

POLÍTICA DE TRANSPARENCIA EN MATERIA DE GOBIERNO SOCIETARIO

1) Estructura propietaria básica

Con el dictado de la Ley N° 2351/2000, se conforma el Banco Provincia del Neuquén SA y su capital societario queda integrado por Acciones Clase A y Clase B, de un valor nominal de Pesos cien (\$ 100,00) cada una, nominativas, no endosables con derecho a un (1) voto por acción.

Las acciones Clase A representan el noventa por ciento (90%) del Capital Social y son propiedad del Gobierno de la Provincia del Neuquén. Estas acciones no pueden ser transferidas y se suscriben e integran en su totalidad a través del Poder Ejecutivo Provincial, quien ejerce los derechos y las obligaciones inherentes a su condición de socio.

Las acciones Clase B representan el diez por ciento (10%) del Capital Social y son propiedad del Programa de Propiedad Participada (“PPP”); un cinco por ciento (5%) cedido en forma gratuita y automática al personal y el otro cinco por ciento (5%) cedido en forma onerosa a los empleados, conforme las pautas establecidas en el PPP. Al respecto, cabe mencionar que dicho programa continúa desarrollándose en la actualidad para el citado segundo tramo.

El BPN no forma parte de grupos económicos.

2) Estructura del Directorio, la Comisión Fiscalizadora, la Alta Gerencia y los Comités Especializados:

a) Estructura del Directorio y la Comisión Fiscalizadora:

Conformación y Tamaño:

El Estatuto de la Entidad establece: “el gobierno, dirección y administración del Banco Provincia del Neuquén Sociedad Anónima, estará a cargo de un Directorio compuesto por el número de miembros que fije la Asamblea, entre un mínimo de cuatro (4) y un máximo de ocho (8) miembros, quienes actuarán como titulares”. “Los Directores serán designados por Asamblea Ordinaria, quienes a su vez podrán designar suplentes en igual o menor número que los titulares y por igual plazo”. “Los Directores durarán en sus funciones dos (2) Ejercicios consecutivos y se renovarán por mitades. En la primera reunión que celebre el Directorio se sorteará el orden de renovación. El director es reelegible y su designación podrá ser revocada exclusivamente por la Asamblea”.

En cuanto a la Sindicatura, el Estatuto de la Entidad expresa: “en su carácter de órgano de control interno y de fiscalización de los actos inherentes a la administración de la Entidad, actuará en representación de los intereses de los accionistas”. La Sindicatura será colegiada y se denomina “Comisión Fiscalizadora”, y estará integrada por tres (3) Síndicos Titulares e igual número de Síndicos Suplentes, elegidos por los Accionistas.

Miembros:

A la fecha de emisión de los presentes estados financieros el Directorio de la Entidad está constituido por cuatro (4) miembros titulares y un (1) miembro suplente.

Criterio de Independencia y Conflicto de Intereses:

Según lo establecido bajo los Lineamientos de Gobierno Societario para el Directorio de la Entidad. Al respecto, puede citarse que ninguno de los miembros del Directorio desempeña tareas ejecutivas y que en los casos que detectasen cualquier tipo de conflicto de interés en los temas a resolver en las reuniones de Directorio, deberán abstenerse de votar sobre los mismos.

b) Estructura de la Alta Gerencia:

Las líneas de reporte, la misión de cada una de las Unidades Orgánicas que integran la Alta Gerencia y las responsabilidades que competen a la Alta Gerencia están aprobadas y

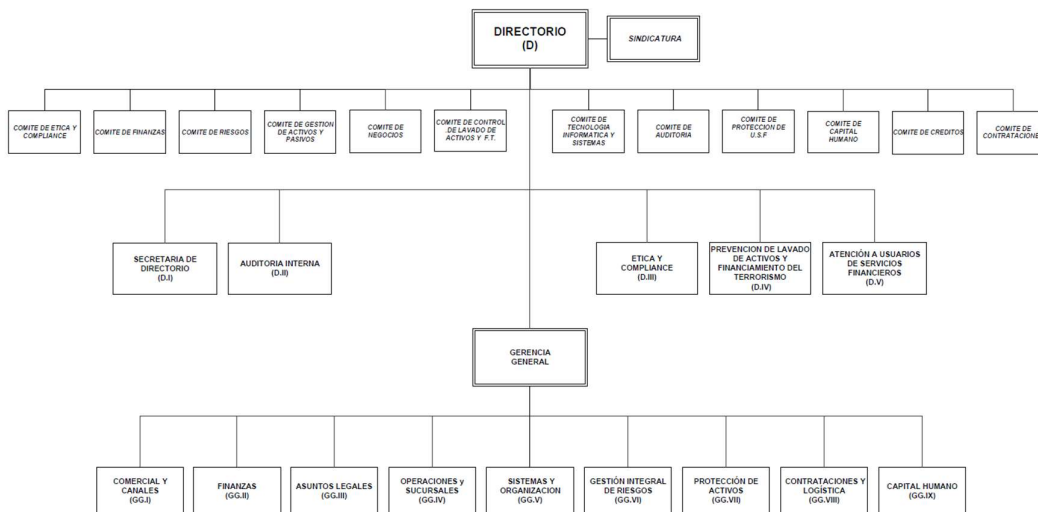
publicadas para cada una de las unidades orgánicas que la integran. En el punto 2. se expone la Estructura Organizacional de la Entidad hasta el nivel de Alta Gerencia.

