

1. INTRODUCCIÓN

Fundado el 22 de septiembre de 1873 el Banco de la Provincia de Córdoba es una sociedad anónima cuyo accionista mayoritario es la provincia de Córdoba.

Somos un Banco Regional con fuerte presencia en Córdoba y el 4° banco público a nivel nacional.

Comercializamos una amplia gama de productos y servicios financieros para personas y empresas en las provincias de Buenos Aires, Santa Fe y mayormente Córdoba a través de nuestros canales de distribución físicos y digitales.

2. CONTEXTO ECONÓMICO Y FINANCIERO 2025

El año 2025 estuvo signado por una recuperación heterogénea de la actividad, una desinflación durante la primera parte del año, el acuerdo con el FMI, y cambios relevantes en el régimen cambiario y monetario. Aunque algunos sectores de la economía mostraron mejoras y el consumo se vio favorecido por la recomposición parcial del salario real, la dinámica fue heterogénea y evidenció señales de desaceleración hacia fin de año, reflejando que aún persisten desafíos estructurales para consolidar el crecimiento.

En 2025 la actividad económica se expandió. Al tercer trimestre (último dato conocido a la fecha de emisión de los presentes estados financieros) el PIB acumula una suba de 5,2% interanual. En términos trimestrales, las variaciones en los últimos tres trimestres fueron del +1,1%, -0,1% y +0,3% respectivamente (desestacionalizado). Asimismo, el Estimador Mensual de la Actividad Económica acumuló en 2025 una suba del 4,4% interanual. En términos mensuales, en diciembre el EMAE registró una suba de 1,8% mensual, luego de dos meses consecutivos de contracciones (-0,1% en noviembre y -0,5% en octubre).

En cuanto a la Industria, la misma acumuló a 2025 un crecimiento de 1,6% interanual, pero muestra caídas en los últimos meses del año, con 4 meses consecutivos de bajas (desestacionalizado). Por su parte la Construcción, acumuló en 2025 un aumento de 6,3% interanual. En el año, el sector se mantuvo en niveles similares a dic-24, creciendo en diciembre luego de haber caído en octubre y noviembre.

La mejora del salario real, que medida por Indec acumuló en 2025 un aumento del 5,1% (no obstante haberse ralentizado la mejora en los últimos dos meses del año y encontrarse un 0,6% por debajo del nivel de octubre 2023), tuvo un impacto positivo en las ventas de supermercados y shoppings. En 2025, las ventas en supermercados crecieron un 2% interanual y en shoppings un 3,4% interanual, medidas ambas en términos reales.

La inflación interanual en 2025 fue del 31,5%, lo que refleja una marcada desaceleración respecto a años anteriores y constituye el nivel más bajo desde 2017 (24,8%). El año comenzó con un incremento del 2,2% mensual en enero; en marzo se alcanzó el pico anual con un 3,7% mensual, para luego descender hasta registrar en mayo el mínimo del año, un 1,5%. A partir de entonces, la inflación volvió a aumentar gradualmente cerrando diciembre con un 2,8% mensual.

En cuanto al programa económico, el primer trimestre del año estuvo atravesado por las negociaciones con el FMI y la posterior firma del acuerdo en abril de 2025. En los meses previos a la firma del acuerdo, la economía se encontraba bajo un esquema de control cambiario e inflación a la baja, pero con una brecha cambiaria elevada, lo que reflejaba tensiones en el mercado cambiario. En enero de 2025 tras conocerse el dato de inflación de dic-2024 (2,7%) y dadas las expectativas de inflación a la baja para los primeros meses de 2025, el BCRA dispuso que a partir de febrero 2025 el ritmo del crawling peg bajara del 2% al 1% mensual. Con respecto a la tasa de interés, a fines de enero el BCRA también redujo la tasa de política monetaria (Lefis) de 32% a 29% en línea con las expectativas de inflación a la baja y el nuevo esquema de crawling peg del 1% mensual. Esta decisión buscó mantener tasas de interés reales positivas para sostener la demanda de pesos y evitar presiones adicionales sobre el dólar, a la vez que redujo el costo del crédito, pero como contrapartida incrementaba el costo cuasi fiscal por los pasivos remunerados (Lefis). Por su parte, las reservas internacionales netas al 31 de marzo de 2025 se encontraban en terreno negativo (ubicándose en -u\$s 7.000 millones aprox.).

En abril de 2025, tras alcanzar un acuerdo con el FMI el gobierno lanzó la "Fase 3" de su plan de estabilización (la Fase 1 era el superávit fiscal y la Fase 2 dejar de expandir la Base Monetaria), lo que incluyó el levantamiento de gran parte del cepo cambiario¹ y la implementación de un nuevo esquema de bandas cambiarias que estableció un rango de flotación para el tipo de cambio entre \$1000 y \$1400, ajustables mensualmente en -1% y +1%, respectivamente. El tipo de cambio podía moverse libremente dentro de las bandas, con intervención del BCRA para acumular reservas o absorber liquidez sólo en los extremos de las mismas. Además, se reemplazó el límite a la base monetaria amplia (BMA) por un régimen monetario caracterizado por el monitoreo estricto de la cantidad de dinero, y cuya variable objetivo era el M2 privado transaccional. En cuanto a las Reservas, el acuerdo con el FMI contemplaba desembolsos por

¹ Lo que implicó: 1) el levantamiento total de las restricciones cambiarias a las personas humanas y a la distribución de utilidades a accionistas del exterior a partir de los ejercicios financieros de 2025, 2) la eliminación "dólar blend" y una mayor flexibilización de los plazos para el pago de operaciones de comercio exterior.

u\$s 20.000 millones, de los cuales u\$s 12.000 millones ingresaron inmediatamente y engrosaron las Reservas Brutas (no así las Reservas Netas, ya que el acuerdo establece que los desembolsos no computan para las metas de Reservas netas). Así, las Reservas Brutas pasaron de u\$s 24.221 millones el 14 de abril a u\$s 36.777 el 15 de abril. En relación con la tasa de política monetaria, en julio 2025, el BCRA dejó de ofrecer a las entidades financieras la posibilidad de suscribir Lefis, pasando la tasa de interés a ser determinada endógenamente, aunque el BCRA mantuvo la posibilidad de participar activamente en el mercado secundario de títulos públicos de corto plazo.

Otro punto de inflexión en el rumbo del programa económico fueron las elecciones legislativas de octubre 2025. En los meses previos a los comicios, el mercado volvió a enfrentar una fuerte presión cambiaria: con el tipo de cambio mayorista moviéndose hacia el techo de la banda, los dólares financieros mostraban una volatilidad creciente, al tiempo que aumentaba la demanda por cobertura en dólares. La derrota del oficialismo en los comicios de la provincia de Buenos Aires en septiembre de 2025 aumentó la incertidumbre. Inmediatamente el Gobierno ratificó que no habría cambios en el programa económico, siendo fundamental el apoyo del Tesoro de Estados Unidos, que comenzó a comprar pesos (se estima compró un total de aprox. u\$s 2.500 millones, y acordó una línea Swap por un monto de hasta u\$s 20.000 millones). El dólar mayorista logró contenerse dentro del techo de la banda. La intervención oficial (canalizada vía ventas en spot, futuros y colocaciones dollar linked) se estima totalizó en la previa a las elecciones más de u\$s 22.000 millones, generando a su vez una absorción significativa de pesos. Ante la baja liquidez, las tasas de interés de repos subieron (a niveles cercanos al 180%), antes de que el BCRA reinyectara liquidez y las tasas cortas retrocedieran. Tras la victoria del oficialismo en octubre, las tasas cortas en pesos volvieron a sus niveles previos (alrededor del 40% TNA) y el dólar también se mantuvo más estable, aunque en niveles cercanos a la banda superior, lo que derivó posteriormente en un cambio en las bandas cambiarias, anunciándose en diciembre que desde enero de 2026 las bandas se moverían mensualmente según el último dato de inflación mensual conocido, al tiempo que se anunció que desde enero comenzaría un proceso de acumulación de reservas.

En cuanto a la oferta de divisas, la balanza comercial arrojó en 2025 un superávit de U\$S 11.285 millones (-40,4% interanual acumulado). Esto a pesar de un incremento más que proporcional de las importaciones, que crecieron un 24,7% interanual, mientras que las exportaciones crecieron un 9,3% interanual. Fue clave la liquidación de dólares del complejo agroexportador, que en 2025 alcanzó los U\$S 31.339 millones, un 24,9% más que el año anterior, impulsado por la reducción de los derechos de exportación transitoria y/o permanente que se sucedieron en distintos meses del año.

