

The logo for Itaú, featuring the word "Itaú" in a bold, yellow, sans-serif font. The text is centered within a blue rounded square. The background of the entire page is a vibrant orange with abstract, overlapping geometric shapes in various shades of orange and yellow.

**Itaú**

---

Información  
Adicional  
ASG  
**2020**

---

## Acerca de este documento

"Información Adicional ESG" consolida un material complementario a la Memoria Anual Integrada de Itaú Corpbanca. Su objetivo es dar mayor profundidad a algunos temas materiales más destacados, así como también proporcionar transparencia y accesibilidad a los datos relevantes sobre nuestra organización, de acuerdo con las directrices de los principales índices, calificaciones y marcos de información.

**Julio 2021**

[ir.itaub.com](http://ir.itaub.com)

# Dimensión Económica

## 1. Gobierno Corporativo

### 1.1. Directorio

Estos son nuestros directores que cumplen al menos 4 de los 9 criterios (y 2 criterios de los 3 primeros) señalados por S&P sobre la independencia:

- Jorge Andrés Saieh Guzmán (Presidente)
- Ricardo Villela Marino (Vicepresidente)
- Jorge Selume Zaror
- Fernando Aguad Dagach
- Gustavo Arriagada Morales
- Rogério Carvalho Braga
- Pedro Samhan Escándar
- Fernando Concha Ureta
- Bernard Pasquier

Cabe destacar que los 9 criterios de independencia definidos por el 9 son los siguientes

1. El director no debe haber sido empleado por la empresa en calidad de ejecutivo en el último año.
2. El director no debe aceptar o tener un "miembro de la familia que acepte cualquier pago de la empresa o de cualquier empresa matriz o filial de la empresa que supere los 60.000 dólares durante el año fiscal en curso", aparte de los permitidos por las definiciones de la Regla 4200 de la SEC, incluidos i) los pagos derivados exclusivamente de las inversiones en los valores de la empresa; o ii) los pagos en virtud de programas no discrecionales de equiparación de contribuciones benéficas. Los pagos que no cumplan con estos dos criterios no serán admitidos.
3. El director no debe ser "Miembro de la familia de una persona que esté [...] empleada por la empresa o por cualquier matriz o filial de la empresa como funcionario ejecutivo."
4. El director no debe ser (y no debe estar afiliado a una empresa que sea) un asesor o consultor de la empresa o un miembro de la alta dirección de la empresa.
5. El director no debe estar afiliado a un cliente o proveedor importante de la empresa.
6. El director no debe tener ningún contrato de servicios personales con la empresa o con un miembro de la alta dirección de la empresa.
7. El director no debe estar afiliado a una entidad sin ánimo de lucro que reciba contribuciones significativas de la empresa.

8. El director no debe haber sido socio o empleado del auditor externo de la empresa durante el último año.
9. El consejero no debe tener ningún otro conflicto de intereses que el propio consejo determine que no puede ser considerado independiente.

## 1.2. Propiedad de los directivos

Los siguientes ejecutivos poseen acciones de la empresa Itaú Corpbanca:

Nombre	Cargo	N° de acciones de la compañía
Marcela Leonor Jiménez Pardo	Gerente Corporativo – Gestión de Personas	4.733.571
Julián Eduardo Acuña Moreno	Gerente Corporativo – Banca Minorista	17.198.334
Juan Pablo Araujo Guerra	Gerente General – Productos de Inversiones	4.385.142

## 1.3. Remuneración variable del equipo ejecutivo

Remuneración variable del equipo ejecutivo	
<b>Rendimiento financiero (por ejemplo, rendimiento de los activos, rendimiento de los fondos propios, rendimiento del capital invertido, entre otros)</b>	Para 2020, la evaluación de los resultados se basó en los siguientes objetivos relacionados con la rentabilidad financiera: métricas de eficiencia, rendimiento de la inversión y gastos directos. Nuestro Directorio fija la retribución de Gerente General y lleva a cabo una revisión del rendimiento.
<b>Métricas financieras relativas (por ejemplo, comparación con sus pares utilizando métricas como la rentabilidad total para el accionista, la Q de Tobin, el crecimiento, entre otros)</b>	Para 2020, la evaluación de los resultados se basó en el siguiente objetivo relacionado con las métricas relativas: el crecimiento de los préstamos de Itaú Corpbanca en relación con el crecimiento de los préstamos del sector. Nuestro consejo de administración establece la remuneración de nuestro Gerente General y realiza una evaluación de resultados.