c) Estructura de los Comités Especializados de la Entidad:

- Comité de Auditoría
- Comité de Riesgos
- Comité de Gestión de Activos y Pasivos
- Comité de Control y Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo
- Comité de Créditos
- Comité de Tecnología Informática y Sistemas
- Comité de Capital Humano
- Comité de Negocios
- Comité de Finanzas
- Comité de Protección de los Usuarios de Servicios Financieros
- Comité de Ética y Compliance
- Comité de Contrataciones

3) Estructura organizacional:

La Estructura Organizacional, correspondiente a la Alta Gerencia vigente al 31 de diciembre de 2025 y a la fecha de emisión de los presentes estados financieros, se ve reflejada en el siguiente Organigrama:



4) Incentivos económicos al personal:

Como buena práctica bancaria y en el contexto de las disposiciones legales vigentes sobre la materia, el Directorio de la Entidad ha dispuesto que toda propuesta en relación con la aprobación de esquemas de incentivos deberá considerar los criterios de aceptación de riesgos, su consistencia con la gestión, la vinculación de los incentivos económicos con el resultado general de la Entidad, considerando además la política de mantenimiento y fortalecimiento del capital y los lineamientos establecidos por el BCRA en esta materia.

En particular, a través de la Política de Incentivos al Personal, la Entidad define las directrices sobre las que se basa la Gestión de los Incentivos para el personal del Banco, fijando las pautas para identificar, proponer, evaluar, aprobar, verificar y monitorear los mismos, a los efectos de contribuir al logro de la misión, la visión, las estrategias y los objetivos aprobados por el Directorio, velando porque el proceso de otorgamiento de incentivos no implique la asunción de riesgos significativos.

Actualmente la Entidad cuenta con dos sistemas de incentivos:

- Incentivo de Tesorería: establecido para los cajeros y tesoreros, donde se cuenta con un esquema de remuneración variable que se liquida mensualmente en función a factores cuantitativos y cualitativos (tales como asistencia, calidad de atención etc).

Dicho incentivo al cierre del ejercicio 2025 representó el 0,26% de la remuneración total de la Entidad, alcanzando a 208 empleados.

- Incentivo Atención al Cliente en Sucursal y Canales Electrónicos: se encuentra reglamentado en distintos IPR´s (Incentivos por resultados). Los mismos son diseñados por la Gerencia Ejecutiva Comercial y Canales, para luego, ser evaluados y tratados por el Comité de Capital Humano, quien encomienda al Directorio su tratamiento y aprobación, en un todo de acuerdo con la Política de Incentivos al Personal.

Dicho incentivo al cierre del ejercicio 2025 representó el 0,20% de la remuneración total de la Entidad, alcanzando a 246 empleados.

Asimismo, se aclara que a la fecha no existen otros incentivos adicionales a los mencionados ni tampoco incentivos para personal Clave de la Gerencia.

5) Política de conducta en los negocios y/o código de ética, como también la política o estructura de gobierno:

Conforme lo dispuesto en el Código de Conducta, al cual adhiere el Directorio y los/as colaboradores/as de la misma, la Entidad ha asumido el compromiso de llevar a cabo su actividad empresarial y social, en un marco de eficiencia, calidad, empeño y transparencia. Asimismo, considera que la observación sistemática de estrictos estándares de comportamiento ético constituye una fuente de creación de valor estable y un requisito indispensable para preservar la confianza de la sociedad. En cuanto a la Estructura de Gobierno aplicable, la Entidad implementó instrumentos legales y normativos, los cuales son parte integrante de su cuerpo normativo, siguiendo las recomendaciones del BCRA que constan en el Texto Ordenado de normas de Lineamientos para el Gobierno Societario en Entidades Financieras, y en normas relacionadas.

6) Rol de agente financiero del sector público no financiero:

La Entidad es agente financiero del Estado Provincial, en virtud de lo dispuesto en el art. 12 de la Ley Provincial N° 2.351 de transformación del Banco de la Provincia del Neuquén.

7) Definición de la política en función de su naturaleza jurídica conforme su carta orgánica y/o estatutos:

La Entidad, de conformidad con lo dispuesto en el art. 1º de la Ley Provincial N° 2.351 de Transformación del Banco de la Provincia del Neuquén, es una Sociedad Anónima con participación estatal mayoritaria según las previsiones de los arts. 308º al 314º de la Ley General de Sociedades N° 19.550.

