



# Memoria Integrada

2025



# Índice

## Razón Social

Banco Itaú Chile

## Rol Único Tributario

97.023.000-9

## Propiedad y forma jurídica

Sociedad anónima especial bancaria, cuyas acciones están inscritas en el Registro de Valores que lleva la CMF, regida por la Ley General de Bancos e Instituciones Financieras y, en lo pertinente, por la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas y la Ley N°18.045 sobre Mercado de Valores.

## Ubicación de la sede principal

Presidente Riesco N°5537, Las Condes, Santiago.

## Dirección postal

Casilla 80-D

## Sitio web

[www.ita.cl](http://www.ita.cl) / [ri.ita.cl](http://ri.ita.cl) / [ir.ita.cl](http://ir.ita.cl)

<b>1. Introducción</b>	<b>9</b>	<b>5. Gestión ambiental</b>	<b>133</b>
1.1 Mensajes de bienvenida	3	5.1 De la gestión a la cultura: personas como motor de cambio	134
1.2 Acerca de esta Memoria	10	5.2 Innovación y eficiencia: cuando la transformación digital reduce impactos	136
1.3 Acerca de Itaú	11	5.3 Cadena de valor y reconocimiento externo	139
1.4 Proceso de materialidad	15	5.4 Sistema de gestión ambiental	140
1.5 Proceso externo de verificación	16	5.5 Estrategia de descarbonización operacional	142
		5.6 Ecoeficiencia operacional	149
<b>2. Gestión estratégica</b>	<b>17</b>	<b>6. Social</b>	<b>158</b>
2.1 Estrategia del Banco hacia 2030	18	6.1 Nuestros equipos	159
2.2 Estrategia de Sustentabilidad	24	6.2 Diversidad, Equidad e Inclusión	163
2.3 Nuestros servicios y canales de venta	27	6.3 Ecosistema TODAS	170
2.4 Centralidad en el cliente	35	6.4 Atracción y retención de talentos	176
2.5 Desempeño económico	40	6.5 Ofertas de desarrollo	182
		6.6 Relaciones laborales	187
<b>3. Gobernanza corporativa</b>	<b>55</b>	6.7 Salud y bienestar	188
3.1 Estructura de propiedad	56	6.8 Derechos humanos	198
3.2 Relación con grupos de interés	70	6.9 Gestión responsable de proveedores	202
3.3 Buenas prácticas de Gobierno Corporativo	75	6.10 Inversión social	205
3.4 Ética e integridad	95	6.11 Vínculo con la sociedad: bienestar, movilidad y desarrollo	212
3.5 Gestión de riesgos	101	<b>7. Anexos</b>	<b>214</b>
3.6 Ciberseguridad y protección de datos	112	7.1 Hechos esenciales	215
		7.2 Opinión de verificadores	220
<b>4. Sustentabilidad en los negocios</b>	<b>116</b>	7.3 Informe anual Comité de Directores y Auditoría	222
4.1 Estrategia climática	117	7.4 Estados financieros	226
4.2 Finanzas sostenibles	123	7.5 Índice de estándares	227
4.3 Responsabilidad financiera	130	7.6 Otros anexos	246



# Mensajes de bienvenida

## Mensaje del Gerente General

GRI 2-22

### Conversando con el CEO, André Gailey

**Itaú está avanzando en su estrategia hacia 2030. ¿cómo se traduce esa hoja de ruta en prioridades concretas para el banco?**

En Itaú tenemos una cultura de evolución permanente, siempre con el cliente en el centro. Esa convicción guía nuestras decisiones estratégicas y nos impulsa a consolidarnos como el socio financiero de referencia de personas y empresas en Chile.

Nuestra hoja de ruta se estructura en tres prioridades: profundizar relaciones de largo plazo, liderar en experiencia y soluciones digitales de alto valor, y fortalecer un modelo operativo eficiente, rentable y escalable. Estas prioridades no solo orientan nuestro crecimiento, sino que también refuerzan la disciplina y consistencia con la que gestionamos el negocio.

El reconocimiento de nuestros clientes respalda ese camino. Por cuarto año consecutivo fuimos ratificados como el banco más recomendado en Chile según Ipsos Servitest, lo que confirma la solidez de nuestra propuesta de valor y calidad de nuestra experiencia.

Nuestra banca corporativa, Itaú Corporate, se ha posicionado como una plataforma para los negocios en Latinoamérica, apalancando nuestra presencia regional y la fortaleza de un grupo financiero con escala y liderazgo en la región. El fortalecimiento de Itaú Corporate en

Colombia y nuestra oficina de representación en Perú refuerzan nuestra posición como un socio estratégico en el eje andino, ampliando nuestra capacidad de acompañar a clientes en operaciones regionales y transfronterizas.

En banca minorista, hemos puesto el foco en elevar la experiencia y la calidad del servicio. En 2025 completamos la migración a Itaú X, nuestra plataforma que fortalece la cercanía entre el cliente y su ejecutivo, potenciando su capacidad de asesorar y ofrecer experiencias personalizadas, a través del uso de inteligencia artificial. Junto a esto relanzamos nuestro segmento Personal Bank, con herramientas de inversión, beneficios exclusivos y un modelo de atención diferenciado para segmentos de altas rentas.

Nuestra meta es seguir creciendo y consolidarnos como un banco competitivo, que cultiva relaciones de largo plazo, escucha activamente a sus clientes y les entrega la solidez, seguridad y bienestar que necesitan. Queremos avanzar en principalidad y para eso hemos trabajado en perfeccionar nuestra oferta de soluciones financieras, para acompañar a los clientes en los momentos más importantes de su vida.

Este enfoque lo desarrollamos de manera consistente en Chile y Colombia, fortaleciendo nuestra visión regional y asegurando estándares comunes en gobernanza, gestión de riesgos y sostenibilidad. Adicionalmente, estos avances se sostienen sobre una base financiera sólida,

con disciplina en capital, eficiencia operacional y una gestión prudente del riesgo, lo que nos permite crecer con responsabilidad y consistencia en el tiempo.

**En esta ruta, ¿qué soluciones destaca como grandes hitos en banca personas, empresas y corporativa?**

Nuestra transformación no es declarativa; se traduce en herramientas que simplifican las decisiones financieras cotidianas de nuestros clientes.

Avenue, por ejemplo, abrió el acceso al mercado accionario internacional de manera sencilla y directa, permitiendo invertir en activos y fondos globales en pocos pasos y en dólares. Hemos recibido muy buenos comentarios por parte de los usuarios, y este 2026 profundizaremos el acceso a esta herramienta, que permite administrar inversiones de manera directa, sin intermediarios, con el respaldo y la seguridad que nuestros clientes requieren.

Asimismo, estamos renovando nuestro programa de beneficios, simplificando el canje de Itaú Puntos y mejorando la oferta de descuentos y beneficios para clientes de tarjetas Blue, Black y Legend, alineándonos con sus preferencias y necesidades.

En el segmento empresas y corporaciones, la adquisición de Klap ampliará significativamente



nuestra propuesta de valor, incorporando nuevas capacidades de pago y gestión al portfolio de soluciones que ya ofrecemos a los usuarios. Esto se complementa con la nueva App Itaú Empresas y el recientemente inaugurado Business Center. Adicionalmente, lanzamos la nueva web de Itaú Corporate, solución de administración de nuestro segmento de grandes empresas, cuyo foco está en potenciar su plataforma de negocios en todo LATAM.

En todos estos avances hay un principio común: hacer más simple y relevante la experiencia financiera de nuestros clientes.

### En ese contexto, ¿cómo se integra la sustentabilidad en la estrategia y oferta de valor de Itaú?

La sustentabilidad no es un eje complementario; es la forma en que gestionamos el negocio. Está integrada en la evaluación de riesgos, en la asignación de capitales y en la definición de nuestras prioridades estratégicas, porque un modelo de negocio que no es sustentable no puede proyectarse en el tiempo. En Itaú miramos con una perspectiva de largo plazo, pensando en los próximos 100 años.

Entendemos que los factores ambientales, sociales y de gobernanza pueden influir razonablemente en la creación de valor y en la percepción de nuestros inversionistas. Por ello, los abordamos desde una perspectiva financiera y estratégica, integrándolos en nuestra gestión de riesgos y en nuestras decisiones de negocio.

Nuestra estrategia considera diversidad, transición climática, gobernanza y finanzas sostenibles. En este último punto hemos puesto un foco especial, impulsando instrumentos que acompañen la transición hacia una economía

más responsable. Hemos desarrollado alianzas con instituciones como Corporate Leaders Group for Climate Actions (CLG) y trabajado junto a gremios protagonistas en instalación de energías renovables, como ASESOL, para estructurar soluciones a medida.

Además, gestionamos el primer crédito azul en Chile, ampliando el alcance de la banca sostenible hacia nuevos ámbitos. Fuimos anfitriones del Congreso de Finanzas Sostenibles del Cono Sur de United Nations Environment Program for Finance Initiatives (UNEP-FI), consolidando nuestro liderazgo técnico y nuestro compromiso con estándares internacionales. Todo ello con el objetivo de acompañar a nuestros clientes en el entendimiento y aprovechamiento de las oportunidades que genera la transición climática y energética hacia nuestra meta de alcanzar la carbono neutralidad (Net Zero) al año 2050.

Por otra parte, hemos fortalecido nuestra reportabilidad tributaria y normativa en la medición realizada por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV) y el primer lugar en completitud del ranking de Governart con nuestra Memoria Integrada 2024. Esto refleja nuestro compromiso con la transparencia, la gobernanza y la consistencia en la divulgación de información relevante para el mercado.

La sustentabilidad, en definitiva, es una dimensión central de nuestra competitividad y resiliencia futura.

### Itaú ha sido reconocido como el mejor banco para trabajar en Latinoamérica, ¿cuánto se ha potenciado la cultura para obtener estos resultados?

La cultura es el principal factor detrás de nuestros reconocimientos en marca empleadora. En Itaú hablamos de la cultura “itubers”, que está basada en la colaboración, la excelencia, la diversidad y la responsabilidad. Son valores que desafían a nuestros equipos a superarse y, al mismo tiempo, les entregan un propósito común.

Este trabajo sostenido se refleja en resultados concretos: fuimos reconocidos como el segundo mejor lugar para trabajar en Chile por Great Place to Work, el tercero mejor para mujeres en el mismo ranking y el mejor lugar para el talento LGBTI+ según Equidad CL e incrementamos nuestro eNPS (Employee Net Promoter Score) a un nivel histórico de 90%.

Más allá de los reconocimientos, hemos construido un entorno donde las personas pueden desarrollarse con autonomía, aportar desde su talento y conciliar su vida laboral, personal y familiar. Nuestra cultura es dinámica y está en constante perfeccionamiento, y en 2025 agregamos un nuevo valor “Elegimos y tomamos decisiones”, que nos ayuda a comprender la necesidad de priorizar y enfocarnos en nuestras fortalezas, tal como lo hemos hecho en la toma de decisiones estratégicas de Itaú.

Estamos convencidos de que los resultados del negocio, tanto en Chile como en Colombia, son consecuencia directa del compromiso y diversidad de nuestros equipos, y que nuestras comunidades de afinidad “TODAS”, “Soy como Soy” y la nueva comunidad “ITuVoz”, nos ayudan a acortar brechas y a avanzar hacia una empresa cada vez más inclusiva e igualitaria.

### La reciente incorporación de una nueva directora refuerza la diversidad en la gobernanza. ¿Cómo están abordando el liderazgo femenino al interior del banco?

Nuestro compromiso con el liderazgo femenino es concreto y medible. Nos hemos propuesto alcanzar al menos un 45% de mujeres en posiciones de liderazgo, promoviendo activamente su participación en procesos de selección, desarrollo y promoción.

Abordamos este desafío desde una mirada integral, fortaleciendo internamente políticas de crecimiento y visibilización del talento femenino y promoviendo externamente alianzas con instituciones como la Pontificia Universidad Católica y ecosistemas como Women in Finance (WiF), que fomentan la participación de mujeres y niñas en carreras STEM.

La comunidad TODAS, con 55 facilitadoras y más de 1.500 integrantes en Chile y Colombia, cumple un rol clave en este proceso, ya que genera espacios de diálogo, identifica brechas y promueve acciones concretas para acelerar el liderazgo femenino.

En esta misma línea, y a nivel regional, seguimos fortaleciendo una cultura diversa e inclusiva en toda nuestra operación. En Colombia, donde las mujeres representan más del 50% de nuestra dotación, hemos avanzado de manera consistente en su participación en roles de liderazgo, alcanzando una presencia creciente tanto en el nivel ejecutivo como en la plana gerencial. Este progreso refleja una convicción clara: equipos diversos no solo enriquecen la toma de decisiones, sino que son fundamentales para construir un banco más cercano y resiliente. Avanzar en esta materia no es solo una meta de equidad; es una decisión estratégica que fortalece la calidad de nuestras decisiones y nuestra gobernanza.



## Más allá del negocio, ¿cómo fortalece Itaú su vínculo con la sociedad en Chile?

Nuestro compromiso con Chile trasciende la actividad financiera. Creemos que el deporte es un motor de transformación personal y social, y en coherencia con nuestro propósito de estimular el poder de transformación de las personas, hemos consolidado alianzas estratégicas como el patrocinio principal de la Maratón de Santiago y Viña, y de todo el circuito IRONMAN en Chile.

El running y el triatlón representan valores y comportamientos que compartimos: planificación, disciplina, constancia y búsqueda de la excelencia. Son principios que también definen nuestra forma de hacer banca.

Al mismo tiempo, impulsamos iniciativas de movilidad sustentable como Bike Itaú, que promueve hábitos saludables y contribuye al cuidado del medio ambiente. Hoy nuestros clientes y colaboradores pueden utilizar el servicio gratuitamente los domingos, incentivando una alternativa de transporte accesible y sostenible.

Por otra parte, ya contamos con cinco laboratorios de finanzas en universidades como la Pontificia Universidad Católica, Universidad de Chile, Universidad Adolfo Ibañez, USACH y Universidad de Concepción, con los que potenciamos las habilidades necesarias para los jóvenes profesionales que quieran integrarse al mundo financiero.

Así, reforzamos nuestro vínculo con la comunidad desde una mirada que integra bienestar, sustentabilidad y desarrollo urbano, coherente con nuestra visión de largo plazo en el país.

## ¿Qué podemos esperar de Itaú para 2026?

Definimos 2025 como un año de crecimiento, y esa trayectoria continuará en 2026. Sin embargo, el foco no estará solo en expandirnos, sino en consolidar todo lo avanzado.

Queremos que 2026 sea un año en el que nuestra competitividad se exprese con mayor claridad en una industria cada vez más dinámica y exigente. Consolidar significa profundizar nuestra propuesta de valor, potenciar eficiencias, fortalecer nuestra posición en segmentos estratégicos y seguir elevando la experiencia que entregamos a clientes personas y empresas.

Las capacidades que hemos desarrollado en digitalización, ciberseguridad, banca corporativa regional y banca empresas, y sobre todo en banca personas y experiencia de cliente, nos permiten enfrentar este nuevo ciclo con confianza y optimismo. Nuestro objetivo es claro: seguir siendo el socio financiero que nuestros clientes valoran y recomiendan.

Este 2026 partió con nuestra nueva campaña Hecho Contigo, que refleja la conexión que tenemos con las necesidades de nuestros clientes, y será el eje mediante el cual aumentaremos nuestra presencia de marca, relevando la utilidad y los beneficios que presenta nuestra oferta de valor para los clientes.

En un entorno cada vez más dinámico y exigente, nuestro compromiso es crecer con foco, disciplina y una mirada de largo plazo, consolidando un modelo competitivo y sostenible que resista los distintos ciclos económicos. Ese es el Itaú que proyectamos para 2026.





## Mensaje del Presidente del Directorio

### Ricardo Villela Marino

Estimado lector:

Reportar nuestro desempeño anual es mucho más que cumplir con una exigencia regulatoria. Es una instancia de rendición de cuentas ante nuestros accionistas, clientes y la sociedad, y una oportunidad para explicar con transparencia cómo gestionamos el Banco con una visión de largo plazo.

Esta Memoria aborda nuestro desempeño económico, social, ambiental y de gobernanza, y explica cómo integramos los temas más relevantes para nuestra industria, en la gestión de riesgos y en la definición de nuestra estrategia.

Bajo la convicción de convertirnos en el principal socio financiero de personas y empresas en Chile, avanzamos en la implementación de nuestro Plan Estratégico 2030. Esta hoja de ruta busca construir relaciones duraderas con nuestros clientes, basadas en experiencias consistentes y soluciones digitales de alto valor.

Durante 2025 fortalecimos nuestras plataformas digitales y nuestros espacios físicos de encuentro y atención. En paralelo, perfeccionamos las herramientas con las que nuestros ejecutivos asesoran a los clientes, destacando la implementación de Itaú X, nuestra plataforma digital que potencia la asesoría comercial y la relación con clientes. Junto con ello, avanzamos en el desarrollo de nuevas capacidades y canales, como la nueva plataforma web de Itaú Corporate, la App Itaú Empresas, el Business Center, Avenue, el modelo Advisors y el fortalecimiento de Personal Bank, hitos que reflejan el dinamismo en la incorporación de soluciones y funcionalidades a nuestra oferta de valor. Por otra parte, anunciamos el acuerdo para la adquisición de Klap, que nos permitirá fortalecer nuestra propuesta de valor para comercios y empresas, además de reforzar nuestra competitividad en el mercado financiero local.

En coherencia con esta hoja de ruta, Itaú Colombia inició una nueva etapa de ajuste, definiendo la venta de la cartera de activos, pasivos y clientes con foco en la banca minorista en Colombia y Panamá, con el objetivo de concentrarse en Itaú Corporate,

Tesorería y sus filiales Itaú Comisionista de Bolsa e Itaú Fiduciaria, manteniendo la banca privada a través de Itaú Miami. Esta decisión —sujeta a las aprobaciones regulatorias— reafirma el compromiso de largo plazo del Grupo Itaú con Colombia y responde a un modelo más enfocado y eficiente. En conjunto, estas medidas fortalecen nuestra posición competitiva en la región y consolidan una estructura más robusta para seguir generando valor. Asimismo, reflejan la responsabilidad del Directorio de resguardar la eficiencia del capital y orientar la estrategia hacia segmentos donde contamos con claras ventajas competitivas.

En 2025, la economía mundial creció 3,3% en un contexto de desaceleración, alta incertidumbre geopolítica y tensiones comerciales, con la inflación moderándose gradualmente y un desempeño dispar entre regiones. Chile, por un lado, creció cerca de 2,3%, impulsado por el consumo y la inversión en minería y energía, con una inflación convergiendo hacia la meta y fundamentos macroeconómicos sólidos, aunque en un entorno de volatilidad externa; en tanto Colombia expandió su economía en torno a 3%, apoyada principalmente en servicios y consumo, pero enfrentando mayores presiones fiscales y externas, una inflación sobre la meta y un escenario de mayor cautela monetaria e incertidumbre política.

A pesar de este entorno dinámico y exigente, el resultado consolidado atribuible a los tenedores patrimoniales alcanzó \$428.092 millones, lo que representa un crecimiento de 13,7% respecto del año anterior. Este desempeño se logró en un contexto de bajo dinamismo crediticio en Chile y Colombia, lo que evidencia la resiliencia de nuestro modelo de negocio y la disciplina en la gestión del capital y del riesgo.

Ante el menor crecimiento de la cartera, la generación de ingresos estuvo marcada por mayor foco en el objetivo de principalidad. Lo anterior derivó en una mejora en el mix de ingresos, consiguiendo un mayor resultado por comisiones (que alcanzaron \$216.841 millones a nivel consolidado), estabilidad en el margen financiero —potenciada por el desarrollo de la





tesorería de clientes—, contención de los spreads comerciales, capturando el efecto positivo del destacado crecimiento en la cartera de captaciones de clientes y mejora en la gestión de riesgos de mercado.

A su vez, durante 2025 destacó la disciplina en el control de gastos y del riesgo de crédito, sobresaliendo en la industria en términos de mejora relativa en los niveles de costo de crédito.

De esta manera, en Chile la utilidad alcanzó \$422.297 millones, reflejando la fortaleza de nuestra operación principal. En tanto que, en Colombia, la utilidad fue de \$5.795 millones, coherente con el proceso de transición estratégica orientado a focalizar el negocio y fortalecer la eficiencia en el uso del capital.

En coherencia con los resultados obtenidos y con una política financiera equilibrada, el Directorio acordó proponer a la Junta de Accionistas la distribución del 60% de las utilidades del ejercicio 2025, equivalente a \$256.855 millones, manteniendo el 40% restante como utilidades retenidas para fortalecer la base de capital y respaldar el crecimiento futuro del Banco. Durante el ejercicio, alcanzamos además un nivel de capitalización consistente con nuestro apetito de capital revisado, lo que nos permite contar con mayor flexibilidad en la gestión del capital y sostener, hacia adelante, niveles de distribución de dividendos superiores a los observados en el pasado, en línea con una política financiera prudente y sostenible.

El Directorio ha mantenido una supervisión activa del perfil de riesgo del Banco, asegurando consistencia entre estrategia, apetito de riesgo y sostenibilidad financiera.

Esta gestión disciplinada se refleja también en las opiniones crediticias de las agencias calificadoras. Durante 2025, Feller Rate e ICR Chile elevaron la calificación de Itaú Chile a AAA en escala nacional, la máxima categoría posible. Además, durante 2025 Standard & Poor's cambió su perspectiva de "estable" a "positiva". Estas opiniones crediticias reflejan la solidez de nuestra solvencia, la estabilidad de nuestra rentabilidad y la calidad de nuestro gobierno corporativo, reforzando la confianza del mercado en la capacidad del Banco para sostener su crecimiento en el largo plazo.

En coherencia con esta mirada de largo plazo, durante 2025 profundizamos también nuestra agenda de sostenibilidad. Actualizamos nuestro enfoque para avanzar hacia una estrategia más transversal y alineada con la realidad local. Definimos cuatro pilares que ordenan nuestro trabajo: Diversidad y desarrollo; Finanzas sostenibles; Transición climática; y Gobernanza y conducta.

El Directorio ha acompañado activamente este proceso, asegurando que los factores ASG se integren en la gestión de riesgos, la planificación estratégica y la toma de decisiones de inversión. Asimismo, hemos avanzado en la adecuación progresiva de nuestros procesos al marco regulatorio emergente, en línea con los estándares IFRS S1 y S2, con especial foco inicial en los requerimientos asociados al cambio climático.

Estamos avanzando en acciones concretas: fortalecimos la diversidad e inclusión, ampliamos progresivamente nuestras finanzas sostenibles, acompañamos a clientes en su transición climática y reforzamos nuestra gobernanza. Todo ello con una visión clara y en función de la creación de valor de largo plazo.

En materia de gobierno corporativo, a fines de 2025 el Directorio tomó conocimiento de dos renuncias y anunció dos reemplazos relevantes. El 16 de diciembre, el director independiente Kevin Cowan Logan presentó su renuncia para asumir un nuevo rol como consejero del Banco Central de Chile. En su reemplazo fue designado Gustavo Ortiz Ramírez, quien asumió el 01 de enero de 2026 hasta la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, fijada para el 9 de abril de 2026. Asimismo, se aceptó la renuncia del director suplente Rogério Braga, efectiva al 31 de diciembre de 2025, siendo designada en su lugar Azucena Arbeleche, también a partir del 01 de enero de 2026.

Agradecemos sinceramente la contribución de Kevin Cowan por su liderazgo en los Comités de Auditoría y de Directores. Del mismo modo, reconocemos el valioso aporte de Rogério Braga, tanto en su calidad de director durante más de cinco años como en su rol ejecutivo en el proceso de crecimiento y transformación del banco. Ambos dejaron una huella importante en nuestra institución. Asimismo, valoramos el rol desempeñado por Gustavo Ortiz tras la renuncia de Kevin Cowan, así como la incorporación de Azucena Arbeleche al Directorio. Su destacada trayectoria profesional y

experiencia en funciones públicas aportan nuevas perspectivas a esta instancia. Estos cambios fortalecen la diversidad de miradas y competencias del Directorio, consolidando una gobernanza robusta y alineada con los desafíos estratégicos del Banco.

El ejercicio de 2025 estuvo cargado de novedades y progresos para la operación, por lo que los invito a recorrer esta Memoria Integrada con atención y perspectiva. En estas páginas se reflejan no solo nuestros resultados, sino también la solidez de nuestra gobernanza, la disciplina de nuestra gestión y la convicción estratégica que guía nuestro proyecto de largo plazo.

Reafirmamos nuestro compromiso con Chile y Colombia, gestionando con prudencia, transparencia y responsabilidad, y creando valor sostenible para nuestros clientes, colaboradores y accionistas.



# Principales avances 2025

## Solidez financiera

### \$428.109

millones de utilidad atribuible

creciendo 13,6%, impulsado por mayor principalidad de clientes, mayores ingresos por comisiones y disciplina en la gestión de gastos.



**Clasificación AAA ratificada** por Feller Rate e ICR, respaldando la solidez financiera del Banco y una gestión prudente del riesgo.

### \$28,9

billones en colocaciones

cartera consolidada con crecimiento de 3,6%, impulsada por vivienda y crédito comercial.



1° en **crecimiento hipotecario en Chile** con expansión de 9,1%, alcanzando 8,8% de participación de mercado.

## Transformación digital

### \$60.000

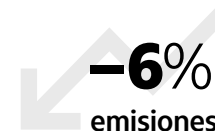
millones en inversión tecnológica

destinados a infraestructura, datos, inteligencia artificial, modernización de sucursales y desarrollo del modelo omnicanal a través de ItaúX.

## Gestión ambiental

**Certificación ISO 14.001**

reafirmando una gestión ambiental robusta y procesos alineados con estándares internacionales.



### -6%

emisiones de carbono

operacionales con relación al año 2024.

## Finanzas sostenibles

### MM\$310.489

en cartera de finanzas sostenibles

incluyendo el **primer Crédito Azul de Chile** y avances en la reducción de emisiones operacionales por tercer año consecutivo.

## Inversión social

### \$3.593

millones en inversión social

a los que se suman \$241 millones ejecutados por Fundación Itaú, beneficiando a 37.637 personas en 2025.



## Experiencia de clientes

1° lugar en satisfacción de clientes NPS en cuatro segmentos:

- 1° Personas
- 1° Rentas Altas
- 1° Empresas
- 1° Pyme
- 2° Corporaciones



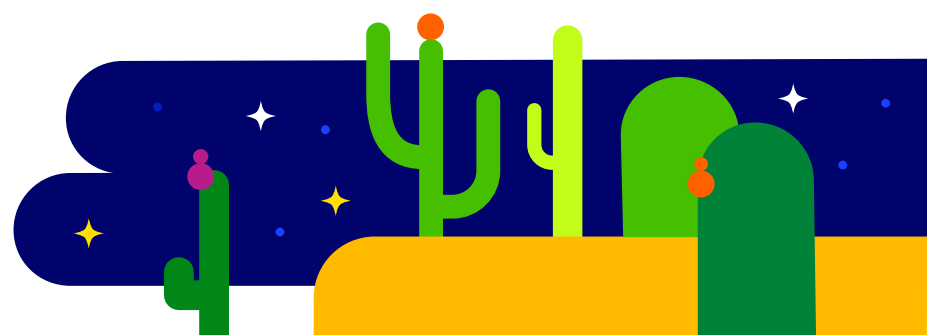
## Experiencia colaboradores

de colaboradores uno de los niveles más altos de compromiso laboral en la industria.

### 75.979

horas de capacitación

Con 99% de colaboradores formados durante 2025.





# Capítulo 01

# Introducción



GRI

2-2

2-3

2-4

2-12

**Esta Memoria Integrada presenta el desempeño económico, social, ambiental y de gobernanza, así como los principales criterios utilizados para gestionar el negocio en un entorno regulatorio y competitivo exigente. El documento refleja cómo los temas materiales identificados se integran en la estrategia, la gestión de riesgos y la toma de decisiones, en coherencia con los marcos normativos vigentes y con la evolución del grupo Itaú. Su estructura busca facilitar una lectura conectada entre materialidad, estrategia, gobernanza y resultados del período.**

## 1.2. Acerca de esta Memoria

La presente Memoria Integrada divulga información sobre los aspectos económicos, sociales, ambientales y de gobernanza de Banco Itaú Chile (en adelante indistintamente “Itaú Chile”, el “Banco” o la “Compañía”) para el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2025, considerando las operaciones en Chile y Colombia, cumpliendo así con el compromiso de reportabilidad anual de la compañía.

Esta Memoria ha sido elaborada de conformidad con lo establecido en la Norma de Carácter General N°30 (NCG 30), con sus modificaciones incorporadas por la Norma de Carácter General N°461 (NCG 461) y con los requerimientos de la Norma de Carácter General N°519 (NCG 519), todas emitidas por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). En línea con la NCG N°461, se integran indicadores del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) aplicables a la industria de banca comercial, así como algunos indicadores del Corporate Sustainability Assessment (CSA) de S&P Global, cuya evaluación permite la participación de Itaú Chile en índices de la familia Dow Jones Best in Class.

La información de sostenibilidad divulgada en esta Memoria corresponde al mismo período anual 2025 que los estados financieros. Esta es presentada bajo la estructura de: Gobernanza, Estrategia, Gestión de Riesgos y Métricas y Objetivos.

En materia de clima (NIIF S2), reportamos la gobernanza del Directorio y sus Comisiones, la estrategia frente a riesgos físicos y de transición en distintos horizontes, la gestión integrada al marco de riesgo y las métricas y objetivos disponibles para 2025, incluido el inventario de emisiones en fase de transición. El detalle operativo y metodológico se encuentra en los capítulos Gobernanza Corporativa y Sustentabilidad en los Negocios.

Los Estados Financieros Consolidados de Itaú Chile al 31 de diciembre de 2025 se encuentran disponibles en la sección Anexos. Estos presentan información consolidada del grupo Itaú Chile, cuyo alcance abarca además del Banco, a sus filiales nacionales e internacionales: Itaú Colombia S.A. (en adelante, Itaú Colombia), Itaú Panamá S.A., Itaú Chile Sucursal de Nueva York y la oficina de representación en Lima, Perú.

No se incorporan ajustes asociados a participaciones minoritarias. La divulgación se construye sobre criterios de materialidad financiera y de impacto, priorizando los temas más relevantes para nuestros grupos de interés y presentando información consolidada de Chile y Colombia.

La Memoria Integrada 2025 no incluye actualizaciones ni re-expresiones de información correspondiente a períodos anteriores. Su publicación se realizó el 25 de marzo de 2026.



## 1.3. Acerca de Itaú

NCG 461

2.1.i

2.1.ii

2.1.iii

2.1.iv

2.2

6.2.vii

GRI 2-1

Somos un Banco comercial universal con sede en Chile y sucursales en todas las regiones del país. Además, desarrollamos nuestras operaciones en Colombia, y contamos con una sucursal en Nueva York, Estados Unidos, una oficina en Panamá y una oficina de representación en Lima, Perú.

Nuestra oferta abarca una amplia gama de productos y servicios financieros para personas, empresas e inversionistas, combinando una sólida presencia local con capacidades regionales y estándares internacionales de gestión.

**Formamos parte del grupo Itaú Unibanco, el Banco privado más grande de Brasil, el mayor en activos de la región y una de las mayores instituciones financieras del continente americano, consolidándose como una de las marcas más valiosas de América Latina<sup>1</sup>. Actualmente, Itaú Chile representa aproximadamente el 18,4% del portafolio de colocaciones de Itaú Unibanco, cuyas operaciones están presentes en 18 países y presta servicios a más de 70 millones de clientes.**

<sup>1</sup> Marca más valiosa en América Latina en 2023 y segunda marca más valiosa en 2025, según Ranking "Global 500" 2023, elaborada por la consultora Brand Finance.



### 1.3.1. Nuestras marcas y alcance<sup>2 3</sup>

Bajo la marca **Itaú Chile** ofrecemos productos y servicios, consolidando una propuesta integral para personas y empresas.

#### NUESTRA RED

130

sucursales en Chile

93<sup>4</sup>

edificios físicos en Chile

1

centro de inversión

14

sucursales digitales

8

instalaciones propias

1

sucursal en Nueva York

1

oficina de representación en Perú

#### OPERACIONES EN COLOMBIA

64

sucursales físicas

3

instalaciones propias

1

oficina en Panamá

<sup>2</sup> Itaú Chile no cuenta con patentes relevantes o significativos a informar.

<sup>3</sup> Itaú Chile no depende de patentes o licencias, ni sustancialmente de contratos industriales, comerciales o financieros (incluyendo contratos con clientes o proveedores).

<sup>4</sup> Al 31 de diciembre de 2025.



### 1.3.2. Nuestro poder de transformación

**Durante los últimos años, hemos impulsado un proceso de transformación integral orientado a establecernos como un Banco simple, ágil, eficiente y centrado en el cliente.**

Estamos consolidando los avances alcanzados en los últimos años, impulsando una gestión cada vez más enfocada en entregar soluciones financieras completas, relevantes y de alta calidad para personas y empresas. El compromiso es seguir respondiendo de manera responsable y sostenible a las necesidades de nuestros clientes, fortaleciendo al mismo tiempo la solidez y resiliencia del Banco.

Contamos con atributos que continúan marcando nuestra identidad —marca, presencia, cultura, disciplina financiera y enfoque en sostenibilidad— y que siguen siendo habilitadores esenciales para proyectar nuestro crecimiento. Estos elementos, junto con un modelo operativo que evoluciona hacia una mayor eficiencia y escalabilidad, nos permiten avanzar con una mirada de largo plazo.



### 1.3.3. Nuestros valores

La fuerza de la **cultura ituber**, que promueve la excelencia, la colaboración y la capacidad de desafiar el statu quo, se ha consolidado como un motor clave de nuestra forma de hacer las cosas. Este sello cultural es el que nos permite seguir transformándonos para responder mejor a un entorno competitivo, dinámico, y a las expectativas cambiantes de nuestros clientes.



#### → 01

La ética es innegociable.

#### → 02

Queremos diversidad e inclusión:

- » Ser ituber es ser tan diverso como nuestros clientes.
- » Ser ituber es estar abierto a diferentes puntos de vista.
- » Ser ituber es ser uno mismo y expresarse de forma transparente.

#### → 03

Trabajamos para el cliente:

- » Ser ituber es hacer todo para encantar al cliente.
- » Ser ituber es innovar a partir de las necesidades del cliente.
- » Ser ituber es hacerlo simple, siempre.

#### → 04

Reconocemos que no sabemos todo:

- » Ser ituber es mirar hacia afuera y aprender todo el tiempo.
- » Ser ituber es probar, error, aprender y mejorar.
- » Ser ituber es usar los datos intensamente para aprender y tomar las mejores decisiones.

#### → 05

Hacemos elecciones y tomamos decisiones:

- » Ser ituber es tener el coraje para posicionarse.
- » Ser ituber es saber priorizar.
- » Ser ituber es saber hacer renuncias.

Nuevo valor 2025

#### → 06

Avanzamos juntos:

- » Ser ituber es confiar y saber trabajar con autonomía.
- » Ser ituber es ayudar y pedir ayuda.
- » Ser ituber es ser un solo Itaú.

#### → 07

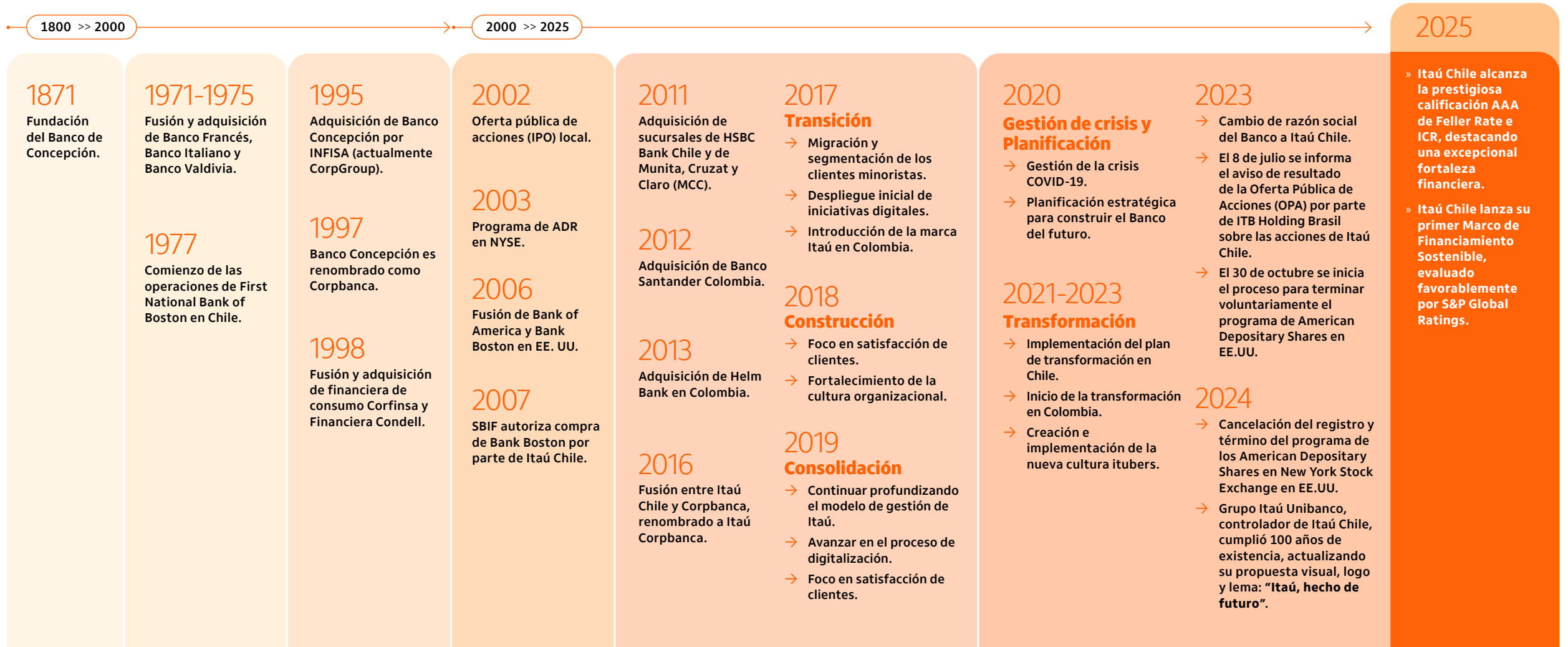
Nos mueve el resultado:

- » Ser ituber es ser ambiciosos en los objetivos y eficiente en la ejecución.
- » Ser ituber es buscar siempre el crecimiento sostenible.
- » Ser ituber es generar impacto en la sociedad.



### 1.3.4. 154 años de historia

Somos el Banco privado más antiguo de Chile. Desde la fundación del Banco Concepción en 1871, hemos evolucionado, adaptándonos a los cambios del entorno y manteniendo siempre al cliente en el centro.



## 1.4. Proceso de materialidad

### 1.4.1. Enfoque general y proceso<sup>5</sup>

NCG 461 / 519

9.1

GRI

3-1

3-2

CSA

1.3.3

1.3.4

1.3.5

En el Banco contamos con un proceso de materialidad que se actualiza anualmente desde 2022, como parte de nuestro sistema de gestión y de apoyo a la toma de decisiones estratégicas. Durante 2025, este proceso se actualizó incorporando los requerimientos de divulgación establecidos en la NCG N°519, en alineación con los estándares internacionales NIIF S1 y NIIF S2.

El análisis considera tanto los impactos de nuestra actividad sobre la economía, la sociedad y el medioambiente, como los riesgos y oportunidades que estos asuntos representan para el desempeño financiero y la creación de valor de largo plazo del banco, integrando la perspectiva de impacto y la perspectiva financiera del negocio (doble materialidad). Este enfoque se basa en la gestión histórica de temas financieramente relevantes y en su integración con nuestros modelos de riesgos financieros y no financieros, el sistema de Gobierno Corporativo y la planificación estratégica, considerando los impactos sobre clientes, colaboradores, proveedores y comunidades.

El proceso incorporó la visión de la alta administración y de áreas estratégicas del banco, a través de la implementación de 25 entrevistas semi estructuradas a gerencias estratégicas del banco, permitiendo actualizar la priorización de los temas materiales en función del entorno, la estrategia y el modelo de negocio. Como resultado del ejercicio 2025, se redefinió el universo de temas materiales, reduciendo su número de 15 a 13.

### 1.4.2. Lista de temas materiales

Los temas materiales priorizados fueron revisados por la Gerencia de Sustentabilidad, la Comisión Superior Ejecutiva y aprobados por el Directorio. Para el año 2025, los 13 temas materiales definidos se agrupan en las siguientes dimensiones:

#### Gobernanza

- **Ciberseguridad y protección de la información:** Aseguramos la continuidad operativa y la protección de datos mediante sistemas avanzados de prevención y defensa.
- **Digitalización y soluciones innovadoras con foco en el cliente:** Transformamos nuestros procesos con soluciones digitales que simplifican y mejoran la experiencia del cliente.
- **Comportamiento ético y conducta en el mercado:** Promovemos una actuación íntegra, garantizando relaciones responsables.
- **Rentabilidad sostenible:** Buscamos un crecimiento rentable a largo plazo mediante eficiencia, innovación y una gestión prudente del riesgo.
- **Integración de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en la gestión financiera y de riesgos:** Integramos riesgos y oportunidades ASG en nuestra gestión de créditos para generar valor y contribuir a la mitigación del cambio climático.

#### Social

- **Inclusión y educación financiera:** Impulsamos la inclusión y el acceso a herramientas financieras para apoyar a grupos más vulnerables.
- **Cultura organizacional y gestión de talentos:** Fomentamos un ambiente que atrae y desarrolla talentos, fortaleciendo nuestra competitividad.
- **Diversidad, equidad e inclusión:** promovemos un entorno laboral diverso, equitativo e inclusivo que valore y respete a todas las personas.
- **Promoción del desarrollo social:** Contribuimos al progreso del país mediante programas y alianzas que impulsan educación y empleabilidad.
- **Salud integral de colaboradores:** Priorizamos el bienestar integral — físico, emocional, social y financiero — de quienes forman parte del banco.
- **Compromiso con los derechos humanos:** Garantizamos prácticas responsables en toda la cadena de valor para proteger derechos fundamentales y prevenir riesgos.

#### Medioambiente

- **Transición hacia una economía baja en carbono:** Gestionamos riesgos y oportunidades climáticas impulsando metas y acciones hacia la descarbonización.
- **Ecoeficiencia operacional:** Reducimos nuestro consumo de recursos y promovemos prácticas sostenibles en nuestras operaciones.

<sup>5</sup> El detalle operativo y metodológico se encuentra en los capítulos Gobernanza Corporativa y Sustentabilidad en los Negocios.



### 1.4.3. Avances en la implementación de IFRS S1 y S2

NCG 461 / 519

9.2

GRI

2-5

2-14

En comparación con períodos anteriores, el proceso de materialidad 2025 refleja un avance metodológico al profundizar la conexión entre impactos, riesgos financieros y oportunidades, y su alineación con los estándares NIIF S1 y NIIF S2. Durante este ejercicio se identificaron 24 riesgos y oportunidades materiales (IROS), los cuales, una vez priorizados y aprobados, serán divulgados conforme a la estructura y plazos definidos. Reconocemos que este es un proceso evolutivo, que continuará fortaleciéndose en los próximos períodos.

## 1.5. Proceso externo de verificación

El contenido de esta Memoria ha sido sometido a un proceso de verificación limitada independiente externa. Los indicadores verificados se encuentran en la carta de verificación<sup>6</sup>. Ante cualquier duda o sugerencias respecto a este documento, pueden contactarse a [sustentabilidad@itau.cl](mailto:sustentabilidad@itau.cl) o [ir@itau.cl](mailto:ir@itau.cl).

La Memoria fue revisada y aprobada por la Comisión Superior de Divulgación de Información, compuesta por el Gerente General y los gerentes corporativos de finanzas, legal, riesgo y tesorería. Adicionalmente, el Directorio revisó, aprobó y validó la Memoria Integrada, así como el propósito de la Compañía, las declaraciones de valores o misión, las estrategias, políticas y objetivos relacionados con el desarrollo sostenible.





## Capítulo 02

# Gestión estratégica

La gestión estratégica del Banco define las prioridades, metas y criterios que orientan la asignación de recursos y la toma de decisiones en el corto, mediano y largo plazo. Estas definiciones se construyen considerando los temas materiales identificados y el marco de apetito por riesgo vigente, asegurando coherencia entre el entorno, la estrategia y la gestión financiera.

De este modo, la estrategia constituye el punto de conexión entre los riesgos relevantes, las oportunidades del negocio y los resultados del período, incorporando una mirada de largo plazo que asegura la sostenibilidad del modelo y su coherencia con los objetivos estratégicos del Banco. Nuestra capacidad de entregar valor a los clientes proviene de la oferta de productos de su interés, pensados en aportar soluciones concretas a sus necesidades en el día a día. Tenemos claridad de que esto solo es posible mediante una comprensión clara de lo que las personas buscan. Combinada con el uso de metodologías digitales eficientes y preparadas para crear y probar soluciones en el tiempo que demanda el cliente.

## 2.1. Estrategia del Banco hacia 2030

Durante 2025 avanzamos en la consolidación de nuestro Plan Estratégico 2030, cuyo propósito es posicionar a Itaú como el principal socio financiero de personas y empresas. Buscamos construir relaciones duraderas y relevantes, entregando experiencias consistentes y soluciones digitales efectivas. Bajo esta visión, proyectamos un crecimiento que combine rentabilidad y responsabilidad, anticipándonos a las necesidades de nuestros clientes y a las dinámicas del mercado.