## 2. Finanzas sustentables

### 2.1. Actividades del sector

Ofrecemos una amplia gama de servicios bancarios mayoristas y minoristas a nuestros clientes en Chile y Colombia. Además, prestamos servicios de asesoramiento financiero, gestión de fondos de inversión, corretaje de seguros y de valores a través de nuestras filiales, y servicios bancarios en nuestra sucursal de Nueva York. La siguiente tabla muestra el porcentaje de ingresos de cada segmento.

Segmento	% Ingresos 2019	% Ingresos 2020
Banca Mayorista / Corporativa / Banca de Inversión	30,4%	30,5%
Financiamiento de proyectos	3,1%	4,3%
Administración de fondos	1,9%	1,6%
Gestión de patrimonio / Banca privada	0,9%	0,9%
Banca minorista	54,7%	53,7%

**Nota:** Itaú Corpbanca utiliza internamente otros segmentos o clasificaciones. Por lo tanto, los porcentajes de la tabla no suman el 100%. La financiación de proyectos se incluye en el segmento de la banca mayorista, la administración de fondos se incluye tanto en la banca mayorista como en la minorista, y la gestión de patrimonios se incluye en la banca minorista. Por último, no se incluyen los ingresos de nuestra Tesorería.

## 2.2. Productos & Servicios ASG para la banca Mayorista/Corporativa/de inversión

Itaú Corpbanca ha realizado un análisis de los productos y servicios del segmento mayorista que están alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Hemos detectado hasta 9 de las 17 categorías, para un total de colocaciones de Ch\$1.683.183.242.091 (US\$2.366 millones aproximadamente).

Este total se divide en nuestros 3 grandes segmentos de Banca Mayorista:

**A. Segmento corporativo:** Hemos detectado 54 clientes que entran en las categorías de los ODS 3, 6, 7, 8, 9, 10 y 11. El importe total es de Ch\$1.091.618.844.026. La principal categoría de este segmento es la 7 (Energía asequible y limpia), seguida de la 9 (Industria, innovación e infraestructuras). Estas categorías representan el 44% y el 30% de este segmento, con colocaciones por Ch\$481.518 millones y Ch\$334.995 millones, respectivamente.

**B. Segmento de Grandes Empresas (GGEE):** En este segmento contamos con 359 clientes, con un monto total de Ch\$466.251.832.578. Los ODS detectados entre estos clientes son el 3, 4, 7, 8 y 12. En este segmento el mayor peso correspondería a la categoría del ODS número 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), con colocaciones por Ch\$210.623 millones, correspondientes a préstamos Fogape para apoyar a las empresas afectadas por el Estallido Social y la Pandemia, con el objetivo principal de mantener el empleo. La siguiente categoría es el ODS 4 (educación de calidad), con colocaciones por Ch\$137 millones. En total, ambas categorías representan el 45% y el 29% de todo el segmento, respectivamente.

**A. Segmento inmobiliario:** En este segmento, sólo hemos encontrado empresas bajo los ODS 8 y 11, con 85 casos por un monto total de Ch\$125.312.565.489. El segmento inmobiliario se centra en el acceso a la vivienda social dentro de los criterios de sostenibilidad. Lo hemos incluido dentro del 11 (ciudades y comunidades sostenibles). Dentro de esta categoría se encuentra el 96% de los bocadillos del segmento, por Ch\$120.448 millones.

Nuestros proyectos de financiamiento de infraestructura que cumplen criterios ESG (de acuerdo con los 17 ODS de la ONU) se detallan a continuación:

Tipo de proyecto	Año 2020 (en millones de Ch\$)	Comentarios
Créditos comerciales para proyectos de infraestructuras con impacto en los sectores energéticos	450.957	Incluye proyectos relacionados con la energía limpia y la transmisión eléctrica (En coherencia con el ODS 7 - Energía limpia y asequible).
Infraestructuras sanitarias	150.661	Incluye proyectos asociados a la mejora de las infraestructuras hospitalarias y de las instalaciones de salud pública (En consonancia con el ODS 3 - Salud y bienestar).
Valor total de los proyectos de infraestructuras verdes o sostenibles	601.618	64,23% del total, incluye las dos categorías anteriores.
Valor total de la financiación de infraestructuras	936.613	Otros proyectos incluidos en este total están relacionados con la infraestructura de carreteras y aeropuertos.