En el plano fiscal, en 2025, el gasto primario registró una suba del 0,4% interanual en términos reales, mientras que la recaudación impositiva registró una disminución real del 2,6% interanual. A pesar de esto, el Superávit Primario se mantuvo, siendo de 1,4% del PBI en 2025 (en 2024 fue 1,8% del PBI). Asimismo, el Superávit Financiero pasó de 0,3% del PBI en 2024 a 0,2% en 2025.

En síntesis, durante 2025 se implementaron medidas claves orientadas a consolidar un entorno macroeconómico más estable: la firma del acuerdo con el FMI, el levantamiento parcial del cepo cambiario, y el establecimiento de un esquema de flotación entre bandas para el tipo de cambio. La inflación interanual alcanzó su nivel más bajo en siete años, la balanza comercial mantuvo un superávit relevante, y se fortaleció el ingreso de divisas del sector agroexportador. No obstante, la presión cambiaria previa a las elecciones, la falta de recuperación de la actividad en algunos sectores y el nivel negativo de las reservas netas evidencian que aún persisten desafíos importantes. De cara a 2026, el foco estará puesto en sostener la desinflación, recomponer reservas, afianzar la estabilidad cambiaria y consolidar un crecimiento económico más transversal entre sectores, transformando los avances del programa económico en una recuperación más sólida y sostenible.

3. NUESTRO BANCO

3.1 ESTRUCTURA DE GOBIERNO

La administración y representación de la Sociedad es responsabilidad del Directorio, cuyo Presidente, Vicepresidente y Director ejecutivo son designados por Asamblea.

La Alta Gerencia se compone por: la Gerencia General, los responsables de las Direcciones, y las Gerencias.

Se detalla a continuación la estructura orgánica conformada al 31.12.25.



Comités

El Directorio define comités específicos encargados de velar por el logro de los objetivos de acuerdo con las disposiciones internacionales y buenas prácticas de la industria. Dichos comités son:

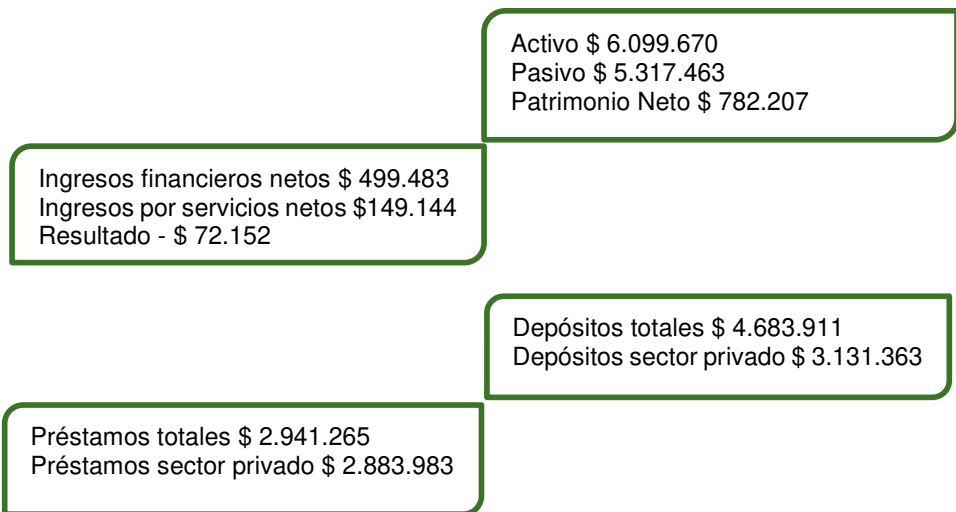
- Comité Ejecutivo.
- Comité de Auditoría.
- Comité de Activos y Pasivos (ALCO).
- Comité de Crédito.
- Comité de Prevención de Lavado de Dinero.
- Comité de Gestión Integral de Riesgos.
- Comité Comercial.
- Comité de Tecnología Informática y Seguridad de la Información.
- Comité de Banca Provincia, Municipalidades y Cooperativas.

3.2 PERFIL DE BANCOR



3.3 PRINCIPALES INDICADORES / BANCOR EN NÚMEROS

Información financiera en (\$M) al 31/12/2025



Ejercicio cerrado al 31/12/2025 en moneda homogénea

El Resultado Operativo de 2025 fue de (-\$ 3.774 Millones), inferior al del ejercicio anterior que alcanzó \$ 579.801 Millones, afectado negativamente por el Ajuste por Inflación de \$ 160.747 Millones, frente a \$ 356.669 Millones el año anterior.

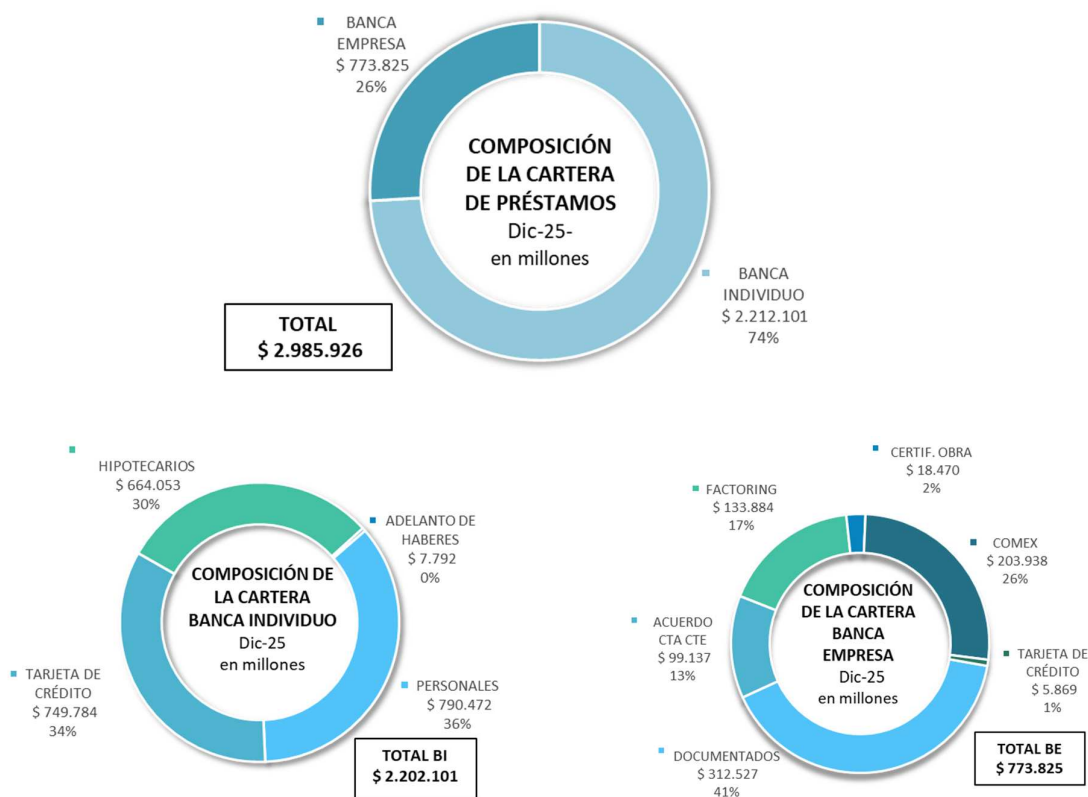
El Resultado Neto del ejercicio 2025, después del ajuste por inflación y con la incidencia técnica del IIGG de \$ 92.369 Millones, alcanzó (-\$ 72.152 Millones) mientras que, en 2024, luego del resultado por exposición a la inflación y con la incidencia del impuesto a las ganancias de (-\$ 84.860 Millones), fue de \$ 138.271 Millones.

La integración del capital supera el 123,87% la exigencia regulatoria, alcanzando al 31/12/2025 un monto de \$ 651.657 Millones, siendo el Patrimonio Neto total \$ 782.207 Millones.