**Nuestro objetivo al 2030 es convertirnos en el Banco líder en experiencia de cliente y en el desarrollo de soluciones digitales de alto valor, sustentados en un modelo de negocio eficiente, rentable y escalable, capaz de crecer y expandirse de manera sostenible.**

Este enfoque apunta a fortalecer nuestra posición competitiva, consolidar nuestro rol en el sistema financiero y desarrollar valor duradero para la organización para todos nuestros grupos de interés.

Como parte del Grupo Itaú Unibanco —una de las principales instituciones financieras de América Latina— contamos con una plataforma robusta que nos permite apalancar capacidades, conocimiento y mejores prácticas. Ello nos facilita acelerar nuestra transformación y avanzar de manera consistente hacia el cumplimiento de nuestras metas estratégicas.

En este contexto, actualizamos la estrategia corporativa de Itaú Chile para responder a los desafíos estructurales del negocio, las demandas regulatorias y sociales, y la evolución del mercado financiero local y global.

Nuestra Estrategia 2030 establece un nuevo nivel de ambición para el Banco y define los pilares necesarios para asegurar un crecimiento sostenible, rentable y centrado en el cliente, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo económico y social del país e impulsando iniciativas que fomenten la innovación y el progreso de Chile.

Para cumplir el objetivo 2030, esta estrategia se estructura en torno a **cuatro pilares transformacionales**:



### Relación con el Cliente

Fortalecer una relación omnicanal, cercana y relevante, aumentando la principalidad y la recurrencia.



### Soluciones Financieras Integradas y Diferenciadoras

Ofrecer productos, servicios y asesoría —digital y humana— que aporten valor y acompañen el día a día de clientes personas y empresas.



### Eficiencia y Escalabilidad Operativa

Avanzar hacia un modelo operativo más liviano, digital, flexible y sostenible.



### Habilitadores Estratégicos

Potenciar las capacidades críticas en tecnología, data, talento, cultura y resiliencia operativa, que permiten viabilizar la estrategia.

Esta visión implica evolucionar hacia una organización más ágil, eficiente y preparada para escalar, capaz de crecer con sostenibilidad y liderar más allá del resultado financiero. Queremos ser el Banco preferido: relevantes en el día a día, con productos y experiencias que se usen, valoren y recomienden.

El modelo de gestión estratégica traduce esta ambición en objetivos concretos mediante la definición de Objetivos y Resultados Clave (OKR) los que se alinean con los objetivos estratégicos, asegurando coherencia entre la estrategia, la ejecución y los resultados.

NCG 461 4.1

Estos pilares estratégicos también se reflejan en Itaú Colombia, donde seguimos avanzando en un proceso de transformación orientado a situar a los clientes en el centro de la operación.

Para asegurar la **coherencia de este proceso en ambos países**, estos pilares se materializan a través de **tres ejes propios que orientan nuestra gestión**:

**Banco Ágil:**

Crecer eficientemente, y generar valor a nuestros accionistas de una forma sustentable.

**Banco Eficiente:**

Ofrecer una experiencia diferenciada a nuestros clientes, de forma eficiente y acorde a las necesidades del negocio y accionista.

**Banco Rentable:**

Entregar una experiencia simple y omnicanal, apalancando diversas capacidades Digitales.

En el marco de la estrategia regional del Grupo Itaú y en coherencia con la Estrategia 2030, durante 2025 Itaú Colombia avanzó en una nueva etapa de su ajuste estratégico, anunciando un ajuste estratégico de banca minorista en Colombia y Panamá, concentrando su modelo de negocio en Itaú Corporate, sus filiales Itaú Comisionista de Bolsa e Itaú Fiduciaria, y en Tesorería, manteniendo la oferta de banca privada a través de Itaú Miami.

Esta decisión se materializa mediante un acuerdo para la cesión de activos y pasivos del negocio minorista a Banco de Bogotá S.A. y Banco de Bogotá Panamá, operación sujeta a las aprobaciones regulatorias correspondientes, y reafirma el compromiso de largo plazo del Grupo Itaú con Colombia, en línea con un modelo más enfocado, eficiente y escalable.

La Estrategia 2030 incorpora de manera transversal elementos de sustentabilidad como habilitador, alineados con los lineamientos regulatorios (NCG N°461 y NCG N°519) y con los estándares internacionales evaluados por el Corporate Sustainability Assessment (CSA). En particular, la estrategia fortalece la resiliencia operativa, la gestión responsable del riesgo, el desarrollo de talento y cultura, la seguridad y uso ético de datos, la digitalización responsable, la eficiencia operacional y un gobierno corporativo sólido, habilitando un crecimiento sostenible y de largo plazo.

## 2.1.1. Horizontes de tiempo relevantes

En la siguiente tabla indicamos los horizontes de tiempo de corto, mediano y largo plazo, relevantes para Itaú Chile en consideración a la vida útil de sus activos o infraestructura.

	Horizonte de tiempo de corto plazo	Horizonte de tiempo de mediano plazo	Horizonte de tiempo de largo plazo
<b>Activo fijo</b>	5 años	10 años	90 años
<b>Intangible</b>	3 años	4 a 5 años	10 años





## 2.1.2. Planes de inversión

NCG 461

3.1.v

4.3.i

4.3.ii

4.3.iii

4.3.iv

**El plan de inversiones se gestiona bajo una metodología ágil, lo que permite que sea flexible y se adapte continuamente a las prioridades estratégicas del Banco, enfocadas tanto en el cliente como en las necesidades para desarrollar y evolucionar los distintos negocios con altos niveles de seguridad para nuestros clientes.**

Estas inversiones son financiadas directamente por el Banco, y buscan fortalecer sus capacidades digitales y consolidarlo como un habilitador de innovación y de soluciones que generen valor para los clientes.

### Planes de inversión materializados por año

	2024	2025
<b>Infraestructura</b>	\$4.400 millones	\$9.900 millones
<b>Tecnología</b>	\$50.000 millones	\$55.000 millones

En este marco, se impulsan iniciativas para aumentar la agilidad y flexibilidad en la entrega de productos y servicios, aprovechando las capacidades que ofrecen las tecnologías emergentes, por lo que su composición puede cambiar y evolucionar a lo largo del año.

### Inversiones de Tecnología

#### → Productos Digitales Banca Minorista

Desarrollamos soluciones digitales para clientes minoristas, con foco en aumentar la principalidad<sup>7</sup> y el crecimiento. Mejoramos el modelo de atención, transformando la experiencia digital de clientes y ejecutivos mediante tecnologías innovadoras que permiten una oferta de valor diferenciada y personalizada.

**Monto estimado a invertir: MM\$21,2**

#### → Productos Digitales Banca Corporate

Fortalecemos nuestras plataformas digitales para empresas, ofreciendo experiencias que sean nuevas y distintivas para potenciar la competitividad de nuestros clientes corporativos.

**Monto estimado a invertir: MM\$12**

#### → Tesorería Digital

Invertimos en el desarrollo del negocio de tesorería, creando productos digitales que mejoran la experiencia del cliente y fortalecen el uso intensivo de datos para decisiones rentables y con menor riesgo.

**Monto estimado a invertir: MM\$4,5**

#### → Evolución Tecnológica

Renovamos infraestructura e impulsamos iniciativas de datos e inteligencia artificial (IA), adoptando tecnologías que nos diferencien en el mercado, aceleren la estrategia de negocio y aumenten la productividad.

**Monto estimado a invertir: MM\$12,2**

#### → Otras Inversiones

Inversiones en las áreas de apoyo, fortaleciendo nuestras capacidades de riesgo, crédito, finanzas, personas y performance. Estas mejoras buscan optimizar la gestión interna y asegurar una operación más ágil, eficiente y alineada con una experiencia de servicio de excelencia.

**Monto estimado a invertir: MM\$5,1**

### Inversiones de Infraestructura

El foco de este año estuvo en modernizar nuestras sucursales, renovando sectores estratégicos orientados a la atención de clientes. Incorporamos un diseño más acogedor y funcional, pensado para ofrecer la mejor experiencia y mantener la calidad de servicio que nos caracteriza, respaldada por infraestructura innovadora.

**Monto estimado a invertir: MM\$9,9**

## Innovación y Desarrollo

La innovación está presente de forma transversal en el Banco, integrándose en nuestra cultura, en la gestión de proyectos y en el desarrollo continuo de nuestros equipos. En línea con nuestra estrategia de transformación y la consolidación del modelo operativo digital, durante 2025 fortalecimos nuestra capacidad para desarrollar soluciones innovadoras, promover el uso responsable de datos y ampliar la adopción de nuevas tecnologías en nuestras operaciones, productos y servicios.

En 2025 profundizamos estos esfuerzos a través de tres líneas principales:

### 1. Impulso a la innovación aplicada y adopción de nuevas tecnologías

En línea con nuestros objetivos estratégicos, durante 2025 impulsamos proyectos que integran inteligencia artificial, analítica avanzada, automatización y seguridad digital, fortaleciendo un modelo de operación más robusto, eficiente y centrado en el cliente. Gracias a las siguientes herramientas, avanzamos en la optimización de procesos, la mejora de la experiencia y la gestión más proactiva de riesgos.

Entre los hitos más relevantes destacan:

- Evolución del modelo ItaúX, reforzando nuestra experiencia omnicanal mediante personalización y herramientas digitales más intuitivas.

- Desarrollo de modelos avanzados como CobralA, Rentelligence y SecureWallet, orientados a mejorar segmentación, estimación de ingresos y seguridad de pagos.
- Continuación del fortalecimiento de nuestras plataformas de datos y capacidades digitales mediante células ágiles, aprendizaje interno y experimentación controlada.

## 2. Ecosistema de innovación: alianzas, eventos y colaboración abierta

### Itaú Tech Talent 2025

El 15 y 16 de diciembre realizamos una nueva edición de Itaú Tech Talent 2025, un espacio que conecta tecnología, innovación y talento en torno a la reinención de la experiencia del cliente. Los participantes pudieron conocer de cerca nuevas herramientas, metodologías, demos y dinámicas que hoy impulsan la evolución digital del Banco mediante conversatorios, workshops y espacios de cocreación.

### Participación en FinteChela 2025

Este año fuimos parte del primer FinteChela en Itaú, un encuentro que reunió a líderes del ecosistema Fintech para dialogar sobre fraude, innovación y tendencias que están redefiniendo los servicios financieros. La actividad, realizada junto a Khipu y FinteChile, reafirma nuestro compromiso por impulsar colaboración entre banca tradicional y startups, fomentando soluciones de impacto real para clientes y empresas.

### Alianza estratégica con Khipu

Durante 2025 formalizamos una alianza con Khipu para integrar soluciones de pago digitales, consolidando un modelo híbrido que combina la solidez bancaria con la agilidad del ecosistema Fintech, que permite a nuestros clientes corporativos y pymes:

- Agilizar conciliaciones.
- Diversificar sus métodos de pago.
- Reducir costos operacionales.

### Presencia global en SXSW 2025

En marzo participamos nuevamente en el festival internacional South by Southwest (SXSW), uno de los encuentros más influyentes de innovación y creatividad a nivel mundial. Como patrocinador oficial, Itaú puso a disposición conferencias y contenido curado en español y portugués, fortaleciendo la transferencia de tendencias globales hacia nuestra estrategia de transformación digital.

## 3. Cultura innovadora y nuevas formas de trabajo

Como parte de nuestro modelo operativo, la Oficina de Transformación, Tecnología y Operaciones, que tiene un rol clave en integrar innovación, cambio cultural y evolución tecnológica, continuó acompañando a las áreas del Banco, promoviendo nuevas formas de trabajar, impulsando agilidad organizacional y fortaleciendo nuestra capacidad de adaptación para asegurar que las transformaciones escalen de manera sostenible.

## Recursos destinados a innovación y desarrollo

Como se informó en años anteriores, no clasificamos nuestra inversión bajo un concepto formal de "I+D". No obstante, destinamos recursos específicos para profundizar la modernización tecnológica y fortalecer nuestra capacidad de desarrollar soluciones innovadoras y de alto impacto tales como:

- El desarrollo de modelos de inteligencia artificial y analítica avanzada.
- La automatización y eficiencia operativa.
- Proyectos de seguridad digital e infraestructura tecnológica.
- Innovación abierta con universidades, startups y fintech (incluida la alianza con Khipu).
- Plataformas y capacidades que habilitan la transformación digital del Banco.



### Premios Transforma 2025: Innovación impulsada por nuestros equipos

Asimismo, para fortalecer la cultura de innovación dentro de Itaú, cada año reconocemos a los proyectos más destacados desarrollados por nuestros itubers a través de los Premios Transforma, certamen que visibiliza soluciones creativas y de alto impacto para el Banco y nuestros clientes.

Los ganadores 2025 fueron:

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>Todos por el Cliente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nuevo modelo de relación bancaria.</li> </ul> | <p><b>Gestión de Riesgo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ SecureWallet: Plataforma reforzada de seguridad transaccional.</li> </ul> | <p><b>Innovación Data-Driven</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ CobralA: Segmentación inteligente basada en IA.</li> <li>→ Rentelligence: Modelo de IA para estimación de ingresos.</li> </ul> |
|   |  | <p><b>Sustentabilidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Voluntariado Corporativo de Reconstrucción.</li> </ul>  |

## Inversiones estratégicas y crecimiento inorgánico

Como parte de su estrategia de crecimiento y fortalecimiento de capacidades clave, durante 2025 el Banco avanzó en iniciativas de inversión orientadas al crecimiento inorgánico, con foco en complementar y acelerar el desarrollo de negocios estratégicos.

En este contexto, durante el año el Banco alcanzó un acuerdo por la adquisición de **Klap**, plataforma tecnológica especializada en adquirencia y soluciones de pago, operación que se encuentra sujeta al cumplimiento de las condiciones habituales y pendiente de la obtención de las autorizaciones regulatorias correspondientes.

Esta inversión se enmarca en una visión estratégica de largo plazo orientada a fortalecer el posicionamiento del Banco en el ecosistema de pagos, ampliar el acceso a soluciones digitales y acelerar el desarrollo de modelos de negocio basados en tecnología y datos. Una vez concretada, la incorporación de Klap permitirá complementar las capacidades del Banco en procesamiento de pagos, seguridad transaccional y servicios digitales para comercios, pymes y clientes corporativos, combinando la solidez del Banco con una plataforma tecnológica especializada.



**Mejorando nuestra propuesta de valor** en pagos para servir mejor a comerciantes, pymes y clientes corporate.

## 2.1.3. Modelo de Creación de Valor

La creación de valor del banco se entiende como el resultado de la interacción entre su estrategia de negocio, los capitales que gestiona, la administración de riesgos y la incorporación progresiva de criterios de sostenibilidad en su operación.

La tabla que se presenta a continuación representa de manera estructurada cómo funciona nuestro negocio: los capitales que utilizamos como inputs, las principales actividades que desarrollamos y los outputs y outcomes que se generan a partir de ellas. Esta representación permite comprender cómo interactúan el capital financiero, humano, intelectual, social y natural en la generación de resultados económicos y no económicos.

Asimismo, facilita una lectura integrada del desempeño bajo una perspectiva de continuidad y generación de valor en el corto, mediano y largo plazo. Si bien el modelo describe la lógica operacional del banco, la estrategia de sostenibilidad aborda de manera específica aquellos factores ambientales, sociales y de gobernanza que pueden influir en esa capacidad de generación de valor en el tiempo, ya sea a través de riesgos, oportunidades o expectativas de los grupos de interés.

En coherencia con los lineamientos definidos por el grupo Itaú, en Chile avanzaremos progresivamente en la implementación local de los pilares de Finanzas Sostenibles, Transición Climática, Diversidad y Desarrollo, y Gobernanza y Conducta. Estos ejes orientan la gestión de materias ASG relevantes para el negocio y complementan la visión descrita en el modelo de creación de valor, contribuyendo a fortalecer su sostenibilidad en el mediano y largo plazo.

### CAPITAL

## Financiero

### INPUTS

Ingresos MM\$ 1.600.741

### ACTIVIDADES

Gestión principalidad y fondeo; reprecio; riesgo

### OUTPUTS

- Colocaciones consolidadas: \$28.906.961 MM (+3,6%).
- Chile \$24.014.873 MM (+4,1%) y Colombia \$4.727.548 MM (+3,9%).
- Participación de mercado en Chile 9,7%.
- Hipotecario 8,8%, Comercial 10,8%, Consumo 7,8%.
- Distribución de cartera en Colombia (vivienda 16%, consumo 18%, comercial 65%).

### OUTCOMES

- Resultado MM\$428.109.
- Rentabilidad sobre el patrimonio de 9,9%.

### CAPITAL

## Industrial

### INPUTS

Red y presencia

### Chile

- 130 sucursales.
- 14 sucursales digitales.
- 1 sucursal en Nueva York.
- 1 oficina de representación en Perú.

### Colombia

- 64 sucursales físicas.
- 1 oficina en Panamá.

### ACTIVIDADES

Plan de Inversión tecnológica: > \$60.000 MM en modernización, digitalización e infraestructura.

### OUTPUTS

- Reclamos 61.896; participación vista 6,45%.
- Reducción de tiempos de atención y mejora de eficiencia operacional.
- Mayor disponibilidad operativa y experiencia omnicanal.

### OUTCOMES

Contribución directa al liderazgo en personas, rentas altas, empresas y corporaciones.



CAPITAL

### Intelectual

INPUTS

**Plataformas y analítica:** ItaúX (omnicanal), CobraIA (segmentación), Rentelligence (estimación de ingresos), SecureWallet (seguridad de pagos).

**Alianzas/innovación abierta:** Khipu (pagos) y participación en SXSW 2025.

ACTIVIDADES

IA; seguridad; datos; omnicanal.

OUTPUTS

- Proyectos Transforma.
- Biometría Colombia.

OUTCOMES

- Fortalecimiento de seguridad digital.
- Mayor capacidad de innovación continua.

CAPITAL

### Humano

INPUTS

**Itaú Chile 2025:** 4.629 personas (52% hombres, 48% mujeres). Itaú Colombia: 1.900 personas (47% hombres, 53% mujeres).

**Capacitación:** 75.979 horas; 99% de colaboradores formados.

ACTIVIDADES

- Programas DEI: iElla, Soy como Soy, ItúVoz.
- Universidad Itaú.

OUTPUTS

- eNPS 85–90%.
- 740 contrataciones.

OUTCOMES

**Liderazgo reputacional**

- GPTW (Top 2 Chile).
- GPTW LATAM: mejor Banco para trabajar.
- GPTW Mujeres: Top 3.
- GPTW Sustentabilidad.
- Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+.
- Top Employers 2023–2026.

CAPITAL

### Relacional

INPUTS

- Fundación Itaú.
- Voluntariado corporativo y acción territorial.
- Satisfacción de clientes.
- Educación financiera.

ACTIVIDADES

- Acción Social.
- Medición constante de Satisfacción de clientes.
- Itú: Cuenta Digital.
- Subsegmento comercial “Banco Condell”.
- ItúEmprendimiento Mujer.

OUTPUTS

Resultados de NPS líder en Chile.

OUTCOMES

- >37.000 personas beneficiadas vía voluntariado corporativo.
- Liderazgo en satisfacción de clientes (NPS 1° en 4 segmentos).
- 1° Personas.
- 1° Rentas Altas.
- 1° Empresas.
- 1° Pyme.
- 2° Corporaciones.

CAPITAL

### Natural

INPUTS

- Sistema de Gestión Ambiental certificado ISO 14001.
- Ser Netzero al 2050.

ACTIVIDADES

- Hoja de ruta de ecoeficiencia operacional.
- Capacitación ambiental a través de nuestras cápsulas ambientales.

OUTPUTS

- 29 ton RAEE gestionados responsablemente.
- 11 ton de residuos reciclados.
- 714h de capacitación ambiental a itubers.

OUTCOMES

- Cero sanciones ambientales.
- Reducción huella de carbono -6% con relación al 2024.
- Cumplimiento metas agua (-57%), energía (-44%).

## 2.2 Estrategia de Sustentabilidad

NCG 461 / 519

3.1.ii

4.2.iii

4.2.v

GRI

2-23

Entre 2023 y 2025, Itaú Chile avanzó en una estrategia de sostenibilidad orientada a fortalecer su madurez ASG, transitando desde una etapa inicial hacia una gestión más integrada y consistente con los desafíos del negocio y las expectativas de sus grupos de interés. Durante este período se sentaron las bases para incorporar progresivamente la sustentabilidad en los procesos del Banco y en la toma de decisiones estratégicas.

En estos tres años se robustecieron instancias de gobernanza y coordinación interna, se profundizó el análisis de materialidad y se integraron criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la gestión de riesgos y en la planificación estratégica. Paralelamente, se desarrollaron y fortalecieron iniciativas en ámbitos como transición climática, inclusión financiera, diversidad e inclusión, contribución social y ética corporativa, conformando un marco de actuación coherente y alineado con las prioridades del Banco.

Los avances logrados durante la estrategia 2023–2025 fueron reconocidos por el mercado y por evaluaciones externas, reflejándose en una mejora sostenida del desempeño en índices y rankings ASG y en un mayor posicionamiento dentro del sistema financiero chileno. Estos resultados validaron el enfoque adoptado y ratificaron la relevancia de la sustentabilidad en la creación de valor de largo plazo.

### S&P Global CSA Score



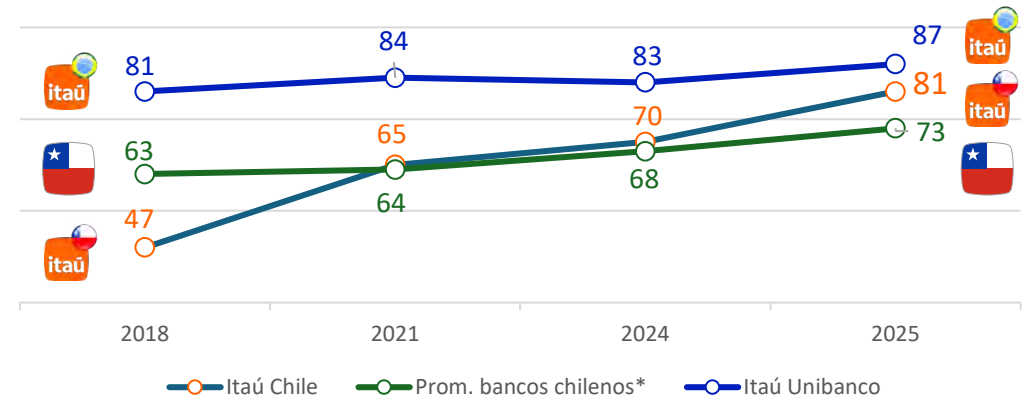
↑ +34pts.  
(‘25 vs. ‘18)



**Top 2**  
entre bancos en Chile

↑ 5  
posiciones  
(‘25 vs. ‘18)

### Evolución comparativa CSA\* con bancos chilenos\*\* e Itaú Unibanco (2018 - 2025)



### Reducción de Gap

2018 a 2025  
**72%** a **7,4%**  
c/r a Itaú Unibanco

2018 a 2025  
**34%** a **+10%**  
Gap c/r a peers

\* CSA es el principal input para calificar a i) los índices Dow Jones y ii) al Sustainability Yearbook de S&P.

\*\* Incluye bancos chilenos CSA-Respondant: Santander-Chile, Bci, Banco de Chile y Banco Estado (solo 2025).

## Nueva estrategia de Sustentabilidad 2026-2030

A partir de estos avances, y en coherencia con la evolución estratégica de Itaú Unibanco, en 2025 Itaú Chile inició la actualización de su enfoque de sustentabilidad para avanzar hacia una estrategia más transversal. Este proceso consideró la realidad y escala del mercado local, sin replicar los compromisos cuantitativos establecidos por el controlador.

Al cierre de 2025, la nueva estrategia se estructura en cuatro pilares que organizan y profundizan los temas desarrollados previamente.

Durante 2025, avanzamos en la bajada local de esta estrategia mediante un trabajo coordinado con distintas áreas para identificar brechas, priorizar iniciativas y avanzar en el desarrollo de indicadores de gestión. Este proceso integró la sustentabilidad en la planificación financiera y estratégica e incorporó la adecuación al marco regulatorio emergente, en su adecuada inclusión de los estándares IFRS S1 y S2.

Las metas cuantitativas asociadas a esta estrategia se definirán a partir de 2026, una vez concluido el proceso de alineamiento interno y validación de los focos prioritarios. No obstante, la nueva etapa ya orienta el fortalecimiento del trabajo con proveedores bajo criterios ASG, la profundización de la diversidad, equidad e inclusión, la ampliación progresiva de las finanzas sostenibles, el acompañamiento a clientes en su transición climática y la consolidación de una gobernanza sólida y coherente con las mejores prácticas del mercado.

Promueve un entorno laboral inclusivo y el desarrollo de las personas, la contribución a las comunidades vulnerables del país, junto con una relación responsable con proveedores y prácticas alineadas con estándares de derechos humanos.

Impulsa la integración de criterios ASG en productos, servicios y procesos comerciales, identificando oportunidades de financiamiento con impacto positivo y fortaleciendo las capacidades internas para su análisis.

Orienta la gestión de los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático y el acompañamiento a clientes en sus propios procesos de adaptación, en concordancia con el marco regulatorio emergente.



Constituye la base ética y operativa del modelo de sustentabilidad, reforzando la transparencia, la integridad, el cumplimiento normativo y la incorporación de la sustentabilidad en los sistemas de control interno.

## 2.2.1 Gobernanza de Sustentabilidad

### Directorios

La planificación anual del Directorio determina la frecuencia con la que se reportan las materias ambientales, sociales y de gobierno corporativo, asegurando su integración efectiva en la toma de decisiones estratégicas. En este marco, la Gerencia de Sustentabilidad & Asuntos Corporativos es invitada al menos una vez al año a presentar el desempeño de la estrategia de sustentabilidad, los avances de proyectos asociados al cambio climático, la evolución de los indicadores no financieros y los resultados de los procesos de reporte.

### Comité Ejecutivo

A nivel de Comité Ejecutivo, la Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad constituye la máxima instancia de gobernanza ASG del Banco y sus filiales. Esta Comisión sesiona trimestralmente y se encarga de definir proyectos, planes y metas ASG, asegurando la integración de estas consideraciones en el negocio, los presupuestos y las decisiones estratégicas. Entre sus funciones se encuentran las de supervisar la ejecución de la estrategia de sostenibilidad, promover la cultura de sustentabilidad, revisar indicadores de desempeño social, ambiental y de gobernanza, y evaluar avances en diversidad e inclusión, riesgos de transición energética y compromisos voluntarios relevantes.

### Gerencia de Sustentabilidad & Asuntos Corporativos

La Gerencia de Sustentabilidad & Asuntos Corporativos, dependiente de la Gerencia Corporativa de Personas, Sustentabilidad & Marketing, lidera la gestión transversal de los asuntos ASG, actuando como área técnica, articuladora de gobernanza y secretaria de la Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad. Es responsable, además, de la reportería no financiera, la respuesta a índices y evaluaciones de inversionistas, y la coordinación de los planes y compromisos ASG del Banco. Entre sus funciones específicas destacan velar por el cumplimiento de la Política de Sustentabilidad, asesorar a las áreas de negocio en la mitigación de riesgos ambientales y sociales, acompañar la implementación de planes estratégicos y coordinar la participación de las distintas áreas interesadas.

### Áreas de reporte ASG

Asimismo, otros equipos técnicos del Banco reportan matricialmente a la Gerencia de Sustentabilidad & Asuntos Corporativos. Entre ellas se encuentran la Subgerencia de Finanzas Sostenibles, el área de Diversidad e Inclusión y la Fundación Itaú, que implementan y retroalimentan ejes clave de la Estrategia de Sustentabilidad.

### Mecanismos de control y aseguramiento

La gobernanza ASG incorpora mecanismos de control y aseguramiento que refuerzan la transparencia y la confiabilidad de la información. Los reportes no financieros son sometidos a procesos de revisión interna y, en el caso de indicadores críticos, a aseguramiento externo independiente. Asimismo, se monitorean métricas estratégicas como emisiones de GEI, porcentaje de cartera con análisis ASG, avances en diversidad e inclusión y progreso hacia metas de descarbonización, las cuales son evaluadas trimestralmente por la Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad. Estos mecanismos permiten anticipar riesgos, garantizar el cumplimiento normativo y alinear los incentivos de la organización con los compromisos ambientales y sociales.

La gobernanza se fortalece mediante la evaluación de compromisos voluntarios — como los Principios del Ecuador, las directrices internacionales de debida diligencia y las recomendaciones de TCFD—, cuya adhesión se revisa regularmente y, cuando corresponde, es sometida a aprobación de la Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad.

Toda esta información se canaliza a través de reportes internos y externos, y se divulga públicamente en la Memoria Integrada y en el sitio web corporativo, reforzando la transparencia y la rendición de cuentas frente a todos los grupos de interés.

NCG 461 / 519

3.2.vii

4.2.iv



## 2.3. Nuestros servicios y canales de venta

NCG 461

6.1.i

6.2.i

6.2.ii

6.2.v

6.2.vi

6.4.i

Para responder de manera efectiva a las necesidades de nuestros distintos grupos de clientes y entregar una propuesta de valor competitiva, estructuramos nuestra oferta comercial en dos segmentos: **Itaú Corporate** (Banca Mayorista) y **Banca Minorista**. Esta organización nos permite desarrollar capacidades diferenciadas —tanto en soluciones financieras como en plataformas digitales— orientadas a fortalecer la relación con nuestros clientes, ampliar el acceso a servicios financieros y generar nuevas fuentes de ingresos.

A través de ambos segmentos ofrecemos un portafolio amplio y complementario que abarca cuentas corrientes digitales, seguros, asesorías económicas, soluciones de comercio exterior, cash management, financiamiento especializado, banca de inversión, créditos de consumo, gestión de activos y productos de tesorería. Estos servicios se entregan mediante una combinación de canales digitales, plataformas de autoservicio, ejecutivos especializados y oficinas físicas, buscando asegurar accesibilidad, consistencia y una experiencia personalizada.

Nuestra propuesta se apoya en una comprensión profunda de las necesidades de nuestros clientes y en el uso intensivo de capacidades digitales, lo que nos permite diseñar, probar y escalar soluciones de manera ágil, en línea con las exigencias de un entorno cada vez más dinámico.

En este contexto, hemos impulsado el desarrollo de nuevas capacidades y alianzas estratégicas que fortalecen nuestra propuesta de valor, amplían el acceso a servicios financieros y profundizan la digitalización del negocio.





## Nuevas capacidades clave para el negocio

Hemos impulsado el desarrollo de nuevas capacidades y alianzas estratégicas que fortalecen nuestra propuesta de valor, amplían el acceso a servicios financieros y profundizan la digitalización del negocio. En este contexto, no dependemos de patentes, licencias ni de contratos industriales, comerciales o financieros de carácter relevante, lo que nos otorga flexibilidad operativa y capacidad de innovación continua. Esta independencia facilita la adaptación de nuestros procesos y tecnologías, fortaleciendo nuestra competitividad y permitiendo evolucionar junto a las necesidades de nuestros clientes y del mercado. Las principales innovaciones del período son:



### Avenue

En 2025, avanzamos en la ampliación de nuestra propuesta de valor para clientes mediante la incorporación de Avenue, una plataforma de inversión internacional del Grupo Itaú que permite acceder de forma directa, digital y en dólares a los mercados globales.

A través de esta solución, nuestros clientes pueden diversificar sus inversiones de manera simple e intuitiva, accediendo a oportunidades que históricamente presentaban mayores barreras de entrada en el mercado local.

La incorporación de Avenue combina nuestra capacidad de distribución y conocimiento del cliente con la tecnología y experiencia del Grupo en mercados internacionales, fortaleciendo nuestra oferta en banca personas, impulsando la digitalización de nuestros servicios y contribuyendo a la diversificación de fuentes de ingresos.



### Klap

En 2025, avanzamos en el fortalecimiento de nuestra propuesta de valor en el ecosistema de pagos mediante el acuerdo para adquirir Klap, compañía que opera en Chile como adquirente y que permite ampliar significativamente nuestras capacidades en medios de pago.

A través de esta integración, buscamos ofrecer a comercios, pymes y empresas soluciones de pago más modernas, eficientes y seguras, junto con una plataforma transaccional integrada y escalable que facilite su crecimiento y digitalización.

La incorporación de Klap nos permite consolidar un ecosistema más robusto de servicios financieros y no financieros, fortaleciendo nuestras relaciones de principalidad con clientes y ampliando nuestras capacidades en adquirencia, en línea con nuestra estrategia de largo plazo y la evolución del comercio en Chile.



### Lab Itaú X

En 2025, continuamos potenciando la gestión de clientes mediante el desarrollo de Lab Itaú X, nuestra plataforma digital orientada a fortalecer la inteligencia comercial y la toma de decisiones basada en datos.

A través del uso de analítica avanzada e inteligencia artificial, esta solución permite mejorar los procesos de segmentación, perfilamiento y gestión de riesgos, habilitando ofertas más personalizadas y oportunas para nuestros clientes.

Lab Itaú X combina capacidades tecnológicas con el conocimiento del cliente, incrementando la efectividad comercial, profundizando la relación con nuestros clientes y consolidando una gestión más ágil, integrada y centrada en datos a lo largo de toda la organización.

## Itaú Corporate

Nuestro segmento de banca mayorista presta servicios a clientes corporativos e institucionales, a través de una propuesta especializada que combina asesoría estratégica, soluciones financieras a medida y una relación cercana con ejecutivos expertos.

Las soluciones abarcan, entre otros, financiamiento estructurado, banca de inversión, mercados de capitales, comercio exterior, cash management y productos de tesorería. Este segmento se caracteriza por un alto nivel de personalización y por el acompañamiento integral a los clientes en sus decisiones financieras.

En este ámbito, el relacionamiento directo entre ejecutivos y clientes continúa siendo el principal canal, complementado por plataformas digitales que permiten mejorar la experiencia, la eficiencia y el acceso a información relevante para la toma de decisiones.

Desde 2024, incorporamos Itaú Corporate, un portal digital que ofrece atención personalizada, que centraliza información clave y mejora la experiencia del cliente, permitiendo optimizar la gestión y el desarrollo continuo de servicios.

**Nuestra oferta de Banca Mayorista se estructura en cuatro subsegmentos comerciales:**

### 1. Banca Corporativa y de Inversión (CIB)

Atiende a los principales grupos económicos del país, entregando servicios financieros de alta complejidad, con un enfoque alineado a los criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG).

La unidad se integra con Itaú BBA, plataforma regional de banca corporativa y de inversión,

fortaleciendo la asesoría estratégica y el acceso a soluciones sofisticadas para empresas y corporaciones.

Incluye:

- **Corporate Finance:** asesoría especializada en fusiones y adquisiciones, valorización de empresas, estructuración de financiamiento y apoyo en emisiones de deuda de corto y largo plazo.
- **Mercado de Capitales:** estructuración y colocación de bonos y otros instrumentos de deuda en mercados locales e internacionales, contribuyendo al acceso de las empresas a financiamiento competitivo. Cuenta con asesoría estratégica en procesos de apertura o aumento de capital: apoyo integral en decisiones corporativas clave, apalancado en la experiencia regional de Itaú BBA.

### 2. Grandes empresas, multinacionales e institucionales

Dirigido a empresas nacionales y extranjeras con ventas anuales superiores a US\$8 millones, excluyendo el sector inmobiliario. Su atención se gestiona desde el Centro de Negocios de Santiago con cobertura nacional.

La propuesta se centra en:

- Captación y mantención de relaciones de largo plazo,
- Asesoría financiera especializada,
- Soluciones de deuda e inversión hechas a la medida.

Para clientes multinacionales, el foco está en acompañar operaciones regionales en Latinoamérica. Para clientes institucionales, se priorizan productos no crediticios y servicios de apoyo a su operación diaria.

### 3. Inmobiliaria

Atiende empresas del sector inmobiliario y de construcción dedicadas al desarrollo, venta y renta de activos residenciales, comerciales e industriales.

Ofrece:

- Financiamiento para proyectos inmobiliarios,
- Estructuración de soluciones a medida en segmentos como bodegaje, comercio, oficinas y residencial,
- Acompañamiento en todo el ciclo de desarrollo del proyecto.

Itaú se consolida como uno de los principales actores del mercado inmobiliario en Chile.

### 4. Corporate Banking Solutions

Este segmento es responsable de desarrollar la propuesta de valor transaccional de los productos de banca empresas y de asegurar la correcta implementación, continuidad y escalabilidad de las soluciones del Banco para clientes Itaú Corporate. Asimismo, gestiona y desarrolla el canal web empresas a través del cual los clientes operan sus productos, actuando como articulador entre negocio, tecnología, operaciones y clientes.

Durante el período, la gerencia avanzó en la evolución de la plataforma para empresas, impulsando una arquitectura tecnológica más moderna y escalable, orientada a fortalecer la experiencia digital y la estabilidad operativa. Este enfoque acompaña el crecimiento de los clientes y contribuye al desarrollo sostenible del negocio, en línea con la visión estratégica de largo plazo del Banco.



## Corporate

### Nueva plataforma digital Itaú Corporate

Mejor experiencia digital para clientes corporate



### 5. Private bank

Está orientado a clientes de alto patrimonio, con al menos US\$1 millón en activos y cuenta con carteras mixtas de personas y sociedades.

Ofrece una combinación de:

- Servicios de banking (ejecutivos de cuenta),
- Servicios de inversión on y offshore (banqueros especialistas),
- Soluciones personalizadas para personas y sociedades.

En Itaú Colombia ofrecemos soluciones financieras diseñadas para optimizar la liquidez, facilitar el acceso al crédito y acompañar el crecimiento empresarial.

Contamos con cuentas de ahorro y corrientes, líneas de crédito para capital de trabajo, opciones de leasing para adquisición de activos, instrumentos de inversión de baja volatilidad y servicios de seguros para proteger el patrimonio y gestionar riesgos. Nuestro objetivo es brindar herramientas confiables e innovadoras que impulsen el desarrollo económico y social.



## Banca Minorista

NCG 461 6.1.ii

En el segmento de banca personas, nuestra oferta se orienta a entregar soluciones simples, accesibles y relevantes para el día a día de los clientes, incluyendo productos de financiamiento, ahorro, inversión y protección.

El desarrollo de este segmento se apoya fuertemente en la digitalización de los servicios, la personalización de la oferta y la integración de distintos canales, permitiendo a los clientes interactuar con el Banco de manera fluida y consistente.

El fortalecimiento de nuestra propuesta en este segmento considera tanto el desarrollo de nuevas soluciones como la mejora continua de la experiencia de usuario, con foco en principalidad, cercanía y calidad de servicio.

Este segmento, atiende a clientes particulares de todos los niveles de ingreso, así como a medianas y pequeñas empresas. Tanto en Chile como en Colombia contamos con diversos canales de atención, que incluyen atención presencial en sucursales, plataformas digitales —página web y App— y contacto directo con nuestros ejecutivos por correo electrónico o a través del Contact Center.

**Banca Minorista se organiza en cuatro sub-segmentos principales, junto con Banco Condell:**

### 1. Itaú Sucursales

Está orientado a personas naturales con niveles de ingresos medio-altos (enfocados en clientes entre \$800 mil y \$2,5 millones de ingresos mensuales). Ofrece productos de cuenta corriente en moneda nacional y extranjera, tarjeta de débito y crédito, préstamos personales en cuotas, créditos hipotecarios, seguros bancarios, depósitos a plazos, fondos mutuos y corredora de bolsa.

### 2. Itaú Personal Bank

Se especializa en atender a clientes de rentas altas, con ingresos superiores a \$2,5 millones. Se caracteriza por su atención especializada y personalizada, ejecutivos altamente calificados y asesoría integral financiera y patrimonial. **En 2025, Personal Bank obtuvo el primer lugar en la encuesta Servitest de calidad de servicio para rentas altas por segundo año consecutivo.**

### 3. Itaú Empresas Minoristas y PYMES

Este segmento atiende a empresas con facturación anual entre UF 2.400 y UF 200.000, ofreciendo una amplia gama de productos y soluciones financieras orientadas a apoyar su crecimiento y desarrollo, entre ellas créditos comerciales, financiamiento con garantías estatales, comercio exterior (COMEX), leasing, factoring y boletas de garantía.

En línea con la estrategia de especialización, durante el 2024 se implementaron modelos de atención diferenciados para segmentos estratégicos. A través de **Agronegocios**, se fortaleció el acompañamiento al sector agrícola con asesoría y soluciones acordes a la dinámica de la industria. Asimismo, se desarrolló un modelo enfocado en **Negocios Internacionales**, orientado a empresas con operaciones de comercio exterior.

Durante el 2025, se profundizó la segmentación de PYME mediante la incorporación del segmento PYME 1 y PYME 2, permitiendo el desarrollo de propuestas de valor diferenciadas según tamaño, complejidad y necesidades del cliente.

Adicionalmente, Banca Minorista contiene el segmento de Banco Condell que atiende a personas de menores ingresos, entregando una oferta focalizada, principalmente, en pólizas de seguros y créditos de consumo.

En cuanto a Itaú Colombia otorgamos cuentas de ahorro y corrientes para la gestión diaria del dinero, tarjetas de crédito con múltiples beneficios, préstamos de libre inversión y consumo, y créditos hipotecarios para la compra, construcción o remodelación de viviendas. También contamos con instrumentos de inversión de baja volatilidad, servicios de corredor de seguros para proteger activos y patrimonio, y fiducias para la administración de bienes y derechos futuros.

## Canales de venta y atención

Nuestra estrategia comercial se apoya en un modelo omnicanal que integra sucursales físicas, plataformas digitales, aplicaciones móviles y atención remota, permitiendo a los clientes elegir la forma de interacción que mejor se adapte a sus necesidades.

Este enfoque combina la cercanía del modelo presencial con la eficiencia y escalabilidad de los canales digitales, fortaleciendo la experiencia del cliente y facilitando el acceso a nuestros productos y servicios.

Más información en la sección “Contáctanos” de nuestra [página web](#).



## Competencia

En Chile y Colombia, nuestros principales competidores corresponden a bancos regulados por las autoridades locales, especialmente aquellos con mayor presencia en el sistema financiero y relevancia en términos de colocaciones, capitalización y participación de mercado. Para Itaú Chile, entre ellos, se encuentran Banco Santander-Chile, Banco de Chile, Banco de Crédito e Inversiones, Scotiabank Chile y el recientemente fusionado, Banco Bice.

En este contexto, la competencia se caracteriza por una creciente digitalización, innovación en productos y servicios, y una mayor exigencia en términos de experiencia de cliente, lo que impulsa una evolución constante de nuestra propuesta de valor.

En el negocio de créditos de consumo y otros créditos, competimos con Bancos, cooperativas de ahorro y crédito, y cajas de compensación. En algunos productos de crédito, también competimos con grandes tiendas, cadenas de supermercados, empresas de leasing, factoring y préstamos automotrices, así como con otras empresas no bancarias dedicadas a la emisión de tarjetas de crédito de marca blanca. En los negocios de productos de ahorro y préstamos hipotecarios, competimos con fondos mutuos, fondos de pensiones, compañías de seguros y administradoras de préstamos hipotecarios residenciales (administradoras de mutuos hipotecarios).

	<b>Itaú Chile</b>	<b>Itaú Colombia</b>	<b>Consolidado</b>
En millones de pesos chilenos al 31 de diciembre de 2025			
<b>Activos</b>	36.556.193	7.360.085	43.916.278
<b>Colocaciones</b>	24.179.413	4.727.548	28.906.961
<b>Capitalización de mercado</b>			4.315.998



## Filiales nacionales

Ofrecemos ciertos productos y servicios a través de vehículos de propósito especial (SPV, por sus siglas en inglés).

**Estos SPV nos permiten apoyar a nuestros clientes mediante distintas soluciones, tales como:**

### 1. Itaú Corredores de Seguros Limitada

Itaú Corredores de Seguros contribuye a la protección financiera de personas y hogares, reduciendo su vulnerabilidad frente a eventos imprevistos que puedan afectar su patrimonio, ingresos o continuidad financiera. Cumplimos un rol clave en el acompañamiento integral, gestionando el proceso completo desde el interés inicial por un seguro hasta la postventa y la atención de siniestros. Operamos bajo un modelo de intermediación en diversas categorías, según la oferta vigente de las compañías aseguradoras, mediante comisiones y/o acuerdos comerciales que permiten entregar soluciones adecuadas a nuestros clientes. De este modo, los seguros se integran como una herramienta relevante dentro del ecosistema financiero de Itaú, alineándose con el eje social de nuestra Estrategia de Sustentabilidad.

Los canales de venta y atención incluyen plataformas digitales, Contact Center, atención especializada y canales presenciales, facilitando el acceso a soluciones de protección y acompañamiento oportuno durante todo el ciclo de vida del seguro.

### 2. Itaú Corredores de Bolsa Limitada

Ofrece soluciones de inversión transparentes y eficientes para clientes minoristas e institucionales.

Su oferta abarca:

- Acciones, bonos, ETFs<sup>8</sup>, monedas, notas estructuradas.
- Distribución de cuotas de fondos locales e internacionales.
- Estudios y análisis de empresas latinoamericanas.

Cuenta con plataformas tecnológicas, los canales digitales de Itaú Chile y un modelo de atención personalizada a través de asesores de inversión y nuestra mesa de operaciones.

**El equipo de *Equities Research* fue reconocido en 2025 por *Extel / Institutional Investor*, como uno de los mejores en análisis de empresas chilenas durante 2025.**

### 3. Itaú Administradora General de Fondos S.A. (AGF)

Lidera la industria en soluciones digitales en la gestión de activos, adaptadas al perfil de cada cliente y enfocadas en el crecimiento sostenible del patrimonio.

