “BCRA”), Banco Galicia, al igual que la totalidad de las entidades financieras, debe presentar a dicho organismo las estrategias de negocio propuestas, estableciendo las políticas y las proyecciones de variables claves para lograr los objetivos deseados. Para ello se incluye la descripción de los planes de acción de las diferentes líneas de negocios, gestión de riesgos y controles internos, actividades de filiales, complementación con el grupo económico y los mecanismos de seguimiento e introducción de cambios. Además del Plan de Negocios, el Directorio aprueba el Presupuesto Anual, sobre el cual realiza un control y seguimiento mensual en la reunión de gestión en la que se analiza el balance de gestión de Banco Galicia y la evolución y desvíos del presupuesto total. Adicionalmente, mediante la creación y participación en el Comité de Gestión de Activos y Pasivos (“ALCO”: *Asset and Liability Committee*), el Directorio, a través de los miembros que integran el Comité, tiene a su cargo analizar la marcha de los negocios de Banco Galicia desde el punto de vista financiero, en particular en cuanto a la captación de recursos y su colocación en diferentes activos, y es responsable del seguimiento y control de los descalces de liquidez, tasas de interés y monedas, a fin de maximizar los resultados financieros y cambiarios dentro de parámetros aceptables de riesgo y de utilización del capital. En lo que respecta a la Estrategia de Sustentabilidad de Banco Galicia, ésta se basa en promover a la compañía como un actor social relevante, y acompañar el negocio del Banco fortaleciendo una “Experiencia diferenciadora”. Esa estrategia tiene como finalidad alcanzar las siguientes metas: estar a la vanguardia de las mejores prácticas y últimas tendencias en la materia, continuar siendo reconocidos entre los mejores por nuestra contribución al desarrollo sustentable y fortalecer la marca empleadora y la atracción de talento joven. Los principales focos de la Estrategia de Sustentabilidad de Banco Galicia son: - Desarrollo Local: Impulsar una gestión de impacto positivo en la comunidad a través de distintas iniciativas que responden a los ejes de educación, salud, y empleo y las compras responsables mediante una inversión social estratégica. Promover el voluntariado corporativo a través del Programa Interactivo de Ayuda por Regiones – PRIAR. - Inclusión y Educación Financiera: Promover la inclusión a través de iniciativas que fortalezcan las capacidades financieras de la sociedad. - Finanzas Sostenibles: Diseñar soluciones financieras innovadoras y sostenibles con foco en el desarrollo social y la transición hacia una economía baja en carbono. - Diversidad e Inclusión: Desarrollar una gestión inclusiva de la diversidad, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad en las remuneraciones. Promover una cultura de respeto por las diferencias a través de tres ejes principales de trabajo: Género, Discapacidad y Primer Empleo, con el objeto de fomentar la diversidad en todos los

niveles de la organización. - Acción por el Clima: Transitar el camino hacia la carbono neutralidad a través de la mitigación y compensación de nuestras emisiones.

3. El Directorio supervisa a la gerencia y asegura que ésta desarrolle, implemente y mantenga un sistema adecuado de control interno con líneas de reporte claras. El Directorio es el encargado de fijar la estructura organizativa del Banco, creando las gerencias de área que estime necesarias y fijando sus funciones y responsabilidades. Asimismo, es el órgano máximo de administración, encargado y responsable de dirigir la gestión del Banco y monitorear su operación y desempeño, verificando que las distintas áreas implementen eficazmente la estrategia definida para alcanzar sus objetivos. También es responsable de designar y evaluar al CEO, determinar su compensación y definir mecanismos para su sucesión y de los responsables de las Gerencias de Área, contando para ello con la asistencia del Comité de Recursos Humanos y Governance. El CEO, quien reporta de forma directa al Directorio, tiene el rol de implementar los objetivos estratégicos de Banco Galicia y coordinar el equipo de Gerentes de Área. La labor del Directorio supone una tarea permanente de retroalimentación al CEO, tanto como parte de la labor de monitoreo, como para guiarlo en la ejecución de sus tareas. Adicionalmente, Banco Galicia cuenta con distintos comités, integrados por miembros del Directorio, cuya creación, función e integración es revisada por el Directorio anualmente. La integración de los diversos comités por parte de los miembros del Directorio, permiten supervisar la ejecución de las Políticas y Estrategias definidas para cada Área del Banco. El Comité de Recursos Humanos y Governance es el responsable de evaluar el rendimiento del CEO. El sistema de Evaluación Gerencial utilizado, y que incluye en su alcance al CEO, ha sido diseñado con la inclusión de KPIs (*Key Performance Indicators*) los cuales son contruidos respetando como mínimo tres aspectos: • Resultados: reconocen un incentivo a la rentabilidad. • Volumen o tamaño del negocio: fijan un objetivo de escala. • Proyección: son indicadores que protegen el negocio a futuro (Ej.: calidad, satisfacción del cliente interno y externo, cobertura de riesgos, clima laboral, etc.). La interacción de estos tres aspectos busca darles consistencia a los incentivos de resultados y crecimiento con los umbrales de riesgos definidos por el Directorio. Banco Galicia cuenta con políticas de incentivos económicos para el personal (“Bonos”). Los KPIs del CEO desempeñan un rol fundamental como acelerador del presupuesto de gratificación para todos aquéllos alcanzados por el plan.

4. El Directorio diseña las estructuras y prácticas de gobierno societario, designa al responsable de su implementación, monitorea la efectividad de las mismas y sugiere cambios en caso de ser necesarios. El Directorio es el responsable del diseño de la política de gobierno societario, así como de las políticas a adoptar frente a cada hecho societario de importancia, a través de los comités pertinentes. El Directorio, con la asistencia de los Comités de Auditoría, de RRHH y Governance, como así de la Secretaría de Directorio, es el encargado de llevar adelante el diseño y supervisión de las prácticas de gobierno societario del Banco. De esta manera, el Directorio coordina eficaz y eficientemente la relación entre inversores, gerencias y su propio funcionamiento.