Calidad de la cartera (última información disponible BCRA comparable con el sistema, a Nov-25)

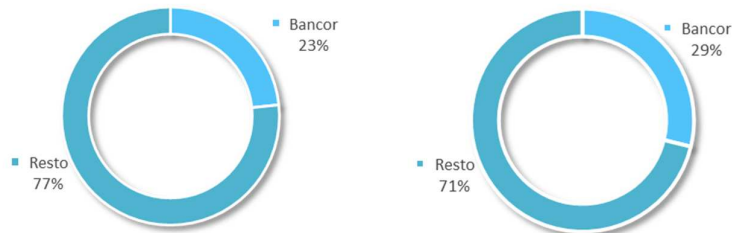
Cartera irregular/Financiaciones (A9) 6,19%
 Previsiones sobre cartera irregular (A14) 78,73%

Composición de la Cartera De Préstamos Sector Privado al 31/12/25 (*)



(*) Las carteras no incluyen provisiones, intereses, ni ajustes NIFF

Participación Córdoba (%) **Préstamos Privados** **de mercado al 31/12/25** **Depósitos Privados** **en la Provincia de**



Bancor cerró el año con un sólido desempeño comercial respecto a 2024
(Información en moneda nominal)

El Banco de la Provincia de Córdoba cerró el 2025 con un volumen de ventas por \$ 2.121.308 millones, ubicándolo un 42% sobre las colocaciones del año anterior.

En el segmento familias, asistió crediticiamente a través de préstamos personales y tarjeta de crédito. Se liquidaron préstamos por más de \$ 498.972 millones, reflejando un crecimiento de un 54% interanual y el consumo de Cordobesa alcanzó los \$ 1.764.751 millones, creciendo un 43% interanual.

En lo que respecta al sector empresas se liquidaron préstamos por más de \$ 1.541.728 millones, alcanzando un crecimiento de un 41% interanual.

El patrimonio administrado por Bancor Fondos a diciembre 2025 alcanzó un total de \$ 569.000 millones.

4. POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

SUSTENTABILIDAD AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBIERNO CORPORATIVO (ASG)

En Bancor, la sostenibilidad es un componente transversal de la gestión institucional y del modelo de negocio, alineado con la Misión, Visión y Valores de la Entidad. Este enfoque orienta la toma de decisiones estratégicas, promueve una gestión basada en la ética, la transparencia y la responsabilidad, y busca generar impactos positivos en las comunidades donde el Banco desarrolla su actividad.

Desde su rol como banco público de desarrollo, Bancor adopta una visión integral de la sostenibilidad, incorporando criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) en la gestión de riesgos, en el desarrollo de iniciativas y en la operatoria del negocio, contribuyendo al desarrollo económico y social de la Provincia de Córdoba y a la creación de valor compartido.

La estrategia de sostenibilidad se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, priorizando los ODS 3, 4, 5, 8, 10, 12, 13, 16 y 17. La rendición de cuentas constituye un pilar central de esta política, materializada a través de la elaboración y publicación periódica del Reporte de Sustentabilidad, bajo estándares internacionales y con instancias de validación interna y diálogo con los grupos de interés.

A continuación, se presentan los principales hitos y resultados alcanzados durante el ejercicio 2025, organizados según los ejes Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo (ASG), detallando las principales acciones desarrolladas y sus indicadores asociados.

1. EJE AMBIENTAL: GESTIÓN DEL IMPACTO Y TRANSICIÓN SOSTENIBLE.

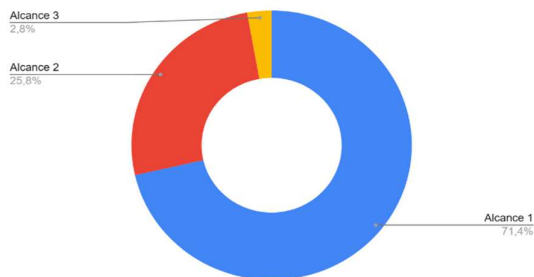
El eje ambiental se orienta a integrar principios de sostenibilidad en los procesos internos y en la actividad financiera, promoviendo prácticas responsables, mitigando impactos ambientales y acompañando la transición hacia modelos productivos más sostenibles.

1.1 Gestión de impacto ambiental: huella de carbono.

Desde el inicio de las mediciones en 2020, se perfeccionó el inventario de indicadores de manera constante.

Durante 2025, el Banco inició la **medición trimestral** vinculando los resultados a un plan de mitigación, de su huella e incorporó nuevas fuentes de emisiones, como el teletrabajo y el ciclo de vida de materiales críticos.

Huella de carbono 2025



El total de nuestra huella en 2025 fue de **8.794,74 tCO₂e**, con la siguiente distribución:

Alcance 1: 71,4 % -- **Alcance 2:** 25,8 % -- **Alcance 3:** 2,8 %

Comparando las mismas fuentes de datos que en 2024, se obtuvo en 2025 una mejora del 11%.

Período	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3	TOTAL
2024	3789,77	2375,18	321,66	6486,61
2025	3239,67	2265,70	243,36	5748,73
2025 mejorada	6282,27	2265,70	246,79	8794,76

1.2 Ecoeficiencia operativa y desempeño ambiental.

Bancor avanzó en la optimización del uso de recursos críticos:

- **Consumo eléctrico: 9.678.403 kWh**, evidenciando una mejora frente a los **11.486.042 kWh** registrados en 2024.
- **Consumo de gas natural: 99.364 m³**, manteniendo niveles estables respecto del ejercicio anterior.
- **Consumo de nafta (flota operativa): 45.950 litros**, con reducción interanual asociada a la optimización de rutas y a la digitalización de gestiones.
- **Consumo de gasoil (generadores eléctricos): 7.620 litros**, representando una reducción aproximada del **48 %** respecto de 2024.
- Se alcanzó una **reducción anual promedio del 18 % en el volumen de impresiones**, asociado al consumo de papel, respecto de la línea base 2024, con una tendencia descendente sostenida hacia el cierre del ejercicio.

1.3 Gestión de materiales, despapelización y economía circular

- Consumo de **23.909 resmas de papel**, equivalentes a **52.097 kg**, en línea con la tendencia histórica de reducción asociada a la transformación digital y a la migración al core tecnológico Bantotal.
- Proceso extraordinario de **expurgo de archivos históricos**: destrucción y reciclaje de **443.706 kg de documentación vencida**. Hito histórico.
- Residuos: **más de 10.242 kg de materiales reciclables**. Se implementó el **Plan de Gestión de Residuos Sólidos Urbanos (PGRSU)** en el Edificio Corporativo, con separación en origen y ecopuntos centralizados. Se entregaron **+ 4.200 kg de residuos reciclables** al sistema municipal de gestión.

1.4 Financiamiento ecosustentable

Entre las opciones de financiamiento ecosustentable se destacan las **líneas orientadas a energía alternativa y eficiencia energética, movilidad sustentable y producción sostenible**, con foco en **proyectos de biocombustibles y mejoras ambientales en procesos productivos**.

- Línea Dale Eco, **financió a 1.065 clientes, por un monto total de \$ 5.716.904.897**, evidenciando la creciente demanda de soluciones financieras alineadas con criterios ambientales.

2. EJE SOCIAL: INCLUSIÓN, DESARROLLO DE CAPACIDADES Y COMPROMISO COMUNITARIO

El eje social se centra en las personas y las comunidades, promoviendo la inclusión financiera, la educación, el desarrollo de capacidades y la cohesión social, tanto hacia adentro de la organización como en su entorno.

2.1 Educación financiera e inclusión

A través del programa Bancor Educa, se impulsaron acciones de educación e inclusión financiera, combinando instancias presenciales, virtuales e híbridas.

- Más de **14.000 personas participaron en instancias de formación sincrónica** durante 2025.
- Más de **19.000 usuarios activos en la plataforma digital Bancor Educa**.
- Más de **20.000 horas de formación brindadas**.
- **1.071 estudiantes participaron del Programa de Pasantías**, consolidando el vínculo entre educación secundaria y experiencia laboral.

2.2 Compromiso social y voluntariado

A través del Programa Solidaridad Bancor, se acompaña a sectores vulnerables de la comunidad, con foco en tres pilares: niñez, educación y vulnerabilidad social. Se promueve un vínculo directo con la comunidad, con alcance en distintas localidades de la provincia.

- **13 iniciativas solidarias** desarrolladas durante 2025.
- **81 acciones solidarias** ejecutadas.
- **47 organizaciones sociales acompañadas en 18 localidades**.
- **57 colaboradores** participaron activamente como **voluntarios** y 30 articularon acciones solidarias.
- Más de **\$11 millones donados en alimentos**, artículos de higiene y limpieza.