La oferta incluye:

- **Money market:** permite invertir en fondos mutuos de deuda de corto plazo con duración menor o igual a 90 días.
- **Deuda nacional:** fondos mutuos deuda nacional.
- **Fondos Mutuos Deuda Internacional Itaú:** inversión en depósitos a plazo, bonos de gobierno, bonos corporativos y bancarios.
- **Fondos Mutuos Itaú Balanceados:** combinan inversiones en instrumentos de deuda e inversiones en acciones.
- **Fondos Mutuos Itaú Accionarios:** invierten en acciones, ADRs, fondos y ETFs con subyacente accionario.
- **Fondos Mutuos Itaú Fondos de Índice:** replican la rentabilidad de un índice de Acciones o de Deuda.
- **Fondos Mutuos Itaú Inversión Inmobiliarios:** fondos de inversión que se exponen indirectamente a proyectos inmobiliarios.

#### Productos

**Nuestros canales de venta son: los canales digitales como la App y página web y asesores de inversión en la red de sucursales a través de todo el país.**

### Premios Salmón

En 2025 logramos los siguientes reconocimientos por parte del Diario Financiero hacia nuestra AGF:

#### Premios Salmón FFMM - mayo 2025

##### 2do lugar

Fondo Mutuo Itaú Ahorro Corto Plazo - Serie F4.

##### 2do lugar

Fondo Mutuo Itaú Dinámico - Serie Simple.

#### Premios Salmón Serie APV - noviembre 2025

##### 1er lugar

Categoría Balanceado Conservador  
Fondo Mutuo Gestionado Conservador - Serie APV.

##### 1er lugar

Categoría Deuda < 365 Días Nacional en pesos: Fondo Mutuo Itaú Ahorro Corto Plazo - Serie APV.

##### 1er lugar

Categoría Deuda < 90 Días Nacional: Fondo Mutuo Select - Serie APV.

##### 2do lugar

Categoría Balanceado Moderado: Fondo Mutuo Gestionado Moderado - Serie APV.

<sup>8</sup> Los ETF (Exchange Traded Funds) o Fondos Cotizados en Bolsa son fondos de inversión cuyo objetivo es replicar la evolución de un índice o de una canasta de valores y cuyas participaciones o valores se negocian en mercados bursátiles electrónicos en tiempo real de la misma forma que las acciones.

#### 4. Itaú Asesorías Financieras Limitada

Itaú Asesorías Financieras presta servicios exclusivamente a clientes del Banco, formando parte de la oferta integral de soluciones corporativas de Itaú. Acompaña a nuestros clientes en la toma de decisiones financieras y estratégicas de alta complejidad, actuando como un vehículo especializado en la estructuración, ejecución e implementación de soluciones avanzadas. Su ámbito de actuación abarca financiamientos corporativos en el mercado bancario —incluidos créditos sindicados y bilaterales—, procesos de reestructuración de deuda y proyectos bajo esquemas de Project Finance, todos ellos desarrollados conforme a los estándares de los Principios del Ecuador.

La filial presta servicios de estructuración de deuda en el mercado de capitales, lo que contempla la estructuración, emisión y colocación de bonos y efectos de comercio. También participa en asesorías para procesos de fusiones, adquisiciones y levantamientos de capital, aportando capacidades analíticas, técnicas y de ejecución que facilitan transacciones de alta relevancia.

Gracias a la presencia regional de Itaú y a su integración con la plataforma corporativa del Banco, Itaú Asesorías Financieras acompaña tanto a clientes internacionales en operaciones en Chile como a clientes locales en transacciones en Brasil, Estados Unidos, Perú y otros mercados relevantes de la región. Esto nos permite garantizar consistencia técnica, coordinación operativa y estándares homogéneos en operaciones transfronterizas.

Itaú Asesorías Financieras opera de manera transversal junto a los subsegmentos de CIB, Grandes Empresas e Inmobiliaria, fortaleciendo la oferta de valor de Itaú Corporate mediante relaciones de largo plazo gestionadas por equipos comerciales especializados.

En **Colombia**, complementamos esta propuesta a través de nuestras filiales, que permiten ofrecer soluciones ajustadas a diversas necesidades financieras:

- **Itaú Comisionista de Bolsa Colombia:** servicios en mercados bursátiles locales e internacionales.
- **Itaú Fiduciaria Colombia:** administración de activos de inversión y fideicomisos.
- **Itaú Panamá:** servicios financieros en el mercado internacional.
- **Itaú Corredor de Seguros Colombia:** soluciones y servicios para la administración de programas de seguros.

#### Innovación en tarjetas de crédito

En octubre de 2024 lanzamos al mercado Blue, Black y Legend, una nueva generación de tarjetas de crédito que consolida nuestra oferta diferenciada y marca un hito en la industria. Con este lanzamiento, nos convertimos en el primer Banco en Chile en permitir que los clientes elijan libremente la tarjeta que mejor se adapta a sus necesidades y estilo de vida, fortaleciendo así nuestro enfoque en flexibilidad, autonomía y experiencia personalizada.

Desde entonces, hemos continuado ampliando y mejorando los beneficios asociados a cada tarjeta, reforzando de manera permanente el valor que entregamos a nuestros clientes.

Dentro de esta propuesta destaca Itaú Legend, que ofrece beneficios superiores en viajes, incluyendo acceso a salones VIP de aeropuertos en Chile y en el extranjero, estacionamiento y traslado gratuito al aeropuerto, transferencias de Itaú Puntos y descuentos en comercios exclusivos. Además, permite a los clientes canjear productos en cualquier comercio utilizando Itaú Puntos, brindando una experiencia de recompensas amplia, simple y conveniente.



#### Nominación Premios Chócale 2025

En 2025 fuimos nominados en la categoría **“Mejor Programa de Beneficios”** de los Premios Chócale. Este reconocimiento, otorgado por un medio digital especializado y de alta credibilidad en el sector financiero, considera la opinión de más de 16 mil personas a nivel nacional mediante votación abierta, destacando iniciativas que elevan la experiencia del cliente e integran innovación, calidad de servicio y diferenciación competitiva.



## Base de clientes en Chile y Colombia<sup>9</sup>

### Itaú Chile

NCG 461 6.2.iv

SASB

FN-CB-000.A

FN-CB-000.B

	Cuentas corrientes		Cuentas de ahorro	
	N°	Monto (MM\$)	N°	Monto (MM\$)
<b>Personas</b>	734.622	1.057.705	0	0
<b>Pequeñas empresas</b>	94.420	927.283	0	0

	N°	Monto (MM\$)
<b>Préstamos Itaú Chile</b>		
<b>Personas</b>	342.681	1.910.946
<b>Pequeñas empresas</b>	39.767	1.788.120
<b>Corporativos</b>	32.705	11.198.328

### Itaú Colombia

	Cuentas corrientes		Cuentas de ahorro	
	N°	Monto (MM\$)	N°	Monto (MM\$)
<b>Personas</b>	77.130	48.160	685.546	390.000
<b>Pequeñas empresas</b>	22.559	66.700	11.606	33.650

	N°	Monto (MM\$)
<b>Préstamos Itaú Colombia<sup>10</sup></b>		
<b>Personas</b>	247.029	1.564.000
<b>Pequeñas empresas</b>	1.952	32.100
<b>Corporativos</b>	9.903	3.026.000

<sup>9</sup> Al cierre de 2025, los ingresos generados por Banco Itaú en Chile y Colombia, así como su distribución por negocio, no presentan ningún cliente que, de manera individual, concentre el 10% o más de los ingresos totales.

<sup>10</sup> Estos montos consideran el consolidado Itaú Colombia y su oficina en Panamá.

## 2.4. Centralidad en el cliente

IT 3

La voz de nuestros clientes guía de manera sistemática la estrategia y la gestión del negocio, con el objetivo de evolucionar hacia un modelo Customer Driven al 2030.

Durante 2025 en Itaú Chile fortalecimos nuestras capacidades organizacionales, de gobernanza y tecnológicas para gestionar una experiencia de cliente integrada, consistente y orientada a la mejora continua. Con ello reforzamos nuestra posición como la principal opción financiera para las personas.

Los principales avances fueron:

- **Diagnóstico de madurez:** Realizamos un análisis integral del estado de nuestra gestión de experiencia y centralidad, posicionando al Banco en nivel Estructurado (3), con capacidades instaladas y oportunidades de sinergia entre equipos. Este diagnóstico se convirtió en un insumo clave para priorizar iniciativas y guiar la evolución del modelo.
- **Gobernanza y cultura:** Consolidamos la Mesa de Centralidad como espacio transversal para alinear áreas y construir una visión compartida de cliente. Reforzamos la toma de decisiones basadas en evidencia y desplegamos iniciativas culturales como la Semana del Cliente, Hechos de Cliente y Torneo CX25, orientadas a visibilizar el impacto de la centralidad en la gestión diaria.
- **Sistematización del flujo actual:** Levantamos el flujo completo de la gestión de experiencia, integrando procesos, métricas y responsables para robustecer su seguimiento. Esta sistematización permitió avanzar hacia una gestión basada en indicadores y priorización de mejoras en un marco estructurado.

- **Integración tecnológica:** Avanzamos en ItauX, nuestra plataforma omnicanal de inteligencia comercial. La herramienta permitió integrar información, priorizar interacciones relevantes y profundizar la personalización del servicio. Con una vista 360° del cliente, Itaú fortaleció la gestión comercial mediante agendas inteligentes y notificaciones oportunas, apoyadas por IA, mejorando la capacidad de responder de forma contextualizada a cada necesidad.
- **Escucha activa:** Reforzamos la medición del Net Promoter Score (NPS) con un uso más sistemático de la información capturada, apoyando decisiones más informadas y orientadas a elevar la calidad del servicio, procesos y productos.



En línea con lo anterior, en Itaú Colombia profundizamos el enfoque de centralidad, potenciando capacidades tecnológicas, formativas y culturales para entregar experiencias simples, seguras y consistentes en todos los canales.

- **Transformación tecnológica:** Rediseñamos el proceso de registro digital, reduciendo el tiempo de incorporación de 8 a 3 minutos e incorporando recuperación de credenciales y biometría móvil. Estos avances también disminuyeron fricciones y fortalecieron una experiencia fluida y segura.
- **Academia de Centralidad del Cliente:** Continuamos desarrollando programas estratégicos para equipos de atención y áreas comerciales, entre ellos Guía de Trato Justo, Cultura Incluyente, Curso SAC y la certificación en Centralidad del Cliente.
- **Posicionamiento de marca y marketing:** Elevamos nuestro brand awareness del 33% (2024) al 43% (2025) mediante campañas integradas como ADN Naranja y el programa de Embajadores, que reforzaron el propósito de marca y su valor cercano.
- **Cultura y orgullo de marca:** La campaña ADN Naranja fortaleció el sentido de pertenencia interna. En la encuesta 2025 alcanzamos un 98% de Brand Love (vs. 75% en 2024), destacándose atributos de cercanía y valoración de iniciativas con colaboradores y comunidades.

## 2.4.1. Satisfacción de clientes

Tanto en Chile como en Colombia monitoreamos permanentemente la experiencia de nuestros clientes mediante mediciones externas e internas, ambas basadas en la metodología NPS. Desde 2020, este enfoque se ha consolidado como una herramienta clave para la toma de decisiones estratégicas y el diseño de iniciativas de mejora, permitiéndonos medir el nivel de recomendación y evaluar la experiencia en los principales puntos de contacto del Banco.

CSA 3.6.1

### Resultados NPS 2025

**Este año en Itaú Chile, alcanzamos un hito histórico: la Banca Minorista logró posicionarse en el primer lugar en todos los estudios de Servitest, marcando la primera vez que obtenemos este liderazgo en la historia de estas mediciones.**

A continuación, el detalle de NPS por segmento:

- En Personas obtuvimos el primer lugar por cuarto año consecutivo, liderando el segmento.
- En Pyme, fuimos líderes en satisfacción global y recomendación, especialmente en amabilidad y resolución efectiva.
- En Personas y Rentas Altas destacamos en servicio y experiencia digital, con altos niveles de uso de canales web y app.

### Evolución NPS

Segmentos	2023		2024		2025	
	Posición	NPS	Posición	NPS	Posición	NPS
<b>Personas</b>	1°	27%	1°	40%	1°	45%
<b>Rentas Altas</b>	Sin Medición		1°	40%	1°	43%
<b>Pyme</b>	2°	18%	2°	20%	1°	43%
<b>Empresas</b>	2°	51%	1°	51%	1°	62%
<b>Corporaciones</b>	4°	23%	1°	49%	2°	43%

Complementariamente a nivel interno, la Banca Minorista aplica una medición propia basada en la metodología NPS, que incluye evaluaciones globales y transaccionales. Este seguimiento continuo permite identificar oportunidades de mejora, movilizar a los equipos y evaluar el impacto de las iniciativas. La evolución positiva del NPS interno refleja el trabajo sostenido de las áreas y la incorporación sistemática de la voz del cliente en la toma de decisiones.

### Evolución NPS interno Chile

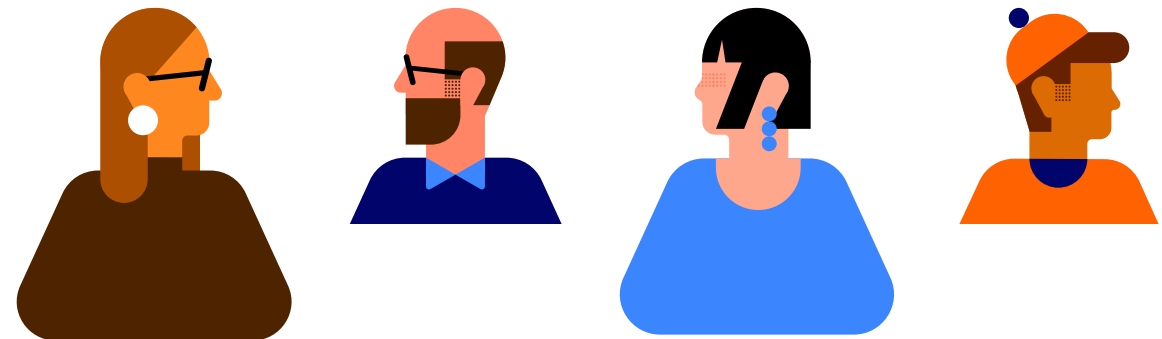
Año	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>NPS</b>	38%	67%	71%	77%	80%	80%

En Itaú Colombia contamos con un sistema de medición interna continua que nos permite monitorear de forma permanente la percepción de nuestros clientes e identificar oportunidades de mejora en su experiencia.

Entre 2024 y 2025, el NPS Corporate registró un incremento del 10%, lo que refleja un avance sostenido en la calidad del servicio entregado. En el mismo período, el NPS general presentó una leve disminución, explicada por un ajuste metodológico implementado en julio de 2025.

### Evolución NPS interno Colombia

	2022	2023	2024	2025	Variación 2024 vs 2025
<b>NPS Banco General</b>	60%	65%	66%	62%	-4%
<b>NPS Minorista</b>	44%	50%	63%	44%	-19%
<b>NPS Corporate</b>	72%	73%	69%	79%	10%



NCG 461 / 519 8.1  
IT 4

## 2.4.2. Gestión de reclamos

El Banco cuenta con una red multicanal de atención —incluyendo Contact Center y sucursales— que actúa como primera línea para resolver requerimientos de forma oportuna y eficiente. Los casos no solucionados en esta instancia se derivan a un sistema especializado de gestión de reclamos, que garantiza trazabilidad, plazos de respuesta definidos y un tratamiento consistente, orientado a soluciones justas y centradas en el cliente.

Para efectos de gestión y reporte, se considera reclamo toda disconformidad manifestada respecto de productos o servicios del Banco o sus filiales, independiente del canal de origen. La información generada por estos casos constituye un insumo fundamental para los procesos de mejora continua, permitiendo identificar brechas, prevenir recurrencias y fortalecer los estándares de servicio.

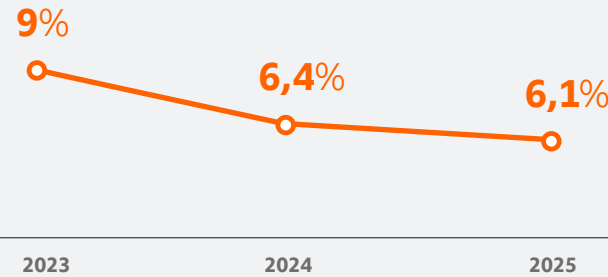
### Evolución de reclamos

	2023	2024	2025
<b>Chile</b>	50.234	42.148	42.349
<b>Colombia</b>	25.547	19.917	19.547
<b>Total</b>	<b>75.781</b>	<b>62.065</b>	<b>61.896</b>

**En conjunto, ambos países alcanzaron un total de 61.896 reclamos, cifra que representa una mejora relevante frente a los niveles consolidados de años previos.**

Durante 2025 avanzamos de manera significativa en la gestión integrada de reclamos en Chile y Colombia, lo que se reflejó en una disminución sostenida de casos tanto en cada geografía como en el consolidado del grupo. Si bien, para Itaú en Chile la cantidad total de casos se mantuvo en niveles similares entre ambos años, la tasa de clientes con problemas disminuyó, impulsada por el aumento en la base de clientes durante 2025. En Itaú Colombia se mantuvo la tendencia descendente evidenciada en los últimos años.

### Evolución de la tasa de clientes con reclamos en Itaú Chile



La coordinación permanente entre los equipos de ambos países, junto con un proceso sistemático de análisis de causas y el intercambio de buenas prácticas, permitió identificar patrones comunes, definir acciones preventivas y fortalecer la calidad de los procesos internos.

## 2.4.3 Incumplimientos asociados al consumidor

Contamos con una Política de Calidad que establece los principales lineamientos de la Gerencia de Experiencia de Clientes & CRM, alineando a todas las áreas en torno a una cultura de excelencia en el servicio. Esto promueve un liderazgo en desempeño sostenible y en la satisfacción de los clientes, junto con la adecuada prevención y detección de eventuales incumplimientos regulatorios, asociados a la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor.

Año	N° de sanciones	\$	Incluya información de contexto
<b>2024</b>	15	\$37.774.754	Sentencias ejecutoriadas pagadas en el 2024 por infracción a la Ley de Protección al Consumidor.
<b>2025</b>	25	\$31.550.656	Sentencias ejecutoriadas pagadas en el 2025 por infracción a la Ley de Protección al Consumidor.

En Itaú Colombia no tuvimos sanciones de eventuales incumplimientos regulatorios asociados a normativa equivalente a la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor, asociadas e inversiones en otras sociedades.



## 2.4.4. Marco regulatorio

Desarrollamos nuestras operaciones en Chile y Colombia bajo un marco regulatorio integral, supervisado por autoridades que resguardan la transparencia, la estabilidad y la conducta adecuada en el sistema financiero de cada país.

NCG 461

6.1.iii

6.1.iv

### Entidades reguladoras

Actualmente, Itaú Chile no es una entidad fiscalizada por organismos reguladores extranjeros. En Chile las principales entidades reguladoras son:

#### Comisión para el Mercado Financiero (CMF)

Creada por el Decreto Ley N.º 3.538, es un organismo público descentralizado y técnico encargado de resguardar la fe pública y asegurar el buen funcionamiento, desarrollo y estabilidad del mercado financiero. Supervisa de manera continua a las entidades bajo su ámbito — incluido Itaú Chile— verificando el cumplimiento de la normativa vigente. Su labor incluye evaluaciones periódicas de gestión y solvencia, la exigencia de reportes financieros mensuales y su publicación trimestral, además de la entrega anual de estados financieros auditados e información intermedia al 30 de junio.

El marco regulatorio aplicable al Banco se complementa con la Recopilación Actualizada de Normas (RAN), que establece criterios prudenciales en materias como gestión de riesgos, provisiones, gobierno corporativo, ciberseguridad, liquidez y solvencia. Asimismo, la actividad bancaria se rige por las disposiciones del DFL N.º 3 de 1997 (Ley General de Bancos) y las normas específicas emitidas por la CMF, que definen requisitos de solvencia, estándares de supervisión y lineamientos para la gobernanza, el control interno y la transparencia financiera. En conjunto, este marco regula y fortalece la estabilidad y continuidad operativa del sistema financiero chileno y de Itaú Chile.

#### Banco Central de Chile (BCCh)

Regulado por la Ley Orgánica Constitucional N.º 18.840, es un organismo autónomo de rango constitucional encargado de velar por la estabilidad de la moneda y el normal funcionamiento de los pagos internos y externos. Para ello, regula la cantidad de dinero y crédito en circulación, emite normas en materias monetarias y financieras y supervisa ciertas operaciones de crédito y cambios internacionales.

### Otras entidades supervisoras

Estamos sujetos a la supervisión de otras entidades públicas que ejercen funciones complementarias dentro del marco regulatorio:

- **Unidad de Análisis Financiero (UAF):** en materias de prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo.
- **Servicio de Impuestos Internos (SII):** respecto del cumplimiento de las obligaciones tributarias.
- **Servicio Nacional del Consumidor (SERNAC):** en relación con la protección de los derechos de los consumidores.
- **Agencia Nacional de Ciberseguridad (ANCI):** coordinación en ciberseguridad, dado que Itaú es considerado prestador de servicios esenciales y operador de importancia vital conforme a la Ley Marco de Ciberseguridad.

## Leyes del sistema financiero

Cumplimos con leyes esenciales que estructuran el sistema financiero y el marco corporativo en el país, entre ellas:

- **Ley N° 18.045 de Mercado de Valores (Ley de Mercado de Valores):** establece los principios de transparencia, revelación de información y conducta en los mercados.
- **Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas (Ley de Sociedades Anónimas):** regula el gobierno corporativo, el funcionamiento de los directorios, las relaciones con los accionistas y los procesos de toma de decisiones en dicho órgano.
- **Ley N° 19.496 sobre Protección de los Derechos de los Consumidores:** establece obligaciones relativas a la información, transparencia contractual y mecanismos de resolución de conflictos en materia de protección al consumidor.
- **Ley N° 21.521 (Ley Fintech):** aplicable a servicios regulados como asesoría de inversión y custodia, entre otros.
- **Ley N° 21.663 conocida como Ley Marco de Ciberseguridad:** determina la institucionalidad, principios y normativa general para estructurar, regular y coordinar las acciones de ciberseguridad entre organismos del Estado y particulares.

## Otras obligaciones

Estamos sujetos a las obligaciones establecidas en la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y en la Ley N° 21.595 sobre Delitos Económicos, normativa que amplía el catálogo de ilícitos aplicables y exige estándares más rigurosos de control, supervisión y debida diligencia.

Contamos con un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) robusto, actualizado y supervisado de manera continua, alineado con las exigencias regulatorias y orientado a prevenir, detectar y mitigar riesgos corporativos relevantes. Descripción de nuestro MPD en la página 97.



## 2.5. Desempeño económico

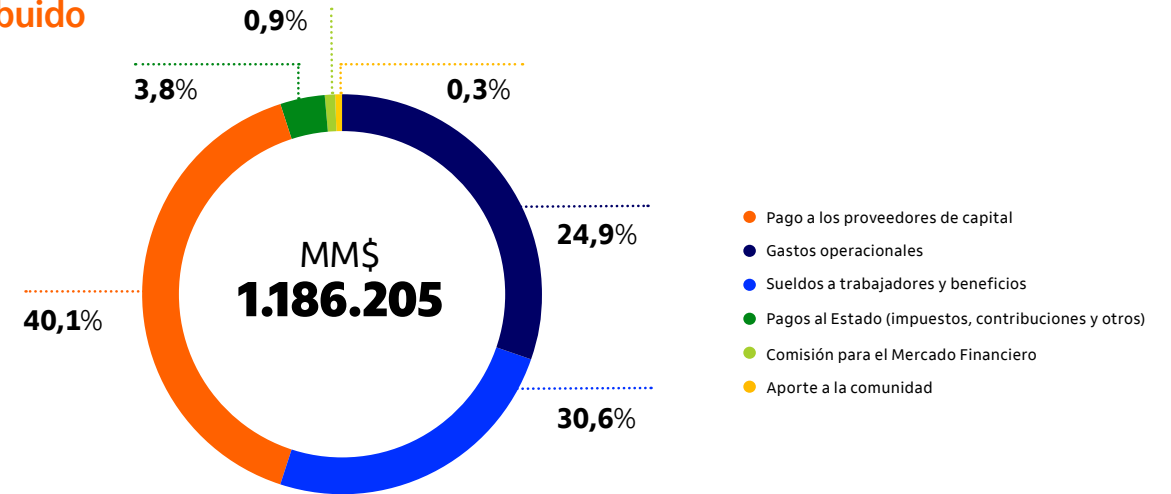
GRI 201-1

El desempeño económico del Banco refleja la solidez de nuestro modelo de negocio, la efectividad de su estrategia y su capacidad para generar valor de manera sostenible en el tiempo. En un entorno marcado por la volatilidad macroeconómica, los cambios regulatorios y la evolución de las expectativas de clientes e inversionistas, el Banco ha mantenido un enfoque disciplinado en la gestión financiera, el control de riesgos y la eficiencia operacional.

Los resultados presentados en esta sección dan cuenta de la evolución de los principales indicadores económicos y financieros, así como de su contribución al desarrollo del sistema contable y a la creación de valor para sus accionistas y demás grupos de interés. Este desempeño se sustenta en una gestión prudente del capital, una estructura de ingresos diversificada y una asignación eficiente de recursos.

### Valor económico directo generado y distribuido

El valor económico directo generado por Itaú Chile en 2025 alcanzó los 1.518.134 MM\$, de los cuales 1.186.205 MM\$, corresponden a valor económico distribuido. Este último incluye gastos operacionales, remuneraciones y beneficios de trabajadores, pagos a proveedores de capital, contribuciones al Estado, pagos a la Comisión para el Mercado Financiero y aportes a la comunidad. Por su parte el valor económico retenido ascendió a 331.929 MM\$, reflejando los recursos que permanecen en la organización y que respaldan su sostenibilidad y crecimiento futuro.



	2023		2024		2025	
	(\$MM)	(%)	(\$MM)	(%)	(\$MM)	(%)
<b>GENERADO</b>						
Ingresos operacionales	1.631.416	100	1.771.912	100	1.518.134	100
<b>DISTRIBUIDO</b>						
● Gastos operacionales	(386.980)	27,5	(403.477)	26,8	(319.329)	24,9
● Sueldos a trabajadores y beneficios	(340.092)	24,2	(357.000)	23,7	(393.766)	30,6
● Pago a los proveedores de capital	(610.185)	43,4	(579.825)	38,5	(515.924)	40,1
● Pagos al Estado (impuestos, contribuciones y otros)	(62.961)	4,5	(156.362)	10,4	49.269	3,8
● Comisión para el Mercado Financiero	(10.946)	0,8	(11.506)	0,8	(11.048)	0,9
● Aportes a la comunidad	3.947	-0,3	3.151	-0,2	3.593	(0,3)
<b>TOTAL DISTRIBUIDO</b>	<b>1.407.217</b>	<b>100</b>	<b>1.505.019</b>	<b>100</b>	<b>1.186.205</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de Estados Financieros Consolidados.

## Evolución del Sistema bancario

Durante el año 2025, la actividad crediticia del sistema bancario mantuvo un crecimiento aún acotado. En doce meses, las colocaciones registraron una expansión nominal de 2,5% y una variación real de -1,0%, reflejando un entorno en que, pese a los recortes de tasas, las condiciones financieras siguieron limitando la consolidación de un crecimiento real agregado.

### Colocaciones totales del sistema bancario en Chile (a diciembre de 2025):

Colocaciones totales	Dic 24	Dic 25
● Colocaciones comerciales	52%	51%
● Colocaciones de consumo	12%	13%
● Colocaciones de vivienda	35%	36%

Fuente: Comisión para el Mercado Financiero e información contable interna de Itaú Chile.

El desempeño fue heterogéneo entre carteras: comercial mostró nula variación nominal (0,0%) y una contracción real de -3,5%, concentrando el menor dinamismo del período y evidenciando una demanda empresarial todavía contenida. En contraste, vivienda creció 4,8% nominal y 1,3% real, impulsada por el programa FOGAES, que se posicionó como el principal motor de la originación durante 2025. Mientras que consumo lideró nuevamente el crecimiento del sistema, con un alza nominal de 6,8% y real de 3,3%, explicada mayoritariamente por tarjetas de crédito.

En este escenario, la participación de mercado de Itaú en colocaciones totales en Chile se ubicó en 9,7% a diciembre de 2025, aumentando 15 puntos base respecto del cierre de 2024. En la composición de la cartera, se observó una expansión de 30 puntos base en participación de préstamos hipotecarios, alcanzando 8,8% a diciembre de 2025 (máximo histórico), consistente con el fuerte desempeño del segmento (+9,1%) y el posicionamiento del Banco como segundo de la industria en formalización de créditos FOGAES para viviendas nuevas. Por su parte, la cartera comercial elevó su participación a 10,8% (alza de 20 puntos base), en un año en que la industria mostró crecimiento nominal nulo en este segmento; mientras que consumo alcanzó 7,8%, con una disminución de 60 puntos base, en línea con un origen más selectiva y foco en créditos nuevos de mejor perfil de riesgo.

A pesar del moderado ritmo de expansión del crédito, los ingresos operacionales del sistema bancario aumentaron en 2025 (alza de 1,7%), mientras que el índice de riesgo se mantuvo en 2,6%. En paralelo, los gastos en provisiones y castigos crecieron 3,9% y los gastos administrativos aumentaron 2,9%. Como resultado, la eficiencia del sistema se deterioró al ubicarse en 44,4% al cierre del año, en tanto que el retorno sobre el capital se mantuvo en 14,5%, en línea con el ejercicio anterior.

Actividad o área/ producto-servicio	Dic. 23	Dic. 24	Dic. 25	Variación 2024-25
<b>Total</b>	232.528.626	242.020.432	248.145.010	2,5%
<b>Comerciales</b>	123.672.260	126.877.627	126.888.690	0,0%
<b>Consumo</b>	28.451.168	29.768.298	31.784.135	6,8%
<b>Vivienda</b>	80.405.198	85.374.506	89.472.185	4,8%
<b>Colocaciones comerciales</b>	53%	52%	51%	-1,3%
<b>Colocaciones de consumo</b>	12%	12%	13%	0,5%
<b>Colocaciones de vivienda</b>	35%	35%	36%	0,8%

Fuente: Comisión para el Mercado Financiero e información contable interna de Itaú Chile

Participación de mercado	Par A	Par B	Par C	Par D	Par E	Itaú
<b>Diciembre 2023</b>	17,56%	16,21%	14,67%	14,60%	13,84%	9,76%
<b>Diciembre 2024</b>	17,06%	16,06%	14,99%	14,66%	13,52%	9,53%
<b>Diciembre 2025</b>	16,47%	15,79%	15,42%	14,89%	13,10%	9,68%

Participación de mercado	Dic. 23	Dic. 24	Dic. 25
<b>Ingresos operacionales</b>	16.155.067	16.947.688	17.230.430
<b>Índice de riesgo</b>	2,6%	2,5%	2,6%
<b>Gasto en provisiones y castigos</b>	3.834.298	3.571.733	3.709.911
<b>Gastos administrativos</b>	6.968.231	7.430.542	7.647.004
<b>Eficiencia</b>	43,1%	43,8%	44,4%
<b>Retorno sobre el capital</b>	14,3%	14,5%	14,5%



## Itaú Colombia

Actividad o área/ producto-servicio	Dic. 2023	Dic. 2024	Dic. 2025	Variación 2024-25
<b>Total</b>	\$4.520.389	\$4.253.726	\$4.323.868	1,4%
<b>Comercial</b>	\$2.823.024	\$2.730.315	\$2.820.460	3,3%
<b>Consumo</b>	\$884.256	\$778.422	\$801.331	2,9%
<b>Vivienda</b>	\$813.108	\$754.989	\$702.078	-7,0%
<b>Colocaciones comerciales</b>	62,5%	64,0%	65,2%	1,2%
<b>Colocaciones de consumo</b>	19,6%	18,3%	18,5%	0,3%
<b>Colocaciones de vivienda</b>	18,0%	17,7%	16,2%	-1,5%

Participación en el mercado	Par A	Par B	Par C	Itaú Colombia
<b>Diciembre 2023</b>	11,3%	6,9%	4,7%	2,9%
<b>Diciembre 2024</b>	11,0%	7,2%	4,0%	2,7%
<b>Diciembre 2025</b>	10,9%	7,0%	4,0%	2,6%

Participación en el mercado	Dic. 2023	Dic. 2024	Dic. 2025
<b>Índice de riesgo</b>	1,7%	1,3%	1,4%
<b>Gastos en provisiones y castigos</b>	354.589.413.582	242.459.379.792	251.852.492.292
<b>Retorno sobre el capital</b>	0,9%	2,4%	1,4%

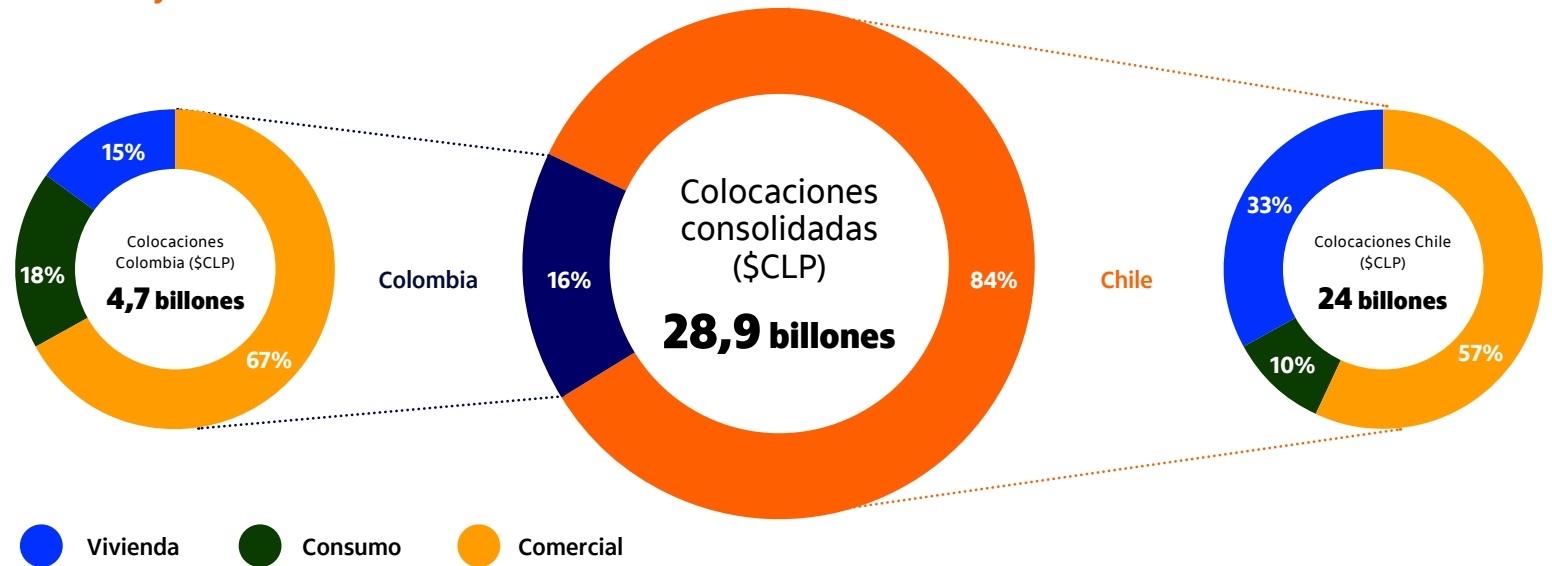
## Colocaciones totales y participación de mercado en Chile y Colombia

Al 31 de diciembre de 2025, las colocaciones totales consolidadas de Itaú alcanzaron \$28.906.961 millones, lo que representa un incremento de 3,6% respecto del ejercicio anterior. Este crecimiento se sustenta en el incremento de la cartera de vivienda (9,1%) y comercial (2,3%) en Chile y el alza de comercial (3,3%) y consumo (2,9%) en Colombia.

Las colocaciones totales de Chile alcanzaron \$24.014.873 millones al cierre de 2025, creciendo un 4,1% nominal respecto del ejercicio anterior, mientras que las colocaciones de Colombia totalizaron \$4.727.548 millones, creciendo un 3,9% en comparación con el año anterior (en moneda constante esta cartera presentó un alza de 1,4%).

Las colocaciones de Itaú mostraron un alza de 1,6 veces sobre la industria financiera en Chile. La cartera comercial que explica un 57% de las colocaciones totales del Banco, mostraron una recuperación respecto al año anterior. En tanto, las colocaciones de retail mostraron un crecimiento de 6,6%, sustentándose en la actividad de vivienda (expansión nominal de 9,1%).

Como consecuencia de lo anterior, nuestra participación de mercado en colocaciones totales en Chile se ubicó en 9,7% a fines de diciembre 2025, presentando un aumento de 15 puntos básicos, en comparación con lo observado a igual fecha del año 2024.



Fuente: Información interna Itaú Chile.

	<b>U.S. dólar</b>	<b>-9,0%</b>
	Ch\$ 906,9	(2025/2024)
	<b>Peso colombiano</b>	<b>+6,1%</b>
	Ch\$ 0,24	(2025/2024)

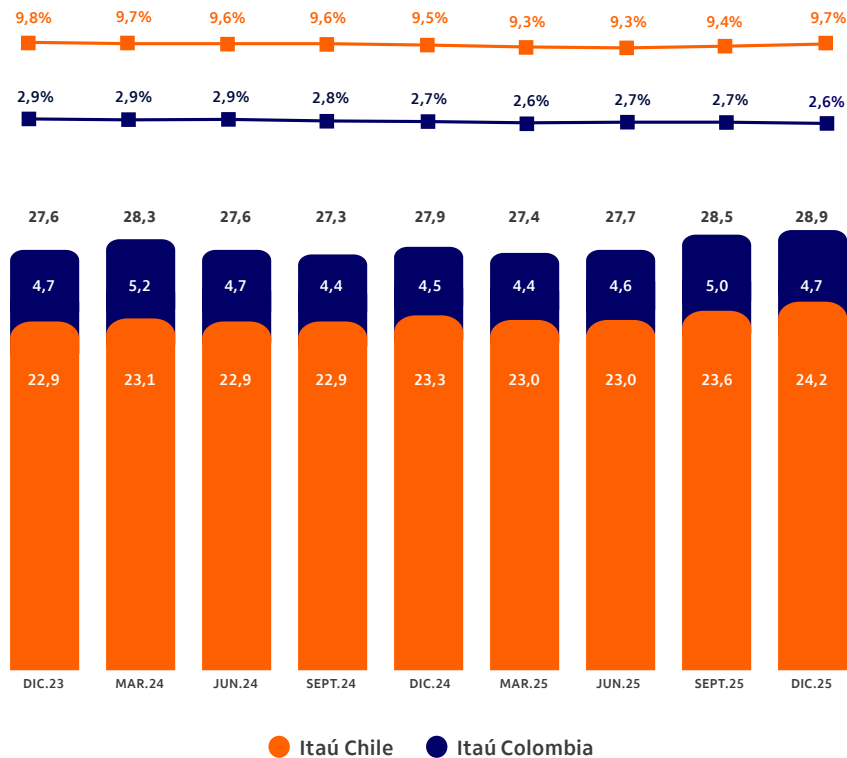
En 2025, el peso chileno se apreció un 9,0% respecto del dólar y se desprecó un 6,1% respecto del peso colombiano. Al 31 de diciembre de 2025, un 31% de la cartera total de colocaciones se encontraba denominada o indexada a moneda extranjera.

MERCO III 1.A

En **Colombia**, las colocaciones mostraron un crecimiento nominal de 3,9% en doce meses, y en moneda constante registraron un alza de 1,4%. Por cartera, el desempeño estuvo explicado por un mayor dinamismo de comercial (3,3%) y consumo (2,9%), parcialmente compensado por una contracción en vivienda (-7,0%). Como consecuencia de lo anterior, nuestra participación de mercado en Colombia disminuyó 7 puntos básicos en los doce meses terminados en noviembre del 2025.

El siguiente gráfico muestra la evolución de las participaciones de mercado en ambos países:

### Colocaciones totales y participación de mercado de Itaú en Chile y en Colombia (periodo 2023 – 2025)



### Cuota de mercado

Si bien la actividad general del sistema mantuvo un crecimiento acotado durante el año, en línea con el objetivo de incrementar la presencia en productos transaccionales, se destacó el desempeño de Itaú Chile en los siguientes frentes:

#### Crecimiento en los últimos 12 meses, a diciembre de 2025 (frente a la competencia relevante)

- **Hipotecario:** 1er lugar en crecimiento, con una expansión de 9,1%.
- **Comercial:** 2º lugar en crecimiento, con un aumento de 2,3%, reflejando la recuperación del segmento.
- **Factoring:** 1er lugar en crecimiento, con una expansión de 60,1%.
- **Leasing:** 1er lugar en crecimiento, con un aumento de 11,2%.
- **Depósitos:** 1er lugar en crecimiento de depósitos, con un alza de 1,3%; en particular, los saldos a la vista presentaron el mayor dinamismo, destacando personas jurídicas (9,5%) y personas naturales (5,8%), ambos en 1er lugar de crecimiento frente al peer group.

Colocaciones	2024	2025	Variación 2025/2024
Colocaciones comerciales	10,5%	10,8%	0,2pp
Colocaciones hipotecarias	8,4%	8,8%	0,3pp
Colocaciones de consumo	8,4%	7,8%	-0,6pp
<b>Colocaciones totales</b>	<b>9,5%</b>	<b>9,7%</b>	<b>0,1pp</b>

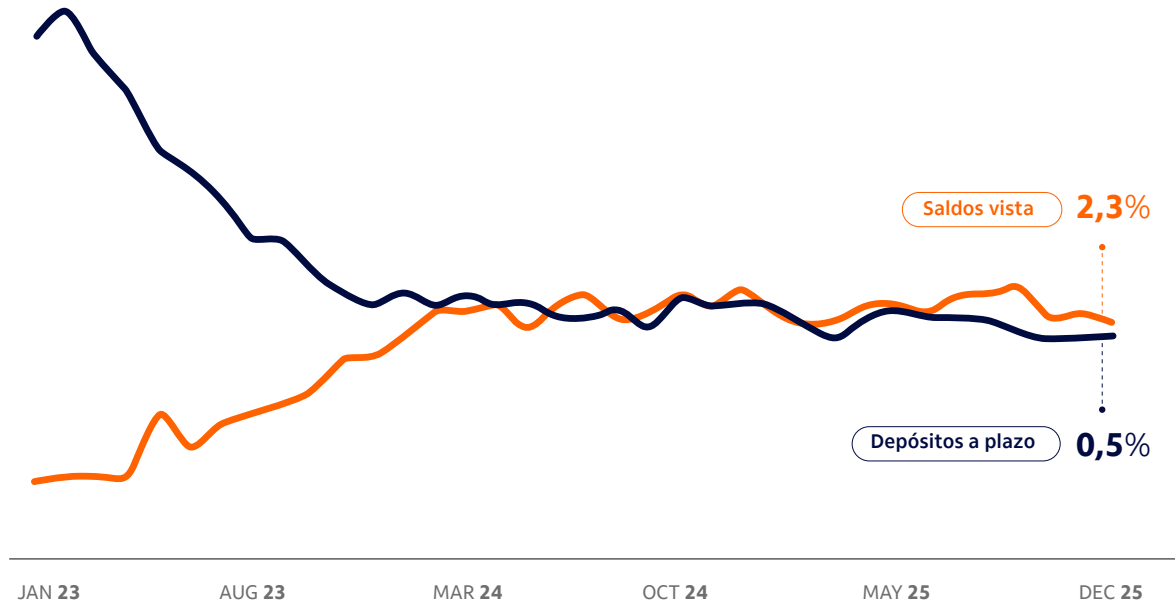
Itaú Colombia	2025
Colocaciones comercial	65,2%
Colocaciones de vivienda	16,2%
Colocaciones de consumo	18,5%

### Captaciones y participación de mercado

Durante 2025, la actividad de captaciones del sistema bancario evidenció una menor holgura de liquidez: los depósitos totales crecieron 1,2% nominal y cayeron 2,3% en términos reales. Los saldos a la vista aumentaron 2,3% nominal (-1,2% real), impulsados por personas naturales, mientras que los depósitos a plazo crecieron 0,5% nominal y retrocedieron 3,0% en términos reales, en línea con el menor atractivo tras los recortes de la TPM, que cerró el año en 4,5%.

En este contexto, Itaú Chile registró un crecimiento de 1,3% anual en depósitos totales (creciendo sobre la industria), explicado por el aumento de los saldos a la vista (7,5%, 3,3 veces el mercado), reflejando avances en principalidad y una mayor profundidad de la relación con clientes. Los depósitos a plazo disminuyeron 0,9% en doce meses, en un contexto de normalización de tasas y recomposición del mix de ahorro.

Como consecuencia, la participación de mercado en depósitos a la vista se incrementó a 6,45% a diciembre de 2025 (alza de 31 puntos base), mientras que en depósitos a plazo la participación alcanzó 12,12%, con una disminución de 17 puntos base respecto del cierre de 2024.



Fuente: Comisión para el Mercado Financiero

### Participación de mercado en Chile

Depósitos a la vista	Par A	Par B	Par C	Par D	Par E	Itaú
<b>Diciembre 2023</b>	20,60%	20,27%	22,92%	14,37%	7,38%	5,64%
<b>Diciembre 2024</b>	20,33%	20,34%	21,07%	15,23%	7,99%	6,14%
<b>Diciembre 2025</b>	19,62%	20,21%	21,31%	14,56%	8,06%	<b>6,45%</b>

Depósitos a plazo	Par A	Par B	Par C	Par D	Par E	Itaú
<b>Diciembre 2023</b>	16,87%	15,85%	9,04%	15,15%	13,85%	12,28%
<b>Diciembre 2024</b>	16,96%	13,84%	9,65%	16,60%	13,10%	12,30%
<b>Diciembre 2025</b>	16,22%	13,55%	9,70%	15,21%	12,60%	<b>12,12%</b>



## Sectores económicos de las colocaciones consolidadas

En el cuadro siguiente se puede observar la positiva diversificación de la cartera de créditos en sectores económicos al cierre del ejercicio 2025, sin que haya una concentración significativa en algún rubro.