5. Los miembros del Directorio tienen suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente. El Directorio y sus comités tienen reglas claras y formalizadas para su funcionamiento y organización, las cuales son divulgadas a través de la página web de la compañía. El Directorio está a cargo de la administración de los negocios sociales y sus integrantes desempeñan tareas a tiempo completo, por lo que cuentan con el tiempo suficiente para ejercer sus funciones en forma profesional y eficiente. El Directorio se reúne al menos una vez por semana y toda vez que lo requiera cualquiera de ellos y los Directores asisten regularmente a las reuniones de los Comités que integran. Asimismo, los Directores concurren regularmente a actividades, cursos y seminarios de diversa índole y temática tanto en forma individual como conjunta. Puede decirse que tienen probadamente actualizados sus conocimientos y sus capacidades, y que el Directorio funciona del modo más eficaz que se corresponde con la dinámica de este órgano en los tiempos actuales. Si bien el Directorio no tiene un reglamento interno que dicte su funcionamiento, sus funciones se encuentran ampliamente descriptas en el artículo 25 del Estatuto Social del Banco. Banco Galicia tiene en funcionamiento diversos Comités, integrados por miembros del Directorio, cuya creación, función e integración es revisada por el Directorio anualmente. Entre esos Comités pueden citarse: (i) el Comité de Recursos Humanos y Governance, (ii) el Comité de Riesgo y Alocación de Capital, (iii) el Comité de Crisis de Liquidez, (iv) el Comité de Gestión de Activos y Pasivos (ALCO), (v) el Comité de Créditos Altos, (vi) el Comité de Créditos Bajos, (vii) el Comité de Auditoría, (viii) el Comité de Control y Prevención del Lavado de Dinero y del Financiamiento del Terrorismo, (ix) el

Comité para la Integridad de la Información, (x) el Comité de Gobierno de Tecnología, (xi) el Comité de Informe de Resultados, (xii) el Comité de Compliance, (xiii) el Comité de Protección al Usuario de Servicios Financieros, y (xiv) el Comité de Ciberseguridad y Protección del Fraude. Cada uno de los comités cuenta con su propio reglamento, que establece su composición, funcionamiento, atribuciones y periodicidad de las reuniones. Todas las resoluciones adoptadas por cada uno de los comités son instrumentadas por escrito.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA DE DIRECTORIO.

Principios

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

6. El Presidente del Directorio es responsable de la buena organización de las reuniones del Directorio, prepara el orden del día asegurando la colaboración de los demás miembros y asegura que estos reciban los materiales necesarios con tiempo suficiente para participar de manera eficiente e informada en las reuniones. Los Presidentes de los comités tienen las mismas responsabilidades para sus reuniones. El Presidente del Directorio es el responsable de dirigir y organizar las reuniones de Directorio. En lo que respecta a las reuniones de Directorio, cuenta con la asistencia de la Secretaría de Directorio que verifica que los directores sean convocados con el tiempo necesario a las reuniones y dispongan de información amplia, clara y oportuna sobre los temas que se tratarán en las mismas, para asegurar una buena preparación previa y el eficiente desarrollo de cada reunión. Cada director tiene el derecho, y también la obligación, de ser informado e informarse plena y documentadamente y en cualquier momento, de todo lo relacionado con la marcha de la empresa. Este derecho/deber de informarse puede ser ejercido en cualquier momento, siempre y cuando no afecte la administración del negocio, y no se limita exclusivamente a lo que pueda informarse en las reuniones de Directorio. Cada comité está coordinado por los Gerentes de Área de la especialidad, quienes aseguran que los Directores y demás miembros que lo integran reciban con anticipación suficiente la convocatoria a las reuniones y la documentación a analizarse.

7. El Presidente del Directorio vela por el correcto funcionamiento interno del Directorio mediante la implementación de procesos formales de evaluación anual. Los Directores titulares realizan anualmente una auto-evaluación respecto al desempeño del Directorio como órgano de administración y de su rol individual como miembros del mismo. Cada evaluación es enviada al Presidente del Directorio para su correspondiente análisis y para el desarrollo del plan de acción que corresponda. Los resultados de las auto-evaluaciones quedan en poder del Presidente.

8. El Presidente del Directorio genera un espacio de trabajo positivo y constructivo para todos los miembros del Directorio y asegura que reciban capacitación continua para mantenerse actualizados y poder cumplir correctamente sus funciones. El Presidente del Directorio es quien lidera al Directorio y vela porque sea un entorno ordenado, que propicie el diálogo y el intercambio de opiniones, donde todos los miembros se encuentren debidamente informados y tengan la posibilidad de expresar sus opiniones libremente. Asimismo:

- Procura lograr que las decisiones del Directorio sean consensuadas, fundadas y adoptadas por unanimidad, dejando constancia formal de las posiciones minoritarias y sus fundamentos.
- Emite su opinión sobre los temas al final de cada deliberación, a fin de permitir a cada director exponer sus puntos de vista y no condicionar sus opiniones, fomentando un dialogo abierto y transparente entre los directores.
- Gestiona al Directorio como un equipo, con un vasto grado de independencia, aceptando visiones disidentes que enriquezcan el análisis y el debate.
- Garantiza un Programa Anual de Capacitación del Directorio (el “Programa”). Mediante este Programa, los Directores del Banco participan en diferentes foros y congresos específicos de la actividad

bancaria, y en ámbitos de promoción de los principios de sustentabilidad con el objetivo de capacitarse, estar actualizados de forma constante y sumar nuevos conocimientos a la experiencia adquirida. Su formación y desarrollo se basa no solamente en resolver las brechas de rendimiento actuales, la actualización técnica y normativa, sino también en desarrollar las competencias críticas para llevar adelante el futuro de la organización. Sus planes se definen en base a las necesidades individuales y los objetivos corporativos. Asimismo, este Programa prevé capacitaciones específicas para los miembros del Comité de Auditoría.

9. La Secretaría de Directorio apoya al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia. Banco Galicia cuenta con una Secretaría de Directorio que asiste al Directorio en sus tareas y obligaciones y colabora en la comunicación entre el Directorio y los accionistas. Sus principales tareas son:

- Facilitar el buen desarrollo de las reuniones del Directorio.
- Asistir al Presidente del Directorio en la elaboración del orden del día y convocatoria de las reuniones del Directorio.
- Asesorar al Directorio en temas de naturaleza legal o estatutaria o bien, relacionados con las normas de Gobierno Corporativo.
- Asistir y coordinar la redacción de las actas, el cumplimiento de las formalidades y la custodia de los libros sociales.
- Velar para que la actividad del Directorio se ajuste a las normas legales, estatutos, reglamentos y procedimientos internos de la Sociedad y que los procedimientos y normas de buen gobierno de la Sociedad se respeten y revisen periódicamente.
- Colaborar con la organización y el desarrollo de las Asambleas de Accionistas, asegurando el registro y participación de todos los accionistas y Directores.
- Mantener una línea fluida de comunicación con las Gerencias de Área.
- La Secretaría de Directorio reporta a la Gerencia de Legales.