Como tal se rige por las previsiones de dicha Ley (arts. 163º a 307º) y sus modificatorias, por la Ley de Entidades Financieras N° 21.526 y modificatorias, y por la Ley Provincial N° 2.351.

8) Políticas relativas a los conflictos de intereses, la naturaleza y extensión de las operaciones con los vinculados, incluyendo los asuntos relacionados con la Entidad en los cuales los miembros del Directorio y/o la Alta Gerencia tengan intereses directos, indirectos o en nombre de terceros distintos de la Entidad:

Se remite a lo expresado en el Punto 2.a): “Criterio de Independencia y Conflicto de Intereses”; como así también al punto 5): “Política de conducta en los negocios y/o código de ética, como también la política o estructura de gobierno aplicable”.

9) Políticas y prácticas implementadas en materia de género, informando el porcentaje de representación de cada género en el Directorio, el órgano de fiscalización, la Alta Gerencia y en el resto de la organización:

La Entidad adhiere a la gestión de equidad de género, promoviendo ámbitos de trabajo inclusivos y diversos en términos de género, etnia, color, religión, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad, ideología y/o preferencias políticas, tanto para la designación de la Alta Gerencia como del resto del personal, lo cual se plasma a través de disposiciones y responsabilidades que se determinan en el Código de Gobierno Societario, en el Código de Conducta y en la Política de Capital Humano de la Entidad.

La Entidad también cuenta con un Protocolo de Actuación ante casos de Violencia y Acoso Laboral, a partir del compromiso de la Entidad de trabajar en el desarrollo de una cultura organizacional respetuosa de las personas y sus diferencias, basada en la dignidad del ser humano y el respeto mutuo. Adicionalmente, la Entidad se ajusta a lo dispuesto en el Acuerdo por Acoso y/o Violencia de Género y Violencia Doméstica de fecha 4 de febrero de 2021 suscripto entre la Asociación Bancaria (Sociedad de Empleados de Banco) y ABAPPRA, ABA, ABE y ADEBA, y/o en el que en el futuro lo reemplace.

En línea con lo dispuesto en el Protocolo de Actuación y el Código de Conducta, la Entidad cuenta con una Línea Ética con el objetivo de prevenir y/ o detectar conductas contrarias a los principios y valores éticos. La Entidad cuenta con la unidad organizativa Inclusión y Diversidad, dependiente de la Gerencia de Capital Humano, cuyas funciones son las de diseñar, impulsar y coordinar políticas y programas relacionadas con la inclusión, diversidad y género. Dentro del Plan Anual de Capacitación de la Entidad, se incorporan talleres, cursos y webinars sobre diversidad, género y prevención de la violencia para todo el personal de la Entidad, con capacitadores internos y externos, cuyos contenidos están disponibles en la Academia Digital, dentro de una sección específica sobre estas temáticas.

Respecto a lo comunicacional, desde Marketing se continúan realizando acciones de manera permanente con foco en 2 ejes de gestión. Por un lado, la revisión del lenguaje en cada una de las publicaciones y campañas de la Entidad, teniendo como objetivo que las mismas sean inclusivas, claras y en línea con las acciones y posicionamiento de esta sobre estos temas específicos. Y, por otro lado, la utilización de imágenes que promuevan visiones amplias, no estereotipadas tanto en situaciones de familia/pareja como en situaciones de la vida cotidiana. En la misma línea trabaja con Relaciones Institucionales y Comunicación y Comunicación Interna.

Finalmente, se informa el porcentaje de representación de cada género al 31 de diciembre de 2025 dentro de la Entidad, a saber:

Integración del Directorio, órgano de fiscalización, y Alta Gerencia:

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Directorio	3	75,00	1	25,00	4
Órgano de Fiscalización	1	33,33	2	66,67	3
Alta Gerencia	9	64,28	5	35,72	14
Subtotal	13	61,90	8	38,10	21

Se informan: Presidente, Vicepresidente, 2 directores titulares, 3 síndicos titulares, y como Alta Gerencia: 1 Gerente General, 5 Gerentes Ejecutivos (Operaciones y Sucursales, Comercial y Canales, Gestión Integral de Riesgos, Sistemas y Organización, y Finanzas), 4 Gerentes Departamentales (Protección de Activos, Capital Humano, Asuntos Legales y Contrataciones y Logística) y 4 unidades dependientes de Directorio (Ética y Compliance, Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, Auditoría Interna y Atención al Usuario de Servicios Financieros).

Información del resto de la organización:

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Áreas Centrales	285	53,77	245	46,23	530
Sucursales	289	47,37	321	52,63	610
Subtotal	574	50,35	566	49,65	1.140