### Composición de la actividad económica para colocaciones, exposición a créditos contingentes y provisiones constituidas al 31 de diciembre de 2025 (en MM\$)

IT 7

	Chile y sus filiales					
	Colocaciones y exposición a créditos contingentes			Provisiones constituidas		
	Créditos en el		Total	Créditos en el		Total
	País	Exterior		País	Exterior	
<b>Adeudado por Bancos</b>	—	<b>48.043</b>	<b>48.043</b>	—	<b>(711)</b>	<b>(711)</b>
<b>Colocaciones Comerciales</b>						
<b>Agricultura y ganadería</b>	327.673	172.502	500.175	(14.210)	(5.635)	(19.845)
<b>Fruticultura</b>	37.131	156.314	193.445	(697)	(1.850)	(2.547)
<b>Silvicultura</b>	52.278	—	52.278	(2.421)	—	(2.421)
<b>Pesca</b>	72.932	—	72.932	(3.524)	—	(3.524)
<b>Minería</b>	384.316	28.517	412.833	(5.508)	(4.853)	(10.361)
<b>Petróleo y gas natural</b>	14.184	73.976	88.160	(47)	(2.051)	(2.098)
<b>Industria Manufacturera de productos:</b>	<b>1.027.178</b>	<b>960.220</b>	<b>1.987.398</b>	<b>(19.192)</b>	<b>(20.614)</b>	<b>(39.806)</b>
<b>Alimenticios, bebidas y tabaco</b>	397.762	362.001	759.763	(7.308)	(8.017)	(15.325)
<b>Textil, cuero y calzado</b>	35.302	74.506	109.808	(1.052)	(2.461)	(3.513)
<b>Madera y muebles</b>	20.156	62.396	82.552	(860)	(2.127)	(2.987)
<b>Celulosa, papel e imprentas</b>	56.341	31.068	87.409	(677)	(1.115)	(1.792)
<b>Químicos y derivados del petróleo</b>	222.694	197.570	420.264	(2.843)	(3.381)	(6.224)
<b>Metálicos, no metálicos, maquinaria, u otros</b>	294.923	232.679	527.602	(6.452)	(3.513)	(9.965)



IT 7

## Chile y sus filiales

	Colocaciones y exposición a créditos contingentes			Provisiones constituidas		
	Créditos en el		Total	Créditos en el		Total
	País	Exterior		País	Exterior	
<b>Electricidad, gas y agua</b>	366.641	531.481	898.122	(12.842)	(12.829)	(25.671)
<b>Construcción de viviendas</b>	301.178	286.889	588.067	(7.791)	(37.840)	(45.631)
<b>Construcción no habitacional (oficina, obra civil)</b>	752.880	260.143	1.013.023	(17.487)	(6.700)	(24.187)
<b>Comercio por mayor</b>	1.587.408	222.197	1.809.605	(49.266)	(6.067)	(55.333)
<b>Comercio por menor, restaurantes y hoteles</b>	633.553	446.087	1.079.640	(63.267)	(9.638)	(72.905)
<b>Transportes y almacenamiento</b>	708.137	308.774	1.016.911	(12.676)	(22.615)	(35.291)
<b>Telecomunicaciones</b>	90.338	152.924	243.262	(2.089)	(6.898)	(8.987)
<b>Servicios financieros</b>	1.354.594	58.264	1.412.858	(10.734)	(1.611)	(12.345)
<b>Servicios empresariales</b>	—	315.800	315.800	—	(1.410)	(1.410)
<b>Servicios de bienes inmuebles</b>	2.982.702	304.637	3.287.339	(61.266)	(6.443)	(67.709)
<b>Préstamos estudiantiles</b>	352.646	—	352.646	(9.741)	—	(9.741)
<b>Administración pública, defensa y carabineros</b>	—	72.047	72.047	—	(667)	(667)
<b>Servicios sociales y otros servicios comunales</b>	1.402.079	190.376	1.592.455	(38.253)	(3.047)	(41.300)
<b>Servicios personales</b>	—	42.910	42.910	—	(2.264)	(2.264)
<b>Subtotal</b>	<b>12.447.848</b>	<b>4.584.058</b>	<b>17.031.906</b>	<b>(331.011)</b>	<b>(153.032)</b>	<b>(484.043)</b>
<b>Colocaciones para vivienda</b>	<b>7.854.109</b>	<b>725.769</b>	<b>8.579.878</b>	<b>(36.711)</b>	<b>(23.063)</b>	<b>(59.774)</b>
<b>Colocaciones de consumo</b>	<b>2.473.566</b>	<b>821.610</b>	<b>3.295.176</b>	<b>(181.274)</b>	<b>(62.763)</b>	<b>(244.037)</b>
<b>Exposición por créditos contingentes</b>	<b>2.289.423</b>	<b>1.573.149</b>	<b>3.862.572</b>	<b>(42.114)</b>	<b>(5.460)</b>	<b>(47.574)</b>



## Análisis de resultados financieros 2025

IT 8

### Ingreso neto por intereses y reajustes

En el año 2025, los ingresos por intereses y reajustes alcanzaron \$1.126.077 millones, lo que representa un descenso del 4,4% en comparación con los \$1.178.155 millones del año 2024. Esta disminución se debe principalmente a menores resultados por reajustes netos debido a una inflación más baja (3,5% a diciembre de 2025 frente al 4,5% del año 2024). Por otro lado, el ingreso neto por intereses disminuyó un 3,1% en el año, influido por la baja actividad económica en Chile y Colombia. Este efecto fue parcialmente compensado por el reprecio de la cartera de depósitos a plazo (debido a recortes de la tasa política monetaria o TPM) y el crecimiento en las fuentes de financiamiento provenientes de clientes.

### Ingreso neto por comisiones

Las comisiones netas totalizaron \$216.841 millones en el 2025, que comparadas con el ingreso neto de \$200.638 millones observado en 2024, representan un incremento del 8,1%. Entre los ingresos que sustentan este crecimiento se encuentran la gestión de inversiones (resultados por administración de fondos mutuos en Chile y Colombia), el aumento en la actividad de tarjetas de crédito, el aumento de comisiones por intermediación de acciones y notas estructuradas y en comisiones de seguros, así como una mejora en los servicios de asesorías financieras, principalmente para clientes de Itaú Corporate.

### Resultado financiero neto

En el 2025, el resultado financiero neto ajustado por coberturas financieras, que neutralizan los impactos de la variación cambiaria sobre el valor fiscal de nuestras inversiones en el exterior, presentó un decrecimiento del 212,3% respecto al período anterior, equivalente a \$354.942 millones. En la composición del resultado financiero neto y su variación respecto al año anterior, sobresalen los efectos de la salida del FCIC en el año 2024, la disminución en las ganancias netas obtenidas en la gestión de la cartera de derivados y en activos por gestión de liquidez del Banco, los efectos de la depreciación del peso colombiano y de la caída de tasas en Colombia, que influyeron negativamente en los resultados de derivados y positivamente en los instrumentos de renta locales, sumado a un efecto positivo de las recompras de bonos en Chile.

### Gastos de apoyo

En el 2025, los gastos de apoyo (excluyendo 'otros gastos operacionales') aumentaron en \$29.434 millones respecto del año 2024, equivalente a un crecimiento de un 3,7%. Esta variación se encuentra influida principalmente por: (i) aumento de bonos en Chile e indemnizaciones en el contexto de la reestructuración estratégica de la operación en Colombia, (ii) inicio de amortización de nuevos proyectos desarrollados en el contexto de la transformación digital estratégica del Banco y (iii) gastos de publicidad que se asocian al fortalecimiento de la marca y su nueva imagen, entre otros.

### Provisiones y castigos netos

El gasto neto de provisiones y castigos del año 2025 totalizó \$319.329 millones, lo que representa una disminución de 1,4% respecto del año anterior, equivalente a \$4.526 millones. Esta reducción se explica por la disciplina en el control del riesgo de crédito, observada tanto en Chile como en Colombia.

Destacan los efectos en la cartera de consumo, que ha mostrado una tendencia sostenida a la baja en los niveles de morosidad, apalancada —principalmente en Chile— en la gestión del mix de cartera realizada durante el año, con foco en mejorar su calidad (composición entre consumo en cuotas y operaciones renegociadas).

Cabe señalar que, en esta comparación, y tal como se indicó en 2024, dentro de la composición de provisiones y castigos del ejercicio anterior se registraron reversos de provisiones adicionales asociadas a excedentes constituidos en años previos, con el fin de anticipar los efectos de una mayor morosidad postpandemia, los cuales resultaron menores a lo estimado.

### Impuesto a la renta

Nuestra tasa efectiva de impuesto se ve impactada tanto por la variación de la UF, que incide en la corrección monetaria del patrimonio tributario, así como por la volatilidad del tipo de cambio, que afecta el valor tributario de las inversiones mantenidas en el exterior (Colombia y Nueva York), consideradas en dólares para efectos tributarios. Este efecto de tipo de cambio se ve neutralizado por la gestión de una cobertura financiera registrada contablemente en la línea de resultado financiero neto, que para efectos de este análisis hemos reclasificado a la línea de impuestos. Considerando lo anterior, durante el año 2025 el beneficio por impuestos alcanzó \$255.569 millones, representando un descenso del gasto por este concepto equivalente a 324,1% frente al año 2024 (equivalente a \$461.494 millones). Esta disminución se explica, principalmente, por el efecto de corrección monetaria sobre el patrimonio tributario, influida por el crecimiento en la base de patrimonio, dada la reajustabilidad (variación de la UF) del 2025 frente a la observada en año anterior.



## Resultado del ejercicio

En el año 2025, el resultado consolidado del ejercicio alcanzó MM \$428.109, lo que representó un crecimiento del 13,6% respecto del año anterior. A pesar del escaso crecimiento en la cartera de colocaciones en Chile y Colombia, los resultados del Banco se vieron influidos por avance del objetivo estratégico de principalidad. Esto se reflejó en un destacado crecimiento en los saldos vistas (superior al promedio de la industria financiera en Chile) y su consecuente impacto en los resultados por intereses y reajustes netos; además del aumento de los ingresos por comisiones. Estas mejoras se compensaron con el menor dinamismo en colocaciones durante el año y menores ganancias en la gestión de riesgos de mercado (resultado financiero neto), tal que los ingresos operacionales decrecieron un 5,7% en el año. Así mismo, la disminución del 1,4% en el costo de crédito y el crecimiento controlado en gastos de apoyo terminaron de consolidar la generación de resultados, que se tradujo en una rentabilidad sobre el patrimonio de 9,9%.

Cabe mencionar que esta comparación se refiere a la visión contable consolidada de Itaú, la cual puede presentar diferencias bajo la perspectiva gerencial que se describe en el Informe de Comentarios de la Gerencia (Management Commentary) disponible en el siguiente [enlace](#).

IT 8

	2024			2025			Ajustes
	Consolidado	Chile	Colombia	Consolidado	Chile	Colombia	
<b>Ingreso neto por intereses y reajustes</b>	1.178.155	974.465	203.690	1.126.077	932.779	193.298	-
<b>Ingreso neto por comisiones</b>	200.638	153.332	47.306	216.841	173.748	43.093	-
<b>Resultado financiero neto</b>	226.507	130.421	96.086	152.596	40.670	111.926	191.476
<b>Otros ingresos operacionales netos</b>	4.231	6.125	-1.894	22.185	16.787	5.398	-
<b>Resultado operacional bruto</b>	1.609.531	1.264.433	345.188	1.517.699	1.163.984	353.715	-191.476
<b>Gastos de apoyo</b>	-795.413	-542.706	-252.707	-824.847	-556.169	-268.678	-
<b>Provisiones y castigos netos</b>	-323.855	-249.584	-74.271	-319.329	-251.115	-68.214	-
<b>Resultado operacional neto</b>	<b>490.263</b>	<b>472.053</b>	<b>18.210</b>	<b>373.523</b>	<b>356.700</b>	<b>16.823</b>	<b>-191.476</b>
<b>Resultado por inversiones en sociedades</b>	3.343	1.605	1.738	3.837	2.366	1.471	-
<b>Resultado de activos no corrientes y grupos enajenables para la venta no admisibles como operaciones discontinuadas</b>	-534	1.406	-1.940	-13.344	-581	-12.763	-
<b>Resultado antes de impuesto</b>	<b>493.072</b>	<b>475.064</b>	<b>18.008</b>	<b>364.016</b>	<b>358.485</b>	<b>5.531</b>	<b>-191.476</b>
<b>Impuesto a la renta</b>	-116.370	-112.931	-3.439	64.093	63.812	281	191.476
<b>Resultado del ejercicio</b>	<b>376.702</b>	<b>362.133</b>	<b>14.569</b>	<b>428.109</b>	<b>422.297</b>	<b>5.812</b>	-



## 2.5.1. Contexto macroeconómico internacional y local

NCG 461 6.2.viii

Durante 2025, la economía mundial creció cerca de 3,3%, mostrando una desaceleración respecto del promedio de los últimos cuatro años, en un escenario marcado por riesgos globales persistentes. Las presiones inflacionarias continuaron moderándose, aunque la convergencia hacia las metas de los principales Bancos centrales fue gradual. Las condiciones financieras internacionales se relajaron, favoreciendo la liquidez global. Sin embargo, se mantuvo una elevada sensibilidad frente a shocks externos y tensiones geopolíticas.

El comercio internacional avanzó de forma acotada, afectado por políticas proteccionistas y la fragmentación de las cadenas de suministro. Las tensiones comerciales entre las principales economías persistieron, manteniendo altos niveles de incertidumbre para la inversión y el comercio global. En este contexto, los precios de las materias primas se mantuvieron relativamente altos, impulsados por la demanda asociada a la transición energética: el cobre y otros metales industriales se sostuvieron, el petróleo promedió US\$65 por barril con episodios de volatilidad, mientras que los alimentos corrigieron tras los máximos previos, aunque continuaron expuestos a riesgos climáticos.

En Estados Unidos, la actividad creció cerca de 2%, impulsada por el consumo privado y un mercado laboral resiliente, mientras que la inversión y el sector manufacturero mostraron señales de moderación. La inflación avanzó hacia el objetivo del 2%, lo que permitió a la Reserva Federal iniciar recortes graduales en la tasa de política monetaria, sosteniendo la expansión económica sin generar desequilibrios significativos.

China registró un crecimiento cercano al 5%, apoyado en el consumo interno y el sector servicios. No obstante, el sector inmobiliario siguió siendo un foco de riesgo, en un contexto de presiones por deuda corporativa y necesidad de reformas estructurales.

En la Zona Euro, el crecimiento se mantuvo débil, en torno al 1,3%, afectado por incertidumbre política, menor inversión y condiciones financieras más restrictivas. La inflación descendió, aunque persistieron diferencias relevantes entre países, dificultando la normalización monetaria y limitando el espacio para mayor expansión fiscal.

América Latina exhibió un crecimiento moderado, cercano al 2,5%, con desaceleración en Brasil y México, y mejor desempeño en países exportadores de materias primas como Chile y Perú. La inflación retrocedió en la mayoría de las economías, aunque se mantuvo sobre las metas en algunos países, lo que llevó a mantener posturas monetarias restrictivas. La región continuó expuesta a volatilidad financiera y dependencia de flujos de capital, mientras desafíos estructurales en inversión y productividad limitaron el crecimiento. Los procesos electorales previstos en Perú, Colombia y Brasil hacia 2026 añadieron incertidumbre.

### Chile

La economía chilena creció cerca de 2,3%, impulsada por la recuperación del consumo privado y el repunte de la inversión en minería y energía. El sector no minero lideró el crecimiento, mientras que el minero enfrentó choques de oferta. No obstante, los altos precios del cobre incrementaron ingresos y favorecieron la inversión.

El tipo de cambio se apreció frente a fines de 2024, en un contexto de debilitamiento global del dólar, precios elevados del cobre y menor incertidumbre local. El comercio exterior se mantuvo dinámico, pese a tensiones arancelarias. Las exportaciones conservaron su impulso, mientras las importaciones crecieron a tasas de dos dígitos, principalmente en bienes de capital. El déficit de cuenta corriente aumentó respecto del 1,5% de 2024, aunque con financiamiento estable vía inversión extranjera directa.

En julio, Estados Unidos estableció arancel cero para 70 productos chilenos, que representaron un 51% del monto exportado en 2024, entre ellos cátodos de cobre y madera perfilada.

La inflación avanzó hacia la meta del 3%, cerrando bajo el 4% frente al 4,5% de 2024. El Banco Central adoptó un enfoque más cauto, orientado a converger hacia un rango neutral de tasa de política monetaria (3,5%-4,5%) y asegurar la estabilidad en el mediano plazo.

En materia fiscal, a pesar de un déficit mayor al esperado, la deuda pública se mantuvo en torno al 42% del PIB, bajo el umbral prudente del 45%. El Congreso aprobó la reforma de permisos sectoriales, reduciendo plazos de tramitación entre 30% y 70%, y la reforma previsional, que aumentó la Pensión Garantizada Universal (PGU) y estableció un aporte adicional del 1% del sueldo imponible por parte de los empleadores desde agosto. La Ley de Royalty a la Minería comenzó a regir plenamente en 2025.

En el plano político, se realizaron elecciones presidenciales y parlamentarias el 16 de noviembre, en un contexto marcado por preocupaciones en seguridad, empleo y crecimiento económico.

Desde una perspectiva estructural, la recuperación de la inversión es positiva para el crecimiento potencial, aunque persisten desafíos demográficos y de productividad. Proyecciones de la ONU anticipan un crecimiento acotado de la población en edad de trabajar, lo que exige mejoras en productividad para sostener el crecimiento de largo plazo.



El cambio climático también impacta el PIB, afectando sectores agrícolas y forestales por menor disponibilidad de precipitaciones y aumento de temperatura.

Finalmente, la incertidumbre local se mantuvo en niveles similares a los previos a la pandemia, y el mercado bursátil alcanzó máximos históricos. En general, el escenario macroeconómico reflejó una economía resiliente, sustentada en fundamentos sólidos, aunque con riesgos asociados a la volatilidad global y a fluctuaciones en precios de energía.

## Colombia

La economía colombiana en 2025 registró un crecimiento cercano a su nivel potencial, en torno al 3%, por sobre el 1,6% observado en 2024, impulsada principalmente por el sector servicios. El comercio mostró una dinámica positiva, con incrementos sostenidos en las ventas minoristas. Sin embargo, la recuperación estuvo limitada por el débil desempeño de los sectores minero y de la construcción, mientras que la industria manufacturera exhibió solo señales incipientes de mejora. En este contexto, las altas tasas de interés y la incertidumbre respecto de las finanzas públicas afectaron negativamente la inversión, con una formación bruta de capital aún 0,7% por debajo de los niveles prepandemia.

El déficit de cuenta corriente se amplió hasta 3% del PIB en 2025, frente al 1,8% registrado en 2024, debido a un mayor desbalance en el comercio de bienes, parcialmente compensado por una evolución favorable de las transferencias corrientes. La inversión extranjera directa siguió siendo la principal fuente de financiamiento externo, aunque con menor dinamismo que el año anterior. En materia fiscal, y con la regla fiscal suspendida hasta 2028, el recaudo tributario se ubicó por debajo de las metas oficiales, mientras que el gasto público mostró una expansión significativa, aumentando las presiones sobre las finanzas públicas.

Tras el avance observado en 2024, el proceso desinflacionario se estancó en 2025, manteniéndose la inflación por encima de la meta.

Luego de alcanzar un máximo de 13,3% en marzo de 2023, la inflación descendió a 9,3% al cierre de ese año y a 5,2% en 2024. No obstante, los incrementos del salario mínimo, la indexación de precios en el sector servicios —especialmente en arriendos— y precios de alimentos superiores a lo previsto llevaron a que la inflación cerrara nuevamente sobre el 5%. En este escenario, marcado por una dinámica inflacionaria desfavorable, desequilibrios fiscales y una actividad económica impulsada

principalmente por el consumo, el Banco de la República mantuvo una postura cautelosa: realizó solo un recorte de 0,25% en la tasa de política monetaria y la mantuvo en torno al 9,25%.

En el ámbito político, las principales reformas avanzaron de manera gradual en un contexto influido por la proximidad de las elecciones de 2026. La reforma de salud plantea centralizar la gestión financiera a través de la ADRES<sup>11</sup>, mientras que el Gobierno impulsó una ley de financiamiento orientada a recaudar COP\$16,3 billones (0,8% del PIB). En paralelo, el Congreso aprobó la reforma pensional —que integra los regímenes de reparto y ahorro individual—; sin embargo, su entrada en vigor quedó sujeta al pronunciamiento de la Corte Constitucional debido a recusaciones surgidas durante el proceso legislativo.

En la relación bilateral con Estados Unidos se observó un deterioro. El 19 de octubre, el presidente estadounidense anunció la suspensión de ayudas económicas y subsidios destinados a Colombia, bajo el argumento de que el Gobierno promovía la producción y el tráfico de drogas. En este contexto, las exportaciones colombianas hacia Estados Unidos quedaron sujetas a un arancel del 10% y representaron alrededor de un 0,3% del total de las importaciones estadounidenses.

Aun así, Estados Unidos se mantuvo como el principal socio comercial de Colombia, concentrando el 29% de sus exportaciones y el 26% de sus importaciones.

En el ámbito energético, persistieron presiones sobre el mercado de gas natural debido a la necesidad de incrementar las importaciones. La Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) informó que el horizonte de autosuficiencia disminuyó de 6,1 años en 2023 a 5,9 años en 2024, evidenciando que la caída en la producción nacional no ha sido compensada por una menor demanda interna. En este escenario, Fedesarrollo<sup>12</sup> estimó que las importaciones de gas podrían aumentar en torno a un 213% hacia 2026, lo que generaría presiones adicionales sobre los precios y mayores costos para hogares e industria.

11 La Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

12 Centro independiente de investigación económica y social.

## 2.5.2. Conducta tributaria y estrategia fiscal

GRI

201-4

207-1

Nuestra estrategia tributaria se rige por la Política Tributaria y la Política de Precios de Transferencia, alineadas con la Política Tributaria de Itaú Unibanco y aplicables al Banco y a todas sus filiales, todas ellas públicas<sup>13</sup>.

### Nuestros principios de actuación son:

- Actuamos dentro del marco de los principios constitucionales de legalidad de los tributos e igualdad en la repartición de las cargas públicas.
- Mantenemos una armonía entre el cumplimiento tributario y el entorno industrial.
- Nos regimos por las directrices del Servicio de Impuestos Internos (SII) en Chile.
- Mantenemos una exposición de riesgo tributario bajo, evitando tomar riesgos fiscales o asumir posiciones tributarias inciertas que nos expongan a una pérdida significativa.
- Divulgamos adecuada y oportunamente las modificaciones legales a través de distintos canales.

### Gobernanza

Las políticas son presentadas por el Gerente de Reporte Financiero y Planificación Tributaria, revisadas por la Comisión de Políticas y aprobadas por el Directorio, que supervisa su aplicación a través del Comité de Auditoría. La revisión es anual; en 2024 se actualizó la política del grupo y en 2025 la de Itaú Chile<sup>14</sup>.

### Cumplimiento normativo en materia fiscal

No asumimos riesgos fiscales. Contamos con un modelo de identificación, evaluación y mitigación que operamos mediante una matriz anual y planes de acción. La ejecución es liderada por la Gerencia de Reporte Financiero y Planificación Tributaria, en coordinación con Compliance y AML, Riesgo Operacional y Auditoría Interna, para prevenir impactos materiales.

Ante posiciones tributarias inciertas, recurrimos a consultas al SII y a asesoría externa, junto con un seguimiento permanente de cambios regulatorios.

### Vinculación estratégica

Alineado con nuestras políticas tributarias, este marco contribuye al apetito de riesgo aprobado por el Directorio y respalda decisiones de asignación de capital, desarrollo de productos y crecimiento del Banco. También fortalece nuestra estrategia de sustentabilidad, al promover transparencia, confianza con los grupos de interés y una contribución efectiva al desarrollo económico local.

Con la adopción de nuestras políticas tributarias y los criterios ASG, buscamos:

- Que los grupos de interés reconozcan el valor social del pago de impuestos de Itaú.
- Que las decisiones de todas las áreas sean coherentes con nuestra visión, políticas y procesos.
- Que los riesgos tributarios sean evaluados de forma objetiva por las áreas responsables.
- Que el Directorio, a través del Comité de Auditoría, cuente con insumos para decisiones coherentes con nuestros estándares.

Para reforzar una cultura de integridad en materia fiscal, ponemos a disposición de nuestras personas materiales y orientaciones internas, y contamos con canales confidenciales para reportar inquietudes o eventuales incumplimientos. Estos mecanismos apoyan la gestión responsable definida en nuestras políticas tributarias y fortalecen la sustentabilidad del Banco.

Con foco en el desarrollo de nuestro equipo, integrantes de las áreas de Reporte Financiero y Planificación Tributaria, Compliance, Auditoría y Sustentabilidad cursaron formación en sustentabilidad tributaria para la gobernanza, de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

En los últimos dos años participamos en el Estudio de Sustentabilidad Tributaria de la PUCV, donde obtuvimos el segundo lugar entre las empresas del IPSA. Además, colaboramos en un estudio del SII, en el programa "Total Contribución de PwC" y en un análisis del "Centro Contribuye".

### Coordinación sectorial

Además, participamos en la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras y en otros foros técnicos para anticipar tendencias y promover buenas prácticas.

13 Disponibles en: Política Tributaria, Política de Precios de Transferencia y Política Tributaria Itaú Unibanco.

14 La Política Tributaria de Itaú Unibanco fue actualizada en mayo del 2024 y la de Itaú Chile en noviembre del 2025.



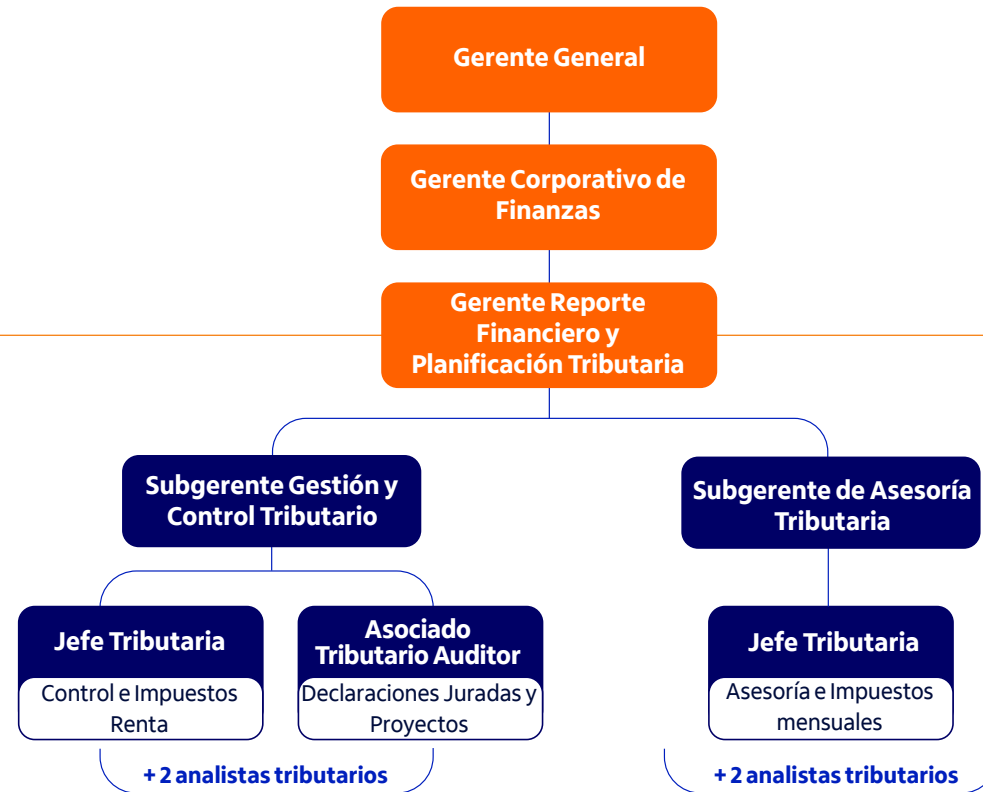
### Asistencia financiera del gobierno

El valor monetario total de asistencia de desgravaciones y créditos fiscales alcanzó un monto de MM \$1.974 en Chile. La información se compone de créditos por gastos por capacitación por MM \$1.050 y crédito por donaciones por MM \$534 y créditos por retenciones conforme al Art. N°104 por MM\$390. Esta información se revela en la nota de impuestos en el ítem 18 de los Estados Financieros.

GRI 207-1

<b>PWC</b> Auditor Externo
<b>EY</b> Declaración Renta
<b>Abogados externos</b> Asesoría Legal
<b>Deloitte y KPMG</b> Asesoría Tributaria
<b>Moleb</b> D. Jurada y otros

### Órganos de gobierno y roles ejecutivos en materia fiscal



Itaú Unibanco Holding
Itaú Chile sucursal Nueva York
Itaú Colombia
Oficina de representación de Lima



## Presentación de informes país por país

GRI 207-4

Nombre de la jurisdicción	Entidades residentes en la jurisdicción fiscal	Actividades principales que la organización lleva a cabo en esta jurisdicción	Ingresos en venta de terceros	Ingresos de Transacciones Intragrupo	Beneficios/Pérdidas Antes de Impuestos	Activos Tangibles (sin efectivo)	Impuesto sobre Beneficios Pagado	Impuesto sobre Beneficios Acumulado	Explicación de Diferencias en Impuestos	Periodo de Reporte
<b>Chile</b>	Itaú Chile	Actividades bancarias	163.403.299.464	742.849.373	238.975.422.932	14.876.731.881	13.835.553.308	88.661.587.640	Corrección Monetaria Capital Propio Tributario, inversiones tipo de cambio y otras rentas de capital	2025
<b>Chile</b>	Itaú Administradora General de Fondos S.A	Administración de Fondos de Inversión y Fondos Mutuos	31.742.061.987		26.036.246.684	0	5.364.691.134	(6.765.938.915)	Corrección Monetaria Capital Propio Tributario	2025
<b>Chile</b>	Itaú Corredores de Bolsa Ltda.	Corredores de Bolsa	8.717.881.199	205.553.560	4.552.482.638	0	0	(206.152.976)	Corrección Monetaria Capital Propio Tributario	2025
<b>Chile</b>	Itaú corredores de seguros Ltda.	Agentes y corredores de seguros.	36.754.905.993		35.348.168.150	0	7.499.187.969	(8.760.291.403)	Corrección Monetaria Capital Propio Tributario	2025
<b>Chile</b>	Itaú Asesorías Financieras Ltda.	Actividades de consultoría de gestión	2.426.051.948		(748.575.543)	0	66.243.545	413.405.733	Corrección Monetaria Capital Propio Tributario	2025
<b>Chile</b>	Recaudaciones y Cobranzas Ltda.	Servicios de cobranza y actividades auxiliares	(5.616.181)	12.174.508.629	981.505.582	1	154.386.815	(228.924.191)	Corrección Monetaria Capital Propio Tributario	2025
<b>Estados Unidos</b>	Itaú Chile Sucursal Nueva York	Actividades bancarias	6.677.812.272		53.126.782.965	246.324.687	1.668.028.476	(9.297.367.245)	Diferencia tasas estatutarias EEUU	2025
<b>Colombia</b>	Itaú Holding Colombia S.A.S	Sociedad de Inversiones	0		214.207.086	0	0	(4.626.259)	Diferencia tasas estatutarias Colombia	2025
<b>Colombia</b>	Helm Corredor de Seguros Colombia S.A.	Agentes y corredores de seguros.	3.548.404.338		4.831.846.313	7.836.141	0	(2.079.914.827)	Diferencia tasas estatutarias Colombia	2025
<b>Colombia</b>	Itaú Colombia S.A.	Actividades bancarias	63.477.470.643	239.266.376	(32.257.977.337)	10.011.260.011	39.416.956.714	6.747.088.035	Diferencia tasas estatutarias Colombia	2025
<b>Colombia</b>	Itaú Comisionista de Bolsa Colombia S.A.	Actividades de banca de inversión y casa de bolsa	11.021.545.053	489.515.617	7.044.565.082	71.891.526	1.509.826.284	(2.804.261.273)	Diferencia tasas estatutarias Colombia	2025
<b>Colombia</b>	Itaú Fiduciaria Colombia S.A.	Prestación de servicios fiduciarios de administración de fondos y portafolios de inversión y administración de contratos de fiducia estructurada	5.744.277.815	412.657.244	3.800.444.237	24.777.733	909.584.662	(1.581.892.458)	Diferencia tasas estatutarias Colombia	2025
<b>Panamá</b>	Itaú (Panamá) S.A.	Actividades bancarias	1.535.889.219		22.110.694.550	166.983.483		0	Diferencia tasas estatutarias Panamá	2025



## Capítulo 03

# Gobernanza corporativa

## NCG 461

2.3.1.i

2.3.1.ii

2.3.1.iii

2.3.1.iv

2.3.1.v

2.3.2

2.3.3.i

2.3.3.ii

2.3.4.i

2.3.4.iii.b

3.4.iv

La gobernanza corporativa establece la estructura de decisiones, controles y supervisión que permite implementar la estrategia del Banco de manera consistente con el marco regulatorio y el apetito por riesgo definido. A través del Directorio, sus comités, sus comisiones y la alta administración, se supervisan los riesgos financieros y no financieros, incluyendo aquellos asociados a materias ambientales, sociales y de conducta. Este marco asegura que las decisiones estratégicas cuenten con instancias formales de revisión, control y rendición de cuentas.

En Itaú Chile, nuestra gobernanza tiene como objetivo asegurar el cumplimiento del marco regulatorio vigente, resguardar la solidez financiera de la institución y promover una gestión prudente de los riesgos, en coherencia con los intereses de los accionistas y demás grupos de interés.

Esta estructura se alinea con la Ley General de Bancos, la Ley de Sociedades Anónimas, las normas de la CMF y los estándares internacionales aplicables.

## 3.1. Estructura de propiedad

Nuestro capital social está compuesto por 216.340.749 acciones<sup>15</sup> ordinarias y nominativas, todas con iguales derechos políticos y económicos, sin privilegios ni preferencias. Las acciones se transan en la Bolsa de Comercio de Santiago (Nuam: ITAUCL) y en la Bolsa Electrónica de Chile. Cada acción confiere derecho a un voto, de modo que el poder de votación de cada inversor depende exclusivamente de la cantidad que posea o represente.

### 3.1.1. Situación de control

Al 31 de diciembre de 2025, en Itaú Chile contábamos con un total de 5.170 accionistas registrados. La sociedad se encuentra bajo la situación de control de Itaú Unibanco Holding S.A., que posee, de manera directa e indirecta, el 67,42% de la propiedad accionaria del Banco, lo que le otorga el control conforme a la legislación vigente.

El 32,58% restante de las acciones corresponde a accionistas minoritarios, sin que ninguno de ellos, individualmente o mediante acuerdos, ejerza control sobre la sociedad. Dentro de este grupo, los principales accionistas corresponden a fondos de pensiones locales, con una participación agregada de 5,34%, y a otros fondos locales —de inversión o mutuos— que representan en conjunto un 4,22%.

El porcentaje restante de la propiedad minoritaria se distribuye entre otros accionistas, incluyendo

corredores de bolsa (13,54%), inversionistas institucionales extranjeros (7,67%), otros inversionistas institucionales locales (0,68%) y otros accionistas minoritarios (1,13%).

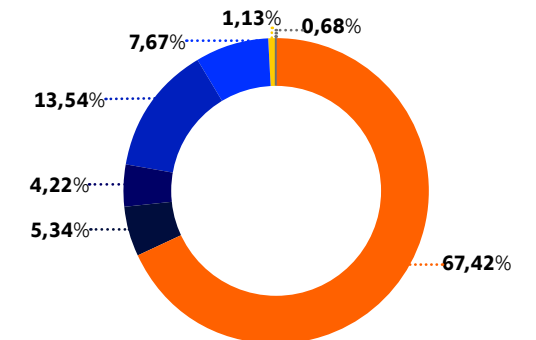
No existen acuerdos de actuación conjunta entre accionistas distintos del controlador que permitan, directa o indirectamente, concentrar más del 10% de la propiedad. Asimismo, ningún accionista distinto del controlador cuenta con facultades para designar miembros del Directorio o de la administración del Banco. No existe participación directa o indirecta, de los directores y principales ejecutivos de Itaú Chile en la propiedad de esta misma. No ha habido cambios relevantes al respecto en el último año.

### Propiedad accionaria de Itaú Chile en 2025 (%)<sup>16</sup>

#### Descripción de la serie de acciones<sup>17</sup>

En la Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2024, se acordó dejar sin efecto las 6.556 acciones de respaldo que permanecían desde el 26 de mayo de 2023. Estas se originaron en el proceso de canje derivado del *reverse stock split* aprobado en la Junta Extraordinaria de Accionistas del 19 de enero de 2023.

La eliminación de estas acciones buscó regularizar la estructura accionaria de Itaú Chile y no implicó cambios en la estructura de control ni en la composición relevante de la propiedad accionaria de Itaú Chile durante el ejercicio. Para ello, la CMF, mediante Resolución N°3984 de fecha 23 de abril de 2025, aprobó la modificación de los estatutos de Itaú Chile, otorgando plena validez legal al acuerdo adoptado. Lo anterior, no constituye un cambio importante en la propiedad o control de Itaú Chile durante el período 2025.



- Itaú Unibanco Holding S.A.
- Fondos de pensiones locales
- Otros fondos locales (de inversión o mutuos)
- Corredores de bolsa
- Inversionistas institucionales extranjeros
- Otras instituciones locales
- Otros accionistas minoritarios

<sup>15</sup> Al 31 de diciembre de 2025.

<sup>16</sup> Durante el 2025 nuestras acciones se transaron únicamente en el mercado chileno.

<sup>17</sup> Para efectos de comparación, se debe considerar que en 2023 realizamos un *reverse stock split*, lo que impacta el valor del dividendo por acción.



## Transacción de acciones

Durante el año 2025, el precio de la acción de Banco Itaú Chile presentó un alza de 96,3% en términos interanuales, junto con un aumento de 40,9% en sus niveles de negociación.

NCG 461 2.3.4.iii.b

A continuación, se presenta información relativa a la transacción bursátil.

Mercado	Trimestre	Precio promedio	Presencia bursátil	Volumen transado	Monto transado	Precio de cierre
Chile	1Q24	9.198,01	100%	169.961	1.592.765.848	10.112,00
Chile	2Q24	10.315,40	100%	251.394	2.584.623.023	10.350,00
Chile	3Q24	10.443,93	100%	184.893	1.930.914.041	10.448,00
Chile	4Q24	10.340,79	100%	166.739	1.719.476.445	10.165,00
Chile	2024 LTM	10.069,51	100%	193.187	1.955.581.338	10.165,00
Chile	1Q25	11.168,87	100%	257.511	2.846.153.062	12.899,00
Chile	2Q25	12.948,92	100%	224.700	2.904.381.762	12.900,00
Chile	3Q25	13.555,53	100%	140.644	1.929.997.210	14.800,00
Chile	4Q25	17.339,06	100%	193.517	3.343.214.063	19.950,00
Chile	2025 LTM	13.745,92	100%	204.225	2.755.701.731	19.950,00



## 3.1.2. Política de Dividendos

Nuestra Política de Dividendos se rige por la Ley General de Bancos y la Ley de Sociedades Anónimas. Su objetivo es establecer criterios claros para la distribución de dividendos en efectivo, resguardando al mismo tiempo la solidez financiera de la compañía y su capacidad de crecimiento a largo plazo.

Conforme a la normativa vigente, las sociedades anónimas abiertas deben distribuir al menos el 30% de las utilidades del ejercicio, salvo acuerdo unánime de los accionistas para determinar un porcentaje distinto. La propuesta anual es elaborada por el Directorio y sometida a la aprobación de la Junta Ordinaria de Accionistas, considerando factores como requerimientos de capital, condiciones financieras y entorno económico.

En caso de existir pérdidas de capital o de la reserva legal, dichas utilidades no son susceptibles de distribución como dividendos. Además, cualquier monto que supere el mínimo legal está condicionado a no exceder los límites de endeudamiento y crédito establecidos por la normativa vigente, ni afectar el cumplimiento de los requerimientos regulatorios aplicables.

A continuación, se presentan los dividendos por acción pagados durante los últimos años correspondientes a utilidades acumuladas de los ejercicios anteriores:

### Propuesta utilidad distribuible ejercicio 2025, dividendo 2026

El Directorio de Banco Itaú Chile, acordó en su sesión ordinaria de fecha 28 de enero del año 2026, proponer a la Junta Ordinaria de Accionistas 2026, la distribución del 60% de las utilidades del ejercicio 2025, y que corresponde a la cantidad de \$256.855.029.388 como dividendo a los accionistas, entre el total de las 216.340.749 acciones en circulación válidamente emitidas del Banco y que, por tanto, en caso de aprobarse en los términos indicados, correspondería distribuir un dividendo de \$ 1.187,2706855979300 por acción. Asimismo, se propondrá a la Junta que el 40% restante de las utilidades sean retenidas. Los dividendos que sean aprobados se encontrarán a disposición de los señores accionistas a contar del día 20 de abril de 2026.

### Otros instrumentos financieros

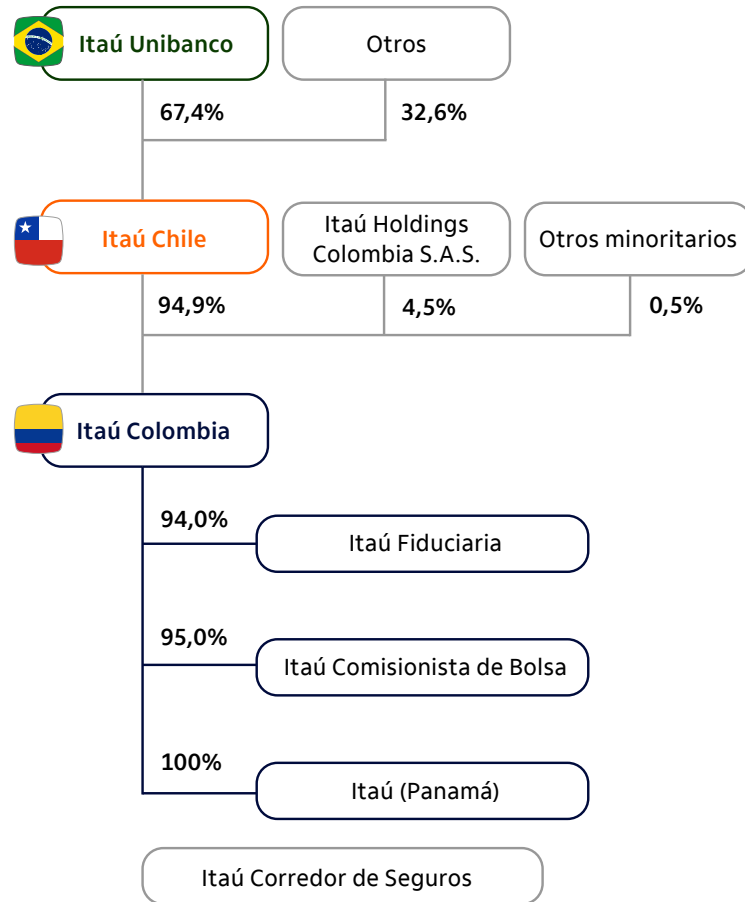
El detalle de los instrumentos financieros de deuda emitidos por Itaú Chile al 31 de diciembre de 2025 puede ser consultado en la Nota N°22 de los Estados Financieros Consolidados. Por su parte, la información sobre los instrumentos financieros de capital regulatorio emitidos se encuentra en la Nota N°23.