10. El Presidente del Directorio asegura la participación de todos sus miembros en el desarrollo y aprobación de un plan de sucesión para el gerente general de la compañía. Una de las principales responsabilidades del Directorio de Banco Galicia es la selección, desarrollo y retención de las personas que desempeñan roles de liderazgo en la compañía. El Presidente del Directorio, asegura que todos sus miembros estén involucrados en el desarrollo y formalización de un plan de sucesión para el CEO. El Directorio debe velar por la identificación de candidatos potenciales, evaluar sus capacidades y oportunidades de mejora, potenciar su compromiso continuo y reconocer cuándo resulta aconsejable realizar modificaciones. Para el desarrollo de estas funciones, el Directorio cuenta con la asistencia del Comité de Recursos Humanos y Governance que a su vez se subdivide en un Comité de Nominaciones y un Comité de Remuneraciones en función de la naturaleza de los asuntos a tratar. Asimismo, dicho Comité es el responsable del plan de sucesión del CEO, garantizando que las decisiones en cuanto a sus nominaciones y selección sean realizadas en forma objetiva y sin condicionamientos de índole personal. También tiene como misión analizar y fijar las compensaciones del CEO y monitorear la matriz de desempeño.

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO.

Principios

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

11. El Directorio tiene al menos dos miembros que poseen el carácter de independientes de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la Comisión Nacional de Valores. El Directorio de Banco Galicia es el máximo órgano de administración de la Sociedad. Está integrado por seis Directores Titulares y por tres Directores Suplentes, los que cuentan con los conocimientos y competencias necesarias para comprender claramente sus responsabilidades y funciones dentro del gobierno societario y obrar con la lealtad y diligencia de un buen hombre de negocios. El Banco, como entidad financiera, cumple con los requerimientos de independencia fijados por el BCRA.

12. La compañía cuenta con un Comité de Nominaciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros y es presidido por un director independiente. De presidir el Comité de Nominaciones, el Presidente del Directorio se abstendrá de participar frente al tratamiento de la designación de su propio sucesor. Conforme a lo indicado anteriormente, el Banco tiene en funcionamiento un Comité de Nominaciones que se encuentra integrado por tres Directores, uno de los cuáles reviste la condición de independiente,

el CEO y el Gerente de Área de People. Este Comité tiene entre sus misiones presentar la sucesión del CEO y Gerentes de Área, garantizando que las decisiones en cuanto a sus nominaciones y selección sean realizadas en forma objetiva y sin sujeciones a criterios de índole personal. **13. El Directorio, a través del Comité de Nominaciones, desarrolla un plan de sucesión para sus miembros que guía el proceso de preselección de candidatos para ocupar vacantes y tiene en consideración las recomendaciones no vinculantes realizadas por sus miembros, el Gerente General y los Accionistas.** Si bien la selección de nuevos integrantes del Directorio es facultad exclusiva de la Asamblea de Accionistas, Grupo Financiero Galicia S.A. -titular del 99,9982% de las acciones del Banco- podrá requerir al Directorio y al Comité de Nominaciones que efectúe una pre-selección de candidatos y la emisión de una opinión de carácter no vinculante. Cabe destacar que la designación de los directores del Banco se encuentra sujeta a la autorización previa del el BCRA, quien debe aprobar las designaciones antes de que los directores puedan asumir sus cargos. Grupo Financiero Galicia S.A., en su carácter de accionista mayoritario de Banco, propicia activamente la conformación de un Directorio diverso, teniendo en consideración la diversidad de género, origen demográfico, edad, perfil étnico y experiencia profesional y vela por la equidad de los honorarios de sus miembros. El Directorio promueve la posibilidad de que las mujeres tengan acceso a puestos de liderazgo y su presencia en Comités. Asimismo, el Comité de Nominaciones cuenta con una matriz que detalla las capacidades y experiencias de todos los miembros del Directorio, la cual es una herramienta clave para identificar las fortalezas y debilidades con respecto a las necesidades de negocios, sus riesgos, estrategias y con la misma determina la conformación de los Comités. Además, el Comité de Nominaciones vela por que las designaciones estén definidas por la combinación de experiencias y capacidades de todos sus miembros alineados a las necesidades de la Sociedad. **14. El Directorio implementa un programa de orientación para sus nuevos miembros electos.** Los nuevos Directores que se incorporan cuentan con la información, desarrollo profesional y capacidades necesarias para el cumplimiento del rol. Al momento de la elección de Directores por parte de la Asamblea, el Comité de Recursos Humanos y Governance colabora con el Directorio en la tarea de determinar un plan de acción para cada uno de sus miembros. Se busca crear entendimiento, confianza y credibilidad antes de que un nuevo miembro inicie su participación en las reuniones. Es de vital importancia determinar cuáles serán los Comités que integren los nuevos directores, así como también brindarles el cronograma de los Comités que integran (Mensual / Bimestral / Trimestral) y que sepan cómo los mismos estarán constituidos y sus funciones y reglamentos.

D) REMUNERACIÓN.

Principios

XI. El Directorio deberá generar incentivos a través de la remuneración para alinear a la gerencia – liderada por el gerente general- y al mismo Directorio con los intereses de largo plazo de la compañía de manera tal que todos los directores cumplan con sus obligaciones respecto a todos sus accionistas de forma equitativa.