2.3 Desarrollo de capacidades y empleabilidad

Constituye un eje central del compromiso social del Banco, articulando acciones con instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil.

- **15 instituciones educativas** acompañadas en el marco del Programa de Crédito Fiscal INET; 1 proyecto educativo patrocinado con aprobación de cupo nacional.
- **9 cursos patrocinados y dictados** a través del programa "Oportunidades desde la Capacitación" de la Obra Don Bosco; **192 personas capacitadas**, con una tasa de inserción laboral o emprendimiento del 67,7 %.
- **Donación de equipamiento y mobiliario tecnológico a 21 escuelas** y centros de formación.

2.4 Bienestar integral de colaboradores y colaboradoras

El Banco concibe el bienestar de su equipo de manera integral, promoviendo acciones que acompañan el ciclo de vida personal y profesional de personas que integran la organización. Durante 2025, la propuesta se consolidó en cuatro dimensiones estratégicas:

I. Bienestar Emocional y Salud: Orientado al reconocimiento y el cuidado preventivo del equipo.

- **Cuidado de la Salud:** Se aplicaron más de **1.500 dosis de vacunas antigripales**. Se gestionaron **94 chequeos ginecológicos integrales** y **149 análisis de sangre de control** y **489 estudios médicos especializados** según patologías previas.
- **Acompañamiento en la Vida Familiar:** Se entregaron **1.545 kits escolares** para hijos e hijas de colaboradores y **15 kits de nacimiento**. Asimismo, se gestionaron **16 licencias por maternidad** y **21 licencias por paternidad**. Se sostuvo la entrega de la tradicional **Caja Navideña**, reforzando el salario emocional y el reconocimiento institucional al cierre del ejercicio.
- **Seguridad e Higiene:** Se distribuyeron **300 kits de botiquines** en toda la red de sucursales y se capacitó al personal en **Primeros Auxilios y uso de DEA**, incorporando simulaciones de realidad virtual.

II. Bienestar Económico: Ayudas y Soporte Financiero.

Herramientas financieras exclusivas para brindar alivio y previsibilidad económica a su personal.

- **Préstamos Personales a Colaboradores:** Se otorgaron **82 préstamos personales** por un monto total de **\$509.462.796**, distribuidos equitativamente entre hombres y mujeres (41 créditos para cada género), destinados a proyectos personales y necesidades urgentes.

III. Bienestar Profesional: Capacitación y Aprendizaje.

- **Formación Continua:** Nuestro plan de formación alcanzó una inversión estratégica en horas de entrenamiento. Se dictaron un total de **39.248 horas de capacitación**, alcanzando un promedio de **22 horas por colaborador**.
- **Becas de Grado y Posgrado:** se otorgaron **160 becas de estudio**. Además, **15 colaboradores** finalizaron sus carreras universitarias y de posgrado.

IV. Bienestar Social y Ciclo de Vida: Acciones vinculadas a la cercanía institucional y el acompañamiento en transiciones clave.

- **Gestión Previsional:** Se brindó soporte integral en **68 procesos jubilatorios**. La institución celebró estas trayectorias con **45 agasajos** y la entrega de relojes recordatorios.
- **Asistencia Especial:** El Banco realizó el seguimiento de **11 casos de abordaje especial** (adiciones, violencia familiar o de género) y brindó acompañamiento telefónico continuo en **8**

casos de enfermedades prolongadas, reafirmando su compromiso con la contención humana en momentos de vulnerabilidad.

2.5 Promoción de la cultura: El Valor de nuestra Historia y Patrimonio

A través de la **Casa Matriz**, el **Museo Arq. Francisco Tamburini** y el **Multiespacio Cultural Bancor**, el Banco pone en valor su patrimonio histórico y arquitectónico, garantizando el acceso gratuito y abierto a la comunidad.

En el marco de las **visitas guiadas**, se alcanzó un total de **15.530 visitantes**, triplicando la afluencia respecto del ejercicio anterior.

Entre los principales hitos del año se destaca el **18.º Premio de Pintura Bancor**, que consolidó su carácter federal con un **incremento del 30 % en las inscripciones**, alcanzando a **820 artistas de 22 jurisdicciones** del país.

Se destacan también: **La Noche de los Museos**, con la participación de **más de 4.000 personas** en una sola jornada. **La Noche de las Lecturas**, que convocó a **400 asistentes** en actividades culturales vinculadas a la literatura y la música. **Ruta FARO**, feria de arte realizada por primera vez en espacios del Banco, con **2.000 visitantes**, la participación de **19 galerías** y **54 artistas** de la región.

Se fortaleció la **custodia y ampliación del patrimonio artístico** del Banco mediante exposiciones temporarias de alto valor técnico y simbólico y el **enriquecimiento del acervo institucional**, destacándose la donación de **nueve obras y objetos** realizada por la artista **Alicia Díaz Rinaldi**, valuadas en **\$15.000.000**, que pasan a integrar el patrimonio cultural bajo custodia de Bancor.

3. EJE DE GOBIERNO CORPORATIVO: GESTIÓN RESPONSABLE Y FINANZAS SOSTENIBLES

El eje de gobierno corporativo articula los aspectos ambientales y sociales con la gestión del riesgo, la transparencia, la ética y la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.

3.1 Gestión de riesgos ASG (SARAS y riesgo climático)

La integración de criterios ambientales en el proceso de crédito constituye un avance relevante en la gestión ambiental del Banco. A través del **Sistema de Análisis de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS)**, avalado por el Banco Mundial. Durante 2025 se evaluaron **13 nuevos clientes** bajo estándares de sostenibilidad.

En materia de cambio climático, el Banco avanzó en la incorporación progresiva del análisis de riesgos y oportunidades climáticas, incluyendo instancias de capacitación especializada (UNEP FI), el cálculo de huella de carbono financiada para clientes empresa y la preparación técnica para la adopción de estándares NIIF S1 y S2 en el marco de nuevos desarrollos previstos para 2026/2027.

3.2 Finanzas sostenibles y articulación institucional.

Bancor es entidad adherente al Protocolo de Finanzas Sostenibles de Argentina y participa activamente en sus mesas de trabajo, colaborando en la elaboración de guías, herramientas y buenas prácticas. Durante 2025 se trabajó en el **diseño de un buscador de productos financieros sostenibles y de un calculador de huella de carbono** (cliente empresa), con puesta en producción prevista para 2026, con participación de BID Invest como financiador del desarrollo y el apoyo de proveedor tecnológico local.

3.3 Innovación: plataforma de riesgo territorial socioambiental

En articulación con IDECOR y profesionales de la Universidad Nacional de Córdoba, se avanzó en el desarrollo de una **plataforma de riesgo territorial socioambiental** como soporte metodológico para el análisis SARAS. En 2025, esta iniciativa obtuvo una **Mención Especial en el concurso CAMBRAS** por su innovación en finanzas sostenibles.

3.4 Rendición de cuentas ASG y transparencia

La elaboración y publicación de los **Reportes de Sustentabilidad** es un componente clave del gobierno corporativo de Bancor y una herramienta de transparencia, rendición de cuentas y gestión estratégica. El proceso de reporte se basa en una metodología integral que incluye análisis de materialidad, diálogo con grupos de interés, alineación con la estrategia corporativa, contribución a los ODS y aplicación de estándares internacionales, incluyendo marcos como GRI e ISO 26.000.

ANEXO I

Reporte del 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 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

Recomendaciones

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

APLICA

El Directorio impulsa una cultura de integridad mediante la aprobación y monitoreo del Código de Cultura y Ética, marco que rige para todos los miembros de la Entidad y sus controladas, estableciendo pautas estrictas sobre conflictos de interés y contratación con proveedores. Complementariamente, el Directorio se asegura de que la Alta Gerencia implemente procedimientos para evitar y/o limitar situaciones que puedan afectar negativamente la calidad del gobierno societario, prohibiendo operaciones en condiciones más favorables para los administradores respecto de las otorgadas a la clientela general.

Para asegurar la vigencia de estos valores, el Banco dispone de una Línea Ética que permite denuncias anónimas y sin represalias, y de un área interna que gestiona los incumplimientos mediante procedimientos de investigación sumaria, proponiendo las medidas resolutivas conducentes al mantenimiento de los estándares éticos definidos.

En línea con el objeto social establecido en el estatuto por la Asamblea de Accionistas, el Directorio adopta como buena práctica emitir y supervisar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y los valores societarios, inspirados en la visión y misión de la compañía.