Año de Distribución Dividendos	Tipo de Dividendo (Provisorio / Definitivo)	Monto Total Pagado (MM\$)	Porcentaje Utilidad del Ejercicio	Porcentaje Utilidades Acumuladas	Dividendos Pagados por Acción Serie A	Dividendos Pagados por Acción Serie B (si corresponde)	Dividendos Pagados por Acción Serie N (si corresponde)
2025	Definitivo	112.988	30%	N/A	522,26905	N/A	N/A
2024	Definitivo	106.466	30%	N/A	492,1220373	N/A	N/A
2023	Definitivo	130.123	30%	N/A	0,1336629	N/A	N/A
2022	Definitivo	83.342	30%	N/A	0,0856090	N/A	N/A
2021	Definitivo	–	0%	N/A	–	N/A	N/A
2020	Definitivo	127.065	100%	N/A	0,2479771	N/A	N/A
2019	Definitivo	51.614	30%	N/A	0,1007286	N/A	N/A

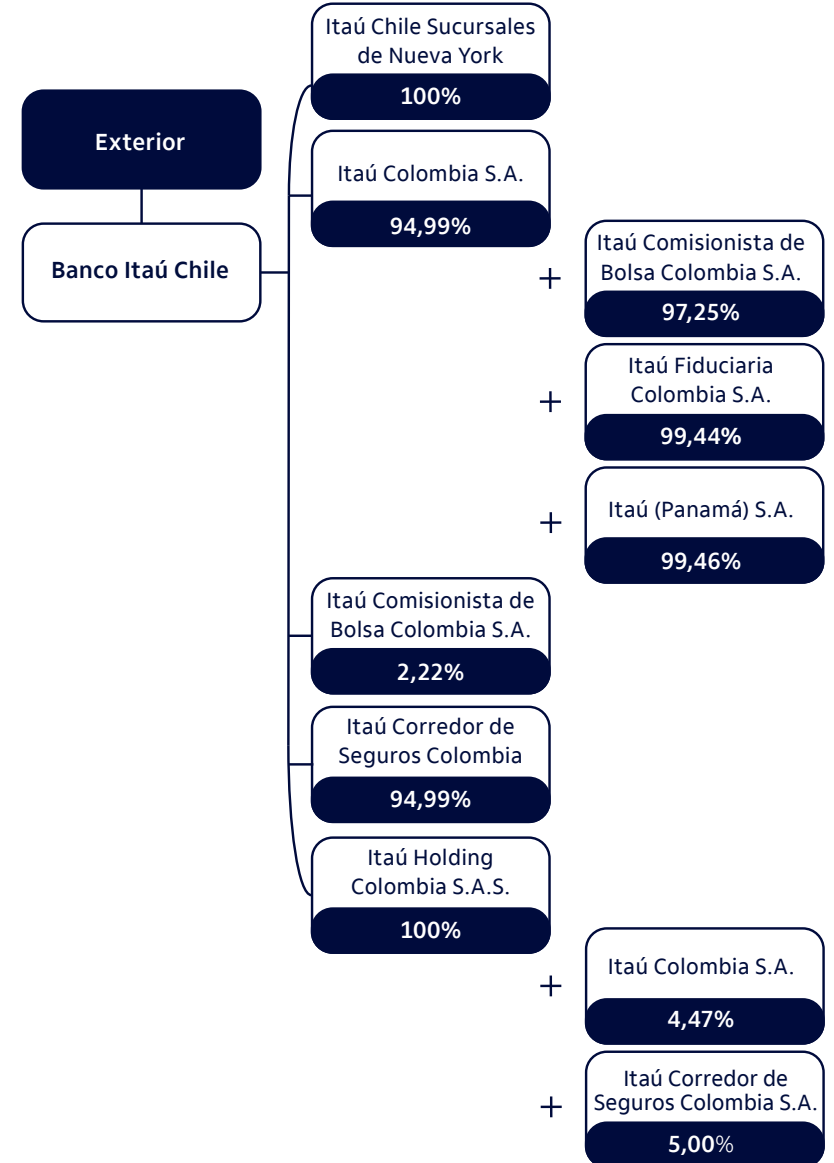


### 3.1.3. Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades<sup>18</sup>

#### Composición accionaria



#### Subsidiarias



NCG 461  
6.5.1.i  
6.5.1.ii  
6.5.1.iii  
6.5.1.iv  
6.5.1.v  
6.5.1.vi  
6.5.1.vii  
6.5.1.viii  
6.5.1.ix  
6.5.1.x  
6.5.2.i  
6.5.2.ii  
6.5.2.iii  
6.5.2.iv

18 Al 31 de diciembre de 2025, Itaú Chile no mantiene inversiones en entidades que, individualmente, representen más del 20% del total de sus activos y que no revistan el carácter de subsidiarias o asociadas, según dichas categorías se definen en la normativa vigente.



### Subsidiaria/Asociada - Chile: Itaú Corredores de Seguros Limitada

<b>Nombre de la subsidiaria/asociada</b>	Itaú Corredores de Seguros Limitada
<b>Naturaleza Jurídica</b>	Sociedad de Responsabilidad Limitada
<b>Domicilio</b>	Av. Presidente Riesco N°5537, oficina 1203, piso 12, Las Condes, Región Metropolitana.
<b>Capital Suscrito y Pagado</b>	\$5.985.256.080
<b>Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla</b>	El objeto exclusivo y único de la sociedad es actuar como corredor e intermediario en la contratación de toda clase de seguros de daños o personas, excepto los seguros previsionales, con cualquier entidad aseguradora autorizada para operar en Chile, de conformidad con lo establecido en el artículo 57 de Decreto con Fuerza de Ley 251 de 1931.
<b>Gerente General</b>	Camila Labarca Salgado
<b>Directorio</b>	Dada su naturaleza jurídica, no tiene Directorio.
<b>Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria/ asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio</b>	→ <b>Directa:</b> 99,99% → <b>Indirecta:</b> 0,01%
<b>Porcentaje que representa la inversión en esta subsidiaria/ asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz</b>	0,091%
<b>Nombre y apellidos del Director, Gerente General o ejecutivos principales de la entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria/ asociada</b>	N/A
<b>Descripción clara y detallada de las relaciones comerciales con las subsidiarias/ asociadas durante el ejercicio y de la vinculación futura proyectada con éstas</b>	<p>Itaú Chile provee servicios a sus filiales para apoyar la su operación, entregando estructuras y capacidades que permitan desarrollar su giro de manera más eficiente.</p> <p>Entre los servicios prestados se incluyen: auditoría interna, servicios legales, contabilidad, finanzas y tributaria, distribución de productos, operaciones, administración, franquicias, marketing, asuntos corporativos y sustentabilidad, canales digitales, riesgo operacional, regulatorio y AML/ FT, recursos humanos, tecnología y tesorería.</p> <p>Estas prestaciones se realizan bajo acuerdos de servicios intragrupo. En los cuales, se definen las condiciones, costos y responsabilidades de cada parte, asegurando el cumplimiento de las políticas internas de precios de transferencia, la normativa vigente de la CMF y del SII.</p> <p>A futuro, se espera mantener la relación comercial previamente descrita con Itaú Corredores de Seguros Limitada.</p>
<b>Relación sucinta de los actos y contratos celebrados con las subsidiarias/ asociadas que influyan significativamente en las operaciones y resultados de la matriz o entidad inversora</b>	Durante el ejercicio 2025, no se celebraron actos y contratos entre Itaú Chile e Itaú Corredores de Seguros Limitada, que influyan significativamente en las operaciones y resultados de matriz.



### Subsidiaria/Asociada - Chile: Itaú Administradora General de Fondos S.A.

<b>Nombre de la subsidiaria/asociada</b>	Itaú Administradora General de Fondos S.A.
<b>Naturaleza Jurídica</b>	Sociedad Anónima Especial
<b>Domicilio</b>	Av. Presidente Riesco 5537, piso 13, Las Condes, Región Metropolitana.
<b>Capital Suscrito y Pagado</b>	\$3.672.999.140
<b>Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla</b>	El objeto exclusivo de la entidad es la administración de recursos de terceros, conforme a lo dispuesto en la Ley N°20.712 y demás normativa aplicable. Asimismo, podrá realizar actividades complementarias a su giro que autorice la CMF.
<b>Gerente General</b>	Brian P. Chase
<b>Directorio</b>	Directores: → Emiliano Humberto Muratore (Presidente) → Claudia Alejandra Labbé Montevecchi → Guillermo Roberto Birrel Berazadi → Julián Eduardo Acuña Moreno → Juan Pablo Araujo Guerra
<b>Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria/ asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio</b>	→ <b>Directa:</b> 99,994% → <b>Indirecta:</b> 0,006%
<b>Porcentaje que representa la inversión en esta subsidiaria/asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz</b>	0,060%
<b>Nombre y apellidos del Director, Gerente General o ejecutivos principales de la entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria/ asociada</b>	N/A
<b>Descripción clara y detallada de las relaciones comerciales con las subsidiarias/ asociadas durante el ejercicio y de la vinculación futura proyectada con éstas</b>	Itaú Chile provee de diferentes servicios a las filiales con el objeto de apoyar la actividad de estas, proporcionando las estructuras y los servicios necesarios para el desarrollo de un modo más eficiente su giro. Entre los servicios prestados se comprenden: auditoría interna, servicios legales, contabilidad, finanzas y tributaria, distribución de productos, operaciones, administración, franquicias, marketing, asuntos corporativos y sustentabilidad, canales digitales, riesgo operacional, regulatorio y AML/ FT, recursos humanos, tecnología y tesorería. Estas prestaciones se realizan bajo acuerdos de servicios intragrupo, que definen las condiciones, costos y responsabilidades de cada parte, asegurando el cumplimiento de las políticas internas de precios de transferencia, la normativa vigente de la CMF y las disposiciones del SII. A futuro, se espera mantener la relación comercial previamente descrita con Itaú Administradora General de Fondos S.A.
<b>Relación sucinta de los actos y contratos celebrados con las subsidiarias/ asociadas que influyan significativamente en las operaciones y resultados de la matriz o entidad inversora</b>	Durante el ejercicio 2025, no se celebraron actos y contratos entre Itaú Chile e Itaú Administradora General de Fondos S.A., que influyan significativamente en las operaciones y resultados de matriz.



### Subsidiaria/Asociada - Chile: Itaú Corredores de Bolsa Limitada

<b>Nombre de la subsidiaria/asociada</b>	Itaú Corredores de Bolsa Limitada
<b>Naturaleza Jurídica</b>	Sociedad de Responsabilidad Limitada
<b>Domicilio</b>	Av. Presidente Riesco 5537, Piso 16 Las Condes, Región Metropolitana.
<b>Capital Suscrito y Pagado</b>	\$42.828.822.056
<b>Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla</b>	La sociedad tendrá por objeto exclusivo la intermediación de valores como corredor de bolsa, en los términos contemplados en el artículo 24 de la Ley de Mercado de Valores, pudiendo además realizar actividades complementarias que autorice la CMF.
<b>Gerente General</b>	Narciso de Campos Filho
<b>Directorio</b>	Dada su naturaleza jurídica, no tiene Directorio.
<b>Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria/ asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio</b>	→ <b>Directa:</b> 99,9% → <b>Indirecta:</b> 0,01%
<b>Porcentaje que representa la inversión en esta subsidiaria/ asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz</b>	0,132%
<b>Nombre y apellidos del Director, Gerente General o ejecutivos principales de la entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria/ asociada</b>	N/A
<b>Descripción clara y detallada de las relaciones comerciales con las subsidiarias/ asociadas durante el ejercicio y de la vinculación futura proyectada con éstas</b>	<p>Itaú Chile provee de diversos servicios a las filiales con el objeto de apoyar la actividad de estas, proporcionando las estructuras y los servicios necesarios para el desarrollo de un modo más eficiente su giro. Entre los servicios prestados se comprenden: auditoría interna, servicios legales, contabilidad, finanzas y tributaria, distribución de productos, operaciones, administración, franquicias, marketing, asuntos corporativos y sustentabilidad, canales digitales, riesgo operacional, regulatorio y AML/ FT, recursos humanos, tecnología y tesorería.</p> <p>Estas prestaciones se realizan bajo acuerdos de servicios intragrupo, que definen las condiciones, costos y responsabilidades de cada parte, asegurando el cumplimiento de las políticas internas de precios de transferencia, la normativa vigente de la CMF y las disposiciones del SII.</p> <p>A futuro, se espera mantener la relación comercial previamente descrita con Itaú Corredores de Bolsa Limitada.</p>
<b>Relación sucinta de los actos y contratos celebrados con las subsidiarias/ asociadas que influyan significativamente en las operaciones y resultados de la matriz o entidad inversora</b>	Durante el ejercicio 2025, no se celebraron actos y contratos entre el Itaú Chile e Itaú Corredores de Bolsa Limitada, que influyan significativamente en las operaciones y resultados de matriz.



### Subsidiaria/Asociada - Chile: Recaudaciones y Cobranza Limitada

<b>Nombre de la subsidiaria/asociada</b>	Recaudaciones y Cobranza Limitada
<b>Naturaleza Jurídica</b>	Sociedad de Responsabilidad Limitada
<b>Domicilio</b>	Santo Domingo N°628, comuna de Santiago, Región Metropolitana.
<b>Capital Suscrito y Pagado</b>	\$4.761.901.107
<b>Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla</b>	Cobranza judicial y extrajudicial de toda clase de créditos, títulos o documentos, por cuenta propia o de terceros.
<b>Gerente General</b>	Carlos Millar G.
<b>Directorio</b>	Dada su naturaleza jurídica, no tiene Directorio.
<b>Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria/ asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio</b>	→ Directa: 99,90% → Indirecta: 0,01%
<b>Porcentaje que representa la inversión en esta subsidiaria/ asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz</b>	0,010%
<b>Nombre y apellidos del Director, Gerente General o ejecutivos principales de la entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria/ asociada</b>	N/A
<b>Descripción clara y detallada de las relaciones comerciales con las subsidiarias/ asociadas durante el ejercicio y de la vinculación futura proyectada con éstas</b>	<p>Itaú Chile provee de diferentes servicios a las filiales con el objeto de apoyar la actividad de estas, proporcionando las estructuras y los servicios necesarios para el desarrollo de un modo más eficiente su giro. Entre los servicios prestados se comprenden: auditoría interna, servicios legales, contabilidad, finanzas y tributaria, distribución de productos, operaciones, administración, franquicias, marketing, asuntos corporativos y sustentabilidad, canales digitales, riesgo operacional, regulatorio y AML/ FT, recursos humanos, tecnología y tesorería.</p> <p>Estas prestaciones se realizan bajo acuerdos de servicios intragrupo, que definen las condiciones, costos y responsabilidades de cada parte, asegurando el cumplimiento de las políticas internas de precios de transferencia, la normativa vigente de la CMF y las disposiciones del SII.</p> <p>A futuro, se espera mantener la relación comercial previamente descrita con Itaú Chile y Recaudaciones y Cobranza Limitada.</p>
<b>Relación sucinta de los actos y contratos celebrados con las subsidiarias/ asociadas que influyan significativamente en las operaciones y resultados de la matriz o entidad inversora</b>	Durante el ejercicio 2025, no se celebraron actos y contratos entre Itaú Chile y Recaudaciones y Cobranza Limitada que influyan significativamente en los resultados de la matriz, sin embargo, esta sociedad es la encargada de la cobranza judicial del Banco.



### Subsidiaria/ asociada - Chile: Itaú Asesorías Financieras Limitada

<b>Nombre de la subsidiaria/asociada</b>	Itaú Asesorías Financieras Limitada
<b>Naturaleza Jurídica</b>	Sociedad de Responsabilidad Limitada
<b>Domicilio</b>	Av. Presidente Riesco 5537, Piso 16 Las Condes, Región Metropolitana.
<b>Capital Suscrito y Pagado</b>	\$168.993.168
<b>Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla</b>	<p>El objeto de la entidad comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Asesoría, asistencia, consejería o consultoría y demás servicios relativos a la búsqueda de opciones de financiamiento a empresas y negocios.</li> <li>→ Servicios de asesoría para la materialización de inversiones extranjeras en Chile y de inversiones nacionales en el extranjero, y todo negocio relacionado con el giro de asesoría financiera.</li> </ul>
<b>Gerente General</b>	Andrés de Goyeneche
<b>Directorio</b>	Dada su naturaleza jurídica, no tiene Directorio.
<b>Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria/ asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Directa: 99,90%</li> <li>→ Indirecta: 0,01%</li> </ul>
<b>Porcentaje que representa la inversión en esta subsidiaria/ asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz</b>	0,022%
<b>Nombre y apellidos del Director, Gerente General o ejecutivos principales de la entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria/ asociada</b>	N/A
<b>Descripción clara y detallada de las relaciones comerciales con las subsidiarias/ asociadas durante el ejercicio y de la vinculación futura proyectada con éstas</b>	<p>Itaú Chile provee de diferentes servicios a las filiales con el objeto de apoyar la actividad de estas, proporcionando las estructuras y los servicios necesarios para el desarrollo de un modo más eficiente su giro. Entre los servicios prestados se comprenden: auditoría interna, servicios legales, contabilidad, finanzas y tributaria, distribución de productos, operaciones, administración, franquicias, marketing, asuntos corporativos y sustentabilidad, canales digitales, riesgo operacional, regulatorio y AML/ FT, recursos humanos, tecnología y tesorería.</p> <p>Estas prestaciones se realizan bajo acuerdos de servicios intragrupo, que definen las condiciones, costos y responsabilidades de cada parte, asegurando el cumplimiento de las políticas internas de precios de transferencia, la normativa vigente de la CMF y el SII.</p> <p>A futuro, se espera mantener la relación comercial previamente descrita con Itaú Asesorías Financieras Limitada.</p>
<b>Relación sucinta de los actos y contratos celebrados con las subsidiarias/ asociadas que influyan significativamente en las operaciones y resultados de la matriz o entidad inversora</b>	<p>Durante el ejercicio 2025, no se celebraron actos y contratos entre Itaú Chile e Itaú Asesorías Financieras Limitada que influyan significativamente en los resultados de la matriz, sin embargo, esta sociedad es la encargada de la cobranza judicial del Banco.</p>

**Itaú Chile** no mantiene inversiones en entidades que, individualmente, representen más del 20% del total de sus activos y que no revistan el carácter de subsidiarias o asociadas.



### Subsidiaria/asociada – Colombia: Itaú Comisionista de Bolsa Colombia S.A.

<b>Nombre de la subsidiaria/asociada</b>	Itaú Comisionista de Bolsa Colombia S.A.
<b>Naturaleza Jurídica</b>	Comercial
<b>Domicilio</b>	Carrera 7 No. 99 – 53, Piso 6, Bogotá, Colombia.
<b>Capital Suscrito y Pagado</b>	→ <b>Capital Suscrito:</b> COP \$10.100.076.000,00 <sup>19</sup> → <b>Capital Pagado:</b> COP \$10.100.076.000,00
<b>Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla</b>	La sociedad se dedicará a la comisión para compra y venta de valores, incluyendo intermediación, operaciones propias, administración de portafolios, asesoría financiera, corretaje, fondos colectivos y actividades autorizadas por ley.
<b>Gerente General</b>	Félix Eduardo Buendía Anjel
<b>Directorio</b>	<b>Directores Principales:</b> → Tatiana Uribe → Dolly Murcia → Gustavo Spranger → Narciso Campos
<b>Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria/ asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio</b>	99%
<b>Porcentaje que representa la inversión en esta subsidiaria/ asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz</b>	0,032%
<b>Nombre y apellidos del Director, Gerente General o ejecutivos principales de la entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria/ asociada</b>	<b>Directores Suplentes:</b> → Rafael Bernal → Daniel Echavarría → Félix Buendía



### Subsidiaria/asociada – Colombia: Itaú Fiduciaria Colombia S.A.

<b>Nombre de la subsidiaria/asociada</b>	Itaú Fiduciaria Colombia S.A.
<b>Naturaleza Jurídica</b>	Comercial
<b>Domicilio</b>	Carrera 7 No. 99 – 53, Piso 6, Bogotá, Colombia.
<b>Capital Suscrito y Pagado</b>	→ <b>Capital Suscrito:</b> COP \$30.153.234.000,00 → <b>Capital Pagado:</b> COP \$30.153.234.000,00
<b>Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla</b>	La sociedad Itaú Fiduciaria Colombia S.A., tendrá por objeto exclusivo la realización de negocios fiduciarios que le sean encomendados y en general realizar o ejecutar todas las operaciones legalmente permitidas a las sociedades fiduciarias, con sujeción a los requisitos, restricciones y limitaciones impuestas por las Leyes de la República de Colombia, especialmente las consignadas en el título XI del libro cuarto del Código de Comercio, y la Ley 45 de 1923 y en la Ley 45 de 1990 y demás normas que la adicionen o reformen.
<b>Gerente General</b>	Guillermo Mario Acuña Montes
<b>Directorio</b>	<b>Directores Principales:</b> → Tatiana Uribe → Frederico Buriil → Dolly Murcia → Gustavo Spranger
<b>Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria/ asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio</b>	99%
<b>Porcentaje que representa la inversión en esta subsidiaria/ asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz</b>	0,045%
<b>Nombre y apellidos del Director, Gerente General o ejecutivos principales de la entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria/ asociada</b>	<b>Directores Suplentes:</b> → Walter Hurtado → Félix Buendía → Claudia Cifuentes → María Fernanda Morales



### Subsidiaria/asociada – Colombia: Itaú Corredor de Seguros S.A.

<b>Nombre de la subsidiaria/asociada</b>	Itaú Corredor de Seguros S.A.
<b>Naturaleza Jurídica</b>	Comercial
<b>Domicilio</b>	Carrera 7 No. 99-53, Bogotá Colombia.
<b>Capital Suscrito y Pagado</b>	→ <b>Capital Suscrito:</b> COP \$239.970.000,00 → <b>Capital Pagado:</b> COP \$239.970.000,00
<b>Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla</b>	La sociedad se dedica a la intermediación en seguros, pensiones, salud y capitalización, incluyendo promoción, renovación, asesoría, administración de afiliados e inversiones permitidas por la ley para cumplir su objeto social.
<b>Gerente General</b>	Ernesto Sierra
<b>Directorio</b>	Directores Principales: → Marco Guío → Nancy Buitrago → Ernesto Sierra → Adriana Rodríguez → Jose Gabriel Bernal
<b>Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria/ asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio</b>	99%
<b>Porcentaje que representa la inversión en esta subsidiaria/ asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz</b>	0,008%
<b>Nombre y apellidos del Director, Gerente General o ejecutivos principales de la entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria/ asociada</b>	N/A



### Subsidiaria/asociada – Panamá: Itaú Panamá S.A.

<b>Nombre de la subsidiaria/asociada</b>	Itaú (Panamá) S.A.
<b>Naturaleza Jurídica</b>	Comercial
<b>Domicilio</b>	Calle 74 Este, San Francisco, Edificio Midtown, Piso 18, Ciudad de Panamá.
<b>Capital Suscrito y Pagado</b>	→ Capital Suscrito: US \$5.000.000 → Capital Pagado: US \$5.000.000
<b>Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla</b>	La sociedad realiza operaciones bancarias y financieras: otorgar préstamos, manejar depósitos, cuentas, créditos, garantías, fideicomisos, compraventa de bienes y valores, y demás actividades propias de Bancos.
<b>Gerente General</b>	Fabio Sánchez
<b>Directorio</b>	Directores Principales: → Jorge Villa → Estif Aparicio → Ximena Cisternas → Andreas Eggenberg → Mauricio Baeza → Cristian Toro → Tatiana Uribe
<b>Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria/ asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio</b>	100%
<b>Porcentaje que representa la inversión en esta subsidiaria/ asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz</b>	0,253%
<b>Nombre y apellidos del Director, Gerente General o ejecutivos principales de la entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria/ asociada</b>	N/A



Filiales y Coligadas al 31 de diciembre de 2025	Total Patrimonio Filial	% Participación Directa	% Participación Indirecta	% Participación Total	Inversión	Activos Matriz	% Inversión sobre el activo total de la matriz
<b>Itaú Administradora General de Fondos S.A</b>	25.403	99,99%	0,01%	100,00%	25.403	35.212.161	0,072%
<b>Itaú Corpbanca Corredores de Bolsa Ltda</b>	50.410	99,99%	0,01%	100,00%	50.410	35.212.161	0,143%
<b>Itaú corredores de seguros S.A</b>	35.425	99,99%	0,01%	100,00%	35.425	35.212.161	0,101%
<b>Itaú Asesorías Financieras S.A</b>	3.512	99,99%	0,01%	100,00%	3.512	35.212.161	0,010%
<b>Recaudaciones y Cobranzas Ltda.</b>	4.297	99,99%	0,01%	100,00%	4.297	35.212.161	0,012%
<b>Itaú Holding Colombia S.A.S.</b>	31.526	100,00%	0,00%	100,00%	31.526	35.212.161	0,090%
<b>Itaú Corredor de Seguros Colombia</b>	3.224	94,99%	5,00%	99,99%	3.224	35.212.161	0,009%
<b>Itaú Chile New York Branch</b>	281.148	100,00%	0,00%	100,00%	281.148	35.212.161	0,798%
<b>Banco Itaú Colombia</b>	695.487	94,99%	4,47%	99,46%	691.746	35.212.161	1,965%
<b>Itaú Comisionista Colombia</b>	14.648	2,22%	97,25%	99,47%	14.570	35.212.161	0,041%
<b>Itaú Asset Management Colombia S.A. Sociedad Fiduciaria</b>	15.787	0,00%	99,44%	99,44%	15.699	35.212.161	0,045%
<b>Itaú (Panamá) S.A.</b>	85.090	0,00%	99,46%	99,46%	84.633	35.212.161	0,240%
<b>Transbank S.A.</b>	170.518	8,72%	0,00%	8,72%	14.867	35.212.161	0,042%
<b>Combanc S.A.</b>	10.076	10,33%	0,00%	10,33%	1.041	35.212.161	0,003%
<b>Imerc OTC S.A.</b>	15.087	8,66%	0,00%	8,66%	1.308	35.212.161	0,004%

## 3.2. Relación con grupos de interés

### 3.2.1. Grupos de interés

Nuestros principales grupos de interés comprenden a todas aquellas personas, organizaciones o comunidades que son relevantes para el negocio y que pueden verse afectadas —positiva o negativamente, de manera directa o indirecta— por las operaciones y decisiones del Banco. Por ello, mantenemos una gestión permanente con ellos y una comunicación transparente y oportuna a través de canales especializados.

**Cada tres años realizamos un ejercicio de priorización de grupos de interés considerando su relevancia para la continuidad del negocio y el cumplimiento regulatorio. Actualmente, los principales son:**

NCG 461

3.1.iv

3.7.i

3.7.ii

3.7.iv

6.1.v

6.3

#### Clientes

**Razón de relevancia** Son el eje del negocio: su satisfacción y confianza determinan la sostenibilidad del Banco.

**Canales de comunicación** Sucursales físicas y digitales, sitio web, App, mailing, redes sociales, Contact Center, ejecutivos de cuenta, programa Itaú Escucha, encuestas NPS, medios de comunicación.

**Periodicidad** Permanente.

**Temas clave** Satisfacción con el servicio, privacidad y protección de datos personales, acceso a servicios financieros.

**Impacto directo** Innovación digital (onboarding 100% digital, pago de dividendos en App), campañas de educación financiera, como la campaña "Hablemos", fortalecimiento de ciberseguridad.

#### Colaboradores

**Razón de relevancia** Ejecutan la estrategia y garantizan la calidad del servicio.

**Canales de comunicación** Intranet, reuniones, conexión con Gerente General, newsletter Experiencia itubers, pantallas informativas, canales de denuncia, encuestas eNPS, desayunos con jefaturas, reuniones de retroalimentación.

**Periodicidad** Permanente.

**Temas clave** Beneficios y calidad de vida, desarrollo profesional, reconocimiento, flexibilidad laboral, conciliación vida laboral-personal.

**Impacto directo** Programas de bienestar, políticas DEI (meta 45% mujeres en liderazgo al 2025), trabajo flexible, formación continua y comunidades de afinidad.

#### Proveedores y contratistas

**Razón de relevancia** Aseguran continuidad operativa y prácticas responsables en la cadena de valor.

**Canales de comunicación** Portal proveedores, correos electrónicos, reuniones y canal de denuncias.

**Periodicidad** Permanente.

**Temas clave** Términos contractuales, cumplimiento de obligaciones y procesos de abastecimiento.

**Impacto directo** Evaluación bajo criterios ASG, monitoreo de riesgos operacionales y cumplimiento normativo.



### Accionistas e inversionistas

<b>Razón de relevancia</b>	Proveen capital y exigen transparencia y rentabilidad.
<b>Canales de comunicación</b>	Juntas de accionistas, reportes trimestrales y anuales, sitio web de Relación con Inversionistas, roadshows y comunicados de prensa.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Temas clave</b>	Cumplimiento regulatorio, transparencia e integridad.
<b>Impacto directo</b>	Reportes trimestrales y anuales, divulgación alineada con la normativa local, incorporación de factores ASG en decisiones estratégicas.

### Reguladores y gremios

<b>Razón de relevancia</b>	Garantizan cumplimiento normativo y estabilidad del sistema financiero.
<b>Canales de comunicación</b>	Sitio web de relaciones con inversionistas, portales de las entidades, área de "Atención reguladores", reuniones trimestrales gremiales.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Temas clave</b>	Generación de alianzas, colaboraciones, adaptación temprana a la regulación, identificación de riesgos y oportunidades.
<b>Impacto directo</b>	Participación en mesas público-privadas (Mesa Verde), adhesión a los Principios del Ecuador, Pacto Global y cumplimiento regulatorio.

### Sociedad y medios

<b>Razón de relevancia</b>	Contribuyen a la licencia social para operar y fortalecen la reputación corporativa.
<b>Canales de comunicación</b>	Memoria Integrada, redes sociales, acciones de marketing y medios de comunicación, sucursales.
<b>Periodicidad</b>	Semestral y anual.
<b>Temas clave</b>	Impacto positivo en la sociedad, inclusión financiera y reducción de huella de carbono.
<b>Impacto directo</b>	Programas de voluntariado, inclusión financiera, educación y cultura a través de Fundación Itaú Chile.



## Contacto desde grupos de interés a Itaú Chile

NCG 461

3.1.iv

3.7.ii

6.1.vi

6.3

GRI 2-28

CSA 1.5.1

Contamos con unidades especializadas para gestionar la relación con los grupos de interés y medios de prensa, asegurando transparencia y acceso a información relevante sobre riesgos, situación financiera, económica, legal y negocios públicamente conocidos de la entidad:

### Gerencia de Sustentabilidad & Asuntos Corporativos:

responsable de mantener una relación activa con medios de prensa y grupos de interés mediante comunicación formal sobre actividades, reportes, anuncios y otros temas de interés del Banco. Todas las acciones se realizan garantizando que la información sea de carácter público. Actúa como punto de contacto con grupos de interés y medios de prensa.

Además, en su vertical de sustentabilidad se encarga de la gestión y reportería de asuntos ASG, incluyendo la elaboración de la Memoria Integrada, respuesta a índices y revisión de evaluaciones ASG no solicitadas.

### Subgerencia de Relaciones con Inversionistas:

dependiente de la Gerencia de Planificación y Estrategia Corporativa, es responsable del monitoreo del mercado, atención a inversionistas y analistas, y preparación y presentación de informes y resultados trimestrales.



#### Canales de contacto disponibles:

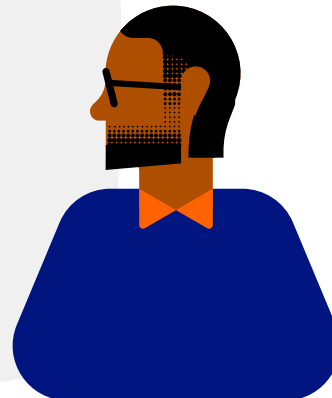
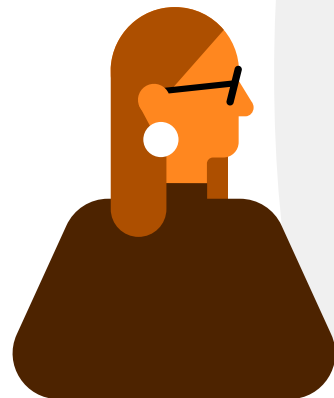
... **Correo electrónico:** [ir@itau.cl](mailto:ir@itau.cl)

... **Sitio web:** [www.ir.itau.cl](http://www.ir.itau.cl)

#### ... Contacto directo:

... Claudia Labbé Montevecchi, Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Corporativos ([claudia.labbe@itau.cl](mailto:claudia.labbe@itau.cl)).

... Matías Valenzuela Barrenechea, Gerente de Planificación y Estrategia Corporativa ([matias.valenzuela@itau.cl](mailto:matias.valenzuela@itau.cl)).



## 3.2.2. Mejora continua en procesos de difusión al mercado

**Contamos con procesos formales, documentados y actualizados que aseguran el conocimiento oportuno de los cambios normativos aplicables, así como su evaluación técnica y correcta implementación.**

Disponemos de dos procesos clave, incorporados en nuestra matriz de control y sujetos a auditorías periódicas, que permiten monitorear nuevas disposiciones, coordinar su gestión interna y evaluar su impacto contable y de revelación. Además, para asegurar la difusión de información relevante, los Estados Financieros se elaboran conforme a la estructura y requerimientos establecidos por la CMF.

### Monitoreo diario de nuevas normativas

Esta modalidad de monitoreo se realiza a través del seguimiento sistemático de las publicaciones de los principales organismos reguladores y normativos, tales como la CMF, el Banco Central de Chile (BCCh), el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) y el SII. Las nuevas normas o modificaciones identificadas son analizadas preliminarmente para evaluar sus potenciales impactos y coordinar su gestión con las áreas involucradas cuando corresponda.

### Evaluación técnica de nuevos pronunciamientos contables

Trimestralmente elaboramos un informe técnico, para garantizar una evaluación exhaustiva de las nuevas normas identificadas. Este análisis determina si dichas normas generan impactos significativos en materia contable o de revelaciones y, en caso afirmativo, documentamos el criterio adoptado. Posteriormente, la Subgerencia de Asesoría Normativa, valida su conformidad con los requerimientos regulatorios y define si es necesario actualizar las políticas contables. Para estos efectos, la entidad no utiliza asesoría externa, dado que cuenta con equipos internos debidamente calificados en materias contables y regulatorias.

Ambos procesos buscan detectar oportunamente normas y modificaciones que puedan afectar los estados financieros y documentos normativos de revelación.

Además, el proceso de elaboración de los estados financieros se encuentra documentado en el Manual de Procedimientos de Estados Financieros Consolidados Locales, que establece lineamientos, flujos de información, roles y responsabilidades asociados a su preparación, revisión y publicación.

### 3.2.3. Asociaciones y alianzas

Contribuimos al desarrollo sostenible asociándonos con organizaciones que promueven la transferencia de conocimiento y el intercambio de buenas prácticas. A continuación, se presentan las principales organizaciones en las que participa Itaú Chile<sup>20</sup>.

NCG 461 / 519

4.2.v

6.1.vi

6.3

GRI 2-28

CSA 1.5.1

	Nombre	Sector	Tipo
1	Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE)	Empresarial	Miembros
2	Cámara Chileno Norteamericana de Comercio (AMCHAM)	Empresarial	Miembros
3	Corporación Chilena de la Construcción y Desarrollo Sustentable (Chile Green Building Council, GBC)	Construcción	Miembros
4	Cámara Chileno Brasileña de Comercio (CCBC)	Comercio	Miembros
5	Asociación de Bancos e Instituciones Financieras (ABIF)	Banca	Miembros
6	Women Economic Forum (WEF)	Empresarial	Adherentes
7	Pacto Global Chile	Empresarial	Miembros
8	Principios del Ecuador	Empresarial	Signatarios
9	Task Force on Climate Related Financial Disclosure	Empresarial	Signatarios

### Pacto global

Somos parte del Pacto Global de las Naciones Unidas<sup>21</sup>, y orientamos nuestra gestión a los Diez Principios que promueven el respeto de los derechos humanos y laborales, la protección del medioambiente y la prevención de la corrupción, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad corporativa. Cada año reportamos nuestros avances a través de la Memoria Integrada y mediante la plataforma en línea habilitada para este fin.

Las obligaciones asociadas al Pacto Global son aplicables a todas nuestras filiales, tanto en Chile como en el exterior, y se extienden a nuestras interacciones comerciales con proveedores y clientes.

El Banco ha identificado 13 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) prioritarios dentro de los 17 definidos por la ONU, los cuales se relacionan directamente con nuestra Estrategia de Sostenibilidad y orientan nuestras principales líneas de acción.

Dimensión estratégica	Subdimensión	ODS
Gobernanza ética en las relaciones y los negocios	Seguridad de la información	
	Ciberseguridad y protección de datos personales	
	Transparencia en la comunicación y los reportes	
	Aprovisionamiento responsable	
Liderar la transición climática y alcanzar cero emisiones netas en 2050	Productos y servicios con enfoque de sustentabilidad	
	Transición hacia una economía baja en carbono	
Fomentar una cultura diversa e inclusiva	Cultura organizacional y clima laboral	
	Diversidad, equidad e inclusión	
Lograr un impacto positivo en la sociedad	Inclusión Financiera	
	Educación Financiera	
	Promoción y Apoyo del Desarrollo Social	

20 Cabe destacar que un miembro es parte integral de una organización con derechos y responsabilidades, un adherente apoya una causa o grupo sin ser un miembro formal, y un signatario es alguien que ha firmado un documento oficial comprometiéndose a cumplir con sus términos.

21 La información relativa a nuestra participación se encuentra disponible públicamente en [Empresas socias de Pacto Global Chile – Pacto Global ONU](#) |

## Contribuciones

CSA

1.6.1

1.6.2

Contamos con una Normativa Interna de Donaciones que define los criterios, controles y requisitos aplicables a todos los aportes y contribuciones del Banco. Su cumplimiento es supervisado por la Gerencia de Planificación Tributaria, garantizando una gestión adecuada y transparente. Asimismo, nuestro Código de Ética y Conducta prohíbe condicionar cualquier aporte —incluyendo donaciones y patrocinios— a beneficios indebidos para el Banco o terceros.

En línea con estos principios, está prohibida la entrega de aportes a partidos políticos, campañas, candidaturas u organizaciones políticas, y el Banco no realiza gastos de lobbying ni actividades similares. Actualmente, estas prácticas no forman parte de nuestros desembolsos, limitándose las contribuciones únicamente a organismos gremiales y entidades exentas.

Como parte de nuestro relacionamiento institucional, participamos en asociaciones sectoriales que impulsan el desarrollo del sistema financiero, la estabilidad del mercado de capitales y la inclusión financiera. Entre ellas destacan organizaciones como la ABIF en Chile, además de asociaciones del sector financiero en otras geografías donde operamos. Estas instancias permiten aportar a debates técnicos y regulatorios relevantes para la industria, como el fortalecimiento del mercado de capitales, la regulación Fintech y el avance del open banking.

La participación del Banco en gremios, asociaciones y entidades sectoriales se realiza bajo nuestras políticas de ética, cumplimiento y relacionamiento institucional, sin incluir actividades de lobbying directo ni financiamiento político. El detalle de las contribuciones se presenta en el siguiente recuadro:

### Contribuciones Itaú Chile

N°	Moneda	Nombre organización	Tema	Monto total pagado
1	CLP	Asociación de Bancos e Instituciones Financieras de Chile	Membresía Itaú	\$808.830.880
1	CLP	Cámara Chilena Norteamericana de Comercio	Pago membresía anual AMCHAM 2025	\$5.279.736
1	CLP	ICARE	Pago membresía anual ICARE Pago Cuotas Sociales primer y segundo semestre 2025	\$2.275.506
1	CLP	Instituto de Estudios Bancarios Guillermo Subercaseaux	Cuota Social Año 2025	\$42.166.375

### Contribuciones Itaú Colombia

N°	Moneda	Nombre organización	Tema	Monto total pagado
1	CLP	Asociación Bancaria y de Entidades de Colombia	Membresía	\$178.517.833
1	CLP	Asociación Bancaria de Panamá	Membresía	\$11.378.970
1	CLP	Asociación de Fiduciarias	Membresía	\$41.943.786

## 3.3. Buenas prácticas de Gobierno Corporativo

NCG 461

3.1.i

3.5

**Nuestro modelo de gobernanza asegura una conducción responsable del negocio, una supervisión efectiva de los riesgos y una toma de decisiones alineada con los más altos estándares regulatorios y de mercado, contribuyendo a la generación de valor a largo plazo.**

Itaú Chile cuenta con una robusta Política de Gobierno Corporativo, que se basa en la integración y cumplimiento de las buenas prácticas de gobierno corporativo establecidas en la NCG N°461 y la NCG N°519, la Ley General de Bancos, Ley de Sociedad Anónimas y la Ley de Mercado de Valores.

El marco regulatorio, junto con las políticas internas como la Política de Gobierno Corporativo, Política General de Elección de Directores en sus Sociedades Filiales, Código de Ética y la estructura de gobierno corporativo, todas aprobadas y supervisadas permanentemente por el Directorio permite cumplir estos requerimientos y refuerza principios de gestión ética, supervisión efectiva y control de riesgos, incluyendo materias ASG.

El Banco se adhiere al “Código de Conducta y Buenas Prácticas de Bancos e Instituciones Financieras”, y al “Manual de Conductas y Buenas Prácticas” elaborado por los Bancos y la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras de Chile A.G., así como a la “Guía del Cliente Bancario” de la CMF.

A nivel internacional, adherimos voluntariamente a los Principios del Ecuador, un conjunto de directrices desarrolladas por la Corporación Financiera Internacional (CFI), del Grupo Banco Mundial, para la gestión de los riesgos sociales y ambientales asociados a proyectos de inversión.

### Marco de evaluación

En línea con este modelo de gobernanza y los estándares que guían nuestra gestión, el desempeño del Banco es evaluado anualmente por la CMF, conforme al proceso de clasificación de gestión establecido en el Capítulo 1-13 de la RAN. Este proceso busca garantizar la solidez y continuidad de nuestras prácticas corporativas.

La evaluación considera, entre otros aspectos, el gobierno corporativo, los controles internos, la seguridad de las redes, los sistemas de información para la toma de decisiones, el seguimiento oportuno de los riesgos, la clasificación privada de riesgos y la capacidad para enfrentar escenarios de contingencia.



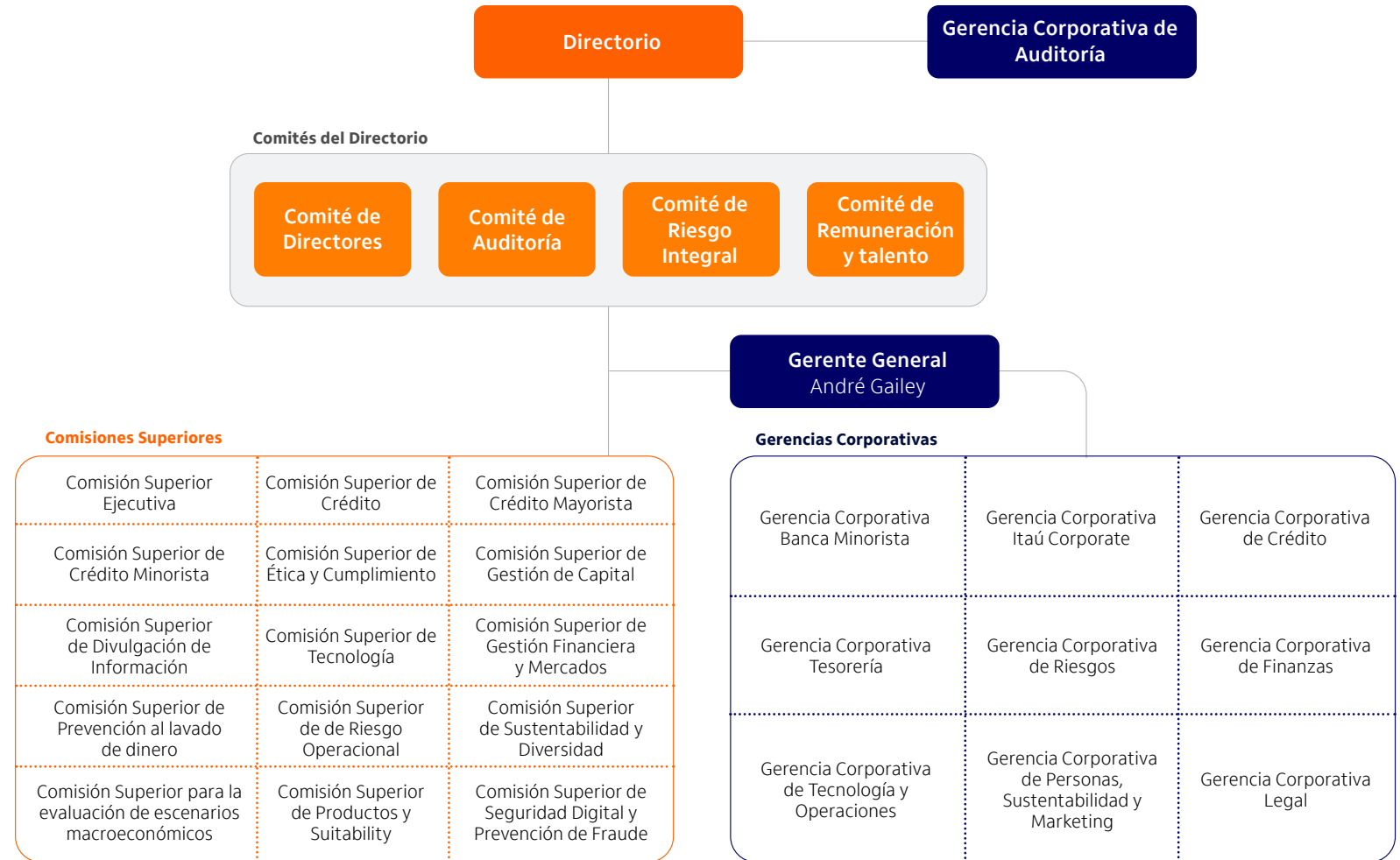
## Directorio y administración

NCG 461 3.1.vii

El Directorio de Itaú Chile es el órgano máximo de gobierno corporativo y tiene la responsabilidad de definir la estrategia, supervisar la gestión del Banco y resguardar los intereses de la Compañía y de sus grupos de interés, asegurando una conducción prudente, ética y fortalecida en el tiempo. En el ejercicio de sus funciones, vela por el cumplimiento del marco regulatorio vigente, la adecuada gestión de riesgos financieros y no financieros, y la integración de consideraciones ambientales, sociales y de gobernanza en la toma de decisiones estratégicas.

El Directorio delega la gestión ejecutiva en el Gerente General y en los gerentes corporativos, quienes conforman el Comité Ejecutivo y son responsables de la ejecución de la estrategia y la gestión integral del Banco.

### Organigrama<sup>22</sup>



### 3.3.1. Composición y funcionamiento del Directorio

#### NCG 461

3.1.vi

3.2.ix.b

3.7.iii

3.7.iv

#### GRI

2-9

2-11

2-10

Nuestro Directorio está compuesto por siete directores titulares y un director suplente. Ningún miembro tiene un cargo a nivel ejecutivo en la compañía, y dos directores son independientes<sup>23</sup>. Los directores son designados por la Junta Ordinaria de Accionistas conforme a lo dispuesto en los estatutos sociales, la Ley General de Bancos y la Ley de Sociedades anónimas. La elección de los miembros del Directorio se realiza mediante el mecanismo de votación acumulativa, secreta y remota. A través de este mecanismo, los accionistas participan activamente en tiempo real en la definición de la composición del máximo órgano de gobierno, con el objetivo de fortalecer la sostenibilidad y la calidad de las decisiones estratégicas.