15. La compañía cuenta con un Comité de Remuneraciones que está compuesto por al menos dos (2) miembros. Los miembros son en su totalidad independientes o no ejecutivos. El Banco cuenta con un Comité de Remuneraciones integrado por dos Directores no ejecutivos, el CEO y el Gerente del Área de People. El Directorio del Banco, con la asistencia del Comité de Remuneraciones: • Garantiza que las decisiones en materia de remuneraciones sean tomadas en forma objetiva, independiente y considerando la equidad en el trato. • Supervisa que la remuneración del CEO y de los Gerentes de primera línea se vincule con el rendimiento a mediano/largo plazo y se encuadre a los valores que abona el mercado de referencia. • Revisa, mediante comparación de prácticas de mercado, la compensación total de sus talentos velando por el posicionamiento salarial alrededor de la media de mercado. **16. El Directorio, a través del Comité de Remuneraciones, establece una política de remuneración para el gerente general y miembros del Directorio.** Una de las responsabilidades del Directorio es la de asegurar que la administración a cargo de la compañía sea lo suficientemente competente y posea los valores de ética e integridad necesarios para desarrollar e implementar una estrategia a largo plazo. La remuneración del CEO está determinada a la luz de una política enfocada en desempeño conforme a la estrategia e indicadores de éxito. Asegura que los esquemas de incentivos estén alineados a los KPIs (*Key Performance Indicators*) definidos por el Directorio dentro del marco del apetito de riesgo aprobado. La política de compensaciones sirve como

elemento de atracción y retención de talentos, vinculada con el desempeño personal y corporativo. La misma vela por la equidad interna (donde todos los empleados se benefician dependiendo del desempeño) y la externa (alineado a las mejores prácticas de mercado a fin de no perder su competitividad). Dentro de los atributos del Comité de Recursos Humanos y Governance, a través del Comité de Nominaciones y Comité de Remuneraciones, está presentar la sucesión del CEO y Gerentes de Área, analizar y fijar la compensación del CEO y de los Gerentes de Área, y monitorear la matriz de desempeño de Gerentes de Área y Gerentes N-2.

E) AMBIENTE DE CONTROL.

Principios

- XII. El Directorio debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por la gerencia, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la compañía y de sus reportes financieros.
- XIII. El Directorio deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita a la gerencia y al Directorio dirigir eficientemente a la compañía hacia sus objetivos estratégicos.
- XIV. El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según el tamaño y complejidad del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos a los cuales se enfrenta encargado de la auditoría interna de la compañía. Esta auditoría, para evaluar y auditar los controles internos, los procesos de gobierno societario y la gestión de riesgo de la compañía, debe ser independiente y objetiva y tener sus líneas de reporte claramente establecidas.
- XV. El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.
- XVI. El Directorio deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.

17. El Directorio determina el apetito de riesgo de la compañía y además supervisa y garantiza la existencia de un sistema integral de gestión de riesgos que identifique, evalúe, decida el curso de acción y monitoree los riesgos a los que se enfrenta la compañía, incluyendo -entre otros- los riesgos medioambientales, sociales y aquellos inherentes al negocio en el corto y largo plazo. Banco Galicia, en cumplimiento de las políticas fijadas por el Directorio, gestiona el riesgo de forma integral cumpliendo con las normas vigentes, orientando la gestión a los objetivos establecidos y garantizando que los negocios sean realizados dentro de un marco ético y de políticas adecuadas a las mejores prácticas en la materia. Para ello el Banco, oportunamente creó el Comité de Riesgo y Alocación de Capital que está integrado por la totalidad de los Directores y tiene a su cargo la aprobación y análisis de la alocación de capital, la fijación de políticas de riesgo y el monitoreo de riesgo del Banco. Asimismo, y con el objeto de contar con información oportuna y con una estructura ágil y eficiente que permita responder y adaptarse a las variables macro y microeconómicas imperantes, las funciones de otorgamiento y recupero de créditos, tanto para empresas como para individuos, se encuentran a cargo de Gerencias que reportan directamente a la Gerencia de Risk, buscando de este modo mayor eficiencia en la toma de decisiones. En tal sentido, el control y prevención de los riesgos de lavado de activos, financiamiento al terrorismo, y otras actividades ilícitas, se encuentran asignados a la Gerencia de AML & Corporate Risk, mientras que el monitoreo y control de la adecuada aplicación de la legislación vigente y de las políticas y normas internas están asignados a la Gerencia de Compliance. Ambas gerencias contribuyen con la finalidad de asegurar al Directorio el pleno conocimiento de los riesgos a los que está expuesto el Banco, ocupándose de diseñar y proponer las políticas y procedimientos necesarios para su identificación, prevención, evaluación, seguimiento, control y mitigación. La Gerencia de Risk tiene la responsabilidad de gestionar de manera integral los riesgos del Banco Galicia siguiendo las mejores prácticas internacionales, asegurando su independencia del resto de las áreas de negocio al depender directamente de la Gerencia General del Banco. Esta visión es acompañada con un alto grado de compromiso de la Gerencia General y de las áreas del Banco, y se afianza en una gestión independiente, involucrada en las decisiones de negocio y orientada a optimizar el perfil de riesgo utilizando herramientas y sistemas actualizados para la detección, medición, monitoreo y mitigación de cada uno de los riesgos tipificados. En este sentido, el Directorio determina el Apetito de Riesgo, esto es, el nivel de riesgo que está dispuesto a