A continuación, se detallan la visión, misión y valores de la Entidad

Misión

Contribuir al desarrollo de las familias y empresas cordobesas mediante servicios financieros ágiles, confiables y sostenibles, basados en la innovación, la transparencia, el compromiso con nuestra comunidad y sostenidos por una cultura centrada en las personas.

Visión

Ser el banco líder absoluto de Córdoba, reconocido por su innovación, sostenibilidad y excelencia en la experiencia financiera y la cercanía con el cliente, comprometido con el crecimiento inclusivo del sector productivo y la comunidad.

Valores

- *Cercanía: Ponemos a las personas en el centro de cada decisión, escuchando y actuando con empatía y transparencia.*
- *Progreso sustentable: Acompañamos los sueños de familias y empresas, impulsando un crecimiento inclusivo, sustentable y genuinamente cordobés.*
- *Liderazgo con impacto: Ejercemos un liderazgo que transforma, basado en la innovación, la solidez y el compromiso.*
- *Compromiso social: Actuamos con propósito y sustentabilidad, fortaleciendo alianzas que impulsan el desarrollo de nuestra provincia.*
- *Espíritu de equipo: Colaboramos con respeto, confianza, agilidad y pasión, potenciando nuestro talento colectivo.*
- *Profesionalismo: Actuamos con integridad, responsabilidad, excelencia y mirada de futuro, aprendiendo y evolucionando constantemente.*

2. El Directorio fija la estrategia general de la compañía y aprueba el plan estratégico que desarrolla la gerencia. Al hacerlo, el Directorio tiene en consideración factores ambientales, sociales y de gobierno societario. El Directorio supervisa su implementación mediante la utilización de indicadores clave de desempeño y teniendo en consideración el mejor interés de la compañía y todos sus accionistas.

APLICA

En el marco de la estrategia general de la Entidad, el Directorio aprobó el Plan Estratégico 2026-2027, conforme surge del Acta Nro.1076 – Sesión de Directorio de fecha 23 de diciembre de 2025.

El Plan Estratégico se fundamenta en la Visión, Misión y Valores de la Institución y constituye el principal instrumento para la definición, ejecución y supervisión de la estrategia de largo y mediano plazo, considerando de manera integral los factores económicos, financieros, sociales, ambientales y de gobierno societario relevantes para la sostenibilidad del negocio.

A partir de estos lineamientos, el Directorio definió tres Ejes Estratégicos:

- *Crecimiento Sostenible*
- *Experiencia de Cliente*
- *Excelencia de Gestión*

Sobre dicha base se establecieron diez Objetivos Estratégicos, que orientan el accionar de la Entidad y sirven de marco para la formulación del Plan de Negocios y los planes comerciales:

Los Objetivos Estratégicos Globales son:

1. *Cuota vista nacional*
2. *Ingresos*
3. *Egresos*
4. *Cuota de mercado provincial*
5. *Recomendación del cliente (NPS)*
6. *Clientes activos netos*
7. *Resolución de reclamos en el primer contacto (FCR)*
8. *Transformación y cultura*
9. *Digitalización de procesos*
10. *Consolidación Tribus*

Cada Objetivo Estratégico es gestionado a través de indicadores estratégicos con metas específicas, cuya evolución es monitoreada periódicamente.

Se supervisa la implementación del Plan Estratégico mediante un esquema formal de seguimiento que incluye reuniones trimestrales de análisis estratégico, en las que se evalúa la evolución de los objetivos estratégicos, el cumplimiento de los OKR organizacionales y el desempeño de los indicadores clave asociados, generando un espacio estructurado de revisión de avances, análisis de desvíos y definición de acciones correctivas.

Adicionalmente, se eleva al Directorio un informe anual consolidado sobre el estado general del Plan Estratégico, lo que permite contar con visibilidad permanente sobre su ejecución y adoptar oportunamente las decisiones necesarias en resguardo del mejor interés de la Entidad y de sus accionistas.

De este modo, la planificación estratégica se consolida como una herramienta central de dirección y control, permitiendo al Directorio asegurar la alineación entre la estrategia definida, la ejecución operativa y la creación de valor sostenible en el largo plazo.

3. El Directorio supervisa a la gerencia y asegura que ésta desarrolle, implemente y mantenga un sistema adecuado de control interno con líneas de reporte claras.

APLICA

El Banco ha adoptado estrategias y procedimientos para el adecuado funcionamiento del Gobierno Societario; manteniendo presentes, funcionando y operando juntos de manera integrada a Nivel Entidad cada uno de los cinco componentes de control interno (ambiente de control; evaluación de riesgos; actividades de control; información y comunicación; y monitoreo). El diseño de la organización y de las políticas y procedimientos; la idoneidad y experiencia de los funcionarios integrantes de la Alta Gerencia, que se desempeñan en las gerencias claves; la segregación funcional a nivel gerencial; los métodos de evaluación y administración del riesgo, de generación de la información, de comunicación y de monitoreo; así como los valores éticos imperantes son factores claves que determinan un efectivo sistema de control interno a Nivel Entidad. El Directorio genera y fomenta el ambiente de control a Nivel Entidad, dado que determina el entorno organizacional favorable para el ejercicio de buenas prácticas, planes estratégicos, gestión de recursos humanos, competencia profesional, valores, conductas y reglas apropiadas para generar una cultura de control interno entre los miembros del Banco. El control interno a Nivel Entidad implica la existencia, implementación y efectivo cumplimiento de controles que mitiguen riesgos inherentes del Banco identificados a alto nivel, como organización y desde una visión corporativa y perspectiva integral, y reduzcan el impacto y la probabilidad de ocurrencia de dichos riesgos hasta los niveles de tolerancia definidos y aprobados por Directorio.

El Código de Gobierno Societario de la Entidad, detalla los Comités, sus integrantes, sus misiones, funciones, atribuciones y funcionamiento. Los Comités cuentan con la participación de directores y ejecutivos de primera línea, y son el nexo entre las decisiones estratégicas, ejecutivas y operativas del negocio; gestionando y aplicando las políticas y estrategias para el logro de los objetivos, y verificando que las definiciones que conforman la normativa se encuentren alineadas a las disposiciones internacionales y buenas prácticas de la industria. De esta manera se ejerce la supervisión y se mantienen las líneas de reporte entre la gerencia y el Directorio.

El Gerente General, como máximo responsable operativo de establecer un sistema de control interno efectivo, emite anualmente en cumplimiento de la Com. "A" 8168, modificatorias y complementarias una opinión respecto del funcionamiento del sistema de control interno que es elevada a Comité de Auditoría y Directorio. A efectos de emitir dicha opinión, se evalúan los principios y componentes de control interno tanto a Nivel Entidad como a Nivel Procesos (primera línea de defensa de los negocios y operaciones), cuya existencia y cumplimiento determinarán un efectivo sistema de control interno y permitirán que dicho sistema sea razonable y suficiente para identificar y mitigar los riesgos propios de la actividad.

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

APLICA

El Código de Gobierno Societario de la Entidad, detalla los Comités, sus integrantes, sus misiones, funciones, atribuciones y funcionamiento. El Directorio encomienda al Gerente General la implementación práctica del referido Código. Luego, las principales decisiones gerenciales, por instrucción del Directorio y en concordancia con las buenas prácticas contenidas en la Comunicación "A" 5201 del BCRA, son colegiadas, de modo que la Alta Gerencia gestiona las distintas áreas teniendo en cuenta las directivas de los Comités afines. Los integrantes del Directorio, integran juntamente con los ejecutivos de primera línea los diversos comités de la Entidad.

Adicionalmente, la Entidad cuenta con el Manual Orgánico Funcional (MOF) aprobado por el Directorio donde se definen la misión y responsabilidades de cada una de las gerencias pertenecientes a la Alta Gerencia y a cada uno de los Gerentes y personal a cargo dependientes de ellas.

De manera anual y conforme disposiciones del Ente Rector sobre la materia y, además, normativa interna del Banco, corresponde que el Directorio realice la revisión del Código de Gobierno Societario. Esta

evaluación, por normativa interna, se lleva a cabo juntamente con la aprobación de la Memoria de cada ejercicio económico y se deja constancia de ello en Acta de Directorio.

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.

APLICA

El Código de Gobierno Societario de la Entidad, detalla los Comités, sus integrantes, sus misiones, funciones, atribuciones y funcionamiento. En la página web de la Institución puede encontrarse el Código de Gobierno Societario.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios

VI. El Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los Presidentes de cada comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde.