En línea con la legislación actual, ponemos a disposición de sus accionistas, con la debida antelación, los documentos fundamentales relacionados con las materias que se someterán a decisión en la Junta de Accionistas. En el caso de la elección de directores, esto incluye datos precisos sobre su experiencia y trayectoria, con el objetivo proveer la información necesaria a sus accionistas para que estos cuenten con los antecedentes necesarios para tomar decisiones informadas.

En materia de independencia, tanto en Itaú como en Colombia, los directores independientes son designados conforme a la normativa vigente. Los candidatos deben ser propuestos por accionistas que representen al menos el 1% de las acciones del Banco y cumplir con los requisitos formales

de independencia, declarando no mantener vínculos que puedan afectar su autonomía de juicio y comprometiéndose a preservar dicha condición durante el ejercicio del cargo.

#### La composición del Directorio busca asegurar una adecuada combinación de independencia, experiencia y competencias relevantes para la gestión del Banco.

Una vez celebrada la Junta Ordinaria de Accionistas, el presidente y vicepresidente del Directorio son elegidos por la mayoría de los directores asistentes con derecho a voto, en la primera sesión del Directorio posterior a dicha Junta. Para la selección de los miembros de sus órganos de gobierno, Banco Itaú Chile considera, en primer término, la idoneidad de los candidatos, evaluando su experiencia, competencias técnicas y trayectoria profesional, así como su capacidad para contribuir al adecuado desempeño del órgano colegiado.

No existen limitaciones estatutarias ni legales respecto del número máximo de Directorios o mandatos en los que un director puede participar.

#### Fomento de la diversidad en el Directorio

Si bien Itaú Chile no cuenta actualmente con políticas que establezcan cuotas u otros criterios rígidos en materia de diversidad para la conformación del Directorio, el proceso de nominación de candidatos se desarrolla en estricto cumplimiento de la normativa vigente. En este contexto, se considera lo dispuesto en la Ley N.º 21.757, que establece mecanismos orientados a aumentar la participación de mujeres en los Directorios de sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales; en línea con esta normativa, y aun en ausencia de cuotas formales, Itaú Chile se encuentra implementando mecanismos destinados a promover una mayor participación femenina en el Directorio.

- Las expectativas y visiones de los grupos de interés relevantes, representadas principalmente a través de los accionistas.
- Las directrices establecidas en la Política Interna de Diversidad, Inclusión y Equidad, promoviendo una adecuada combinación de conocimientos, experiencias, competencias y perspectivas.
- Atributos tales como género, país de origen y rango etario, en la medida que contribuyan al fortalecimiento de la gobernanza corporativa y a una toma de decisiones más robusta e informada.

Respecto a las filiales, con fecha 26 de noviembre de 2025, Itaú Chile informó, en calidad de hecho esencial, que su Directorio aprobó, en sesión ordinaria, la nueva Política General de Elección de Directores en sus Sociedades Filiales, para efectos de lo previsto en el artículo 92 bis de la Ley de Sociedades Anónimas y en la NCG N° 533 de la CMF. La Política antedicha entró en vigor el 11 de diciembre de 2025.



### 3.3.2. Integrantes del Directorio de Itaú Chile al 31 de diciembre de 2025

Durante el período reportado, la presidencia del Directorio fue ejercida por Ricardo Villela Marino, en su calidad de Director titular. Por su parte, el Presidente del Directorio no desempeña funciones ejecutivas en la administración del Banco, manteniendo una separación clara entre la dirección estratégica y la gestión ejecutiva, mitigando potenciales conflictos de interés. En el caso de Itaú Colombia, el Presidente de la Junta Directiva, es el Gerente General de Itaú Chile.

NCG 461 3.2.i

GRI 2-11

#### Directorio Itaú Chile

Nombre	Cargo	Calidad de director	Independiente	RUT/Pasaporte	Nacionalidad	Profesión u oficio	Fecha de nombramiento o última reelección	Antigüedad	Cese del cargo
<b>Ricardo Villela Marino</b>	Presidente	Titular	No	FS021565	Brasileña	Ingeniero	20.04.2023	10 años	No aplica
<b>Gabriel Amado de Moura</b>	Vicepresidente	Titular	No	25.345.916-6	Brasileña	Ingeniero	24.04.2025	1 año	No aplica
<b>Diego Fresco Gutiérrez</b>	Director	Titular	No	FJ488444	Uruguaya	Contador	20.04.2023	4 años	No aplica
<b>Matías Granata</b>	Director	Titular	No	YB0693988	Italiana/Argentina	Economista	20.04.2023	4 años	No aplica
<b>Pedro Paulo Giubbina Lorenzini</b>	Director	Titular	No	FP646983	Brasileña	Administrador de Empresas	20.04.2023	4 años	No aplica
<b>Luis Octavio Bofill Genzsch</b>	Director	Titular	Sí	7.003.699-1	Chilena	Abogado	20.04.2023	3 años	No aplica
<b>Rogério Carvalho Braga<sup>24</sup></b>	Director Suplente	Suplente	No	FU269201	Brasileña	Abogado	20.04.2023	6 años	31.12.2025
<b>Pedro Samhan Escándar<sup>25</sup></b>	Director	Titular	Sí	6.345.749-3	Chilena	Administrador de empresa	20.04.2023	8 años	31.03.2025
<b>Kevin Cowan<sup>26</sup></b>	Director	Titular	Sí	7.018.223-8	Chilena	Ingeniero Comercial	24.04.2025	1 año	16.12.2025

<sup>24</sup> A partir del 1 de enero de 2026 se integra como directora subrogante, la señora Azucena María Arbeleche Perdomo, reemplazando en sus funciones al director subrogante, Rogério Carvalho Braga, quien hizo efectiva su renuncia desde el día 31 de diciembre de 2025. La señora Arbeleche, asumirá sus funciones hasta la Junta General Ordinaria de Accionistas, en la cual corresponde renovar y reelegir al Directorio.

<sup>25</sup> El Director Pedro Samhan Escándar cesó en su cargo a contar del 31 de marzo de 2025, y lo reemplazó a contar del 1 de abril de 2026 el señor Kevin Cowan Logan.

<sup>26</sup> A partir del 1 de enero de 2026 se integra al Directorio, el señor Gustavo Ortiz Ramírez como reemplazante del señor Kevin Cowan Logan en calidad de director independiente, quien hizo efectiva su renuncia desde el día 16 de diciembre 2025. El señor Ortiz, asumirá sus funciones hasta la Junta General Ordinaria de Accionistas, en la cual corresponde renovar y reelegir al Directorio.



## Directorio Itaú Colombia

Nombre	Cargo	Calidad de director	Independiente	Pasaporte	Nacionalidad	Profesión u oficio	Fecha de nombramiento o última reelección	Cesación en el cargo (Si aplica)
<b>André Gailey</b>	Director	Titular	No	FV004474	Brasileña	Abogado	28.03.2025	N/A
<b>Eduardo Neves</b>	Director	Titular	No	FP758753	Brasileña	Analista de Sistemas	02.03.2023	08.04.2025
<b>Mauricio Baeza</b>	Director	Titular	No	F28584201	Chilena	Ingeniero Civil	02.03.2023	N/A
<b>Julián Acuña</b>	Director	Titular	No	100426072	Chilena	Contador	02.03.2023	08.04.2025
<b>Mónica Aparicio</b>	Director	Titular	Sí	41604626	Colombiana	Economista	13.06.2014	04.04.2025
<b>Sergio Muñoz</b>	Director	Titular	Sí	454149	Española	Abogado	13.06.2024	N/A
<b>Diego Fresco</b>	Director	Titular	No	D170032	Uruguay	Contador	02.03.2023	N/A
<b>Sergio Michelsen Jaramillo</b>	Director	Titular	Sí	PE135466	Colombiana	Abogado	28.03.2025	N/A

NCG 461  
3.2.ii  
3.3.iii  
GRI 2-15

## Prevención de conflictos de interés en el Directorio

El Directorio implementa procesos claros y estrictos que se enmarcan en las disposiciones legales vigentes, incluyendo la Ley de Sociedades Anónimas, la Ley General de Bancos y la normativa de la CMF. Estos procedimientos tienen como objetivo prevenir y mitigar los conflictos de interés, velando por el cumplimiento de los deberes fiduciarios y las obligaciones legales de nuestros directores. Adicionalmente, contamos con la Política de Gobierno Corporativo, la que establece las siguientes directrices:

Los directores durante el ejercicio de su periodo deben desempeñar sus funciones con buena fe, cumpliendo con sus deberes de cuidado y lealtad hacia los accionistas y clientes.

Para el adecuado funcionamiento de los comités, los directores no forman parte de comités con funciones contrapuestas, con el fin de evitar conflictos de interés. Para estos efectos, se consideran contrapuestas, las tareas de gestión y aquellas de supervisión o control.

Los miembros del Directorio y de los comités del Directorio y quienes asistan a sus sesiones deben abstenerse de votar en materias donde exista conflicto de interés, ya sea por disposición legal o por cualquier circunstancia que afecte su independencia e imparcialidad.

Por otra parte, en cumplimiento de la Ley General de Bancos, el Capítulo 12-4 de la RAN, y la Ley de Sociedades Anónimas, nuestros directores deben declarar e informar a sus personas relacionadas, según lo dispuesto en dichas normativas y ajustarse a Políticas de Operaciones con Relacionados y de Operaciones de Crédito con Relacionados, para prevenir que los intereses personales o comerciales afecten la imparcialidad en la toma de decisiones.

## 3.3.3. Remuneración del Directorio y sus Comités<sup>27</sup>

La remuneración del Directorio se define de acuerdo a la responsabilidad, dedicación y complejidad del cargo, la que es establecida por la Junta de Accionistas. No contempla componentes variables, bonos de desempeño, incentivos por incorporación, indemnizaciones por término de funciones, reembolsos de gastos adicionales ni prestaciones de jubilación para los directores. Tampoco se consideran planes de compensación diferida ni cláusulas de recuperación (clawback).

Esta estructura busca asegurar independencia, objetividad y transparencia en la toma de decisiones, evitando incentivos que puedan generar conflictos de interés o comprometer la imparcialidad en el ejercicio de las funciones del Directorio.

Para el año 2025, la Junta acordó mantener la remuneración aprobada en la Junta de Accionistas del año 2024. En esa se fijaron los honorarios a pagar a los directores durante el 2025 y hasta la celebración de la próxima Junta Ordinaria de Accionistas. El monto fijado, fue el equivalente a UF 150 mensual para cada director, UF 600 mensuales para el presidente, y UF 450 mensuales para el vicepresidente.

Además, se aprobó por la Junta, mantener como presupuesto anual de gastos para el Comité de Directores una suma equivalente de 5.400 UF, y mantener como remuneraciones para los miembros del Comité de Directores, la suma mensual de 100 UF por cada miembro y de 150 UF para el Presidente.

Adicionalmente la Junta aprobó para el ejercicio 2025, dietas para los directores y asesores externos que participen en los siguientes comités: a) Comité de Auditoría: 100 UF mensuales para cada miembro y de 150 UF para su Presidente. b) Otros Comités: 50 UF por asistencia a sesiones del respectivo comité.

### Remuneración del Directorio

Nombre miembro Directorio	2024	2025
<b>Pedro Samhan</b> (hasta marzo 2025)	\$67.625.354	\$17.388.968
<b>Luis Octavio Bofill</b>	\$67.625.354	\$70.571.306
<b>Diego Fresco</b>	\$67.625.354	\$70.571.306
<b>Matias Granata*</b>	0	-
<b>Kevin Cowan</b> (desde el 1 abril 2025 hasta el 16 de diciembre 2025)	-	\$53.182.334
<b>Pedro Giubbina Lorenzini*</b>	0	-
<b>Rogério Carvalho Braga*</b>	0	-
<b>Gabriel Amado de Moura*</b>	0	-
<b>Ricardo Villela Marino</b>	\$270.501.408	\$282.285.204
<b>Total</b>	<b>\$473.377.470</b>	<b>\$493.999.118</b>



Remuneración por Comité	Miembro	2024	2025
Comité de Directores	<b>Pedro Samhan</b> (hasta marzo 2025)	\$67.625.353	\$17.388.968
	<b>Luis Octavio Bofill</b>	\$45.083.568	\$47.047.534
	<b>Diego Fresco</b>	\$45.083.568	\$47.047.534
	<b>Kevin Cowan</b> (desde el 1 abril 2025 hasta el 16 de diciembre 2025)	-	\$53.182.334
Comité de Auditoría	<b>Pedro Samhan</b> (hasta marzo 2025)	\$67.625.353	\$17.388.968
	<b>Diego Fresco</b>	\$45.083.568	\$47.047.534
	<b>Antonio Lima</b> (hasta junio 2025)	\$45.083.568	\$23.345.839
	<b>Maria Ximena Cisternas</b>	\$45.083.568	\$47.047.534
	<b>Fernando Tostes Malta*</b>	0	0
	<b>Sergio Muñoz Gomez</b> (desde julio 2025)	-	\$23.701.695
	<b>Kevin Cowan</b> (desde el 1 abril 2025 hasta el 16 de diciembre 2025)	-	\$53.182.334
Comité de Riesgo Integral	<b>Matías Granata*</b>	0	0
	<b>Pedro Giubbina Lorenzini*</b>	0	0
	<b>Rogério Carvalho Braga*</b>	0	0
	<b>Mauricio Baeza*</b>	0	0
	<b>Gabriel Moura*</b>	0	0
	<b>André Gailey*</b>	0	0
Comité de Remuneraciones y Talento	<b>Pedro Giubbina Lorenzini*</b>	0	0
	<b>André Gailey*</b>	0	0
	<b>Gabriel Moura*</b>		0
	<b>Ricardo Villela Marino</b>	\$1.836.652	\$1.932.397
	<b>Sergio Guillinet Fajerman</b>	0	0
	<b>Milton Maluhy</b>	0	0

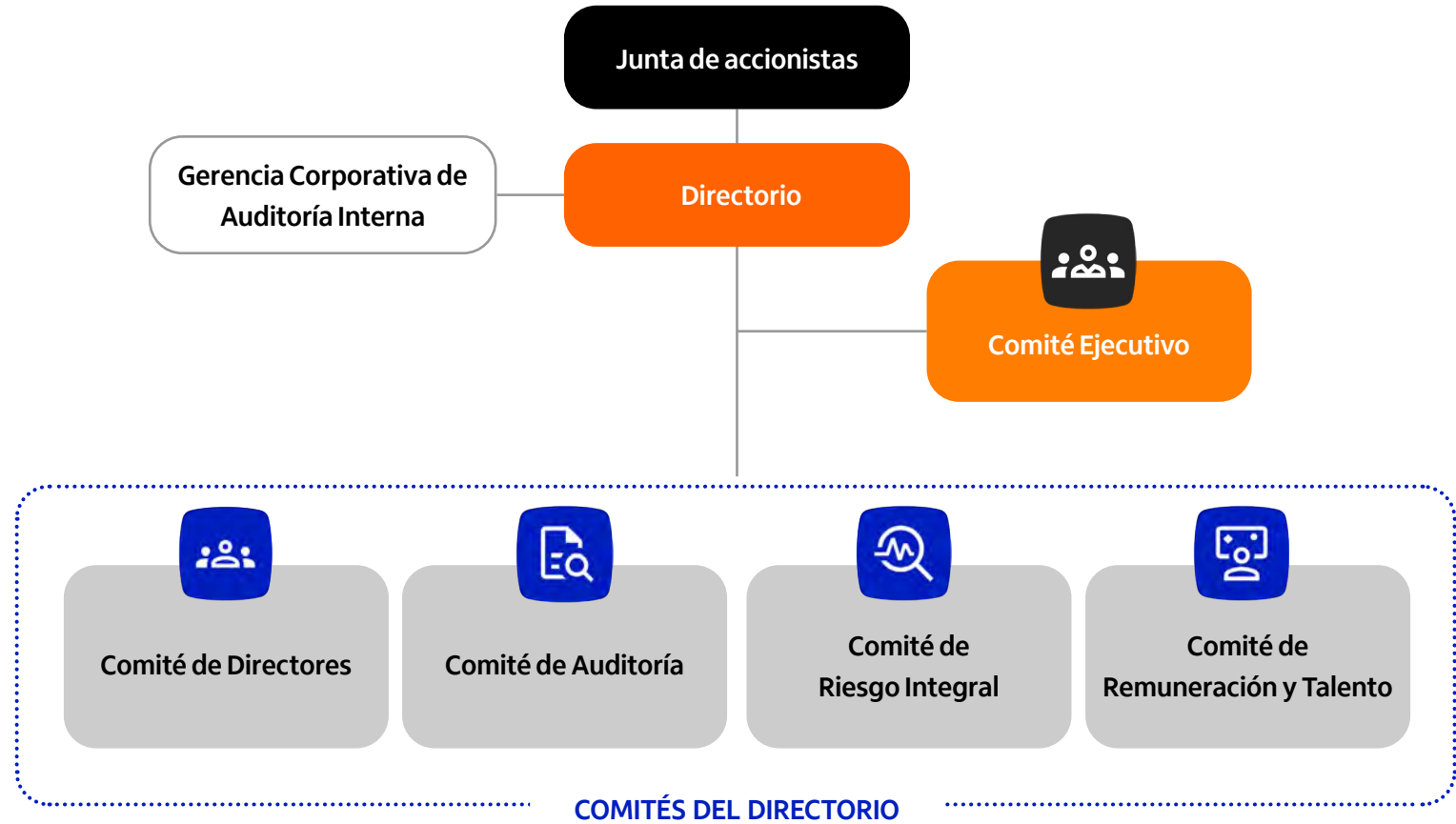
\* Los directores que tienen la calidad de ejecutivos principales o miembros del Comité de Auditoría de Itaú Unibanco, no perciben dieta por Itaú Chile.

### 3.3.4. Comités del Directorio

Con el objetivo de fortalecer la autorregulación y garantizar una supervisión efectiva de la gestión, el Directorio delega parte de sus funciones en cuatro comités especializados. Estos comités reportan directamente al Directorio y están conformados por directores, altos ejecutivos y, cuando corresponde, asesores externos, todos designados por el propio Directorio.

Los comités son:

- Comité de Directores.
- Comité de Auditoría.
- Comité de Riesgo Integral.
- Comité de Remuneración y Talento.



NCG 461

3.2.vi

3.3.i

3.3.ii

3.3.iv<sup>28</sup>

3.3.vi

3.3.vii

GRI 2-9

**Comité de Directores**

<b>Miembros</b>	<p>01. Pedro Samhan (Presidente hasta 31 de marzo 2025)</p> <p>02. Octavio Bofill (Independiente)</p> <p>03. Diego Fresco</p> <p>04. Kevin Cowan (Presidente desde el 1 de abril 2025 hasta el 16 de diciembre 2025)</p>
<b>Funciones</b>	<p>Sus principales funciones permanentes incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 50 bis de la LSA.</li> <li>→ Fortalecer la autorregulación del Itaú Chile y entidades en el ámbito de su competencia.</li> <li>→ Adoptar los acuerdos necesarios en protección de los accionistas, especialmente los minoritarios, debiendo examinar los sistemas de compensaciones de los ejecutivos y aprobar las transacciones con partes relacionadas.</li> <li>→ Fiscalizar la actividad societaria e informar al mercado en caso de infracciones o eventos corporativos mayores, así como transacciones que la sociedad realice con partes relacionadas a nuestro Banco.</li> </ul>
<b>Actividades del año según artículo 50 bis en la Ley de Sociedades Anónimas</b>	Consultar informe anual en sección anexos.
<b>Transacciones de las que trata el Título XVI de la Ley de Sociedades Anónimas</b>	Consultar informe anual en sección anexos.
<b>Periodicidad</b>	Mensual.
<b>Periodicidad de reporte al Directorio</b>	Mensual.
<b>Periodicidad de reuniones con otras unidades</b>	Trimestralmente se reúnen con la empresa de auditoría externa a cargo de los estados financieros.

**Comité de Auditoría**

<b>Miembros</b>	<p>01. Kevin Cowan<sup>29</sup></p> <p>02. Ximena Cisternas</p> <p>03. Sergio Muñoz</p> <p>04. Diego Fresco</p> <p>05. Fernando Tostes Malta</p>
<b>Funciones</b>	<p>Sus principales funciones incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Proponer y aprobar firmas de clasificación de riesgo y auditoría externa.</li> <li>→ Aprobar el Plan y la Política de Auditoría Interna, su presupuesto y recursos.</li> <li>→ Analizar y supervisar los informes de los auditores internos y externos.</li> <li>→ Coordinar auditorías internas y externas, garantizando independencia y recursos adecuados.</li> <li>→ Evaluar anualmente el desempeño del Gerente de Auditoría Interna y de la firma auditora externa.</li> <li>→ Monitorear el cumplimiento de políticas contables y de control interno.</li> <li>→ Analizar riesgos operacionales, financieros y legales.</li> <li>→ Evitar conflictos de interés y prejuicios.</li> </ul>
<b>Principales actividades del año</b>	Consultar informe anual en sección anexos.
<b>Periodicidad</b>	Mensual.
<b>Periodicidad de reporte al Directorio</b>	Mensual.
<b>Periodicidad de reuniones con otras unidades</b>	El comité mantiene una agenda de reuniones periódicas con diversas áreas clave: se reúne seis veces al año con la empresa de auditoría externa, participando en cuatro de estas instancias junto al Comité de Directores para revisar los estados financieros del Banco y sus filiales. Además, sostiene dos reuniones anuales con el Gerente Corporativo de Riesgo y cuatro con el Gerente de Riesgo Operacional. Se coordina una reunión anual con el Gerente de Sustentabilidad, encuentros mensuales con las distintas unidades del banco de acuerdo a la agenda anual y reuniones trimestrales con el Gerente General. Asimismo, se realizan reuniones semestrales con el Presidente del Directorio y con los gerentes de filiales locales, y una visita anual para reunirse con ejecutivos de Itaú Colombia.

\* Los directores que tienen la calidad de ejecutivos principales o miembros del Comité de Auditoría de Itaú Unibanco, no perciben dieta por Itaú Chile.

<sup>29</sup> Director desde el 1 de abril 2025 hasta el 16 de diciembre 2025.

**Comité de Riesgo Integral**

<b>Miembros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>01. Matías Granata (Presidente)</li> <li>02. Pedro Lorenzini</li> <li>03. Rogério Braga</li> <li>04. André Gailey</li> <li>05. Mauricio Baeza</li> </ul>
<b>Funciones</b>	<p>Sus principales funciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Asesorar al Directorio en decisiones sobre apetito de riesgo, alineando capital, liquidez, resultados y reputación con la estrategia de Itaú Chile.</li> <li>→ Supervisar la gestión de riesgos para garantizar sostenibilidad y cumplimiento normativo.</li> <li>→ Revisar y aprobar políticas y estrategias de gestión de capital antes de su aprobación por el Directorio.</li> <li>→ Impulsar el fortalecimiento de la cultura de riesgo.</li> </ul>
<b>Actividades del año según artículo 50 bis en la Ley de Sociedades Anónimas</b>	No aplica.
<b>Periodicidad</b>	Mensual.
<b>Periodicidad de reporte al Directorio</b>	Mensual.
<b>Periodicidad de reuniones con otras unidades</b>	En las sesiones ordinarias participan como invitados las áreas de riesgo, gestión de riesgo y auditoría interna.

**Comité de Remuneración y Talento**

<b>Miembros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>01. Pedro Lorenzini (Presidente)</li> <li>02. Ricardo Marino</li> <li>03. André Gailey</li> <li>04. Sergio Fajerman</li> </ul>
<b>Funciones</b>	<p>Las principales funciones del comité son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Determinar un proceso objetivo para recomendar el nombramiento de la Comisión Superior Ejecutiva de nuestra Compañía y sus sucesores, sobre la base de normas internacionales basadas en el mérito, la promoción interna, trayectoria profesional, experiencia en la industria y jurisdicción específica pertinentes.</li> <li>→ Revisar, proponer y aprobar políticas y mecanismos de evaluación, remuneración e incentivos de largo plazo.</li> <li>→ Ejercer una función de asesoramiento en relación con la administración de la Alta Gerencia y el derecho de hacer recomendaciones no vinculantes al Directorio en relación con la remuneración, los hitos que se han de alcanzar y la evaluación del CEO y otros altos ejecutivos.</li> </ul>
<b>Actividades del año según artículo 50 bis en la Ley de Sociedades Anónimas</b>	No aplica.
<b>Periodicidad</b>	Semestral.
<b>Periodicidad de reporte al Directorio</b>	Semestral.

**Participación de los directores en comités**

Director	Comité de Directores	Comité de Auditoría	Comité de Riesgo Integral	Comité de remuneración y talento
Ricardo Villela Marino				●
Gabriel Moura				
Diego Fresco	●	●		
Matías Granata			●	
Pedro Lorenzini			●	●
Octavio Bofill	●			

### 3.3.5. Composición y diversidad del Directorio<sup>30</sup>

Promovemos una composición equilibrada y diversa del Directorio y de sus órganos de gobierno, siempre que existan postulantes debidamente calificados, considerando los siguientes criterios:

Las expectativas y visiones de los grupos de interés relevantes, representadas principalmente a través de los accionistas.

Las directrices establecidas en la Política Interna de Diversidad, Inclusión y Equidad, promoviendo una adecuada combinación de conocimientos, experiencias, competencias y perspectivas.

Atributos tales como género, país de origen y rango etario, en la medida que contribuyan al fortalecimiento de la gobernanza corporativa y a una toma de decisiones más robusta e informada.

Respecto a las filiales, con fecha 26 de noviembre de 2025, Itaú Chile informó, en calidad de hecho esencial, que su Directorio aprobó la nueva Política General de Elección de Directores en sus Sociedades y Filiales. Más detalles en la sección 7.1 Hechos Esenciales.

En términos de la composición y diversidad del Directorio, al 31 de diciembre de 2025, el Directorio se encontraba conformado por profesionales de distintas nacionalidades y formaciones, cuyas competencias abarcan ámbitos relevantes para la gestión del Banco, tales como ingeniería, economía, contabilidad, derecho y administración de empresas. Considerando la experiencia internacional, el género, país de origen, edad, etnia, nacionalidad, cultura y conocimientos, evitando sesgos.

Durante el 2025 en Itaú Chile, contamos con ocho directores, de los cuales siete son titulares y uno es suplente.



En términos de composición por género, el 100% de los miembros del Directorio son hombres, no registrándose participación femenina durante el período reportado, y ninguno presenta una situación de discapacidad dentro de este. Sin embargo, a contar del primero de enero de 2026 se integra como directora suplente la señora Azucena María Arbeleche Perdomo.

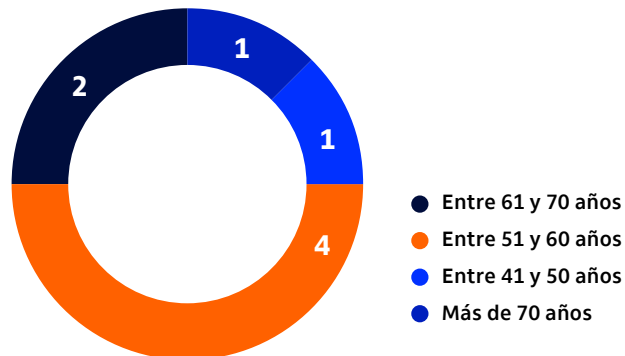
Respecto de la nacionalidad, el Directorio presenta una composición diversa, donde el 75% de sus integrantes son extranjeros, representando cuatro nacionalidades distintas. El restante 25% corresponde a directores de nacionalidad chilena.

En relación con la edad, el 87% de los directores son mayores de 50 años, mientras que el 13% se encuentra en el rango entre 30 y 50 años. No se registran directores menores de 30 años.

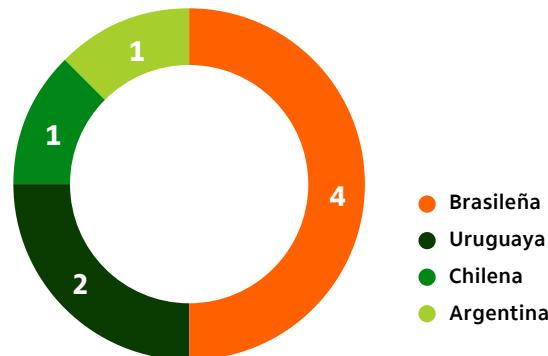
Finalmente, en términos de antigüedad, la mayoría de los directores presenta una permanencia entre 3 y 6 años en el Directorio, existiendo algunos miembros con menos de 3 años, correspondiente a un 25% del total y uno entre 9 y 12 años de antigüedad, lo que equivale a un 12,5% de la totalidad del Directorio.

La antigüedad promedio del Directorio para el año 2025 fue de 4,1 años.

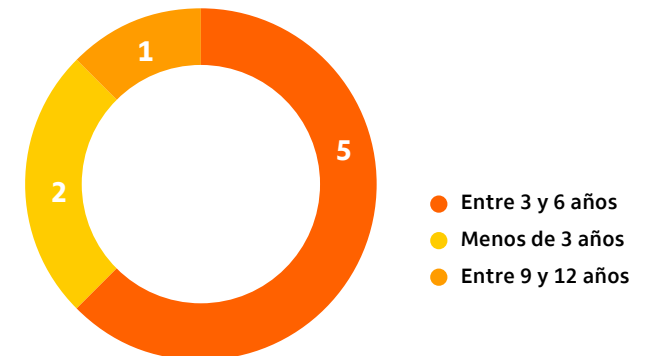
Directores por rango de edad



Directores por nacionalidad



Directores por antigüedad



### 3.3.6. Asistencia del Directorio

El Directorio de Itaú Chile, sesiona de manera regular y extraordinaria, conforme a la normativa vigente y a sus prácticas internas de Gobierno Corporativo. La planificación anticipada y la asistencia efectiva son pilares del adecuado funcionamiento del Directorio.

#### Asistencia a Directorios

Categoría	N°	Porcentaje de asistencia
Ordinarios	12	92%
Extraordinarios	4	86%

#### Frecuencia y planificación de las sesiones

- El Directorio celebra sesiones ordinarias al menos una vez al mes.
- Al inicio de cada año calendario, aprueba su agenda anual de trabajo, lo que permite planificar las materias estratégicas y de supervisión.
- La información y documentación de respaldo se entrega a los directores con al menos una semana de anticipación a cada sesión ordinaria.
- Las sesiones ordinarias de nuestro Directorio duran aproximadamente 3 horas y medias. Estas sesiones son de en forma presencial y a través de medios tecnológicos, con un mínimo de 12 sesiones al año.

#### Sesiones extraordinarias y citación

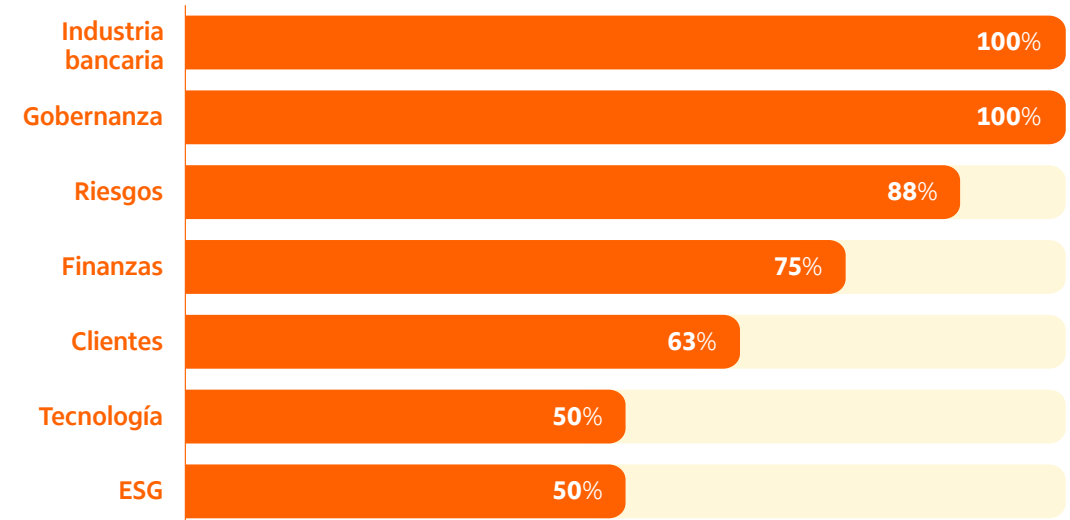
- Las sesiones extraordinarias son convocadas por el Presidente del Directorio o a solicitud de la mayoría absoluta de los directores en ejercicio.
- La citación a sesiones se realiza con una anticipación mínima de tres días.
- En situaciones calificadas como urgentes, la citación puede efectuarse con al menos un día de antelación.

#### Asistencia anual mínima legalmente establecida

- Los directores deben cumplir con una asistencia mínima a las sesiones del Directorio, conforme al artículo 49 N°9 de la Ley General de Bancos.
- La inasistencia injustificada por un período de tres meses implica el cese automático en el cargo, por el solo ministerio de la ley.

### 3.3.7. Conocimientos y habilidades del Directorio

Con el fin de asegurar que el Directorio cuente con las competencias necesarias para supervisar los impactos económicos, sociales y ambientales del Banco, utilizamos una matriz de conocimientos del Directorio. La cual, permite identificar y evaluar las capacidades de sus miembros en relación con los desafíos y prioridades estratégicas de Itaú Chile.



## Capacitación y evaluación de desempeño del Directorio

NCG 461

3.2.iii

3.2.v

3.2.ix.a

3.2.ix.c

3.2.xii.a

3.2.xii.b

3.2.xii.c

3.2.xii.d

3.7.ii

GRI 2-18

En Itaú Chile contamos con un proceso formal, anual y sistemático para fortalecer las capacidades del Directorio y del Comité de Auditoría. Evaluamos su desempeño, con foco en la supervisión de los impactos económicos, ambientales y sociales del Banco. En esta línea, en diciembre de 2025 se realizó la autoevaluación de los directores.

Durante el año 2025, los directores independientes, Kevin Cowan<sup>31</sup>, Luis Octavio Bofill, así como el director Diego Fresco, en conjunto con los miembros del Comité de Auditoría participaron de una capacitación acerca de los requerimientos e implicancias de la nueva norma de carácter general N° 519 de la CMF y se ahondaron en las nuevas exigencias climáticas y de sostenibilidad de las Normas Internacionales de la Información Financiera en sus guías S1 y S2.

Contantemente, se está evaluando aquellas áreas en que los integrantes del Directorio, como del Comité de Auditoría pueden capacitarse, y las materias que son consideradas como más relevantes para efectos de una continua actualización de conocimiento. Así es como se acordó para febrero 2026 una capacitación a Comité de Auditoría, incluyendo los dos directores sobre Inteligencia Artificial.

### Inducción de nuevos integrantes

Contamos con un proceso formal de inducción para los nuevos integrantes del Directorio, el que se encuentra plasmado en nuestra Normativa Interna de Inducción de Nuevos Directores, orientado a asegurar una comprensión adecuada del negocio, la estrategia, el marco regulatorio y la estructura de Gobierno Corporativo.

La inducción incluye reuniones con la Alta Administración y con áreas clave como Riesgo, Cumplimiento, Auditoría Interna y Finanzas. Este enfoque entrega una visión integral de los procesos y riesgos relevantes del Banco. Este proceso, permite a los nuevos directores ejercer sus funciones de manera informada desde el inicio. Los contenidos comprenden:

- Gobierno Corporativo y estructura organizacional, incluyendo funciones del Directorio y comités.
- Marco normativo y regulatorio, destacando la Ley General de Bancos, normativa CMF y prevención de delitos.
- Políticas internas, como ética y conducta, gestión de riesgos, sustentabilidad y ciberseguridad.
- Estrategia y plan de negocios, con foco en prioridades estratégicas y sustentabilidad.
- Cultura y valores de Itaú, tales como integridad, transparencia, diversidad e inclusión.

### Evaluación de funcionamiento

El desempeño del Directorio y del Comité de Auditoría se realiza mediante una autoevaluación interna, que consiste en un cuestionario individual completado por cada miembro. La evaluación aborda, entre otras materias, el Funcionamiento del Directorio, la Idoneidad de sus integrantes, la Supervisión de riesgos, la Gestión de impactos económicos, ambientales y sociales, y la Incorporación de criterios ASG en decisiones estratégicas.

Los resultados son analizados en sesión del Directorio, instancia en la que se revisan fortalezas, brechas y oportunidades de mejora. A partir de este análisis, implementamos medidas de mejora continua, tales como ajustes en prácticas organizativas, revisión de la distribución de funciones, fortalecimiento de la coordinación entre el Directorio, los gerentes corporativos, y Comités.

Durante el año 2025, el Directorio no consideró necesaria la contratación de asesorías externas para la evaluación de su desempeño y funcionamiento. En consecuencia, no se registraron gastos asociados a este concepto.

## Sistema de información del Directorio

Contamos con una plataforma de información segura, de acceso remoto, y permanente, a las actas, minutas, presentaciones, y documentos relacionados con las sesiones, que permite a los miembros del Directorio disponer de toda la información necesaria para el adecuado ejercicio de sus funciones. Toda esta información se almacena de forma permanente, sin plazo de caducidad, en cumplimiento de la normativa vigente de la CMF.

El acceso a esta plataforma se encuentra restringido a personas debidamente autorizadas y protegido mediante mecanismos avanzados de verificación de identidad, asegurando la confidencialidad y trazabilidad de la información.

Con una anticipación mínima de cinco días hábiles previo a cada sesión, se ponen a disposición la minuta y los antecedentes necesarios para su adecuada preparación. Las actas quedan disponibles dentro de los diez días hábiles posteriores a cada sesión y una copia de estas es remitida a la CMF dentro del mismo plazo.

En materia de denuncias, el Banco cuenta con un canal formal de denuncias, disponible para colaboradores y terceros, cuyo funcionamiento se rige por los procedimientos internos vigentes. El Directorio tiene acceso remoto, seguro y permanente a información consolidada y periódica sobre el funcionamiento del canal de denuncias, incluyendo reportes sobre su uso, tipología de denuncias y estado de tramitación, lo que le permite ejercer adecuadamente su rol de supervisión. Dicho acceso se canaliza a través de la plataforma de información del Directorio y de los reportes presentados por las áreas responsables, conforme al modelo de gobernanza establecido.

## Contratación de asesores

La contratación de asesorías y servicios especializados en Itaú Chile se rige por políticas corporativas que aseguran transparencia, independencia y control de riesgos. Durante 2025, a nivel del Directorio y sus Comités, solo el Comité de Auditoría contrató asesoría externa, exclusivamente asociada a servicios de auditoría independiente (PwC), en cumplimiento de las exigencias de la CMF. El monto total desembolsado por el servicio de auditoría externa contratado ascendió a la suma de UF 26.252.

## Plan visitas a terreno

El contacto directo con las operaciones internacionales fortalece la supervisión, la gobernanza y la toma de decisiones del Directorio. Este modelo de supervisión directa contribuye a una gobernanza más sólida, una supervisión efectiva y una toma de decisiones informada y coherente con la estrategia global del Banco.

Las visitas se realizan de forma anual, con la participación de uno o más directores.

En estas instancias participan el Gerente General y otros ejecutivos principales, lo que permite una visión integral del funcionamiento de las dependencias visitadas.

Durante el año 2025, algunos miembros del Directorio, junto con el Gerente General, realizaron visitas estratégicas a las sucursales de Itaú en Colombia y Panamá, en el marco del programa permanente de supervisión y vinculación directa con las

operaciones internacionales del Banco. **Estas instancias tuvieron como objetivo tomar conocimiento directo de los aspectos relevantes de esta unidad y de su competencia, fortaleciendo la comprensión del entorno operativo y los desafíos estratégicos en cada mercado.** Entre los objetivos y alcances de las visitas, estuvo i) evaluar en terreno el funcionamiento de las sucursales y el cumplimiento de estándares operativos y regulatorios, recogiendo recomendaciones de los responsables, ii) revisar la gestión interna, iniciativas relevantes y principales desafíos de cada mercado, iii) reforzar el alineamiento de las prácticas locales con los valores corporativos, la cultura organizacional y los objetivos estratégicos definidos a nivel de Itaú Unibanco.

El Gerente General también realizó visitas a diversas sucursales en Chile para supervisar su desempeño, verificar el cumplimiento de estándares y fortalecer la alineación con la estrategia y cultura de Itaú.





### 3.3.8. Principales ejecutivos

La Alta Administración de Itaú Chile está liderada por el Gerente General, responsable de la gestión ejecutiva del Banco, junto a un equipo de gerentes corporativos que dirigen las principales áreas de negocio, soporte y control. Esta estructura, denominada Comité Ejecutivo, asegura una gestión integral y especializada, alineada con la estrategia, la mitigación de riesgos y el cumplimiento de los objetivos institucionales. De forma independiente, la Gerencia Corporativa de Auditoría reporta directamente al Directorio, fortaleciendo la supervisión y el control interno.

NCG 461

3.4.i

3.4.ii

#### André Gailey Gerente General

**Profesión:** Abogado**Nacionalidad:** Brasileña**RUT:** 28.589.931-1**Fecha en el cargo:** 01-10-2024

Fue nombrado gerente general de Itaú Chile el 1° de octubre de 2024. Ha trabajado en Itaú desde hace más de 26 años, y es socio desde 2010. Entre 2021 y 2024, el Sr. Gailey se desempeñó como gerente regional para Argentina, Paraguay y Uruguay y también como gerente general de Itaú Uruguay; también tuvo la posición de gerente general de Itaú Paraguay (2019 – 2021). Anteriormente, el Sr. Gailey fue head del segmento Corporate de Itaú BBA (2017 – 2019), cubriendo clientes de distintas industrias de todas las regiones de Brasil, y también head de Planificación y de Productos Globales de la banca mayorista de Itaú BBA, cubriendo Brasil, América Latina y hemisferio norte. El Sr. Gailey es Licenciado en Derecho por la Universidad de São Paulo, LL.M. por la Universidad de Stanford y MBA Ejecutivo en Finanzas por INSPER, São Paulo.

#### Mauricio Baeza<sup>32</sup> Gerente Corporativo de Riesgos

**Profesión:** Ingeniero civil**Nacionalidad:** Chilena**RUT:** 7.819.195-3**Fecha en el cargo:** 26-09-2016

Ingeniero Civil de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Tiene 38 años de experiencia en la banca y ha ocupado diversos cargos ejecutivos en las gerencias de riesgo de Bancos locales. Durante 6 años y hasta abril de 2016 se desempeñó como gerente de Riesgos Corporativos del Banco de Chile (CRO), y ha tenido un papel de liderazgo en el comité de riesgo de la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras de Chile ("ABIF"). En septiembre de 2016 asumió como gerente corporativo de Riesgo.

#### Marcela Jiménez Gerente Corporativo de Personas, Sustentabilidad & Marketing

**Profesión:** Psicóloga**Nacionalidad:** Chilena**RUT:** 9.678.480-5**Fecha en el cargo:** 01-04-2016

Psicóloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Diplomado en Dirección Recursos Humanos, Universidad Adolfo Ibáñez. Ocupa el cargo de Gerente Corporativo de Personas desde abril de 2016. Las responsabilidades de sustentabilidad y marketing las asumió en 2022 y 2025 respectivamente. Entre julio de 2012 y marzo de 2016 fue Gerente de Recursos Humanos en Corpbanca. Anteriormente, se desempeñó como jefa del Grupo Consultor Banca Global en el Banco de Chile (2008 y 2012).

#### Julián Acuña Gerente Corporativo de Banca Minorista

**Profesión:** Contador auditor**Nacionalidad:** Chilena**RUT:** 10.042.607-2**Fecha en el cargo:** 05-09-2016

Contador Auditor de la Universidad Diego Portales. Tiene experiencia en la banca nacional e internacional, desempeñándose como gerente de División Comercial en Chile y en Colombia, en Banco Santander Chile y Banco Santander Colombia respectivamente. En septiembre de 2016 asumió como gerente corporativo de Banca Minorista.

<sup>32</sup> Mauricio Baeza se desempeñó como gerente corporativo hasta el 28 de febrero de 2026. El 12 de enero de 2026, Julio Cubillos Navarro se incorporó al Banco como nuevo CRO y responsable de la gestión de riesgos en Chile y Colombia, iniciando en esa fecha un proceso de transición en el cargo que se extendió hasta el 28 de febrero de 2026, cuando Baeza cesó en sus funciones.



## Sebastián Romero

### Gerente de Itaú Corporate

**Profesión:** Ingeniero comercial

**Nacionalidad:** Chilena

**RUT:** 10.297.756-4

**Fecha en el cargo:** 20-09-2021

Ingeniero comercial con M.B.A. de la Universidad Gabriela Mistral, también tiene títulos de postgrado de la Universidad Adolfo Ibáñez y de la Universidad de los Andes. El Sr. Romero tiene una amplia experiencia liderando de equipos que prestan servicios a empresas globales, instituciones y patrocinadores financieros. Antes de incorporarse a Itaú, desempeñó una amplia gama de funciones ejecutivas en el grupo Santander en Chile, España y Londres. Fue director global de corporaciones multinacionales con sede en Londres, siendo miembro del Comité Ejecutivo Global de Banca y Finanzas Corporativas. Anteriormente, dirigió la unidad de Banca Corporativa y de Inversión en Chile. En marzo de 2009, el Sr. Romero fue nombrado director general y jefe global de Export & Agency Finance con sede en Madrid, con responsabilidades globales para supervisar todas las actividades de financiación estructurada de exportaciones del Grupo Santander. Asumió como gerente corporativo de banca mayorista y de inversión el 20 de septiembre de 2021.