asumir para concretar la estrategia definida; y además, supervisa y garantiza la existencia de un sistema integral de gestión de riesgos que identifique, evalúe, decida el curso de acción y monitoree los riesgos a los que se enfrenta el Banco, incluyendo -entre otros- los riesgos medioambientales, sociales y aquellos inherentes al negocio en el corto y largo plazo. La Gerencia de Risk, a través de una serie de métricas y umbrales asociados a éstas, monitorea el Apetito de Riesgo como así también los principales riesgos que asume el Banco y los divide en las siguientes dimensiones: (i) Riesgo Estratégico, (ii) Riesgo Financiero y Solvencia, (iii) Riesgo Crediticio, (iv) Riesgo Operacional, (v) Riesgo Tecnológico, (vi) Ciberseguridad, (vii) Modelos & Datos, (viii) Cumplimiento, (ix) ESG. Adicionalmente, la Gerencia de Risk realiza análisis prospectivos de los niveles de riesgo, alineando la gestión a la estrategia y al plan de negocios definidos por el Directorio. Además, impulsa políticas corporativas tendientes a mitigar desvíos verificados (o potenciales) de los niveles de riesgo aceptados. En cuanto al Riesgo Ambiental y Social, Banco Galicia adhiere voluntariamente a los Principios de Ecuador y lleva a cabo la Gestión de Riesgos Indirectos mediante el cual se analizan potenciales riesgos ambientales y sociales que puedan devenir de la asistencia crediticia **18. El Directorio monitorea y revisa la efectividad de la auditoría interna independiente y garantiza los recursos para la implementación de un plan anual de auditoría en base a riesgos y una línea de reporte directa al Comité de Auditoría.** Banco Galicia cuenta con un sistema de control interno implementado por el Directorio y las Gerencias de Área. El Directorio asegura que auditoría interna cuente con los recursos, tiempo y conocimiento como tercera línea de defensa detrás de los controles internos (primera línea) y la gestión del riesgo (segunda línea). No obstante ello, es responsabilidad de todo el personal de Banco Galicia observar el cumplimiento del control interno, de las regulaciones internas y externas y de las reglas de gobierno societario. Dicho sistema es monitoreado de forma independiente por la Auditoría Interna, con acceso irrestricto a la información del Banco y a los distintos sectores. El Banco cuenta con una Gerencia Departamental de Auditoría Interna, independiente y objetiva que contribuye con el cumplimiento de los objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficiencia de los controles claves de los procesos de gestión de riesgos, control interno y gobierno corporativo. La Gerencia de Auditoría Interna depende directamente del Directorio y cuenta con dependencia funcional del Comité de Auditoría, reportando a ambos de manera continua sobre los resultados de las auditorías y trabajos realizados. Tiene como misión evaluar y monitorear la efectividad del sistema de control interno con el fin de asegurar: i) el cumplimiento de los objetivos y estrategia fijados por el Directorio; ii) la efectividad y eficiencia de las operaciones; iii) la confiabilidad de la información contable; y iv) el cumplimiento de las leyes y normas aplicables. Está estructurada en sectores especializados en: • Auditoría de Sistemas Core, • Auditoría de Sistemas Aplicativos y Datos, • Auditoría de Procesos Centralizados y Sucursales, • Auditoría de Riesgo Financiero, • Auditoría de Compliance y Prevención de Fraudes, • Auditoría de Mercado de Capitales y Fiduciario, y • Auditoría de COMEX y Contable. Anualmente, con anterioridad al cierre de cada ejercicio, la Gerencia de Auditoría presenta al Comité de Auditoría, el plan de trabajo anual, denominado Plan Anual de la Auditoría Interna, que contiene el detalle de Ciclos, Procesos y Sistemas involucrados y que se basa en la identificación y evaluación de los riesgos del Banco, como también en el impacto de los objetivos fijados por el Directorio. La Gerencia posee un Manual de Procedimiento de Auditoría Interna, en el cual se establecen entre otros, directrices para la función, alcances del trabajo, responsabilidades, siendo éste revisado anualmente y actualizado en caso de corresponder, informándolo al Comité de Auditoría. **19. El auditor interno o los miembros del departamento de auditoría interna son independientes y altamente capacitados.** La Gerencia de Auditoría Interna cuenta con recursos independientes y altamente capacitados y prácticamente la totalidad de los integrantes son profesionales con título universitario. La Gerencia desarrolla y lleva a la práctica un plan de capacitación interna y externa en materia financiera, empresarial y contable, como así también en otras áreas, identificando y asignando responsables como recursos especialistas en los distintos temas abordados. Periódicamente emite informes sobre el estado de los seguimientos de las observaciones y los planes o acciones para su normalización. Estos informes son elevados al Comité de Auditoría para ser tratados en la reunión de dicho cuerpo. El Comité de Auditoría cuenta con la existencia de un modelo de reporte, el cual proporciona una sólida base de comunicación, necesaria para mitigar los riesgos y asegurar que toda la información relevante se reciba y analice por el Comité de manera oportuna y completa. Para lograr un cumplimiento eficaz de las funciones a su cargo, la Gerencia de

Auditoría cuenta con un presupuesto anual autónomo para trasladarse a las diferentes Sucursales y Áreas de la Sociedad, y para participar de programas de capacitación continua en materias afines a la tarea. **20. El Directorio tiene un Comité de Auditoría que actúa en base a un reglamento. El comité está compuesto en su mayoría y presidido por directores independientes y no incluye al gerente general. La mayoría de sus miembros tiene experiencia profesional en áreas financieras y contables.** Banco Galicia cuenta con un Comité de Auditoría constituido conforme a las normas del BCRA. El Comité de Auditoría es un órgano sin funciones ejecutivas que se rige por las normas del BCRA y por su reglamento interno, que detalla sus objetivos y funciones. Está integrado por dos miembros del Directorio y el responsable máximo de la Auditoría Interna del Banco. Uno de los Directores reviste la condición de titular, experto contable y/o financiero, mientras que el segundo Director reviste la condición de independiente respecto de la Sociedad. Se establecen en el Reglamento las responsabilidades y funciones del Comité de Auditoría. El Comité funciona en forma colegiada y se reúne como mínimo una vez por mes y, adicionalmente, cuando alguno de sus miembros lo considere conveniente. Los temas tratados por el Comité quedan asentados en actas que se transcriben en libros rubricados, conteniendo una síntesis de los mismos, los que se remiten mensualmente al Directorio para su conocimiento. **21. El Directorio, con opinión del Comité de Auditoría, aprueba una política de selección y monitoreo de auditores externos en la que se determinan los indicadores que se deben considerar al realizar la recomendación a la asamblea de Accionistas sobre la conservación o sustitución del auditor externo.** La auditoría externa debe ser ejercida por contadores públicos designados por las entidades financieras, siempre que se encuentren en condiciones de ser inscriptos en el "Registro de Auditores" habilitado por la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias del BCRA. En ese sentido, el Comité de Auditoría evalúa anualmente la idoneidad, la independencia y el desempeño del auditor externo y de los integrantes del equipo de auditoría y emite un Informe opinando acerca de la propuesta de designación. Asimismo, la Asamblea de Accionistas designa a los integrantes de la Comisión Fiscalizadora y al Auditor Externo. Ningún miembro de la Comisión Fiscalizadora desempeña la Auditoría Externa ni pertenece a la firma que presta los servicios de Auditoría Externa al Banco Galicia. El profesional que tiene a su cargo la Auditoría Interna no es la misma persona que el profesional que ejerce la Auditoría Externa. Con ello se logra la independencia entre las figuras. El Directorio, por intermedio del Comité de Auditoría, aprueba y monitorea el Plan del Auditor Externo para asegurar que se cumpla con los estándares profesionales, su independencia, que no existan limitaciones a la libertad para el cumplimiento de su cometido y que efectúen bajo esos criterios la evaluación de los procesos de control interno relacionados con la información de los estados contables. Los informes del Auditor Externo son presentados ante el Comité de Auditoría para su evaluación.