### 2.3. Productos & Servicios ASG para la banca Minorista

En cuanto a nuestro segmento minorista, apoyamos a las PYMEs que están iniciando sus negocios, lo que representa **el 30% de nuestro flujo de adquisición de clientes en este segmento en los últimos meses**. Desarrollamos esto a través de la evaluación de los socios. A continuación, presentamos algunos ejemplos de proyectos con características ASG apoyados en nuestro segmento minorista:

- Planta de pellets ecoeficiente
- Proyectos de energía solar en viñedos y sectores agrícolas
- Sistema de transmisión fotovoltaica en el sur del país
- Instalación de reciclaje de residuos electrónicos y recuperación de material reutilizable

### 3. Protección de la privacidad

Itaú Corpbanca Colombia ha establecido una serie de directrices y protocolos en materia de protección de la privacidad, entre los que se incluyen:

- Cláusulas y requisitos en la salvaguarda de la información confidencial a sus proveedores.
- Definición de responsabilidades a colaboradores y directivos para salvaguardar la información.
- Información de contacto definida en la dirección de la sucursal principal en Colombia.
- Requisitos de control y protección para garantizar el cumplimiento continuo de sus directrices.

	2020
Número de reclamaciones recibidas de partes externas y corroboradas por la organización en el año fiscal 2020	70.778
Número de reclamaciones de los organismos reguladores en el ejercicio 2020	4.010

#### 4. Riesgos emergentes

Nombre del riesgo	Descripción	Impacto en nuestro negocio	Acciones de mitigación
<b>Desigualdad digital</b>	Como se señala en nuestra Memoria Integrada Anual, la brecha de la desigualdad digital está aumentando a un ritmo rápido en el contexto de la actual pandemia de COVID-19. Los informes sugieren que esta brecha podría aumentar durante los próximos 5 años entre los países si no se toman suficientes medidas.	Este riesgo emergente podría socavar el proceso de Transformación Digital de Itaú (que es uno de nuestros temas materiales clave). Si bien nuestra empresa ha buscado innovar a través de sucursales y nuevas plataformas digitales, aplicaciones y procesos automatizados, tener clientes con mayores dificultades de acceso a la tecnología puede reducir los beneficios del negocio y las ganancias en términos de costos operativos derivados de estas innovaciones.	Nos hemos preocupado de generar aportes a través de la Fundación ChileEnter, donando computadores y equipos tecnológicos a comunidades vulnerables, como parte de nuestra responsabilidad social.  Además, Banco Condell, enfocado en clientes de segmentos de menores ingresos, ha generado nuevas funcionalidades digitales de manera automática y sin costo para sus usuarios.
<b>Eventos climatológicos extremos</b>	Los científicos han advertido que el clima extremo aumentará rápidamente durante la próxima década, causando un impacto directo en las actividades vinculadas al sector primario de la economía, además de los desastres ecológicos y humanitarios que conlleva.	En términos de riesgo para Itaú Corpbanca, esto puede manifestarse en - Riesgos regulatorios: reducir la cartera de inversiones que gestiona la empresa en actividades que generan una alta contribución al cambio climático.  - Riesgos físicos: nuestras sucursales ubicadas en lugares expuestos al cambio climático pueden recibir efectos asociados.	Hemos generado un importante esfuerzo para incorporar parámetros medioambientales principalmente en nuestra cartera de inversiones en Banca Mayorista, apoyando proyectos de energía limpia y asequible.  Además, hemos contribuido a combatir el cambio climático con la ecoeficiencia en nuestras sucursales.