## Cristián Toro

### Gerente Corporativo Legal

**Profesión:** Abogado

**Nacionalidad:** Chilena

**RUT:** 10.983.218-9

**Fecha en el cargo:** 01-06-2016

Abogado de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Master en Derecho de New York University School of Law. En 1999 hizo una pasantía en la firma de abogados Shearman & Sterling, Nueva York. Posteriormente, trabajó más de 10 años en Citibank Chile, desempeñándose desde mayo de 2004 a 2008 como fiscal, año en el que ingresó a Lan Airlines como vicepresidente Legal manteniendo este mismo rol tras la fusión con TAM. En junio 2016 asumió como gerente corporativo de Legal.

## Emerson Bastián<sup>33</sup>

### Gerente Corporativo de Auditoría

**Profesión:** Ing. Información y control de gestión.

**Nacionalidad:** Chilena

**RUT:** 14.397.219-4

**Fecha en el cargo:** 17-04-2017

Emerson Bastian asumió como gerente corporativo de auditoría en abril de 2017. Anteriormente, fue socio de Deloitte Chile desempeñándose en prácticas de gobernanza y estrategias regulatorias y de riesgo. El Sr. Bastian tiene una licenciatura en Contabilidad de la Universidad de Chile y un máster en Administración de Empresas de la Universidad Adolfo Ibáñez.

## Emiliano Muratore

### Gerente Corporativo de Finanzas

**Profesión:** Lic. Administración de empresas

**Nacionalidad:** Argentina

**RUT:** 22.241.972-7

**Fecha en el cargo:** 13-03-2025

Emiliano Muratore asumió el cargo de Chief Financial Officer (CFO) de Itaú Chile en marzo de 2025. El señor Muratore cuenta con más de 25 años de experiencia internacional en el sector bancario. Fue Chief Financial Officer de Santander-Chile desde abril de 2016. Antes de ello, se desempeñó durante 8 años como Gerente de la División Financiera (ALM).

Previo a incorporarse a Santander Chile en 2006, trabajó durante 4 años en la casa matriz del Grupo Santander en Madrid, y antes de ello, otros 4 años en Santander Río (Argentina).

El señor Muratore es licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Católica Argentina en Buenos Aires y posee un posgrado en Finanzas de la Universidad de San Andrés, también en Buenos Aires. En 2018 completó el Advanced Management Program de Harvard Business School.



## Adriano Fernandes

### Gerente Corporativo de Crédito<sup>34</sup>

**Profesión:** Economista

**Nacionalidad:** Brasileña

**RUT:** 23.950.917-7

**Fecha en el cargo:** 03-07-2025

Adriano Fernandes, se incorporó al Comité Ejecutivo como Gerente Corporativo de Crédito en julio de 2025, asumiendo el liderazgo de los equipos de Crédito de las bancas Mayorista y Minorista en Chile, Colombia y Perú. Adriano cuenta con más de 24 años de experiencia internacional en el sector financiero. Forma parte de Itaú desde 2008, trabajando en Brasil, Perú y, desde 2012, liderando el equipo de Crédito Corporate en Itaú Chile. Es socio de Itaú Unibanco desde 2021. Es licenciado en Economía por la Fundação Armando Alvares Penteado (FAAP) y posee un MBA en Finanzas por la FGV. A lo largo de su trayectoria, Adriano se ha destacado por su compromiso, orientación a resultados y su cercanía transversal con las distintas áreas de la organización.

## Eduardo Martins

### Gerente Corporativo de Tesorería

**Profesión:** Administrador de empresas

**Nacionalidad:** Brasileña

**RUT:** 29.080.358-6

**Fecha en el cargo:** 01-01-2026

Eduardo Martins es administrador de empresas y posee un MBA en Finanzas por la Universidad de Boston. Además, ha completado programas ejecutivos en Columbia Business School y CEIBS en Shanghái, además de otras formaciones en la Universidad de California, Berkeley, y la Universidade Paulista en Brasil.

Cuenta con más de 20 años de experiencia en el sector financiero internacional, liderando áreas de Tesorería, Productos y Ventas en instituciones de primer nivel en Europa y América Latina.

Forma parte de Itaú desde 2013, donde se ha desempeñado como Managing Director y miembro del Directorio en Itaú BBA Europe en Lisboa, y como Head of Treasury & Products en Itaú BBA International en Londres, donde ha sido responsable de la gestión de riesgo de mercado y liquidez, del desarrollo de productos CIB y de la estructuración de transacciones con clientes corporativos e institucionales.

## Eduardo Neves

### Gerente Corporativo de Tecnología y Operaciones

**Profesión:** Ingeniero en Tecnología

**Nacionalidad:** Brasileña

**RUT:** 27.686.671-0

**Fecha en el cargo:** 02-04-2021

Estudió Ingeniería en Tecnología, y tiene un M.B.A. en la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ). El señor Neves tiene más de 26 años de experiencia en tecnología, trabajando principalmente vinculado a los sectores financiero y de telecomunicaciones. Fue vicepresidente de Aplicaciones de Cloud e Innovación para América Latina en IBM desde Brasil, donde lideró proyectos a gran escala desde su ingreso en el año 2013. Previamente, el señor Neves fue responsable de las cuentas de Bradesco y luego Itaú Unibanco, gestionando la mayor parte del negocio de IBM Consulting para América Latina. Asumió como gerente corporativo de tecnología el 2 de abril de 2021.



## Comisiones superiores

La gestión de nuestro Comité Ejecutivo se apoya en Comisiones Superiores, creadas por el Directorio, que permiten asegurar la correcta implementación de políticas y fortalecer la coordinación transversal entre las principales áreas del Banco. Estas instancias, integradas por el Gerente General y los gerentes corporativos pertinentes, facilitan el seguimiento estratégico y operativo de las materias clave de gestión.

La estructura y planificación de las sesiones consideran la diversidad de experiencias y conocimientos de los gerentes, lo que enriquece el proceso deliberativo y permite abordar adecuadamente la complejidad de las materias tratadas.

En **Itaú Chile** contamos con las siguientes Comisiones Superiores:

- Comisión Superior Ejecutiva
- Comisión Superior de Crédito
- Comisión Superior de Crédito Mayorista
- Comisión Superior de Crédito Minorista
- Comisión Superior de Ética y Cumplimiento
- Comisión Superior de Gestión de Capital
- Comisión Superior de Gestión Financiera y Mercados (ALCO)
- Comisión Superior de Prevención al Lavado de Dinero (PLD)
- Comisión Superior de Riesgo Operacional
- Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad
- Comisión Superior de Productos y Suitability
- Comisión Superior de Seguridad Digital
- Comisión Superior de Prevención de Fraude
- Comisión Superior de Tecnología
- Comisión Superior para la Evaluación de Escenarios Macroeconómicos (CECON)
- Comisión Superior de Divulgación de Información

Para mayor detalle de las Comisiones Superiores (descripción integrantes y periodicidad de reuniones) favor referirse al anexo 7.3.

Por su parte, en **Itaú Colombia** contamos con 8 comisiones superiores de apoyo a la administración, estas son:

- Comisión Superior Ejecutiva (CE).
- Comisión Superior de Riesgo Operacional.
- Comisión Superior de Ética y Cumplimiento (CSEC).
- Comisión Superior de Prevención al Lavado de Activos (CPLAFT)
- Comisión Superior de Productos y Suitability (CSPS).
- Comisión Superior de Seguridad Digital y Prevención de Fraudes,
- Comisión Superior de Gestión Financiera y Mercados (ALCO).
- Comisión Superior de Gestión de Capital (CSGC).
- Comisión Superior de Sostenibilidad y Diversidad.
- Comisión Superior de Tecnología y Canales.

Adicionalmente, la estructura corporativa contempla comisiones de gestión la que se detallan en el Anexo 1.

## 3.3.9. Remuneración de ejecutivos principales

En el caso de los ejecutivos principales, la estructura de remuneración considera componentes fijos y variables, cuyos incentivos están asociados al cumplimiento de metas previamente aprobadas por el Directorio. Estas metas incorporan indicadores financieros, operativos y ASG, integrando la gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales en la evaluación del desempeño. La remuneración de los ejecutivos no considera pagos basados en stock options.

Estos lineamientos tienen alcance local y son revisadas anualmente por los comités competentes y el Directorio. El Comité de Directores, el Comité de Remuneraciones y Talento y el Directorio revisan las estructuras salariales y de compensación, de forma anual, las que son propuestas por la Gerencia de Personas, Sustentabilidad y Marketing con asesoría de un tercero ajeno al Banco. Actualmente no contamos con una política de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales. La información agregada y comparativa sobre remuneraciones se encuentra disponible en la Nota N.º 43 de los Estados Financieros Consolidados 2025.

La remuneración de los principales ejecutivos comprende todos los pagos al personal clave de la gerencia del Banco y sus filiales, compuesto por gerente general del Banco, gerentes generales de las filiales del Banco y gerentes corporativos y área del Banco y sus filiales<sup>35</sup>.

**Remuneración total a principales ejecutivos de Itaú Chile por año (en miles de millones de pesos)**

2022	2023	2024	2025
\$35.908	\$39.740	\$36.927	\$35.847



### 3.3.10. Plan de sucesión y contingencia

Resguardamos la permanencia del liderazgo mediante un plan formal de sucesión que establece medidas orientadas a la continuidad operacional y de servicios críticos, la protección de la información y la estabilidad operativa del Banco.

NCG 461

3.2.xi

3.6.x

GRI 415-1

CSA 1.6.3

Dicho marco contempla, en situaciones de contingencia o crisis, la adopción de mecanismos excepcionales de funcionamiento y organización interna del Directorio y de la Alta Administración, tales como la redistribución de funciones, la habilitación de canales alternativos de toma de decisiones y la activación de equipos de respuesta.

Asimismo, permite identificar y preparar oportunamente potenciales reemplazantes del Gerente General y de los ejecutivos principales, asegurando su reemplazo oportuno ante ausencias imprevistas, así como el traspaso ordenado de sus funciones y de la información relevante, minimizando el impacto en la organización, los clientes y demás grupos de interés, considerando tanto talento interno como candidatos externos, resguardando la continuidad del negocio ante ausencias imprevistas.

El Directorio y el Gerente General comparten la responsabilidad de supervisar este proceso, los que cuentan con el apoyo de la Alta Administración y permiten realizar transiciones ordenadas, como el traspaso adecuado de funciones e información relevante y la mantención de las competencias necesarias para preservar la dirección estratégica, la estabilidad operativa y la sostenibilidad del Banco en el largo plazo.

### 3.3.11. Relaciones gubernamentales, instituciones y participación política

Forma parte de nuestro compromiso institucional el establecimiento de relaciones y asociaciones orientadas a promover el desarrollo sostenible y ético de la sociedad, siempre dentro del marco de la legislación vigente y en conformidad con nuestras directrices y políticas corporativas.

Para estos efectos, Itaú Chile cuenta con una Normativa Interna de Donaciones, que establece lineamientos y controles estrictos destinados a asegurar el pleno cumplimiento de la normativa legal y tributaria aplicable. En este marco, la Gerencia de Planificación Tributaria es responsable de definir los límites, criterios y controles tributarios asociados a las donaciones que se otorguen, velando por su correcta aplicación y trazabilidad.

Nuestro Código de Ética y Conducta dispone expresamente que resulta inaceptable condicionar aportes, tales como patrocinios, donaciones u otras contribuciones, a la obtención de beneficios indebidos, ya sea para la institución o para terceros, atendidos los efectos negativos que ello podría generar sobre el interés público y la reputación corporativa.

Las contribuciones a partidos políticos o a candidatos de elección popular se encuentran expresamente prohibidas. En consecuencia, durante el año 2025 no se registraron donaciones ni aportes de carácter político, ni directos ni indirectos.

#### Alineamiento climático de nuestra participación en asociaciones

A nivel mundial, la crisis provocada por el cambio climático va en aumento, con efectos profundos y críticos en los ecosistemas. En Itaú reconocemos la importancia de fomentar y respaldar prácticas de gestión ambiental que reflejan nuestro compromiso con la sustentabilidad. Por ello, desde 2022 somos una de las 13 instituciones bancarias que apoyan el marco The Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD por sus siglas en inglés) en Latinoamérica, con el objetivo de acelerar la integración de la identificación, gestión y divulgación de los riesgos financieros relacionados con el clima.

Desde el año 2024, somos parte del Grupo de Líderes Empresariales por la Acción Climática (CLG por sus siglas en inglés), cuyos miembros se comprometen a trabajar en desarrollar modelos de negocio compatibles con el objetivo de alcanzar un aumento promedio de temperatura con un máximo de 2°C, intentando no superar 1,5°C con respecto a la era preindustrial. En este rol, nos comprometemos a liderar una transición justa de la economía incentivando la reducción de emisiones entre sus clientes y grupos de interés con el objetivo lograr la de carbono neutralidad al 2050.

Todas las alianzas en las que participamos (incluyendo la participación en gremios), están sujetas a validación por parte de nuestras áreas gerenciales, ejecutivas y de Compliance. Esta validación considera el alineamiento con los objetivos estratégicos de Itaú Chile, incluyendo los de sustentabilidad y cambio climático.

Con el fin de verificar que estas participaciones en asociaciones comerciales están en línea con los objetivos de sustentabilidad, especialmente los relacionados con la variabilidad climática, hemos realizado un análisis de las posiciones de estas entidades sobre las consecuencias derivadas del cambio climático y pactos internacionales, tales como el Acuerdo de París.

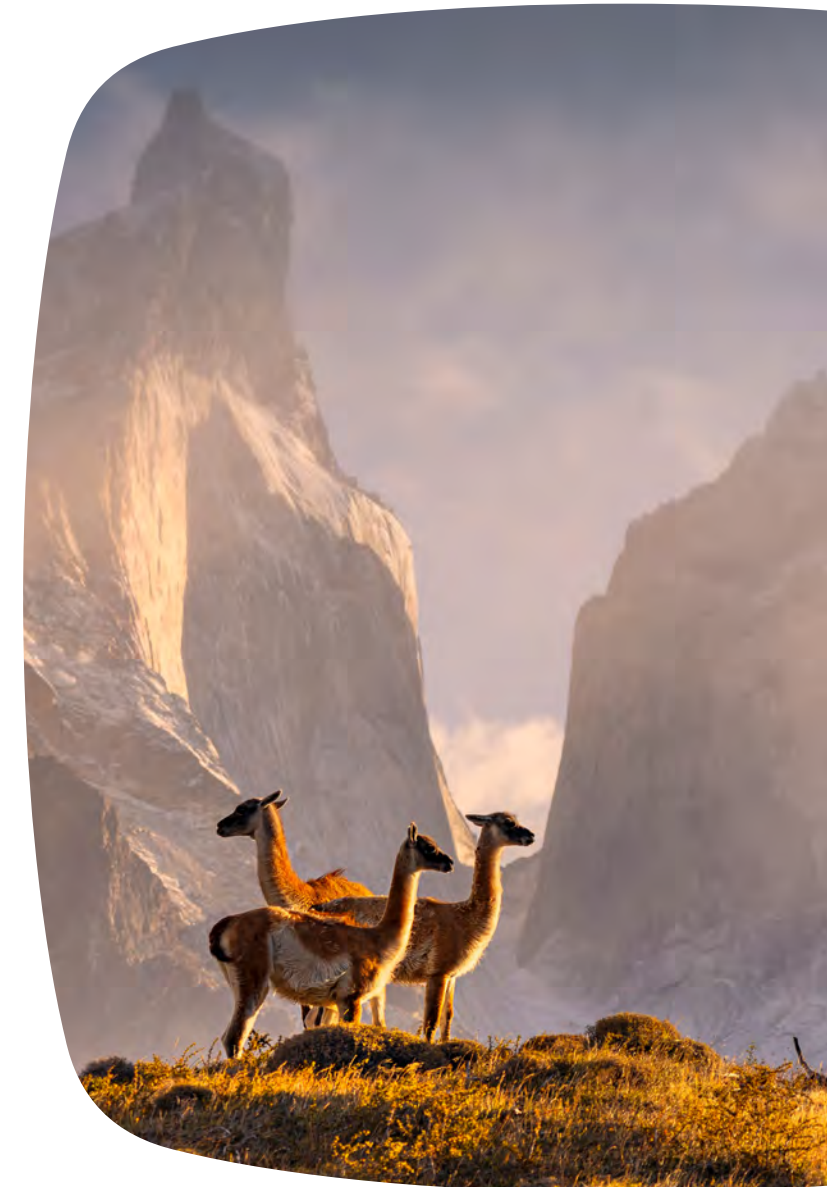
Participamos activamente en la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras (ABIF), la asociación que representa al sector bancario en Chile, donde nuestro Gerente General forma parte del Consejo Directivo. Desde 2022, la asociación también ha expresado su preocupación por las consecuencias derivadas del calentamiento global, en distintas publicaciones, así como del papel del sector financiero en la mitigación y adaptación a sus efectos. Además, la ABIF ha desarrollado una serie de acciones que van de la mano de los marcos internacionales, entre ellas:

- **Participar en la «Mesa Verde»**, instancia público-privada liderada por el Ministerio de Hacienda en Chile, orientada a promover objetivos medioambientales y al desarrollo de instrumentos financieros que contribuyan a mitigar los riesgos asociados al cambio climático.
- **Adherimos al Acuerdo Verde** liderado por el Ministerio de Hacienda de Chile, que acordó principios comunes y definió una serie de medidas a medio plazo en el contexto de la gestión de riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático.
- **Creación de un Comité ASG interno** para analizar e impulsar cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza a nivel sectorial.
- **Adhesión a los Principios de Banca Responsable** como compromiso y camino a seguir, lo que implica fomentar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, el Acuerdo del Clima de París y otros marcos nacionales e internacionales entre sus socios.

Nuestra filial Itaú Colombia participa a través de Asobancaria, asociación que representa a las instituciones bancarias y financieras del país. Esta asociación gremial ha demostrado que está alineada con los marcos internacionales en materia de cambio climático. De hecho, desarrolló un “Protocolo Verde” en conjunto con el Ministerio de Medio Ambiente de Colombia para movilizar a las instituciones financieras en la implementación de estrategias de ecoeficiencia, el desarrollo de productos verdes y la implementación de sistemas de gestión de riesgos sociales y medioambientales.

Esto ha dado lugar a una serie de colaboraciones público-privadas para movilizar al sector financiero en torno a la acción climática. En ese sentido, Itaú Colombia confirmó la renovación del Protocolo Verde Colombiano en 2022. Además, reafirmó su apoyo a los diez principios del Pacto Global de la ONU en 2022, a través de su Comunicación de Progreso.

**Itaú Colombia**, a través de su Departamento de Gestión de Activos, también es miembro de la Asociación de Sociedades Fiduciarias de Colombia. Esta entidad en 2022 elaboró su primer informe de sostenibilidad, construido a partir de la identificación de temas materiales relevantes para el sector, que incluyen, entre otros ítems, el cambio climático. Sobre este asunto material, el informe indica un compromiso explícito para reducir y mitigar el impacto.



## 3.4. Ética e integridad

NCG 461

3.1.iii

3.6.vii

3.6.ix

SASB

FN-CB-510a.2

GRI 2-26

La ética y la integridad constituyen principios no negociables en Itaú Chile y se gestionan mediante un marco formal de gobierno, políticas, canales de denuncia y mecanismos de control.

### 3.4.1. Características del modelo de cumplimiento

La conducta ética en Itaú Chile constituye un principio esencial e intransable, que orienta todas nuestras decisiones, relaciones y actuaciones. Este compromiso se encuentra formalizado a través del Código de Ética y Conducta y de un conjunto de políticas y procedimientos corporativos que regulan el comportamiento esperado de colaboradores, proveedores y demás grupos de interés, tanto a nivel interno como externo.

#### Marco ético y de gobernanza

El Código de Ética y Conducta es de aplicación transversal a toda la organización, sin distinción de país, área o función, y establece los lineamientos que aseguran una actuación íntegra, transparente y alineada con los valores corporativos.

Su estructura se organiza en cuatro pilares: nuestra identidad corporativa, nuestras relaciones, nuestra ética y actitud profesional, y la gestión de conflictos de interés, reforzando una cultura de responsabilidad y toma de decisiones integral, en todo el ciclo del negocio.

La Comisión Superior de Ética y Cumplimiento es la instancia responsable de identificar, analizar y resolver eventuales conflictos de interés e incumplimientos éticos, mientras que la Gerencia de AML y Compliance lidera la difusión, actualización y control de este marco normativo.

En julio de 2025, se creó en Itaú Chile la Gerencia de Gestión de Fraudes, unidad que reporta directamente al Gerente Corporativo de Riesgos (CRO). Esta nueva gerencia tiene como propósito fortalecer la prevención y gestión integral del fraude, consolidando un enfoque especializado y proactivo. Su instauración refuerza

el modelo de gobierno corporativo y control interno del Banco, elevando la gestión de riesgos conductuales y robusteciendo la protección y confianza de nuestros clientes.

Complementariamente, nuestro marco ético se sustenta en un conjunto de políticas y documentos corporativos que refuerzan la prevención de conductas indebidas y el cumplimiento normativo, entre los que destacan:

- Código de Ética y Conducta.
- Código de Conducta en los Mercados de Valores.
- Política Corporativa de Prevención de la Corrupción.
- Manual de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Cohecho.
- Política de Gestión de Personas Políticamente Expuestas (PEP).
- Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado.
- Política de Gobierno Corporativo.
- Política de Regalos e Invitaciones.
- Procedimientos de Debida Diligencia Reforzada (EDD).

Adicionalmente, el modelo de cumplimiento de Itaú Chile incorpora de manera transversal la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo (LA/FT) como uno de sus pilares fundamentales. Este componente se integra al marco ético y de control a través de políticas, procedimientos y mecanismos de monitoreo que aseguran el cumplimiento de la normativa vigente y de los estándares corporativos del Grupo Itaú. La Gerencia de AML y Compliance es responsable de su implementación, supervisión y mejora continua, promoviendo una cultura de prevención y gestión de riesgos alineada con las mejores prácticas internacionales.

#### Prevención del conflicto de interés en las actividades y relaciones

Nuestros órganos actúan conforme a las directrices y políticas internas que regulan la identificación, gestión y comunicación de situaciones de conflicto de interés, incluyendo aquellas relacionadas con los grupos de interés definidos.

El Código de Ética y Conducta establece que cualquier situación de conflicto de interés debe ser evaluada por la Gerencia Corporativa de Personas, Sustentabilidad y Marketing, el equipo de Compliance y la Gerencia atingente al área implicada. Estas instancias determinan si existe un conflicto de interés potencial o real, adoptan medidas de mitigación necesarias y aseguran la comunicación adecuada de dichas situaciones a los grupos prioritarios involucrados.

Disponemos de canales internos y externos para que cualquier persona interesada pueda presentar denuncias de manera directa y anónima. Las denuncias pueden estar relacionadas con normas de conducta ética, conflictos de interés, cumplimiento legal y regulatorio, control interno, estados financieros, o cualquier hecho que requiera la atención de la Administración y/o del Directorio.

Todas las denuncias recibidas son sometidas a un análisis riguroso, exhaustivo y confidencial en las instancias de gobierno establecidas para tal efecto, garantizando la objetividad, la protección de la identidad del denunciante y de las partes involucradas.



## Canales de denuncia Itaú Chile

En Itaú Chile disponemos de canales formales, confidenciales y, cuando corresponde, anónimos, que permiten a colaboradores, proveedores, personas con vínculo contractual y terceros externos reportar irregularidades como fraudes, ilícitos, actos de corrupción, incumplimientos normativos o infracciones a políticas internas. Los principales canales son:

**Canal de Denuncia Anónimo**, disponible en la intranet corporativa y en el sitio web de Itaú Chile.

### Correos electrónicos:

denuncias@itau.cl (colaboradores)

denuncias.proveedores@itau.cl (proveedores).

**Atención directa o remota** ante el área de Compliance, el Oficial de Cumplimiento o el Encargado de Prevención del Delito.

**Canal específico para materias contables y de auditoría** (denuncia.auditoria@itau.cl), aplicable a Chile y unidades internacionales.

**Canal Ley N°21.643 (Ley Karin)**, disponible en la intranet, para denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, conforme al protocolo interno vigente.

**Canal Ombudsman**, independiente, para denuncias relacionadas con altos ejecutivos (ombudsman@itau.cl).

El tratamiento de las denuncias se rige por la Normativa Interna de Actuación y Gestión de Denuncias, que establece etapas de recepción, investigación y seguimiento, asegurando confidencialidad, anonimato, imparcialidad y sanciones en caso de denuncias de mala fe.

## Canales de denuncia Itaú Colombia

En Itaú Colombia, el principio esencial “la ética es innegociable” orienta tanto la gestión de denuncias como la cultura organizacional. Los Códigos de Ética y Conducta establecen estándares de comportamiento que fortalecen una cultura basada en la responsabilidad, el respeto y la integridad.

Con el propósito de facilitar la identificación y el reporte de posibles incumplimientos, el Banco dispone de canales formales, accesibles y confidenciales para todas sus partes interesadas, en línea con el Modelo Corporativo de Ética y conforme a lo establecido en los Códigos de Ética y Conducta.

En este contexto, Itaú Colombia cuenta con el Canal de Ética y Conducta, un mecanismo que permite realizar reportes de manera confidencial y anónima, a través de los siguientes medios:

**Formulario** disponible en la intranet y en la página web del Banco<sup>36</sup>.

**Correo electrónico de ética** (eticayconducta@itau.co).

**Línea telefónica.** Tel: 6015818181 Opción (2)(1) Ext: 18341.

**Canal específico para materias contables y de auditoría** (denuncias.comiteauditoria@itau.co).

Cada uno de estos mecanismos se gestiona bajo un modelo de gobernanza que garantiza la transparencia, el tratamiento adecuado de las denuncias y la adopción de acciones acordes con la normatividad y los valores de la organización.

## Registro y seguimiento de denuncias

El tratamiento de las denuncias se rige por la Normativa Interna de Actuación y Gestión de Denuncias, que establece las etapas de recepción, evaluación, investigación, seguimiento y adopción de medidas disciplinarias, resguardando la confidencialidad, el anonimato del denunciante, la imparcialidad de las investigaciones y la aplicación de sanciones en caso de denuncias de mala fe.

Aspecto	Itaú Chile	Itaú Colombia
<b>Normativa y políticas</b>	Reglamento Interno, Código de Ética y Conducta, Ley N°21.643 (Ley Karin), normativa laboral vigente.	Códigos de Ética y Conducta, Modelo Corporativo de Ética.
<b>Prevención y protocolos</b>	Procedimientos para prevenir incumplimientos regulatorios relacionados con derechos laborales.	Principios para prevenir discriminación, acoso y prácticas que atenten contra la dignidad laboral.
<b>Canales de denuncia</b>	Protocolos y canales anónimos o directos para consultas y reportes.	Formulario en intranet y web, correo de ética, Línea de Compromiso, Comité de Auditoría y VP Jurídica y Humana.
<b>Capacitaciones</b>	Anuales para todos los colaboradores sobre normativa laboral y Ley Karin.	Programas orientados a ética, transparencia y derechos humanos.

## 3.4.2. Modelo de prevención del delito (MPD)

NCG 461

3.6.xiii

8.5

GRI 205-3

SASB

FN-CB-510a.1

Nuestro Modelo de Prevención de Delitos se rige por la Ley N°20.393. Adicionalmente, contamos con una normativa interna que define los procedimientos para representantes, colaboradores, gerentes y proveedores de Itaú Chile y sus filiales nacionales. Esta normativa tiene como objetivo ilustrar los criterios, responsabilidades y normas de comportamiento que todos los colaboradores deben cumplir. También se encarga de aplicar el Programa de Prevención de Delitos, que incluye elementos organizacionales, políticas, capacitación, procedimientos y conductas específicas para evitar delitos.

Durante el 2025, en Itaú Chile no tuvimos pérdidas monetarias por materialización del riesgo penal de acorde a la Ley N°20.393 y Ley N°21.595<sup>37</sup>, tampoco tuvimos incidentes de corrupción.

En línea con las prácticas del Grupo Itaú en la región, tanto Itaú Chile como Itaú Colombia cuentan con un modelo integral de gestión de riesgos que incorpora mecanismos de debida diligencia, monitoreo de operaciones y controles preventivos, orientados a prevenir el lavado de activos y la financiación del terrorismo. Este enfoque permite a la alta dirección adoptar decisiones oportunas frente a clientes, productos o jurisdicciones de mayor riesgo, reflejando nuestro compromiso con la integridad, la transparencia y el cumplimiento de la normativa vigente.

En línea con lo anterior, en Itaú Colombia hemos implementado un sistema de gestión de riesgos enfocado en la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo, orientado a evitar el uso indebido de nuestras operaciones para fines ilícitos. Este sistema se apoya en políticas y procedimientos de alcance grupal que promueven una cultura de prevención del lavado de activos, a la financiación del terrorismo, la corrupción y el soborno, y que se encuentran disponibles para las autoridades supervisoras competentes. En Itaú Colombia, tampoco tuvimos pérdidas monetarias por materialización del riesgo penal de acorde a la definición SASB FN-CB-510a.1.

El Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT), en Colombia, incluye políticas y procedimientos específicos que abarcan:

- **Órganos de Control:** contamos con una revisoría fiscal y una auditoría interna que evalúan el cumplimiento de las normas e instructivos sobre el SARLAFT.
- **Conocimiento del Cliente (KYC):** realizamos un proceso exhaustivo de verificación de identidad y recopilación de información antes de establecer relaciones comerciales.
- **Monitoreo y Reporte:** implementamos procedimientos para tratar coincidencias en las listas vinculantes para Colombia, comparando la información recibida de la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC) con nuestra base de datos de clientes. Además, utilizamos indicadores descriptivos y prospectivos para identificar posibles riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- **Capacitación Continua:** ofrecemos programas de formación continua para todos los empleados, enfocándonos en la sensibilización sobre riesgos de LA/FT y la importancia del cumplimiento normativo.



## Políticas y marco de control

### CSA

#### 1.5.3

#### 1.5.4

En materia de AML & Compliance, Itaú Chile cuenta con un marco de control interno sustentado en políticas y procedimientos corporativos que soportan un enfoque basado en riesgo para la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo (LA/FT). Este marco, alineado con la normativa local, los estándares internacionales y los lineamientos de Itaú Unibanco, respalda el proceso de evaluación de riesgos y permite mantener el nivel de riesgo residual dentro de rangos aceptables. La Política de Cumplimiento y Prevención de LA/FT, disponible públicamente, establece los lineamientos para promover una cultura de prevención e incluye medidas como debida diligencia del cliente (presencial y no presencial), identificación y monitoreo de beneficiarios finales y personas políticamente expuestas (PEP), búsquedas en listas de terrorismo, mantenimiento de registros por un período mínimo de cinco años y evaluaciones independientes anuales.

Complementariamente, aplicamos una Política de Anticorrupción y Soborno de alcance grupal, también disponible públicamente, que regula materias como sobornos en todas sus formas, contribuciones políticas directas o indirectas, y aportes benéficos o patrocinios, reforzando el compromiso institucional con la ética, la legalidad y la transparencia en todas sus operaciones.

Nuestra Política de Cumplimiento y Lavado de activos incluye los siguientes aspectos:

- **Debida diligencia del cliente (DDC):** las políticas y procedimientos formales incluyen la verificación del cliente, basada en documentos, datos o información de fuentes confiables e independientes. Además de la identificación del beneficiario final o la realización de una debida diligencia continua en las relaciones comerciales.
- **DDC no presencial:** existen políticas y procedimientos formales para los clientes no presenciales, que incluyen, entre otras medidas, la certificación de los documentos presentados y el contacto independiente con el cliente por parte de Itaú Chile.
- **Financiamiento del terrorismo:** Los procedimientos de DDC incluyen búsquedas formales de listas de terroristas conocidos o sospechosos emitidas por las autoridades competentes que tienen jurisdicción sobre la institución financiera pertinente.
- **Personas políticamente expuestas (PEP):** las políticas y procedimientos formales cubren la identificación, revisión periódica y monitoreo de las PEP.
- La alta dirección dará de baja a los clientes PEP u otros clientes de países, empresas y productos con mayor riesgo de blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- Mantenimiento de registros de todos los documentos relacionados con la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo durante un periodo de 5 años.
- Se realiza una evaluación anual independiente de los procedimientos de seguimiento.



## Sanciones e incumplimientos

En cuanto a los casos de incumplimiento significativo de la legislación y normativas<sup>38</sup>, en Itaú Chile tuvimos 1 caso que derivó en multas cursada por la CMF con relación a Créditos otorgados a deudores de alimentos sin retención legal.

NCG 461 / 519 3.6.ii

GRI 2-27

CSA 1.5.6

IT 10

Año	N° de casos	\$
2024	2	\$61.422.777
2025	1	\$7.610.902

En lo respectivo a Itaú Colombia, durante el 2025, se fortalecieron los controles y el seguimiento a posibles conductas irregulares, así como la implementación de planes de acción orientados a reforzar el ambiente de control.

En este marco, se desarrolló el programa de sensibilización y formación sobre el Modelo Corporativo de Ética y Conducta en distintas ciudades donde Itaú Colombia tiene presencia. Este programa contó con la participación de más de 1.200 colaboradores, incluyendo proveedores relevantes para la operación. En dichas jornadas se reafirmó el compromiso de la organización con la construcción de una cultura basada en el actuar ético y responsable.

El objetivo de este programa fue fortalecer los principios que guían nuestras decisiones y comportamientos, asegurando que cada acción esté alineada con los valores corporativos. Asimismo, se buscó sensibilizar a los participantes sobre el impacto que tienen para la organización las conductas inadecuadas o desleales, así como la importancia de ejercer un rol activo como gestores de riesgos, mediante la identificación y el reporte oportuno de cualquier comportamiento que vaya en contravía de los intereses de Itaú o de sus clientes.

## Informar sobre denuncias y/o infracciones<sup>39</sup>

A continuación, informamos los incumplimientos en relación con nuestro Código de Ética y Conducta durante el 2025 en Itaú Chile:

**Total denuncias: 77**

**Procesadas: 69**

Casos investigados, con hallazgos de infracciones al Código de Ética y conducta que contemplaron gestión consecuencias (32)

**21** Conflicto de interés  
6 amonestaciones  
15 desvinculaciones

**3** Datos personales de clientes  
2 desvinculaciones  
1 feedback

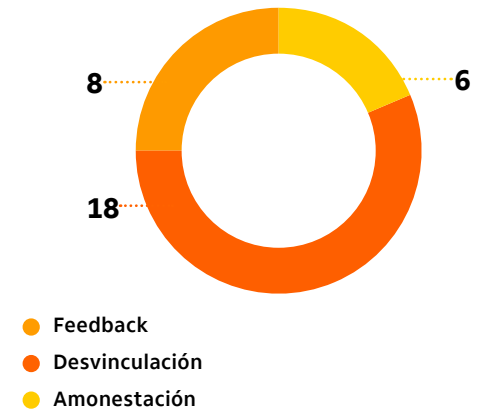
**8** Discriminación o acoso  
1 desvinculación  
7 feedback

Casos desestimados por no corresponder a la naturaleza ni alcance del proceso de gestión de Denuncias: 8

Las infracciones del Código de Ética y Conducta 2025, se desglosan de la siguiente manera:

Área de Reporte	Número de infracciones 2025
Corrupción o soborno	0
Discriminación o acoso	8
Datos de privacidad del cliente	6
Conflictos de intereses	21
Blanqueo de capitales o uso de información privilegiada	0
Otros	0

Medidas adoptadas en casos cerrados



<sup>38</sup> Los incumplimientos significativos son determinados como todas aquellas infracciones cursadas por la CMF o casos que hemos informado separadamente, con mayor detalle, a los auditores externos de los informes trimestrales.

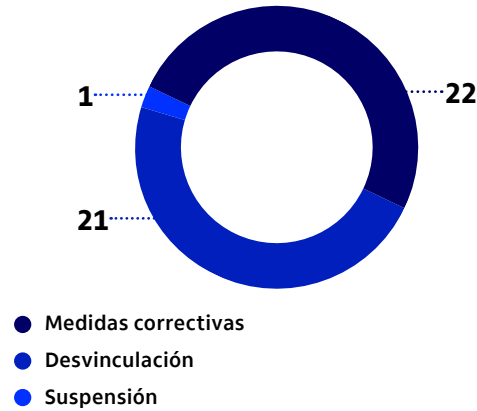
<sup>39</sup> Se define como infracción, todas las denuncias que tuvieron una medida correctiva, tales como feedback, amonestación, desvinculación y reestructuración o cambio de función.

### Denuncias e infracciones Itaú Colombia

En 2025 recibimos 92 denuncias de las cuales 63 se desestimaron, 22 culminaron con medidas correctivas y 7 se encuentran en investigación. Se realizó el proceso de suspensión del contrato de trabajo a 1 persona y se dio por terminado el contrato de trabajo en 21 oportunidades.

NCG 461 / 519 8.4

Medidas adoptadas en casos cerrados



### 3.4.3. Resguardo de la libre competencia

El Código de Ética y Conducta de Itaú Chile establece los principios y lineamientos que deben guiar el actuar de los colaboradores en los mercados en los que participamos. Este marco busca prevenir conductas que puedan afectar la competencia, tales como prácticas de competencia desleal, formación de carteles o prácticas comerciales unilaterales que distorsionen el funcionamiento de los mercados.

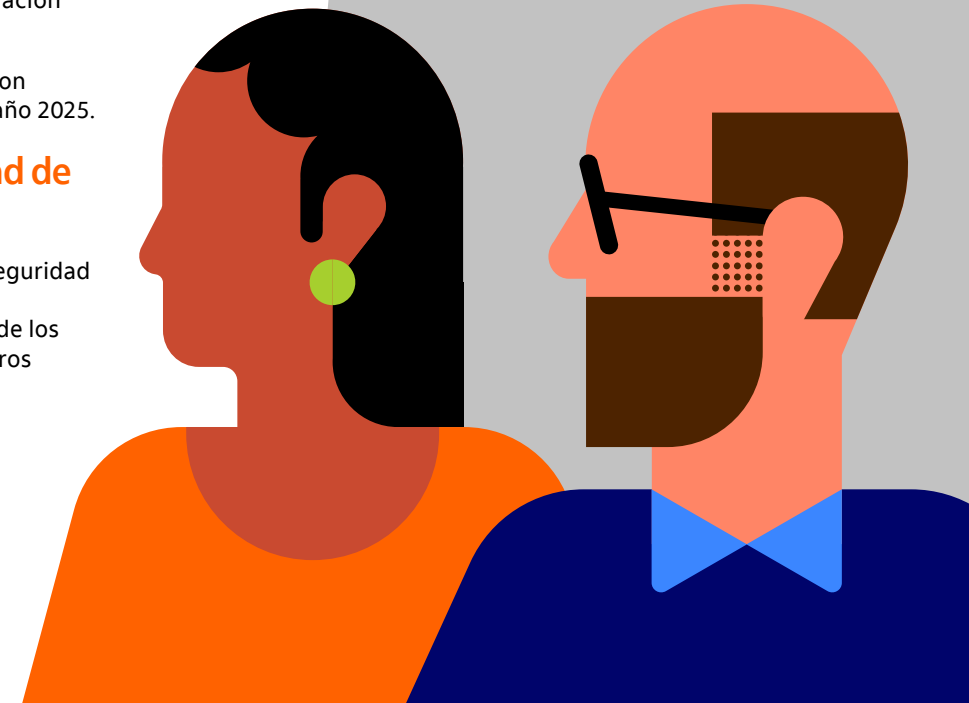
Constituye el principal instrumento de prevención y detección de eventuales incumplimientos relacionados con la libre competencia en Itaú Chile, sin perjuicio de nuestros procedimientos generales de cumplimiento normativo.

En Itaú Colombia, el contamos con una Política de Libre Competencia específica, orientada a promover un comportamiento competitivo responsable y prevenir riesgos asociados a prácticas anticompetitivas. Esta política contempla la identificación y gestión de riesgos, instancias de capacitación, canales de consulta y denuncia, y la definición de responsabilidades para la alta dirección, la administración y los colaboradores.

Tanto en Itaú Chile como en Itaú Colombia no se registraron sanciones por concepto de libre competencia durante el año 2025.

### Riesgos referentes a la salud y seguridad de los consumidores

Para el sector de banca comercial los riesgos de salud y seguridad de los consumidores tienen menor relevancia, debido a la naturaleza de nuestros productos y servicios. La gestión de los riesgos asociados a seguridad de la información de nuestros clientes se encuentra en la sección 3.6. Ciberseguridad y protección de datos.



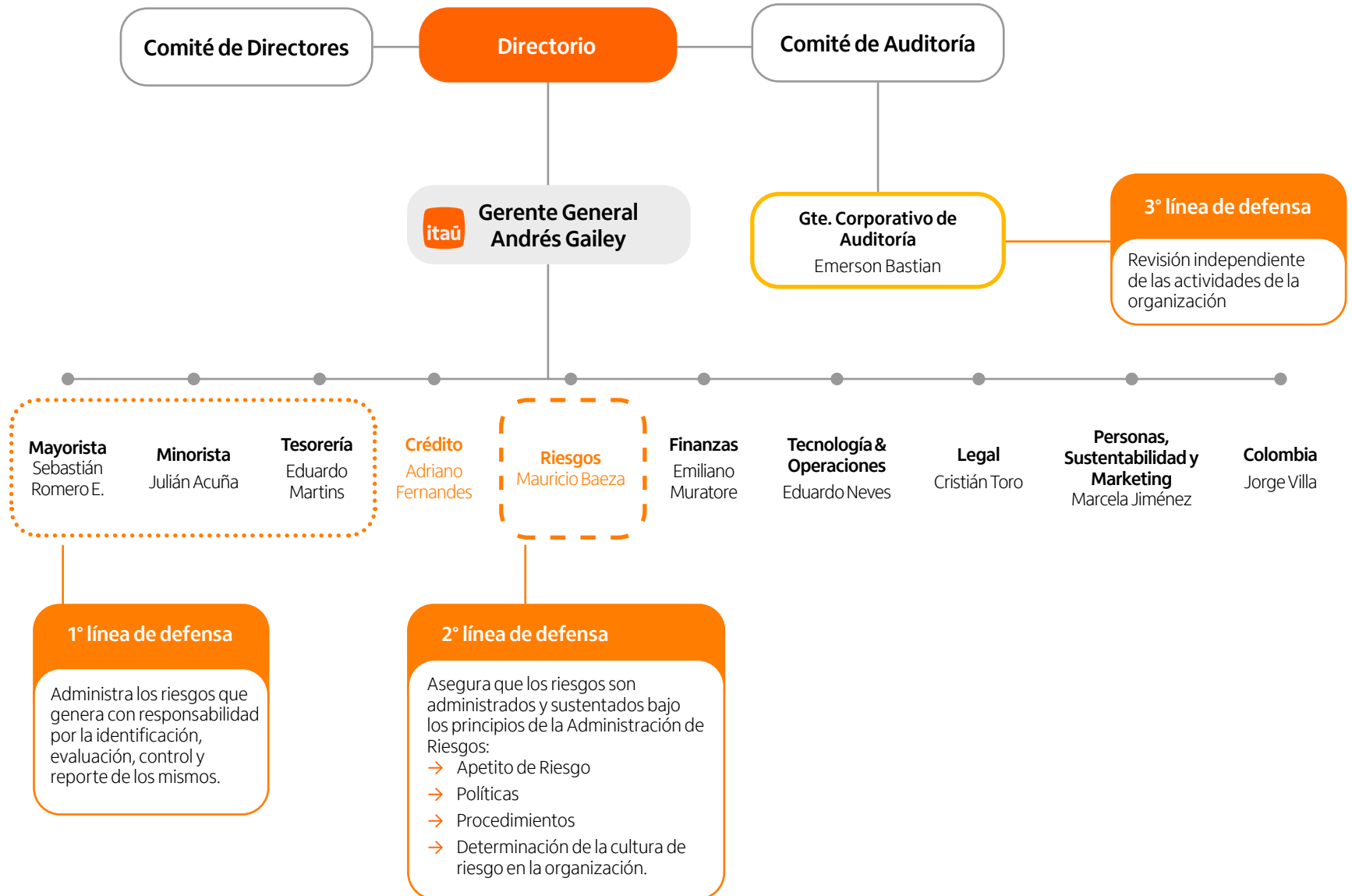
## 3.5. Gestión de riesgos

CSA 1.4.2

Asumir y gestionar riesgos es la esencia de nuestro negocio y una responsabilidad compartida por todos nuestros colaboradores. Nuestro apetito por el riesgo define la naturaleza y el nivel de aquellos que son aceptables, mientras que nuestra cultura organizacional orienta las iniciativas y herramientas de gestión estratégicas para mitigarlos y convertirlos en oportunidades.

### 3.5.1. Estructura de gestión de riesgos

La estructura organizacional del Banco para la gestión de riesgos está desarrollada en conformidad con la regulación chilena, normas internacionales obligatorias y voluntarias, así como las iniciativas del grupo Itaú. Además, por mandato del Directorio, seguimos las mejores prácticas y estándares internacionales para construir y operar nuestros sistemas de gestión de riesgo: Control Objectives for Information and Related Technology (COBIT), Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), Information Technology Infrastructure Library (ITIL), el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI), normas de Basilea y otras relevantes para asegurar una gobernanza robusta y acorde con las normativas vigentes en los países donde operamos.



## Modelo de gestión de riesgo

Nuestra gestión de riesgos se sustenta en un marco de gobernanza supervisado por el Directorio, a través del Comité de Riesgo Integral, y se apoya en un sistema de gestión con enfoque preventivo que considera el alcance de cada impacto.