F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO.

- Principios**

XVII. El Directorio debe diseñar y establecer estructuras y prácticas apropiadas para promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas que prevenga, detecte y aborde faltas corporativas o personales serias.

XVIII. El Directorio asegurará el establecimiento de mecanismos formales para prevenir y en su defecto lidiar con los conflictos de interés que puedan surgir en la administración y dirección de la compañía. Deberá contar con procedimientos formales que busquen asegurar que las transacciones entre partes relacionadas se realicen en miras del mejor interés de la compañía y el tratamiento equitativo de todos sus accionistas.

22. El Directorio aprueba un Código de Ética y Conducta que refleja los valores y principios éticos y de integridad, así como también la cultura de la compañía. El Código de Ética y Conducta es comunicado y aplicable a todos los directores, gerentes y empleados de la compañía. Banco Galicia cuenta con un Código de Ética, aprobado por el Directorio, que guía sus políticas y actividades con directores, gerentes y empleados. A través de la promoción de una cultura de ética y del cumplimiento de sus normas, el Directorio previene, detecta y afronta faltas corporativas o personales. El Código de Ética refleja los valores y principios éticos y de integridad y la cultura del Banco. Asimismo, considera, entre otros, aspectos relacionados con la objetividad, transparencia y honestidad en los negocios y con el manejo de los conflictos de intereses. Además, contiene pautas de actuación del colaborador (entendiéndose como tal a directores, gerentes y empleados) ante la identificación de un incumplimiento al mismo, supuesto en que se debe dar intervención al

Comité de Conducta. Anualmente, todos los colaboradores de Banco Galicia, certifican el conocimiento del Código de Ética a través de la firma digital del documento en el portal “*turecibo.com*”. El Directorio, a través de la Gerencia de Compliance, tiene a su cargo monitorear el grado de cumplimiento del curso y enviar recordatorios a los líderes de equipo de los colaboradores que no lo han realizado.

23. El Directorio establece y revisa periódicamente, en base a los riesgos, dimensión y capacidad económica un Programa de Ética e Integridad. El plan es apoyado visible e inequívocamente por la gerencia quien designa un responsable interno para que desarrolle, coordine, supervise y evalúe periódicamente el programa en cuanto a su eficacia. El programa dispone: (i) capacitaciones periódicas a directores, administradores y colaboradores 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; (iv) políticas de integridad en procedimientos licitatorios; (v) mecanismos para análisis periódico de riesgos, monitoreo y evaluación del Programa; y (vi) procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios (incluyendo la debida diligencia para la verificación de irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de vulnerabilidades durante los procesos de transformación societaria y adquisiciones), incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios.

El Directorio de Banco Galicia ha aprobado un Programa de Integridad que revisa periódicamente. Este Programa de Integridad es apoyado por la Gerencia General y por los Gerentes de Área. El Directorio ha designado como responsable interno a la Gerencia de Compliance para que desarrolle, coordine, supervise y evalúe periódicamente el Programa de Integridad en cuanto a su eficacia. El Programa de Integridad es un mecanismo para identificar, prevenir y corregir irregularidades o actos ilícitos en función del riesgo de la operatoria. Tiene por finalidad prevenir y mitigar riesgos de corrupción, como así también minimizar cualquier otro riesgo que pueda tener un efecto significativo en la integridad del Banco. Este Programa de Integridad se encuentra sujeto a un proceso continuo de monitoreo que permiten su adaptación y mejora. El Programa de Integridad está integrado las Políticas y Códigos que a modo enunciativo se detallan a continuación: - Política Anti Soborno y Corrupción; - Política de contribuciones a partidos Políticos y Agrupaciones Políticas; - Código de Ética; - Política de Proveedores; - Política de Conflictos de Intereses; y - Política de Regalos, Viajes y entretenimientos Corporativos. El Banco considera esencial que los colaboradores se sientan seguros cuando decidan denunciar alguna acción contraria al Programa de Integridad e invita a que comuniquen sus inquietudes con toda franqueza brindando la mayor cantidad de datos posibles para la investigación. En caso de que el colaborador entienda que existe un apartamiento a las pautas establecidas en el Programa de Integridad, podrá analizar el problema con su supervisor inmediato, asesor de la Gerencia de People, Auditoría Interna o Compliance, o alternatively comunicarse con la Línea Ética, utilizando alguno de los canales habilitados (línea telefónica gratuita, correo electrónico; whatsapp; sitio de internet). Todos los contactos y las investigaciones son tratados con la máxima confidencialidad y de conformidad con las leyes y las regulaciones aplicables. A fin de preservar su identidad, los colaboradores pueden optar por hacer la denuncia en forma anónima. Las denuncias de los colaboradores serán tratadas en el Comité de Conducta, el cual se reunirá como mínimo una vez cada dos meses y no tomará una decisión definitiva sobre la investigación, hasta que la parte denunciada haya sido adecuadamente escuchada. Por otro lado, a través de las Políticas de Conductas de Mercado, se establecen los procedimientos que deberán adoptar los colaboradores de la entidad a fin de mitigar el uso de información privilegiada para las operaciones de mercado de capitales en general y especialmente con valores negociables de Grupo Financiero Galicia S.A., Banco Galicia y sus compañías vinculadas. Respecto a la Política de Contratación de Proveedores, el Banco cuenta con un sistema de licitación que asegura el trato igualitario y la transparencia. Al momento de requerirse la contratación de determinados bienes o servicios, el Banco determina los términos y condiciones de los mismos y se invita a los potenciales proveedores a efectuar sus propuestas a través de dicho sistema. Este sistema garantiza que nadie puede acceder a las propuestas hasta que finalice el período establecido y que no puedan ingresar nuevas propuestas una vez finalizado dicho período. El Banco considera que sus proveedores pueden crear un potencial riesgo de corrupción para la entidad cuando interactúan con organismos o funcionarios públicos en el desempeño de sus actividades, ya sea actuando