#### 5. Códigos de conducta: Notificación de denuncias.

En cuanto a las infracciones más denunciadas por nuestro público al Código de Conducta, se encuentran:

1. Malos tratos / Abuso de poder (15 casos)
2. Fraude / Estafa (14 casos)
3. Faltas a la ética y a la buena conducta (12 casos)

Medidas que hemos tomado:

- 1. Seguimiento de la casa matriz / Retroalimentación (19 casos)
- 2. Desvinculación (16 casos)
- 3. Mejora de los procesos (9 casos)

# Dimensión Social

## 1. Indicadores de prácticas laborales

### 1.1. Desglose de la dotación: Género

Indicador de diversidad	Chile % del total	Colombia % del total
Porcentaje de mujeres en el total de la dotación	52%	56%
Porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección	21%	55%
Porcentaje de mujeres en todos los puestos de dirección, incluidos los de nivel inferior, medio o superior.	27%	55%
Porcentaje de mujeres en puestos de dirección junior.	32%	54%
Porcentaje de mujeres en puestos de dirección en funciones generadoras de ingreso	23%	56%
Porcentaje de mujeres en posiciones relacionadas con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)	30%	41%

## 2. Derechos Humanos

Enmarcado dentro de nuestro Compromiso con los Derechos Humanos, hemos realizado una Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos, con el apoyo de una consultora externa con amplia experiencia en este tema. El objetivo del proceso fue identificar riesgos potenciales de impactos a los Derechos Humanos en toda nuestra cadena de valor, incluyendo nuestras propias operaciones, nuestros clientes individuales y nuestra cartera de financiamiento de proyectos. El alcance del proceso se centró en nuestras operaciones en Chile, y la metodología utilizada nos permitió desarrollar las capacidades para realizar una revisión periódica de posibles riesgos de Derechos Humanos en el futuro.

Los grupos de riesgos comprendidos en el proceso fueron:

- Empleados propios
- Contratistas
- Niños y niñas
- Trabajadores migrantes
- Minorías (sexuales, étnicas, discapacidades)
- Personas indígenas
- Mujeres
- Comunidades que habitan el entorno de proyectos que hemos financiado.

Los Derechos Humanos en los que nos centramos, fueron:

- Derecho de asociación, huelga y negociación colectiva.

- Derecho a la circulación de las personas.
- Derecho a la no discriminación de las minorías.
- Derechos de los niños (especialmente el trabajo infantil).
- Derecho a la salud y seguridad individual.
- Derecho a la vida familiar.
- Derecho a unas condiciones de trabajo dignas (incluida una remuneración equitativa).
- Derecho a la libertad de expresión.
- Derecho a la privacidad.
- Derecho a la libre circulación (trabajo forzado y tráfico de personas)

La principal conclusión del proceso fue que, en general, la empresa cuenta con políticas, procedimientos y mecanismos sólidos que, en general, deberían prevenir el riesgo de vulneración de los derechos humanos. A pesar de ello, se identificaron algunas brechas y omisiones específicas en procesos y protocolos concretos que podrían exponer a la empresa a eventuales riesgos.

### 3. Desarrollo del capital humano

#### 3.1. Costo promedio de contratación

Costos de contratación	Chile Total (Ch\$)	Colombia Total (\$COP)
Costo promedio de contratación por ETC	204.106	470.760

### 4. Atracción y Retención del Talento

#### 4.1. Contratación de Personal

En 2020 contratamos a un total de 622 personas. Disminuimos las contrataciones con respecto a 2019 y 2018 debido a las restricciones presupuestarias que surgieron a raíz de la pandemia de Covid-19.

Nuevas contrataciones de personal	2018	2019	2020
Chile	957	1,001	473
Colombia	299	244	149
<b>Total</b>	<b>1.256</b>	<b>1.245</b>	<b>622</b>

Porcentaje de puestos vacantes cubiertos por candidatos internos (contrataciones internas)	2019	2020
Chile	38%	46%
Colombia	n.a.	52%

## 4.2. Desempeño

Tipo de evaluación del desempeño	Chile	Colombia	Total	% del total de empleados
Gestión por objetivos: uso sistemático de objetivos medibles acordados por el superior jerárquico.	4.782	2.772	7.554	90%
Evaluación multidimensional del rendimiento (por ejemplo, retroalimentación de 360 grados).	4.782	420	5.202	62%
Clasificación formal comparativa de los empleados dentro de una categoría de empleados.	4.721	334	5.055	60%

## 4.3. Tasa de rotación de empleados

Tasa de rotación en 2020	Chile	Colombia
Tasa de rotación total de empleados	15,7%	12%
Tasa de rotación voluntaria de empleados	3,1%	3,8%

## 4.4. Compromiso de los empleados

En 2020, Colombia obtuvo un 79,4% de respuestas favorables en la plataforma *Rankmi*, con una cobertura del 82,7% y una meta del 79%.