VII. El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía.

VIII. El Presidente del Directorio deberá velar por que el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del gerente general.

Recomendaciones

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

APLICA

El Directorio delega según Manual Orgánico Funcional en la Secretaría de Directorio la misión de coordinar y supervisar todas las gestiones relacionadas con la preparación, celebración y comunicación de resoluciones asociadas a las sesiones celebradas por el Directorio. Con relación a este punto, dentro de sus funciones es el encargado de:

- *Revisar los aspectos formales y documentación anexa a los expedientes ingresados para tratamiento de Directorio, asegurando que cuenten con los elementos mínimos normados para su tratamiento.*
- *Supervisar la debida integración de las Actas de Directorio y de Asamblea, así como de Asistencia*
- *Supervisar la confección del orden del día de las reuniones de Directorio.*
- *Notificar a las áreas del Banco afectadas por las resoluciones de Directorio, indicando la participación que se espera de cada una de ellas, en tanto continúe delegada esta función que es propia del Presidente conforme Estatutos Sociales.*

Cada Comité contempla la figura de un secretario, quien vela por la buena organización de las reuniones, prepara el orden del día, redacta las actas de las reuniones y comunica las resoluciones a las áreas afectadas.

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

APLICA

El Directorio cumple con las disposiciones contenidas en los Estatutos Sociales del Banco. El desempeño de los Directores se ajusta a las disposiciones de la Ley N°19.550 de Sociedades Comerciales, y a los Estatutos Sociales. Asimismo, el Código de Gobierno Societario de la entidad delimita la actuación del Directorio.

Anualmente, el Directorio realiza la Autoevaluación de su gestión y se plasma la misma en Actas.

La Asamblea de accionistas aprueba la gestión del Directorio y fija las pautas de su retribución conforme lo establecido por los Estatutos Sociales del Banco y en la Ley N° 19.550.

8. El Presidente genera un espacio de trabajo positivo y constructivo para todos los miembros del Directorio y asegura que reciban capacitación continua para mantenerse actualizados y poder cumplir correctamente sus funciones.

APLICA

Banco de la Provincia de Córdoba S.A. promueve la capacitación permanente para todos los integrantes de la organización. Se incluyen contenidos para los Directores, a los fines del mejor desempeño de sus funciones, tales como las metodologías de la agilidad y los controles internos.

La Entidad cuenta con un Plan Anual de Capacitación que es elaborado por la Gerencia de Capital Humano.

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

APLICA

Banco de la Provincia de Córdoba cuenta con un Secretario de Directorio. Dicha persona no es miembro del Directorio, es nombrado por tal y tiene a su cargo los libros de actas de Directorio y de Asambleas, como asimismo los libros de asistencia respectivos.

Colabora con los miembros del Directorio con las tareas administrativas necesarias para el tratamiento de los temas que se someten a consideración de Directorio o de la Asamblea. Asimismo, interviene en la redacción de las actas a suscribir. Interviene activamente en la comunicación entre accionistas, Directorio y Gerencia.

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

APLICA

Banco de la Provincia de Córdoba cuenta con una Política Integral de Recursos Humanos, aprobada por Directorio, donde a partir de políticas de Plan de Carrera y Acuerdo Compromiso Bancor, la Entidad constituye un marco de referencia para todos los integrantes de la Entidad y una herramienta de gestión para todos aquellos que tienen responsabilidades de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones, aportando a los mismos, claridad y agilidad.

La Política Plan de Carrera fija pautas ordenadas que orientan al desarrollo previsible y armónico de las personas dentro de la organización acompañando los objetivos estratégicos del Banco. Los principios generales que determinan las características del proceso de cobertura de puestos funcionales son: Principio de Transparencia, de Igualdad de Oportunidades, de Idoneidad y de Promoción de Recursos Humanos.

La Política Acuerdo Compromiso Bancor establece pautas para la aplicación de un instrumento de valoración del desempeño que promueva la mejora individual, la contribución del talento al crecimiento del Banco y que genere información valiosa para la toma de decisiones en materia de capital humano.

La Política Integral de Recursos Humanos aplica a todos los empleados de la Entidad, desde el Gerente General, incluido, hacia abajo.

La Política Integral de Recursos Humanos tiene como uno de sus pilares la igualdad de oportunidades para los empleados del Banco con prescindencia de sexo, credo o ideología.

El Código de Conducta y Ética expresamente hace énfasis en la igualdad de género y sanciona las acciones u omisiones que lesionen la misma.

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

IX. El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio.

X. El Directorio deberá asegurar que la compañía cuenta con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.

Recomendaciones

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.

APLICA

Los directores son elegidos por la Asamblea de Accionistas. Los miembros del Directorio -salvo el Director Ejecutivo- no cumplen funciones ejecutivas, encuadrándose dentro de las condiciones de independencia definidas por T.O. "Autoridades de Entidades Financieras" del BCRA.

Se consideran independientes por aplicación de la comunicación mencionada ya que no tienen como función la implementación de políticas, sino la aprobación y supervisión del cumplimiento de estas. Adicionalmente ningún director reviste la condición de subordinado del Director-Presidente. Asimismo, se cumple con los criterios de independencia contenidos en las normas de la CNV.

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.

NO APLICA

La Entidad no tiene constituido un Comité de Nominaciones y por el momento no se considera necesario la implementación de dicho Comité. De acuerdo con la Ley de Sociedades Comerciales las funciones mencionadas respecto a la designación de miembros del Directorio están a cargo exclusivamente de la Asamblea de Accionistas.

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.

NO APLICA

Con relación a la designación de los directores, la Entidad no tiene constituido un Comité de Nominaciones y por el momento no se considera necesario la implementación de dicho Comité.

Tal como se menciona en el Estatuto, la administración de la sociedad está a cargo de un Directorio compuesto por un mínimo de tres y hasta un máximo de siete directores titulares y hasta cuatro suplentes que reemplazarán a los directores en los supuestos previstos en el Estatuto. El término de su elección es de tres ejercicios. Al menos dos de los directores titulares deben ser Contador Público y/o Abogado con no menos de diez años de ejercicio profesional. La mayoría de sus miembros deben acreditar título profesional, idoneidad y experiencia en el sector financiero, sea en el área comercial, de finanzas, o de operaciones. Asimismo, deben contar con los conocimientos y competencias necesarias para comprender claramente sus responsabilidades y funciones dentro del gobierno societario. El cumplimiento de dichos requisitos es evaluado en oportunidad de la propuesta para la designación de directores efectuada por la Asamblea de Accionistas. Al respecto, los antecedentes de los directores elegidos por la Asamblea son, además, evaluados por el BCRA.

Los directores elegidos por Asamblea de Accionistas, son designados por Decreto del Poder Ejecutivo Provincial, en el cual se instruye, además, al representante de la Provincia de Córdoba por ante las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias de la Sociedad, para que instrumente los mecanismos legales y estatutarios correspondientes.

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

APLICA

Al ingresar nuevos directores a la Entidad, los mismos participan en reuniones con el resto de los Directores y convocan a la Alta Gerencia con el fin de interiorizarse en los aspectos relevantes de la Entidad y sus órganos de Gobierno.

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.

Recomendaciones

15. La Entidad cuenta con un Comité de Remuneraciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros. Los miembros son en su totalidad independientes o no ejecutivos.

NO APLICA

La Entidad no cuenta con un Comité de Remuneraciones. Directorio y Alta Gerencia asumen la responsabilidad de verificar el correcto diseño y cumplimiento del esquema de incentivos económicos. El mismo está contenido en la Política Integral de Recursos Humanos. La Política Integral abarca un desglose de las Políticas de Cobertura de Puestos funcionales, salarial, evaluación de desempeño, capacitación y traslados promovidos por el Banco.

En materia de remuneraciones y en lo inherente a compensaciones, Bancor cuenta con un complemento extraordinario en caso de cumplimiento de las metas previstas para cada integrante de la Alta Gerencia, consistente en una compensación económica. Asimismo, se implementan programas de incentivos con esquemas de compensaciones que persiguen el propósito de consolidar una cultura organizacional orientada a resultados, donde el esfuerzo, la excelencia y el mérito profesional son los ejes del reconocimiento económico, bajo una gestión prudente del riesgo y un estricto cumplimiento normativo, procurando asegurar la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

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

NO APLICA

Según lo explicado en el punto anterior, el Banco no cuenta con un Comité de Remuneraciones. La Asamblea de Accionistas fija la retribución de los miembros del Directorio. En materia de remuneraciones y en lo inherente a compensaciones, la Entidad dispuso un esquema integral de análisis y asignación que favorece la retribución al cumplimiento de los objetivos fijados en los Planes Comerciales de la Institución, incorporando un complemento extraordinario en caso de cumplimiento de las metas previstas para cada integrante de la Alta Gerencia, consistente en una compensación económica.