por sí mismos o en representación del Banco. Es por ello que es de suma importancia que sus proveedores estén comprometidos en demostrar los más altos estándares de conducta empresarial, integridad y cumplimiento a la ley, especialmente el cumplir con las leyes aplicables de antisoborno y corrupción. **24. El Directorio asegura la existencia de mecanismos formales para prevenir y tratar conflictos de interés. En el caso de transacciones entre partes relacionadas, el Directorio aprueba una política que establece el rol de cada órgano societario y define cómo se identifican, administran y divulgan aquellas transacciones perjudiciales a la compañía o sólo a ciertos inversores.** El Directorio mediante la aprobación del Código de Ética asegura la objetividad en los negocios y la prevención de potenciales conflictos de interés. El Código de Ética establece que tanto los Directores como la totalidad de los colaboradores del Banco deberán asumir como principios generales de conducta el actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, en el mejor interés de los clientes. Los Directores y colaboradores no deberán actuar en representación del Banco en ningún asunto en el cual tengan un interés (situación personal, familiar, de amistad o de cualquier otro tipo o circunstancia) directo o indirecto que posiblemente pudiera afectar su objetividad o independencia de juicio. En caso de tener (personalmente o algún miembro de su familia inmediata) algún interés financiero en un competidor de Banco Galicia, se deberá notificar a la Gerencia de Compliance. Asimismo, no se deberá favorecer los intereses de un cliente o grupo de clientes frente a otros, ofreciendo a todos un trato equitativo. Mismo comportamiento deberá regir para el trato con los proveedores. Banco Galicia cuenta con normas establecidas para la aprobación de operaciones entre partes relacionadas, cuyos principales lineamientos son:

- El Directorio o cualquiera de sus miembros reciben del área interviniente la solicitud de la operación y realiza el requerimiento de revisión al Comité de Auditoría, y en caso de corresponder, a firmas evaluadoras independientes.
- El Comité de Auditoría evalúa las condiciones de la operación y debe expedirse respecto de la razonabilidad de la misma, en función de la adecuación a las condiciones normales y habituales del mercado. El plazo de pronunciamiento es de cinco días corridos. En caso de que el Directorio lo considere necesario puede solicitar el pronunciamiento a firmas evaluadoras independientes. Si las condiciones de la operación no son calificadas como razonablemente adecuadas al mercado por el Comité de Auditoría o por las firmas evaluadoras independientes, la operación debe ser sometida a aprobación previa de la asamblea. Si las condiciones de la operación son consideradas como razonablemente adecuadas a condiciones normales y habituales del mercado, el Directorio las somete a aprobación y documenta en actas el sentido del voto de cada director. Se deja constancia en actas de la opinión previa del Comité de Auditoría o de las firmas evaluadoras, en su caso.

G) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS.

Principios

- XIX. La compañía deberá tratar a todos los Accionistas de forma equitativa. Deberá garantizar el acceso igualitario a la información no confidencial y relevante para la toma de decisiones asamblearias de la compañía.
- XX. La compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.
- XXI. La compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.
- XXII. La compañía deberá tener en cuenta los intereses de sus partes interesadas.

25. El sitio web de la compañía divulga información financiera y no financiera, proporcionando acceso oportuno e igual a todos los Inversores. El sitio web cuenta con un área especializada para la atención de consultas por los Inversores. Banco Galicia cuenta con un sitio web (galicia.ar) de acceso público, actualizado, que no solo suministra información relevante de la Sociedad, sino que también recoge inquietudes de usuarios en general a través de un canal de consultas, tanto de información financiera como no financiera, detallando entre otra información, los miembros del Directorio, el Estatuto Social y su estructura accionaria. El Banco cuenta con un oficial de relaciones con inversores cuyo rol es, entre otros, el de asegurar que la información de gobierno societario esté actualizada, y el de contestar las consultas y/o proporcionar información solicitada por partes interesadas y por el público en general. Asimismo, cuenta con un responsable de relaciones con el mercado que tiene a su cargo la comunicación y divulgación a través de la Autopista de

la información Financiera de la Comisión Nacional de Valores (la “CNV”), de información relevante y pública. Estos roles son desempeñados por diferentes personas. **26. El Directorio debe asegurar que exista un procedimiento de identificación y clasificación de sus partes interesadas y un canal de comunicación para las mismas.** El Directorio, al confeccionar y aprobar la memoria del Banco, describe su desempeño económico, social y ambiental y perspectivas como organización en el contexto actual, y los temas que son fundamentales para alcanzar los objetivos y estrategia de negocios de corto, mediano y largo plazo. Esta información es complementada con el Informe Integrado de Grupo Financiero Galicia S.A., en su carácter de sociedad holding y accionista mayoritario de Banco que posee el 99,9982% de las acciones de Banco Galicia. Considerando las mejores prácticas que indica el International Integrated Reporting Council (“IIRC”) se confecciona y se publica este Informe Integrado, alineando los temas materiales y los grupos de interés bajo la lógica de diversos tipos de capital. Reportar de manera integrada permite plasmar con cohesión y eficacia en un único documento, una visión integrada de negocios, vinculando los resultados financieros con el valor de los activos intangibles. Es importante destacar que la definición de la estrategia del negocio debe necesariamente incluir el cumplimiento de las expectativas de todos sus grupos de interés, dado que la reputación y la confianza son aspectos cruciales que definen hoy el vínculo de la compañía con estos grupos. El Banco entiende que se garantiza una comunicación veraz y completa con todos sus grupos de interés a través de la adopción de estándares que aseguran la transparencia y el acceso a información clara, concreta y suficiente en cuanto a aspectos organizacionales, económicos y financieros, y la Memoria Anual y el Informe Integrado dan cuenta de ello. Consecuentemente, es partir de un trabajo articulado entre las áreas clave de la Sociedad, que se comunican estos aspectos a todos los públicos, generando valor a sus grupos de interés y contribuyendo al desarrollo sostenible de nuestra sociedad. Adicionalmente, se realiza una encuesta sobre el Informe Integrado, como parte del análisis de materialidad y con el objetivo de conocer las expectativas de los distintos grupos de interés sobre esta publicación, para continuar en el camino de mejora continua en la rendición de cuentas. El mapeo de grupos de interés clave de la Sociedad permite conocer a sus públicos, características, inquietudes, opiniones y expectativas, y así poder dar respuesta a sus demandas y establecer vínculos de largo plazo. Los principales públicos clave identificados son: personas, instituciones, organizaciones y empresas. El Banco posee diversos canales de comunicación con dichos grupos de interés para atender y recibir las distintas interacciones que se plantean en este devenir. Asimismo, existen buzones de libre acceso a través de su página web, y canales de atención telefónica y vía correo electrónico para recibir comunicaciones y consultas por parte de accionistas, analistas o público en general, que son atendidas por personal capacitado para dicha tarea. Adicionalmente, tanto Banco Galicia como Grupo Financiero Galicia S.A. participan de conferencias, reuniones y eventos especializados para difundir sus actividades y responder a las demandas y consultas de los diversos grupos de interés. **27. El Directorio remite a los Accionistas, previo a la celebración de la Asamblea, un “paquete de información provisorio” que permite a los Accionistas -a través de un canal de comunicación formal- realizar comentarios no vinculantes y compartir opiniones discrepantes con las recomendaciones realizadas por el Directorio, teniendo este último que, al enviar el paquete definitivo de información, expedirse expresamente sobre los comentarios recibidos que crea necesario.** Considerando que, a partir del 13 de junio de 2025, el Banco posee tanto accionistas mayoritarios, a saber, Grupo Financiero Galicia S.A., como accionistas minoritarios, para convocar a los accionistas a las Asambleas Generales, ya sean ordinarias o extraordinarias, el Banco deberá realizar las publicaciones pertinentes en el Boletín Oficial de la República Argentina, en un diario de amplia circulación, en Bolsas y Mercados Argentinos, en la Comisión Nacional de Valores y en A3 Mercados S.A.. En cuanto a la participación activa con información a su accionista mayoritario, previo a la Asamblea Anual, el Banco remite una carta informando la fecha junto con el orden del día propuesto, el Balance y la Memoria. El accionista responde comprometiendo su asistencia, pudiendo realizar en dicha oportunidad distintas propuestas como asimismo manifestar su conformidad con los puntos a tratar. Los accionistas minoritarios, por su parte, y de acuerdo a la normativa aplicable, deberán informar a la Sociedad su intención de asistir a las Asambleas con al menos tres días hábiles de anticipación a la celebración de las mismas. **28. El estatuto de la compañía considera que los Accionistas puedan recibir los paquetes de información para la Asamblea de Accionistas a través de medios virtuales y participar en las Asambleas a través del uso de medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión**

simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurando el principio de igualdad de trato de los participantes. El Estatuto Social del Banco prevé que las Asambleas de Accionistas puedan ser celebradas a través del uso de medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras. **29. La Política de Distribución de Dividendos está alineada a la estrategia y establece claramente los criterios, frecuencia y condiciones bajo las cuales se realizará la distribución de dividendos.** La política de distribución de utilidades se fundamenta tanto en el marco regulatorio al que está sometido Banco Galicia como entidad financiera, como a los principios y la misión que le dan marco a la entidad corporativa. La misión que se ha impuesto Banco Galicia es ser la mayor y más valiosa plataforma financiera de Argentina, con diseño regional que ofrezca una experiencia de cliente distintiva y lidere la industria en eficiencia operacional contando con los mejores talentos y contribuyendo al desarrollo sustentable del país. Para cumplir con esta misión, las actividades de Banco Galicia se basan en principios que, entre otros, establecen una gestión basada en una prudente asunción de riesgos del negocio – comerciales, financieros y operativos. En consecuencia, la política de distribución de utilidades del Banco está dirigida a una adecuada remuneración del capital invertido por su accionista mayoritario, enmarcada en el cumplimiento de los principios y las normas citadas, junto con el imprescindible análisis de la situación de liquidez y solvencia en que quedará la entidad luego de la efectiva distribución.”. **3) ESTADOS FINANCIEROS INDIVIDUALES AL 31.12.2025:** Se toma conocimiento de los Estados Financieros Individuales correspondientes al ejercicio económico finalizado el 31.12.2025, a saber: Estado de Situación Financiera Individual, Estados de Resultados Individual, Estado de Otros Resultados Integrales Individual, Estados de Cambios en el Patrimonio Individual y Estado de Flujos de Efectivo Individual, Notas a los Estados Financieros Individuales, Anexos A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, N, O, P, Q, R , Proyecto de Distribución de Utilidades y Reseña Informativa. También se toma conocimiento del informe que, con relación a dicha documentación, emitieran los Auditores Externos. Se continúa informando que los resultados no asignados negativos de \$ 92.578.165 (expresado en miles de pesos) incluyen (i) el ajuste negativo de los saldos de inicio al 31.12.24 producto de la revisión de los valores razonables de los activos y pasivos adquiridos en la compra y posterior fusión con Banco GGAL S.A. correspondiente a nueva información disponible que se obtuvo sobre eventos o circunstancias que existían a la fecha de adquisición, de acuerdo con lo permitido por la NIIF 3 de combinaciones de negocios por \$ 21.873.821 (expresado en miles de pesos) (ii) una disminución de \$ 401.059 (expresado en miles de pesos) por efecto de la aplicación inicial por parte de nuestras compañías de seguros asociadas de la NIIF 17 y (iii) la pérdida del ejercicio la cual ascendió a \$ 70.303.285 (expresado en miles de pesos). El Directorio, considerando las disposiciones del Banco Central de la República Argentina (el “BCRA”) y de la Comisión Nacional de Valores en materia de distribución de resultados, propondrá a la Asamblea de accionistas que la totalidad del saldo negativo de la cuenta “Resultados no Asignados” sea absorbido contra el saldo positivo de la cuenta “Reserva Facultativa para Futuras Distribuciones de Resultados”. Asimismo, el Directorio no formulará propuesta alguna referida a la capitalización de ajustes monetarios, por no considerarla procedente. Dado que la documentación es suficientemente conocida por los Señores Directores, en razón de haber sido distribuida con anterioridad, tras una amplia deliberación por unanimidad **SE RESUELVE:** (i) Aprobar los Estados Financieros Individuales al 31.12.2025 y demás documentación citada precedentemente. (ii) Tomar conocimiento del Informe del día de la fecha que la Comisión Fiscalizadora eleva a los Señores Accionistas referido a los puntos 1) y 3). (iii) Autorizar la publicación ante los organismos de contralor de la Memoria, el Código de Gobierno Societario de la Comisión Nacional de Valores y los Estados Financieros Individuales al 31.12.2025 y demás documentación citada precedentemente. No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las diecisiete y treinta horas.-