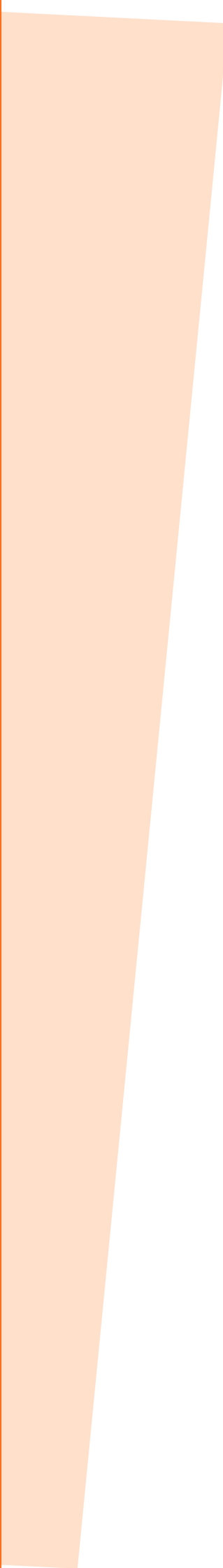




2



INFORME
SOBRE EL
CÓDIGO DE
GOBIERNO
SOCIETARIO

CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

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 fijar la estrategia del Banco. Para ello aprueba anualmente el Plan de Negocios donde se establecen los objetivos, metas y estrategia comercial, entre otros. El Directorio supervisa la implementación de la estrategia definida a través de los Comités que integran sus miembros.

Es importante destacar que ningún Director tiene facultades ejecutivas. Para la ejecución de la estrategia, el Banco cuenta con un Gerente General ("CEO") y Gerencias de Área que reportan directamente a él. Estas Gerencia de Área son: Finance & Strategic Planning, Risk, 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 “B.C.R.A.”), 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 descargos 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, esta 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 esta desarrolle, implemente y mantenga un sistema adecuado de control interno con líneas de reporte claras.

El Directorio es el encargado de fijar la estructura organizativa del Banco, creando las gerencias de área que estime necesarias y fijando sus funciones y responsabilidades.

Asimismo, es el órgano máximo de administración, encargado y responsable de dirigir la gestión del Banco y monitorear su operación y desempeño, verificando que las distintas áreas implementen eficazmente la estrategia definida para alcanzar sus objetivos.

También es responsable de designar y evaluar al CEO, determinar su compensación y definir mecanismos para su sucesión y de los responsables de las Gerencias de Área, contando para ello con la asistencia del Comité de Recursos Humanos y Governance.

El CEO, quien reporta de forma directa al Directorio, tiene el rol de implementar los objetivos estratégicos de Banco Galicia y coordinar el equipo de Gerentes de Área.

La labor del Directorio supone una tarea permanente de retroalimentación al CEO, tanto como parte de la labor de monitoreo, como para guiarlo en la ejecución de sus tareas.

Adicionalmente, Banco Galicia cuenta con distintos comités, integrados por miembros del Directorio, cuya creación, función e integración es revisada por el Directorio anualmente. La integración de los diversos comités por parte de los miembros del Directorio, permiten supervisar la ejecución de las Políticas y Estrategias definidas para cada Área del Banco.

El Comité de Recursos Humanos y Governance es el responsable de evaluar el rendimiento del CEO. El sistema de Evaluación Gerencial utilizado, y que incluye en su alcance al CEO, ha sido diseñado con la inclusión de KPIs (Key Performance Indicators) los cuales son construidos respetando como mínimo tres aspectos:

- **Resultados:** reconocen un incentivo a la rentabilidad.
- **Volumen o tamaño del negocio:** fijan un objetivo de escala.
- **Proyección:** son indicadores que protegen el negocio a futuro (Ej.: calidad, satisfacción del cliente interno y externo, cobertura de riesgos, clima laboral, etc.).

La interacción de estos tres aspectos busca darles consistencia a los incentivos de resultados y crecimiento con los umbrales de riesgos definidos por el Directorio.

Banco Galicia cuenta con políticas de incentivos económicos para el personal (“Bonos”). Los KPIs del CEO desempeñan un rol fundamental como acelerador del presupuesto de gratificación para todos aquellos alcanzados por el plan.

4. El Directorio diseña las estructuras y prácticas de gobierno societario, designa al responsable de su implementación, monitorea la efectividad de las mismas y sugiere cambios en caso de ser necesarios.

El Directorio es el responsable del diseño de la política de gobierno societario, así como de las políticas a adoptar frente a cada hecho societario de importancia, a través de los comités pertinentes.

El Directorio, con la asistencia de los Comités de Auditoría, de RRHH y Governance, como así de la Secretaría de Directorio, es el encargado de llevar adelante el diseño y supervisión de las prácticas de gobierno societario del Banco.

De esta manera, el Directorio coordina eficaz y eficientemente la relación entre inversores, gerencias y su propio funcionamiento.

5. Los miembros del Directorio tienen suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente. El Directorio y sus comités tienen reglas claras y formalizadas para su funcionamiento y organización, las cuales son divulgadas a través de la página web de la compañía.

El Directorio está a cargo de la administración de los negocios sociales y sus integrantes desempeñan tareas a tiempo completo, por lo que cuentan con el tiempo suficiente para ejercer sus funciones en forma profesional y eficiente. El Directorio se reúne 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 diálogo 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.
- Vela 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 del banco 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 B.C.R.A.

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 cuales 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 de el B.C.R.A., 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 de los 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 estas, 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) Tecnológico, (vi) Ciberseguridad, (vii) Modelos & Datos, (viii) Cumplimiento, (ix) Reputacional & ESG. Cabe mencionar que dentro de la dimensión (v) se incluye también el monitoreo de los Riesgos Tecnológicos.

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 este 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 B.C.R.A.

El Comité de Auditoría es un órgano sin funciones ejecutivas que se rige por las Normas del B.C.R.A. 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 de B.C.R.A.

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 "turedibo.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 por las siguientes 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 a 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 anti soborno 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 solo 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 del 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 Sociedad con estos grupos.

El Banco entiende que se garantiza una comunicación veraz y completa con todos sus grupos de interés a través de la adopción de estándares que aseguran la transparencia y el acceso a información clara, concreta y suficiente en cuanto a aspectos organizacionales, económicos y financieros, y la Memoria Anual y el Informe Integrado dan cuenta de ello. Consecuentemente, es partir de un trabajo articulado entre las áreas clave de la Compañía, que se comunican estos aspectos a todos los públicos, generando valor a sus grupos de interés y contribuyendo al desarrollo sostenible de nuestra sociedad.

Adicionalmente, se realiza una encuesta sobre el Informe Integrado, como parte del análisis de materialidad y con el objetivo de conocer las expectativas de los distintos grupos de interés sobre esta publicación, para continuar en el camino de mejora continua en la rendición de cuentas.

El mapeo de grupos de interés clave de la 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 realiza 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.

Sergio Grinenco
Presidente

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 4 de marzo 2026