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.

Recomendaciones

17. El Directorio determina el apetito de riesgo de la compañía y además supervisa y garantiza la existencia de un sistema integral de gestión de riesgos que identifique, evalúe, decida el curso de acción y monitoree los riesgos a los que se enfrenta la compañía, incluyendo -entre otros- los riesgos medioambientales, sociales y aquellos inherentes al negocio en el corto y largo plazo.

APLICA

El Directorio define la estrategia, el apetito al riesgo, y promueve el desarrollo de políticas y procedimientos para la gestión y el control de riesgos, de forma tal que se establezcan límites sujetos a revisión.

Luego de la definición del Directorio, es el Comité de Gestión Integral de Riesgo quien con el apoyo de las gerencias que admiten y monitorean los distintos riesgos, propone métricas y límites cuantificables de los indicadores objetivo, para ser revisados y aprobados por el Directorio. En este sentido, la gestión integral de riesgos abarca la identificación, evaluación, mitigación y monitoreo de los distintos riesgos a los que se encuentra expuesta la Entidad.

Estos aspectos se encuentran enmarcados en los Estatutos Sociales, Política para la Gestión Integral de Riesgos, el Manual Orgánico Funcional, y Manuales de Procedimientos, entre otros.

Bancor es miembro del Protocolo de Finanzas Sostenibles Argentina desde el año 2019. De su participación activa en mesas de trabajo, derivó la ejecución del diseño e implementación de un Sistema de Análisis de Riesgo Ambiental y Social (SARAS) propio, el cual contó con el aval del Grupo Banco Mundial a fines del 2024.

Dicho sistema permite identificar, evaluar y gestionar el riesgo ambiental y social de las actividades y proyectos que desarrollan los clientes empresa que la Entidad financia, sirviendo de base para el diseño de estrategias de acompañamiento financiero y descarbonización de la cartera.

El perfil global de riesgo de la entidad queda encuadrado como moderado bajo coherente con su carácter prudente y tradicional; implica aceptar exposiciones limitadas, priorizando la estabilidad y preservación del capital, pero permitiendo cierto margen de riesgo para capturar oportunidades de rentabilidad moderada y sostenida.

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.

APLICA

La Gerencia de Auditoría Interna depende jerárquicamente de Directorio, al que reporta por intermedio del Comité de Auditoría (órgano constituido por 3 Directores y el máximo responsable de la Gerencia de Auditoría Interna), dicho Comité ha sido creado con el objetivo de dar tratamiento pormenorizado a los informes elaborados sobre el control interno, ya sean de auditoría interna, auditoría externa, BCRA u otros órganos de control (MAE, ROFEX, etc.).

Para mejorar la eficacia de la Auditoría Interna en la identificación de problemas en los sistemas de gestión de riesgos y de control interno, el Directorio y Alta Gerencia de la Entidad, en concordancia con las buenas prácticas establecidas por el BCRA en materia del gobierno societario, les confieren al auditor interno las funciones y responsabilidades detalladas en el Manual Orgánico Funcional de la Entidad, incluyendo entre las mismas el seguimiento de la evolución del mapa de riesgos del Banco en función de su negocio, la calidad de sus controles internos y demás factores que repercuten en el incremento del riesgo.

En el marco de las Normas Mínimas sobre Controles Internos para Entidades Financieras, la Gerencia de Auditoría prepara y somete a consideración del Comité de Auditoría y posteriormente al Directorio, el "Memorándum de planeamiento de auditoría interna" o "Planeamiento anual" con las tareas a realizarse en cada ejercicio económico, el cual es elaborado considerando la evaluación de riesgos realizada, las políticas internas y el acabado conocimiento de las operaciones de la Entidad.

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

APLICA

Las personas que ejercen la función de auditoría interna poseen conocimientos financieros, empresariales y contables. Son capaces de auditar todos los niveles gerenciales y tener comunicación directa con todos los empleados. Participan de programas de capacitación continua en materias afines a su trabajo. El Directorio y Alta Gerencia de la Entidad, en concordancia con la normativa de control interno establecidas por el BCRA exige del auditor interno a través de las funciones y responsabilidades detalladas en el Manual Orgánico Funcional de la Entidad, capacitación y experiencia necesaria para la evaluación de temas relacionados con los aspectos regulatorios que debe cumplir la Entidad.

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.

APLICA

La Entidad cuenta con un Comité de Auditoría, cuya misión es evaluar el funcionamiento de los sistemas de control interno del Banco y las observaciones emanadas de los Informes de Auditoría Interna, Auditoría Externa y Entes de Contralor, asegurando contribuir a la mejora de la efectividad de los controles internos del Banco y el cumplimiento de las regulaciones vigentes. Está constituido por 3 Directores, en su mayoría independientes, y el máximo responsable de la Gerencia de Auditoría Interna. Las resoluciones se toman por simple mayoría, la que en todos los casos debe conformarse con el voto de, al menos, un Director. Dos de los citados directivos pueden permanecer un máximo de seis (6) años y el tercero de ellos reviste el carácter de experto contable y/o financiero cuya duración de mandato es ilimitada. Siendo la mayoría de ellos independientes bajo los criterios del BCRA y la CNV, antes especificados.

21. El Directorio, con opinión del Comité de Auditoría, aprueba una política de selección y monitoreo de auditores externos en la que se determinan los indicadores que se deben considerar al realizar la recomendación a la asamblea de Accionistas sobre la conservación o sustitución del auditor externo.

APLICA

De acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales de Banco de Córdoba, la designación del Auditor Externo debe recaer en alguna de las firmas de Auditoría que se desempeñen en tal carácter en al menos dos de las primeras veinte entidades del sistema financiero.

Para mejorar la eficacia de la Auditoría Externa, el Directorio, a través de la intervención del Comité de Auditoría:

- *Monitorea que los auditores externos cumplan con los estándares profesionales.*
- *Provee los mecanismos para que los informes a ser presentados por los auditores externos de las entidades financieras no contengan limitaciones en el alcance.*
- *Encomienda a los auditores externos la evaluación de los procesos de control interno relacionado con la información de los estados contables.*
- *Se asegura de que los auditores externos comprendan que tiene el deber de ejercer la debida diligencia profesional en la realización de la auditoría.*

El Directorio se asegura de que el profesional que lleva a cabo la función de Auditoría Interna en Banco de Córdoba no sea el mismo profesional o parte del equipo de profesionales que ejerce la función de Auditoría Externa, de modo de no afectar la independencia y objetividad de ambas funciones.

Como parte de las tareas encomendadas por el Directorio de la Entidad y en cumplimiento de normas vigente se verifica que los auditores externos lleven a cabo su labor de acuerdo con las condiciones contratadas, analizando su desempeño y comprobando que con ello se satisfacen los requerimientos del

Directorio, así como la razonabilidad de los honorarios facturados por los auditores externos, considerando que la naturaleza, alcance y oportunidad de las tareas planificadas exponiendo separadamente los correspondientes a la auditoría externa y otros servicios relacionados

También analiza y opina, previo a la contratación, respecto de los diferentes servicios prestados en la entidad por los auditores externos y su relación con la independencia de éstos, de acuerdo con las normas de auditoría establecidas por la FACPCE y en toda otra reglamentación que, al respecto, dicten las autoridades que llevan el contralor de la matrícula profesional. La mencionada opinión se comunica formalmente al Directorio.

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.

Recomendaciones

22. El Directorio aprueba un Código de Ética y Conducta que refleja los valores y principios éticos y de integridad, así como también la cultura de la compañía. El Código de Ética y Conducta es comunicado y aplicable a todos los directores, gerentes y empleados de la compañía.

APLICA

La Entidad cuenta con un Código de Conducta y Ética, el cual cubre cuestiones vinculadas con conflictos de interés, relaciones con el personal, divulgación de información confidencial, opinión sobre cuestiones públicas, o actos desleales hacia la Entidad. Dicho Código es informado y notificado a todos los empleados del Banco y se encuentra publicado en el portal de comunicación institucional.