En Chile, debido a la pandemia, se aplicó la medición “Pulso Covid” con una metodología diferente a la del año anterior. Debido al contexto de la pandemia, se consideró el Pulso-Covid como una herramienta alternativa, considerando aspectos de gestión frente a la crisis, atendiendo además al compromiso de los colaboradores. Esta encuesta obtuvo un 84,6% de respuestas favorables, con una cobertura del 83,9%, lo que fue valorado como positivo dentro de la empresa.

## 5. Salud y Seguridad ocupacional

### 5.1. Salud & Bienestar: Programas y beneficios

En Chile, contamos con programas de flexibilidad horaria, reconociendo el valor que nuestros colaboradores le dan a su tiempo. Contamos con un Banco de Horas, en el que los empleados disponen de 12 horas al año según sus propias necesidades, con un mínimo de 1 hora y un máximo de 4 horas por solicitud. Disponemos de cierre anticipado el jueves antes del viernes festivo. El horario del viernes (hasta las 16:45) se aplica el jueves anterior al viernes festivo. El horario es flexible los viernes en verano e invierno. Los empleados pueden salir a las 15:00 horas tres viernes durante el mes de julio. En enero y febrero, los empleados salen a las 15:00, una hora y 45 minutos antes del final normal de la jornada laboral.

Además, se concede un día administrativo al mes y una tarde libre el día del cumpleaños del empleado.

En cuanto al trabajo a distancia, tenemos la formalización de la modalidad de trabajo home office. Los colaboradores cuya función permite la modalidad de trabajo a distancia, tienen un home office permanente y mixto donde se combina el trabajo presencial y el home office.

En Colombia, hemos desarrollado el trabajo a distancia de nuestros colaboradores. El 81% de nuestros colaboradores utiliza esta opción. El promedio de horas diarias de trabajo flexible de los funcionarios es de 3,69. En relación al apoyo a las madres y padres, en Chile contamos con:

- Sala de lactancia, que ofrece un espacio adecuado para la extracción y almacenamiento de la leche materna.
- Sala de lactancia o de cuidadores (según requerimientos).
- Salida y regreso gradual de la licencia materna.
- Apoyo al jardín infantil.
- Seguro complementario para los niños.
- Asignación y permisos por nacimiento de hijos.
- Regalo de Navidad para niños de hasta 12 años.
- Días hábiles por nacimiento/adopción de hijos.

En Itaú Colombia contamos con 14 días calendario adicionales a los establecidos por la ley para la licencia materna. Además, en caso de fallecimiento de la madre, el Banco otorgará al padre 7 días hábiles de licencia remunerada adicionales a los asignados para la licencia de paternidad (8 días hábiles) y 5 días hábiles por fallecimiento de familiares.

## 5.2. Tasa de ausentismo laboral

Tasa de ausentismo	2018	2019	2020
Chile	6,5%%	5,7%	7,5%
Colombia	3,6%	10,0%	14,0%

# Dimensión ambiental

## 1. Huella de carbono

Unidad de la compañía	2019		2020	
	Emisiones totales (tCO <sub>2</sub> e)	Emisiones por ETC (tCO <sub>2</sub> e/ETC)	Emisiones totales (tCO <sub>2</sub> e)	Emisiones por ETC (tCO <sub>2</sub> e/ETC)
Itaú Corpbanca en Chile	19.464	3,47	12.217	2,34

Desglose de la huella de carbono en 2020 según fuentes de emisión:

<b>Alcance 1</b>	<b>324 (tCO<sub>2</sub> e)</b>	<b>2,65%</b>
<b>Alcance 2</b>	5.577 (tCO <sub>2</sub> e)	45,6%
<b>Alcance 3</b>	6.136 (tCO <sub>2</sub> e)	51,7%

## 2. Residuos generados

En 2020 Itaú Corpbanca generó un total de 3,09 tCO<sub>2</sub> en Chile a través de residuos destinados en vertederos (equivalente a 8.802 toneladas). Esto representó el 25,3% de nuestras emisiones de alcance 3.

## 3. Viajes de negocios

En 2020, Itaú Corpbanca generó un total de 349 tCO<sub>2</sub> en Chile a través de esta fuente, lo que representa el 2,87% de nuestras emisiones.