La Entidad ha velado por que el lenguaje, contenido y terminología usada en el manual orgánico funcional y sus políticas de selección, promoción, capacitación y de remuneraciones, eviten discriminar en base a género, etnia, o religión de su personal o postulantes, incluyendo en su alcance a la alta gerencia y a los miembros del Directorio. Del mismo modo, el Código de Conducta y Ética especifica que toda actividad en el ámbito institucional debe fundarse en valores de equidad de género, no discriminación e integridad, resultando particularmente reprochable y contraria a la buena fe laboral cualquier práctica que resulte discriminatoria u ofensiva por tales motivos, o que promuevan dicho actuar dentro de la institución, facultando a adoptarse las medidas y acciones pertinentes para corregir en forma inmediata dichas conductas.

23. El Directorio establece y revisa periódicamente, en base a los riesgos, dimensión y capacidad económica, un Programa de Ética e Integridad. El plan es apoyado visible e inequívocamente por la gerencia quien designa un responsable interno para que desarrolle, coordine, supervise y evalúe periódicamente el programa en cuanto a su eficacia. El programa dispone: (i) capacitaciones periódicas a directores, administradores y empleados sobre temas de ética, integridad y cumplimiento; (ii) canales internos de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos; (iii) una política de protección de denunciantes contra represalias; y un sistema de investigación interna que respete los derechos de los investigados e imponga sanciones efectivas a las violaciones del Código de Ética y Conducta; (iv) políticas de integridad en procedimientos licitatorios; (v) mecanismos para análisis periódico de riesgos, monitoreo y evaluación del Programa; y (vi) procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios (incluyendo la debida diligencia para la verificación de irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de vulnerabilidades durante los procesos de transformación societaria y adquisiciones), incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios.

APLICA

Si bien la Entidad no cuenta con un Programa de Ética e Integridad en términos formales, sí cuenta con políticas de integridad y ha creado en su estructura un área de Compliance a cargo de desarrollar, coordinar, supervisar y evaluar periódicamente dichas políticas en cuanto a su eficacia. Ello ya se veía reflejado en el Código de Gobierno Societario, cuerpo que prevé un Código de Conducta y Ética de la Entidad, el cual se haya debidamente implementado y publicado. Dicho Código incluye los estándares profesionales y valores societarios reflejados en el Código de Gobierno Societario, como así también las reglas inherentes a la responsabilidad social tanto interna como externa, aplicable a todos los empleados, con especial afectación por parte del Directorio, la Gerencia General y la Alta Gerencia.

El Directorio se responsabiliza de que esos lineamientos sean ampliamente difundidos dentro de la Entidad. El Código de Conducta y Ética es firmado por todos los empleados de la Entidad y permanentemente se envían recomendaciones sobre cumplimiento ético a través de las plataformas colaborativas internas de comunicación.

El Directorio de la entidad, ha implementado una Línea Ética con diversos canales de denuncia a saber: Teléfonos 0800-122-7344 – 0800 999 4636, formulario web www.resguarda.com/bancor, webchat y Whatsapp +54 11 5365 8978, que permite canalizar todo tipo de denuncia anónima que reporte casos que puedan ser irregulares o sospechados de fraudes internos o desvíos de las mentadas normas de compliance. Allí se recepciona la información referida a hechos que se consideren irregulares o sospechados de tales, cómo también aquellos que sean contrarios a normas o tengan algún indicio de ser fraudulentos. Luego se procede a darles tratamiento en forma secreta y confidencial resguardando el anonimato de los reportantes y asegurándoles que no tendrán represalias por haber acudido a tales canales.

Asimismo, existe una adecuada difusión de los valores éticos esperados y un plan de capacitación y entrenamiento sobre el uso de los canales de denuncia, como componentes de la ética e integridad de la organización.

En relación con la contratación de proveedores, se contemplan procedimientos selectivos que garantizan la transparencia y se adecuan a los estándares de la normativa regulatoria tanto del BCRA como de la CNV, todo lo cual está previsto en las disposiciones sobre conflictos de intereses que trata el Código de Conducta y Ética y está además normado en su reglamento interno titulado “Régimen de Presupuesto y Contrataciones” autorizado por el Directorio. Este Reglamento Interno regula el presupuesto y el procedimiento a aplicar en las contrataciones, dentro del marco establecido en los Estatutos Sociales. El objeto de este es el control y regulación del gasto en función de la actividad bancaria, para determinar y evaluar la responsabilidad de aquellos que participen en los procedimientos regulados por el mismo.

Asimismo, conforme lo prevé dicho reglamento interno, las áreas intervinientes, deben velar por el correcto tratamiento entre las partes, tendientes a imponer una conducta recíproca de lealtad y buena fe contractual, con objetivos claros, precisos, determinados y en defensa de los intereses de la Entidad. Asimismo, deberán velar por la correcta documentación de todas las acciones relacionadas con dicha contratación.

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.

APLICA

El Banco como entidad financiera autorizada, cumple con las disposiciones y deberes de información establecidos en la Ley de Entidades Financieras, observando el cumplimiento de las Políticas de Crédito establecidas y los límites a las exposiciones que el BCRA reglamenta. De acuerdo con lo establecido por las leyes (Ley de Sociedades Comerciales N° 19.550 y sus modificatorias), regulaciones específicas aplicables (Normas de CNV), las normas contables profesionales y lo sugerido por las mejores prácticas, el Banco informa sobre las operaciones con compañías afiliadas y vinculadas (subsidiarias), en notas a los estados contables. Esto se encuentra definido en el Código de Gobierno Societario de la Entidad.

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.

Recomendaciones

25. El sitio web de la compañía divulga información financiera y no financiera, proporcionando acceso oportuno e igual a todos los Inversores. El sitio web cuenta con un área especializada para la atención de consultas por los Inversores.

APLICA

La Entidad cuenta con una Política de Transparencia de la Información que formaliza tanto la definición de la información dirigida a los depositantes y público en general, como así también la información de gestión que está disponible para consulta del personal de la Entidad.

En el caso de la información a divulgar a terceros, el contenido de la Política de Transparencia se ajusta a las normas establecidas por el BCRA mediante texto ordenado sobre "Disciplina de Mercado. Requisitos mínimos de divulgación"; y el texto ordenado vinculado al Régimen Informativo Contable para publicación en notas a los estados contables.

El sitio web de la compañía divulga información financiera y no financiera, proporcionando acceso oportuno e igual a todos los Inversores.

El Banco tiene designado e informado en CNV a su responsable de Relaciones con el Inversor, tal como requiere la normativa de la CNV, quien es el responsable de proporcionar información y contestar las consultas e inquietudes de potenciales inversores. Para ello, la Entidad ha establecido diversos canales de ingreso de consultas y reclamos: Call Center 08102226267(opción); redes sociales; formulario página web Bancor. Cualquiera sea el canal por donde ingresan las consultas, son derivadas a un grupo de especialistas en Inversiones.

26. El Directorio debe asegurar que exista un procedimiento de identificación y clasificación de sus partes interesadas y un canal de comunicación para las mismas.

APLICA

El Directorio mediante el Plan Estratégico define la Misión y dirección futura de la organización, objetivos de resultado a mediano plazo, y la estrategia frente a situaciones internas y externas de la organización. Mediante la utilización de la metodología adecuada se vincula a las diversas unidades de la organización hacia la estrategia, llegando hasta el nivel de cada colaborador, de forma de asegurar que todas las personas, de todos los niveles, todos los días tomen decisiones, actúen y trabajen para lograr la Visión, Objetivos y Metas de la Organización.

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.

APLICA

Previo a la realización de las Asambleas de accionistas, se provee a los mismos de la información relevante para su consideración con la antelación suficiente y se tienen en cuenta las consideraciones realizadas.

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.

NO APLICA

Previo a la realización de las Asambleas de accionistas, se provee a los mismos de la información relevante para su consideración con la antelación suficiente. No se realiza de modo virtual.

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.

NO APLICA

En los últimos años Bancor no ha realizado distribución de Dividendos. Los resultados del ejercicio se han conservado en Resultados No Asignados. Cabe aclarar que por Comunicación "A" 6304 las entidades deben pedir autorización de manera previa a la distribución de utilidades de efectivo a la Superintendencia de Entidades Financieras (SEFyC).