NCG 461 3.6.v

CSA 1.4.1

El Marco de Apetito por Riesgo define el nivel de riesgo que la organización está dispuesta a asumir para alcanzar sus objetivos. Se revisa anualmente y guía los límites, políticas y planes de mitigación para riesgos financieros y no financieros. Su aplicación se ajusta cuando el entorno de mercado o regulatorio lo requiere. El apetito se concreta en una estructura de límites y alertas distribuida en diversas dimensiones: la reputacional (incluyendo AML), la capitalización, la liquidez, la composición de resultados (que abarca el riesgo de crédito y de mercado), el riesgo operacional y, por último, los ámbitos de ciberseguridad y fraude.

Este marco aplica el modelo de tres líneas de defensa para asegurar una gestión efectiva de los riesgos, el cumplimiento regulatorio y la alineación con la estrategia y el apetito de riesgo del Banco. En este contexto, abordamos tanto los riesgos tradicionales asociados a las áreas de crédito, financiero y operacional, como los nuevos desafíos derivados de la digitalización de la industria financiera y del cambio climático.

### 1ª línea de defensa

#### Áreas de negocios y soporte

Responsables por la identificación, medición, evaluación y gestión de los riesgos que pueden impactar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y operacionales.

### 2ª línea de defensa

#### Internos, Compliance & AML y Riesgo Operacional

Responsable de apoyar a las áreas de negocio y soporte en la gestión de riesgos financieros y no financieros y adherencia de los procesos a las regulaciones vigentes (interna y externa).

#### Control de riesgo de crédito

Responsable apoyar las áreas de negocio y soporte en gestión de riesgos de la cartera mayorista y en el proceso de generación de información y análisis relacionados al riesgo de crédito para la toma de decisiones.

#### Control de riesgo financiero

Responsable de apoyar a la Gerencia Corporativa de Tesorería y soporte en gestión de riesgos de mercado y liquidez.

### 3ª línea de defensa

#### Auditoría interna

Responsable de evaluar de forma independiente y periódica la adecuación de los procesos y procedimiento de gestión de riesgos, según lo establecido en la política de auditoría interna, y someter los resultados al Comité de Auditoría.

Nuestro modelo de gestión de riesgos, además, se estructura sobre cinco principios que orientan la gestión y el control de riesgos:

- **Responsabilidad transversal:** todos los colaboradores son responsables de identificar, gestionar y comunicar los riesgos asociados a sus funciones, evitando exposiciones que excedan el apetito de riesgo definido.
- **Liderazgo de la Alta Administración:** la alta dirección promueve activamente una gestión de riesgos coherente, a través de su conducta, decisiones y comunicaciones.
- **Independencia de funciones:** las funciones de control de riesgos operan de manera independiente de las áreas responsables de la toma de riesgos, con acceso directo a las instancias de gobierno correspondientes.
- **Enfoque integral:** la gestión de riesgos considera de forma exhaustiva todos los negocios y tipos de riesgos, incluyendo impactos financieros, operacionales, tecnológicos, legales y reputacionales.
- **Información oportuna y confiable:** la toma de decisiones se basa en información de gestión adecuada, precisa y suficiente, que permite una evaluación y supervisión efectiva de los riesgos.

## 3.5.2. Gobernanza de riesgos

### Directorio

El Directorio de Itaú es el máximo órgano responsable de definir y aprobar el marco de apetito por riesgo y la cultura de gestión de riesgo asociada, en coherencia con la estrategia, el entorno regulatorio y los objetivos de largo plazo de Itaú Chile.

Sus principales responsabilidades son las siguientes:

- Aprobar las directrices respecto a la toma de riesgos, determinando la naturaleza y el nivel de riesgos aceptable para el Banco.
- Liderar el establecimiento de una fuerte cultura de gestión de riesgos, asegurando su transversalidad en toda la organización.
- Comprender y definir los riesgos a los que está expuesto Itaú Chile.
- Alinear la toma de decisiones de los colaboradores con los límites aceptables de riesgo.
- Establecer un nivel de tolerancia al riesgo para medir y monitorear las métricas.

El Directorio y los comités correspondientes monitorean mensualmente la exposición y el cumplimiento del apetito de riesgo establecido. A su vez, la Gerencia Corporativa de Riesgos informa mensualmente los indicadores de control, los límites y las alertas relevantes. Este marco permite identificar, evaluar, gestionar y monitorear los riesgos de manera integral, asegurando una gobernanza sólida y consistente en todas las operaciones del Banco.

### Comité de Riesgos Integral

Para garantizar que la exposición a riesgos tanto financieros como no financieros se mantenga coherente con la estrategia corporativa, este Comité asiste al Directorio en la definición del apetito de riesgo. Además, debe impulsar una cultura de riesgos transversal en toda la organización, evaluar la efectividad de las políticas de gestión existentes y supervisar su adecuada implementación. Son parte de este comité 2 directores más el CEO y CRO.

### Auditoría interna

Contamos con una unidad de auditoría interna, responsable de evaluar de forma independiente, objetiva y periódica, la

adecuación de los procesos, controles y procedimientos de gestión de riesgos, según lo establecido en la Política de Auditoría Interna, y someter los resultados al Comité de Auditoría.

### Estructura ejecutiva para la gestión integral de riesgos

La implementación del marco de apetito por riesgo y de las políticas de gestión definidas por el Directorio se materializa a través de una estructura ejecutiva especializada, responsable de la identificación, medición, monitoreo y control de los distintos riesgos a los que se encuentra expuesto el Banco. Estas funciones son ejercidas por gerencias corporativas con responsabilidades diferenciadas y complementarias, que operan bajo un modelo de gestión integral de riesgos alineado con los estándares del grupo Itaú Unibanco y con las exigencias regulatorias vigentes.

Durante 2025 se realizaron cambios en la estructura de gestión de riesgos del Banco, orientados a fortalecer la especialización técnica y robustecer los mecanismos de control. En este contexto, la entonces Gerencia Corporativa de Riesgos fue reorganizada, dando origen a una estructura más especializada y alineada con los estándares de Itaú Unibanco. Como resultado, se efectuó una escisión en dos áreas principales: la Gerencia Corporativa de Riesgos y la Gerencia Corporativa de Crédito.

### Gerencia Corporativa de Riesgos

El Banco cuenta con una Gerencia Corporativa de Riesgos, que reporta directamente al Gerente General y al CRO de Itaú-Unibanco, vela por generar una estrategia que permita a las áreas de negocio cumplir sus objetivos en un entorno de control adecuado y alineado con el apetito de riesgo definido, a través de una gestión integral del proceso.

Sus principales funciones son las siguientes:

- Gestionar y administrar el riesgo operacional, controlando riesgos en los procesos operativos, asegurando la continuidad del negocio, la seguridad de la información y la prevención y control de fraudes.
- Coordinar y administrar los riesgos de ciberseguridad, mediante políticas y procedimientos que permitan una gestión activa del riesgo cibernético.
- Definir y desarrollar metodologías e iniciativas para el

análisis, control y seguimiento del riesgo de lavado de dinero, considerando las leyes de prevención de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho y conflictos de interés.

- Gestionar y controlar el riesgo de cumplimiento, mediante la definición de políticas, procedimientos y metodologías que aseguren el cumplimiento de las exigencias legales en los mercados donde operamos.
- Gestionar y administrar el riesgo financiero, incluyendo riesgos de mercado y liquidez.
- Controlar que los riesgos se enmarquen dentro de los apetitos definidos por el Directorio.
- Gestionar y administrar el riesgo de crédito, mediante el establecimiento y aplicación de políticas, procedimientos, modelos y límites que permitan identificar, medir, controlar y monitorear las exposiciones crediticias del Banco, asegurando una adecuada calidad de la cartera y una correcta constitución de provisiones.

### Gerencia Corporativa de Crédito

Desde 2025, el Banco cuenta con una Gerencia Corporativa de Crédito, encargada de gestionar y controlar el riesgo de crédito del Banco, participando activamente en todas las etapas del ciclo de crédito, desde la admisión hasta la cobranza y normalización, para todos los segmentos de negocio.

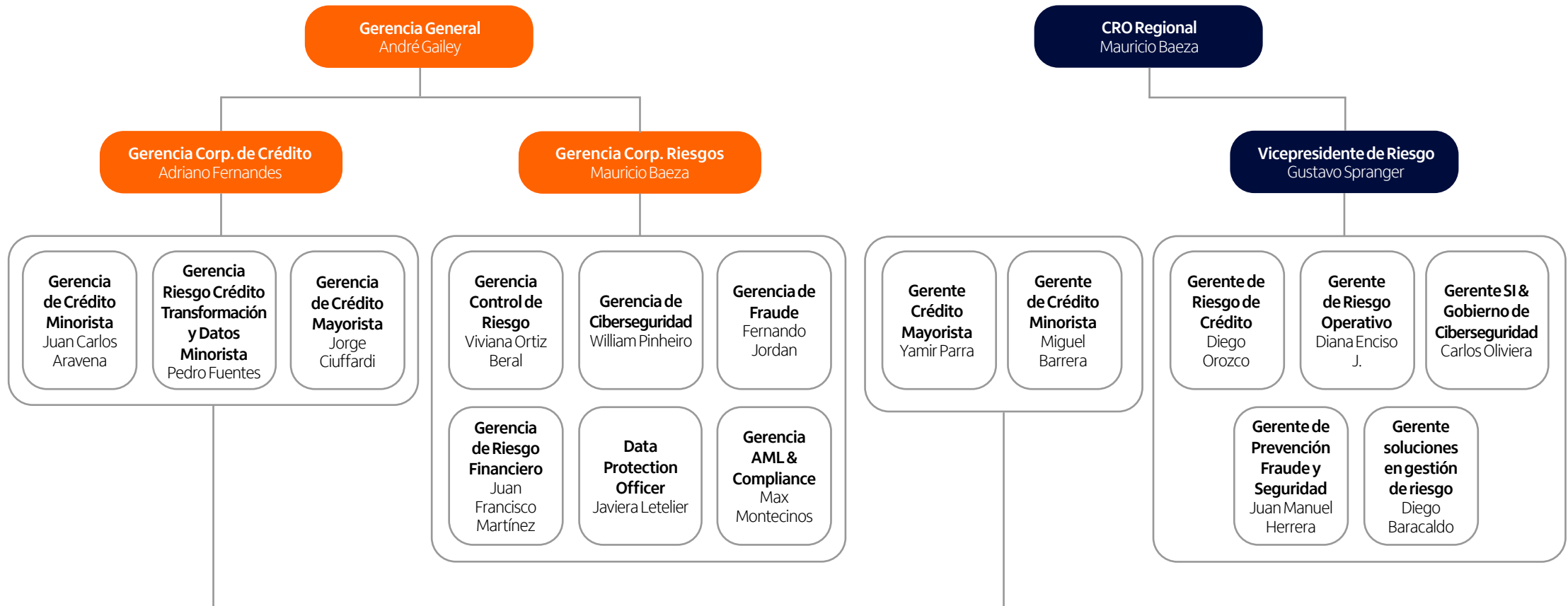
Entre sus funciones se encuentran:

- Evaluar, estructurar y cursar las operaciones de crédito de Personas y Empresas, mediante el análisis de antecedentes financieros, comerciales y de comportamiento, conforme a las políticas, modelos y límites vigentes.
- Asegurar la correcta ejecución del proceso de originación, velando por la calidad crediticia y el cumplimiento normativo
- Definir y proponer políticas, procedimientos y criterios de originación de crédito, en coherencia con la estrategia del Banco y el apetito de riesgo vigente, para su posterior revisión y aprobación por las instancias de gobierno correspondientes.
- Realizar seguimiento al desempeño de la cartera originada, desde la perspectiva de la calidad de originación, comportamiento inicial y cumplimiento de los criterios definidos, identificando oportunidades de mejora y proponiendo ajustes a políticas y procedimientos.



En **Itaú Chile**, la estructuración de los roles y responsabilidades vinculados a las funciones de control, monitoreo, medición y gestión del riesgo integral del Banco se organiza de la siguiente forma<sup>40</sup>:

En **Itaú Colombia**, la estructuración de los roles y responsabilidades vinculados a las funciones de control, monitoreo, medición y gestión del riesgo integral del Banco se dispone de la siguiente forma:



## Gestión del riesgo sistémico

Nuestro Banco se considera de importancia sistémica a nivel país (Domestic Systemically Important Bank o D-SIB) y, por ello, está sujeto a un requisito de capital adicional. No obstante, de acuerdo con la metodología de evaluación del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea y las definiciones del Financial Stability Board (FSB), Itaú Chile no es catalogado como Banco de importancia sistémica global (G-SIB) y, en consecuencia, no posee puntuación G-SIB, clasificándose exclusivamente como D-SIB conforme a la normativa de la CMF.

NCG 461 3.6.viii

SASB

FN-CB-550a.1

FN-CB-550a.2

CSA 1.4.4

En materia de cumplimiento prudencial, el Banco cumple con el requerimiento mínimo del ratio de apalancamiento  $\geq 3\%$ , conforme a lo establecido en los estándares de Basilea III y la CMF.

Respecto del contexto regulatorio, el marco de Basilea III se encuentra implementado en Chile en su totalidad. En este contexto, y como resultado del proceso de revisión del regulador en el marco del Pilar 2, éste puede requerir cargos adicionales de capital a los Bancos. La evaluación del regulador ha determinado no requerir cargos de capital adicionales para Itaú Chile.

## Gestión de capital y resiliencia financiera

Realizamos pruebas de tensión de forma periódica en el marco del Proceso de Autoevaluación de Capital (PAC), en cumplimiento de los requerimientos de la CMF<sup>41</sup>. En estos ejercicios participan de manera coordinada principalmente las Gerencias Corporativas de Finanzas y Riesgos de Planificación y Estrategia Corporativa, la Gerencia de Control de Riesgos, aportando cada una sus análisis técnicos y sus evaluaciones especializadas.

Los resultados de las pruebas de tensión y del proceso ICAAP permiten evaluar nuestra resistencia frente a escenarios adversos y la suficiencia de capital respecto de los requerimientos regulatorios, los objetivos internos y los colchones de capital definidos. Estos análisis apoyan la revisión del apetito y los límites de riesgo, la planificación de capital y la definición de la propuesta de dividendos, y constituyen un insumo clave para la evaluación de suficiencia patrimonial reportada anualmente al regulador a través del IAPE.

Los indicadores de solvencia del Banco actualmente superan lo exigido por el regulador con holgura, reflejando una estrategia y disciplina de capital consistente a lo largo del tiempo.

## 3.5.3. Cultura de riesgos

En Itaú Chile, la Cultura de Riesgos es un pilar estratégico de la sostenibilidad del negocio, basada en el principio de que todos los colaboradores son gestores de riesgos.

Esta cultura promueve asumir, discutir y actuar conscientemente frente a los riesgos, y se refuerza mediante la Mesa de Cultura de Riesgo, campañas internas, capacitación y comunicación permanente, integrando la gestión de riesgos, la ética y el cumplimiento en nuestro quehacer diario.

Gestionar y establecer una cultura de riesgo es crucial para reforzar nuestros valores y actitudes. Una correcta cultura de riesgo puede ser una ventaja competitiva ya que influye significativamente en la manera en que se evitan situaciones de riesgo, se enfrentan amenazas y se mitigan problemas una vez ocurridos.

Esto es esencial para estar preparados ante eventos de ingeniería social cada vez más sofisticados y para asegurar la continuidad de nuestro negocio al tiempo que protegemos a nuestros clientes.

La gerencia de AML & Compliance se encarga de informar y solicitar a los colaboradores cooperación cuando es necesario, para responder de manera responsable a requerimientos o fiscalizaciones de las autoridades en esta materia. También es la encargada de supervisar el funcionamiento de los sistemas de prevención de Itaú Chile e informar a la Comisión Superior de Prevención de Lavado de Dinero sobre la legislación vigente y proponer actualizaciones en caso de ser necesario. Al mismo tiempo, asesora y apoya a las respectivas gerencias en el desarrollo de políticas y procedimientos, resolviendo dudas relacionadas a esta materia.

Finalmente, la gerencia también tiene la labor de confeccionar, actualizar e implementar políticas y procedimientos en manuales y/o códigos que considere el lavado de activos y financiamiento del terrorismo. Velando por que todas las acciones se realicen con transparencia, responsabilidad y en estricto apego a los principios éticos.

41 En Itaú Chile realizamos pruebas de estrés e ICAAP conforme a los requerimientos de la CMF, sin embargo, los resultados y su integración con la planificación de capital o estrategia corporativa no son de divulgación pública.

## Capacitaciones

Contamos con un programa permanente de divulgación y capacitación normativa, que asegura el conocimiento y aplicación de políticas, procedimientos, controles y códigos implementados para la gestión de riesgos. Durante 2025, bajo la Estrategia de Actualización de Normativos, hemos impartido los siguientes cursos:

- Ciberseguridad.
- Buenas prácticas para proteger la información, gestión de contraseñas, phishing y respuesta ante incidentes.
- Compliance y Ética Corporativa.
- Principios del Código de Ética, prevención de conflictos de interés y responsabilidad penal corporativa según la Ley 20.393
- Inclusión y No Discriminación.
- Lineamientos para garantizar igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad, conforme a normativa interna y legal.
- Ley Karin.
- Normativa sobre prevención del acoso laboral y sexual, con enfoque en protocolos internos y canales de denuncia segura.
- Obligación de Informar (Ley 21.342).
- Procedimientos para informar riesgos laborales y medidas preventivas, asegurando cumplimiento normativo.
- Prevención de Lavado de Dinero (AML).
- Principios y obligaciones para prevenir el lavado de activos y financiamiento del terrorismo, incluyendo alertas y reportes regulatorios.
- Riesgo Operacional. Identificación, evaluación y mitigación de riesgos en procesos críticos, con énfasis en controles internos.
- Teletrabajo y Seguridad Digital.
- Reglas para el trabajo remoto seguro, protección de datos y cumplimiento de la Ley 21.220 sobre teletrabajo.

Cada curso se imparte en modalidad e-learning y presencial, con evaluaciones pre y post, métricas de finalización y campañas de comunicación para reforzar la participación.

## Factores de Riesgo

Priorizamos la gestión de riesgos en nuestras operaciones con el objetivo de identificar, evaluar e implementar medidas de control y monitoreo. Nuestro sistema adopta un enfoque preventivo que abarca tanto los riesgos tradicionales en áreas de crédito, financiero y operacional, como los nuevos riesgos no tradicionales, tales como la digitalización de la industria financiera y el cambio climático.

Consideramos los riesgos en nuestra operación, que incluye nuestras actividades y procesos internos, así como en la cartera de créditos e inversiones, que se relaciona directamente con quienes utilizan nuestros productos o servicios, ya sean personas naturales o jurídicas. El primer paso de la metodología de evaluación de riesgos consiste en identificar aquellos a los que nos encontramos expuestos, a partir de procesos de medición y control de las gerencias gestoras de riesgos. El proceso de identificación se traduce en un inventario de riesgos que se actualiza anualmente o a medida que se identifique un nuevo riesgo.





### 3.5.4. Principales riesgos financieros y no financieros y oportunidades asociadas

NCG 461

3.6.iii

3.6.iv

Riesgos financieros	Descripción del riesgo y efectos actuales y previsto	Gestión, principales medidas y planes de acción	Oportunidades asociadas
<b>Riesgo de Crédito</b>	Corresponde a la posibilidad de pérdidas financieras derivadas del incumplimiento de obligaciones por parte de clientes o contrapartes. Su materialización puede deteriorar la calidad de los activos, incrementando la morosidad, la pérdida esperada y los requerimientos de provisiones, lo que afecta directamente los resultados financieros y mayor consumo de capital, afectando la sostenibilidad y la creación de valor de largo plazo.	Se gestiona este riesgo mediante un marco de gobierno robusto que incluye políticas formales, definición de apetito de riesgo, y procesos independientes de evaluación, seguimiento y control. Se aplican análisis de escenarios macroeconómicos, pruebas de estrés y seguimiento sectorial.  La Alta Administración y el Directorio mantienen una supervisión activa de este riesgo.	Una gestión prudente del riesgo de crédito genera oportunidades estratégicas que fortalecen la posición del Banco, contribuye a una mayor resiliencia y estabilidad del Balance que se traduce en menor sensibilidad a ciclos económicos adversos, lo que  permite optimizar la asignación de capital, y una creación de valor sostenible.
<b>Riesgo de Mercado en el Libro de Negociación</b>	Corresponde a la posibilidad de que fluctuaciones adversas en tasas de interés, tipo de cambio u otros factores de valuación afecten negativamente las utilidades o el capital del Banco. En escenarios de alta volatilidad, puede incrementarse el valor en riesgo (VaR) y la necesidad de capital regulatorio.	Se gestiona mediante límites prudenciales, monitoreo de VaR e indicadores de sensibilidad, pruebas de estrés y supervisión por comités especializados. El portafolio de trading es administrado activamente para evitar concentraciones excesivas y se cuenta con mecanismos formales de escalamiento ante quiebres de límites.	Una gestión disciplinada mejora la resiliencia del portafolio, optimiza la relación riesgo-retorno y permite una asignación más eficiente del capital.
<b>Riesgo de Mercado en el Libro de Banca</b>	Se refiere a la posibilidad de pérdidas derivadas de variaciones en tasas de interés u otras variables financieras que afecten el valor económico del patrimonio y los ingresos netos por intereses.	Se gestiona mediante análisis de sensibilidad, pruebas de tensión, monitoreo continuo y validación periódica de modelos, bajo supervisión del Directorio y comités especializados.	Una adecuada gestión permite anticipar escenarios adversos y fortalecer la estabilidad financiera del Banco.
<b>Riesgo de Liquidez</b>	Consiste en la posibilidad de no cumplir obligaciones de pago oportunamente o hacerlo a un costo significativamente mayor. Puede impactar el costo de fondeo, la rentabilidad y la confianza de inversionistas y reguladores.	Se gestiona mediante límites de liquidez, monitoreo de LCR y NSFR, análisis de descalces, diversificación de fuentes de financiamiento y planes de contingencia. La exposición es supervisada por la Gerencia de Riesgo Financiero y la Alta Administración.	Una gestión prudente mejora el acceso y costo de fondeo, fortalece la resiliencia financiera y facilita oportunidades de crecimiento sostenible.



Riesgos no financieros	Descripción	Gestión del riesgo	Oportunidades asociadas
<b>Riesgo Operacional</b>	Corresponde a pérdidas derivadas de fallas en procesos, sistemas, personas o eventos externos. Puede generar pérdidas financieras, sanciones regulatorias y deterioro reputacional.	Se gestiona bajo un modelo de tres líneas de defensa, con monitoreo continuo, controles preventivos y de detección, análisis de eventos y revisión periódica de indicadores clave.	El fortalecimiento del entorno de control mejora eficiencia operativa y confianza de stakeholders.
<b>Riesgo de Ciberseguridad</b>	Consiste en la posibilidad de incidentes que afecten la confidencialidad, integridad o disponibilidad de datos y sistemas, con impactos financieros y operacionales del Banco y/o sus clientes.	Se gestiona mediante estructuras especializadas, monitoreo continuo, pruebas de seguridad, gestión de vulnerabilidades y planes de continuidad operativa, con reporte a la Alta Administración.	Una postura robusta de ciberseguridad fortalece la resiliencia tecnológica y la confianza del mercado.
<b>Riesgo de AML &amp; Compliance</b>	Se refiere a la posibilidad de sanciones regulatorias, multas o pérdidas financieras derivadas del incumplimiento de leyes y normativas, incluyendo prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo. Puede afectar el acceso a mercados, el costo de fondeo y la reputación institucional.	El Banco cuenta con políticas formales de cumplimiento, monitoreo transaccional, debida diligencia (KYC), equipos especializados y supervisión del Directorio y comités correspondientes	Una gestión sólida de cumplimiento fortalece la confianza del mercado, facilita relaciones regulatorias y contribuye a la estabilidad del negocio.
<b>Riesgo Estratégico</b>	Corresponde a impactos adversos en ingresos, capital o sostenibilidad del modelo de negocio derivados de decisiones estratégicas inadecuadas o cambios no anticipados en el entorno competitivo o regulatorio.	Se gestiona mediante planificación estratégica, definición de prioridades y monitoreo continuo de indicadores clave bajo supervisión activa del Directorio.	Una gestión disciplinada permite anticipar tendencias y optimizar la asignación de recursos.
<b>Riesgo de Cambio Climático</b>	Se refiere a los riesgos financieros asociados a la transición hacia una economía baja en carbono y a los riesgos físicos derivados de eventos climáticos extremos. Puede impactar carteras crediticias, costos operacionales, acceso a financiamiento y valor de activos.	El Banco integra este riesgo en su marco de gestión ASG, con monitoreo de exposición sectorial, análisis de escenarios climáticos y alineamiento progresivo con los estándares IFRS S1 y S2, con foco inicial en requerimientos asociados a cambio climático.	La adecuada gestión del riesgo climático permite acompañar a clientes en su transición, desarrollar finanzas sostenibles y fortalecer la resiliencia del modelo de negocio.
<b>Riesgo de Modelamiento</b>	Corresponde a posibles impactos derivados de errores en diseño o uso de modelos financieros o de riesgo, que pueden afectar provisiones, capital regulatorio y decisiones estratégicas.	Incluye validación independiente, monitoreo continuo y controles a lo largo del ciclo de vida del modelo.	Mejora la precisión en la medición de riesgos y fortalece la calidad de la toma de decisiones.
<b>Riesgo Reputacional</b>	Se refiere a impactos adversos en la percepción de clientes, inversionistas o reguladores derivados de eventos internos o externos, con posibles efectos en ingresos, fondeo y sostenibilidad del negocio	Incluye monitoreo permanente, protocolos de crisis y coordinación entre Riesgo, Cumplimiento y Comunicaciones.	Una gestión estratégica de la reputación fortalece relaciones de largo plazo y la confianza del mercado.



### 3.5.5. Riesgos emergentes

CSA 1.4.3

Los riesgos emergentes son aquellos con potencial impacto material en el negocio a medio y largo plazo, pero para los que aún no existen suficientes para su plena evaluación y mitigación, debido al número de factores e impactos que aún no están plenamente descritos en esta sección. Sus causas pueden originarse acontecimientos externos y resultar la aparición de nuevos riesgos o la intensificación de riesgos ya controlados por Itaú Unibanco Holding. La identificación y el seguimiento de riesgos emergentes está garantizada por gobierno de Itaú Unibanco Holding, permitiendo que estos riesgos también sean incorporados a la gestión de riesgos.

#### Riesgo climático de transición de la fijación del precio del carbono

El riesgo climático está asociado a cambios en los patrones climáticos, como la alteración de la frecuencia e intensidad de eventos climáticos extremos, o a cambios en el entorno macroeconómico resultantes de la transición hacia una economía más limpia (de baja intensidad de carbono), cuyo objetivo principal es limitar el aumento de la temperatura global.

En el mercado internacional, la regulación sobre este tema está más avanzado, con la Unión Europea (UE) planeando instituir un impuesto

sobre el carbono, que se llamará Mecanismo de Ajuste de Frontera de Carbono (CBAM por sus siglas en inglés) y entrará en vigor en 2026. Este impuesto se aplicará a productos que emiten carbono en toda su cadena logística, aplicándose inicialmente a la importación de acero, hierro, aluminio, cemento, fertilizantes y electricidad, ya que estos sectores presentan un alto riesgo de fuga de carbono. El objetivo es hacer que los productos que lleguen a los países de la UE también cumplan con la legislación interna del bloque y contribuyan a la reducción de las emisiones de carbono.

El mercado regulado de carbono puede tener consecuencias para clientes y proveedores con los que operamos, con un posible impacto en los costos de sus cadenas productivas y, consecuentemente, en los precios finales de sus productos, ya que las empresas deberán adecuarse a las directrices impuestas por la regulación, ya sea a través de la compra de permisos para emisiones o mediante inversiones en nuevas tecnologías para reducir sus emisiones.

A mediano y largo plazo, la implementación de la regulación tiene el potencial de afectar la economía con una eventual desaceleración del crédito y el aumento de la inflación, lo que eventualmente afectaría negativamente nuestros negocios y resultados, ya sea directamente en nuestro costo de crédito relacionado con empresas impactadas, o indirectamente, por la posibilidad de disminución de las tasas

de empleo en los mercados afectados por la regulación y la consecuente caída de los niveles de ingresos y consumo, lo que podría resultar en un aumento de las tasas de morosidad de nuestros clientes.

Nuestra estrategia de mitigación se basa en diversas áreas de actuación. El Banco monitorea de cerca los desarrollos de las discusiones sobre el mercado de carbono y su fijación de precios tanto a nivel nacional como internacional, incluyendo la medición de posibles impactos en algunos sectores intensivos en carbono. Respecto a ellos, somos adherentes al Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF por sus siglas en inglés) y, con base en su metodología, calculamos las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) atribuidas a las actividades de concesión de crédito, dadas las emisiones totales de nuestros clientes y los recursos financieros concedidos para sus actividades. También nos adherimos al Net-Zero Banking Alliance (NZBA por sus siglas en inglés), asumiendo el compromiso de desarrollar planes sectoriales de descarbonización para nuestra cartera de crédito, reforzando nuestro compromiso de contribuir a una economía más limpia y también para mitigar impactos relacionados con la imposición de impuestos a productos intensivos en carbono.

#### Riesgos geopolíticos globales y macroeconómicos domésticos

Nuestras operaciones dependen del desempeño de las economías de los países en los cuales hacemos negocios, especialmente en América Latina, y de los reflejos de la economía global sobre las mismas.

Hay una variedad de factores geopolíticos que pueden afectar las dinámicas económicas regionales y globales, con impacto en negocios, cadenas de abastecimiento, políticas comerciales y regulaciones de sectores específicos, que pueden resultar en aumento de precios de mercancías, productos y servicios.

La turbulencia y la volatilidad del ambiente geopolítico y económico internacional impactan los mercados financieros globales y pueden tener consecuencias significativas para los países donde operamos, con impacto potencial en la mayor volatilidad en el valor de títulos y valores mobiliarios, en las tasas de interés y de cambio, en la desaceleración del mercado de crédito y de la economía, resultantes de una mayor aversión al riesgo global, provocando aumento en la tasa de desempleo y en la inflación, afectando adversamente nuestros negocios y nuestros resultados operacionales.

Como ejemplos de esto, el conflicto entre Rusia y Ucrania y las tensiones entre Rusia y EE.UU., la Organización del Tratado del Atlántico Norte, o OTAN, la Unión Europea y el Reino

Unido resultaron en la imposición de diversas medidas de sanciones financieras y económicas. El conflicto y los desarrollos relacionados podrían tener impactos negativos en los mercados financieros y en las condiciones económicas regionales y globales, lo que, a su vez, podría causar restricciones a nuestra capacidad y la de nuestros clientes de realizar transacciones con contrapartes en Rusia, mayor volatilidad en las tasas de cambio de moneda extranjera, entre otros resultados negativos.

La escalada de otras cuestiones geopolíticas, como el conflicto entre Israel y Hamas, el aumento de las tensiones entre Israel y algunos países árabes y/o el aumento de las disputas geopolíticas entre China y EE.UU. pueden llevar a restricciones en el suministro de materias primas, causando un aumento generalizado en los precios de energía y alimentos. Políticas monetarias y condiciones financieras más restrictivas podrían tener impacto en el crecimiento económico. Tasas de interés más elevadas en las economías desarrolladas también podrían resultar en una reversión de los flujos de capitales hacia esos países, llevando a la devaluación del real, a la aceleración de las expectativas de inflación y al aumento de las tasas de interés internas.

Mayor incertidumbre y volatilidad originadas en las tensiones globales pueden resultar en desaceleración



del mercado de crédito y de la economía, lo que, a su vez, puede llevar a mayores tasas de desempleo y a una reducción en el poder adquisitivo de la población en Brasil y en otros países donde tenemos operaciones. Además, tales eventos pueden perjudicar significativamente la capacidad de nuestros clientes de cumplir con sus obligaciones y aumentar los préstamos vencidos o morosos, resultando en un aumento del riesgo asociado a nuestra actividad de crédito. Todos estos eventos podrían causar un efecto adverso relevante en nuestros negocios, resultados operacionales y situación financiera.

Internamente, los bajos niveles de ahorro nacional requieren la entrada de flujos financieros relativamente significativos del exterior, lo que puede no ocurrir si los inversores extranjeros perciben inestabilidad política y fiscal en el país.

El impacto potencial de estos escenarios en el corto, mediano y largo plazo dependerá de su intensidad, ya que estos factores pueden llevar a la reducción en las tasas de empleo y caída en los niveles de ingresos y de consumo, resultando en un aumento de los índices de morosidad en los préstamos que concedemos a personas físicas y empresas no financieras y, consecuentemente, tendría un efecto material adverso para nosotros.

Con el objetivo de mitigar los impactos mencionados, realizamos pruebas de estrés para los escenarios con mayor potencial de impacto para el Banco, simulando condiciones económicas y de mercado extremas y sus impactos sobre nuestros resultados en un período de tres años.

Dados los temas mencionados anteriormente, el escenario actual consiste en una inflación global más alta y persistente de lo esperado, resultando en tasas de interés globales más altas por más tiempo. Hay una reducción en el crecimiento global.

La depreciación cambiaria y el aumento de la inflación requieren una respuesta del Banco Central, lo que implica una actividad más débil. Combinado con el escenario externo, agravamos más la crisis con desequilibrios macroeconómicos, una combinación de aumento de gastos por parte del gobierno y con mayor interferencia micro.

El riesgo país aumenta, hay fuga de capitales que genera una depreciación adicional del tipo de cambio, lo que resulta en un aumento de la inflación y de las tasas de interés adicionales a los problemas mundiales ya mencionados. La deterioración de la confianza de empresarios, inversores y consumidores lleva a la contracción de la economía.

## Innovaciones en productos y servicios financieros

En los últimos años, el sector financiero ha pasado por diversas transformaciones tecnológicas, ya sea motivadas por una nueva competencia de empresas enfocadas en soluciones para la conquista de los clientes digitales (las llamadas Fintech) o transformaciones de origen regulatorio que buscan aumentar la competitividad a través de la implementación de nuevas tecnologías o de nuevos modelos de negocios. Algunos ejemplos de estas transformaciones ya están en el día a día de muchos clientes, como el Open Finance, Banking-as-a-Service (BaaS), tokenización, uso de inteligencia artificial, entre otros. En este contexto, es imperativo revisar y transformar el modelo de negocios, pasando por nuevos modelos de atención, así como una dinámica más oportuna en la creación de nuevos productos y servicios. En un escenario de constante evolución tecnológica, regulación de estos nuevos productos y servicios y transformaciones en el mercado con la actuación agresiva de nuevos competidores (Fintech), nuestro objetivo es, a partir del entendimiento de los cambios en el comportamiento del consumidor, liderar los cambios y tendencias digitales. Actuando de esta forma, nos anticipamos en la atención a las necesidades de nuestros clientes.

La adopción a gran escala y de forma oportuna de una 'innovación tecnológica disruptiva y continua' es fundamental para la sostenibilidad del Banco a mediano y largo plazo. De esta forma, es posible mantener el crecimiento sostenido de clientes y de margen neto.

Hay diversos pilares en los que la transformación impacta el funcionamiento del Banco y destacaremos algunos. En primer lugar, tenemos el pilar cliente. Hay una creciente demanda por nuevos tipos de servicios y productos financieros alternativos y formas de atención diferentes. La falta de conocimiento para actuar en la comercialización, intermediación financiera y/o custodia, puede hacernos menos atractivos dentro de la relación con nuestros clientes actuales y menos competitivos en la búsqueda de nuevos clientes digitales. Además, la ciberseguridad también ha sido un tema relevante cuando nuestros clientes eligen su Banco para relacionarse.

Las innovaciones y la transformación digital también se ven como una oportunidad de reducción de costos. El uso intensivo y a gran escala de nuevas tecnologías, en especial la Inteligencia Artificial generativa, es una palanca competitiva. Un Banco más eficiente también es potencialmente más competitivo en la determinación de los precios de los productos y servicios.

## Riesgo cibernético debido a la dependencia de tecnología y terceros

Dado el contexto de los últimos años, con la pandemia y cambios en el escenario regulatorio y competitivo, un número creciente de clientes comenzó a operar de manera 100% digital. Debido al alto volumen de procesamiento diario, dependemos de la tecnología y de la gestión de información mantenida internamente y por terceros con los que hacemos negocios y que son esenciales para nuestras actividades (como bolsas de valores, cámaras de compensación, intermediarios financieros o proveedores de servicios), lo que exige una atención constante y creciente con respecto a los riesgos cibernéticos.

Los riesgos cibernéticos son eventos que pueden causar pérdida financiera, interrupción, extracción o daño de información contenida en nuestros sistemas, a través de la invasión por individuos malintencionados, la infiltración de "malwares" (como virus informáticos) en nuestros sistemas, la contaminación (intencional o accidental) de nuestras redes y sistemas por terceros con los que intercambiamos información, la explotación de vulnerabilidades, el acceso no autorizado a información confidencial de clientes y/o información propietaria por personas dentro o fuera de la organización, y ataques cibernéticos que resulten



en la indisponibilidad de nuestros servicios y comprometan la integridad de la información.

En el ejercicio de nuestras actividades estamos potencialmente expuestos a estos eventos que pueden ocasionar, además del impacto financiero, un impacto en nuestra reputación frente a nuestros clientes y el sistema financiero. Incluso, debido al ecosistema, podemos extender los impactos al sistema financiero nacional debido al volumen significativo de transacciones diarias que se realizan entre instituciones.

Tenemos el compromiso de proteger la información corporativa y garantizar la privacidad de los clientes y del público en general en cualquier operación. Nuestras acciones buscan prevenir violaciones, minimizar riesgos de indisponibilidad, proteger la integridad y evitar la fuga de información.

Usamos una estrategia de protección de perímetro expandido para todo el ciclo de vida de la información, reduciendo al máximo los datos compartidos con terceros. Adoptamos rigurosos procesos de control orientados a detectar, prevenir, monitorear continuamente y responder a ataques e intentos de invasión de nuestra infraestructura, garantizando así la gestión de riesgos de seguridad y construyendo una base sólida para el futuro.

Los procesos de monitoreo son constantemente mejorados y actualizados, permitiendo la identificación y ejecución de medidas preventivas y eficientes, de manera que podamos responder eficazmente a los riesgos cibernéticos emergentes. Realizamos pruebas independientes con empresas de renombre, y nuestros controles son verificados anualmente por auditores externos independientes. Continuamos expandiendo nuestro trabajo de inteligencia sobre amenazas virtuales y participamos activamente en foros de seguridad cibernética.



## 3.6. Ciberseguridad y protección de datos

SASB

FN-CB-230a.2

CSA 1.8.1

Los datos son un activo estratégico para nuestro negocio, ya que orientan decisiones y acciones para ofrecer productos y experiencias que mejoren continuamente el servicio a nuestros clientes. En este contexto, la privacidad y la seguridad de la información y ciberseguridad forman parte integral de nuestras prácticas de gestión de riesgos, con el objetivo de promover un entorno seguro y confiable que proteja la información y la privacidad de clientes, colaboradores, proveedores, socios comerciales y otros titulares de datos.

### Gobernanza

Mantenemos un sistema de gobernanza y controles orientado a asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, así como la protección de los activos tecnológicos y de la infraestructura que los soporta, conforme a los lineamientos de la CMF para la gestión de seguridad de la información y ciberseguridad.

El Directorio es responsable de aprobar la estrategia institucional en estas materias y de supervisar la asignación de los recursos necesarios para mitigar los riesgos asociados.

La Gerencia Corporativa de Riesgos, a través de la Gerencia de Ciberseguridad, es responsable de implementar y operar las capacidades de ciberseguridad del Banco. Entre sus funciones se encuentran la gestión de vulnerabilidades, la administración de herramientas y plataformas de protección, detección y respuesta, así como la ejecución de controles técnicos orientados a la protección de los activos de información. Asimismo, participa en la implementación del marco normativo y en el fortalecimiento continuo de las capacidades de ciberseguridad a nivel corporativo.

El modelo de gobernanza considera una segunda línea de defensa, orientada a la supervisión independiente de los riesgos, la definición de políticas y metodologías, y el monitoreo del cumplimiento. Esta función es ejercida por la Gerencia de Riesgo Operacional, responsable de definir el marco de gestión de riesgos no financieros, incluyendo los riesgos tecnológicos y de

ciberseguridad, así como de identificar, medir y evaluar estos riesgos en coherencia con el apetito de riesgo de la organización. En este contexto, supervisa la implementación de controles, monitorea su efectividad y desarrolla ejercicios y simulaciones de ciberataques para evaluar la capacidad de respuesta y la resiliencia operacional del Banco.

En este marco, el Chief Information Security Officer (CISO), ubicado en la Gerencia de Riesgo Operacional, desempeña un rol clave en el gobierno, la supervisión y la definición de lineamientos estratégicos en materia de ciberseguridad. Su función refuerza la independencia de la segunda línea de defensa y contribuye a una gestión consistente de los riesgos, monitoreando su alineación con el apetito de riesgo definido por la organización.

Por su parte, la Gerencia Corporativa de Tecnología, junto con los líderes de los procesos asociados a Ciberseguridad, tiene la responsabilidad de definir la estrategia técnica de ciberseguridad alineado con la estrategia corporativa de ciberseguridad, además de garantizar su correcta aplicación. Deben sugerir inversiones en tecnología que se ajusten a la estrategia y contribuyan a reducir los riesgos cibernéticos; procurar que la infraestructura tecnológica del Banco se dote de una arquitectura defensiva y sea ciber resiliente acorde con las metas corporativas; elaborar, coordinar y ensayar planes de actuación frente a incidentes (respuesta y recuperación); administrar la respuesta y recuperación ante incidentes y operar y monitorear la infraestructura tecnológica dedicada a la ciberseguridad.

### Marco regulatorio

El tratamiento de datos personales se realiza de acuerdo con la Ley N° 19.628, que regula su licitud, finalidad y resguardo por parte de organismos públicos y privados.

Aplicamos las disposiciones del Capítulo 20-10 de la RAN, que establece los requisitos mínimos para la gestión de seguridad de la información y ciberseguridad, en coordinación con las obligaciones relativas a externalización de servicios, continuidad operativa y gestión de incidentes.

Complementariamente, incorporamos los deberes regulatorios definidos en la Ley Marco de Ciberseguridad e Infraestructura Crítica de la Información, incluyendo la institucionalidad de la ANCI y los procesos de reporte asociados, así como la coordinación sectorial requerida para su implementación.

En conjunto, estas prácticas reflejan nuestro compromiso con una gestión responsable de los datos y con el respeto de los Derechos Humanos, fortaleciendo la confianza y la resiliencia operacional de la organización.

## Gestión de la ciberseguridad

La gestión de ciberseguridad se articula a través de un marco de gobierno que define roles y responsabilidades, con supervisión de instancias ejecutivas especializadas y coordinación con las áreas de tecnología, riesgos y continuidad operacional.

Esta estructura permite priorizar inversiones, monitorear la exposición a amenazas y asegurar el cumplimiento de requerimientos regulatorios y estándares internacionales aplicables.

### Ámbitos de gestión y ejecución

Estructuramos la gestión de la ciberseguridad en Itaú Chile y sus filiales en cuatro ámbitos complementarios, que permiten abordar de manera integral la protección de la información y la continuidad del negocio:

<b>Identificar</b>	Mantenemos un inventario de los activos de información y se evalúan periódicamente los riesgos asociados, considerando su criticidad en términos de confidencialidad, integridad y disponibilidad, con el fin de orientar las decisiones de gestión y control.
<b>Proteger</b>	Implementamos controles técnicos y organizacionales para resguardar la información y los sistemas, incluyendo gestión de accesos, protección de datos, segregación de funciones y medidas preventivas orientadas a reducir la exposición a amenazas.
<b>Detectar</b>	Monitoreamos de forma continua los eventos de seguridad a través de nuestro Centro de Operaciones de Seguridad (SOC) 24/7, complementado con evaluaciones periódicas de vulnerabilidades, pruebas de penetración y simulaciones de fraude.
<b>Responder</b>	Existen planes de respuesta a incidentes que establecen protocolos para la contención, mitigación y recuperación oportuna de la operación, los cuales se prueban regularmente para asegurar su efectividad y mejora continua.
<b>Recuperar</b>	Trabajamos para recuperar la operación y prestación de servicios a nuestros clientes, lo más pronto posible, después de la ocurrencia de un incidente de ciberseguridad. Los Bancos deben prestar un servicio profesional y oportuno a sus clientes y al público en general en el contexto de las políticas y procedimientos comerciales determinados por cada institución. En Itaú Chile estamos adheridos al “Código de Conducta y Buenas Prácticas de Bancos e Instituciones Financieras”, elaborado por los Bancos y la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras de Chile (Política de Gobierno Corporativo). Contamos con la Política de Privacidad de la información que tiene como objetivo establecer el correcto tratamiento de la información de los usuarios/clientes/prospectos.

La gestión de ciberseguridad se complementa con programas permanentes de capacitación y concientización dirigidos a colaboradores y clientes. Durante 2025, en Chile reforzamos las acciones de sensibilización interna y externa mediante campañas educativas y difusión de buenas prácticas a través de canales corporativos y redes sociales.

### Filtraciones de datos

Durante 2025, tanto en Itaú Chile como en Itaú Colombia no se registraron incidentes de seguridad de la información que hayan derivado en una filtración de datos personales material o reportable conforme a los criterios internos y la normativa aplicable.

### Políticas y procedimientos de ciberseguridad

La gestión de la seguridad de la información y la protección de la privacidad en Itaú Chile se sustenta en un conjunto de políticas y normativas internas, entre las que destacan:

→ **Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad:** establece el marco que permite resguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información del Banco. Su propósito es asegurar el cumplimiento de la normativa vigente y mantener los riesgos dentro de niveles definidos como aceptables. Esta política entrega lineamientos claros y obligatorios para todos los colaboradores del Banco y sus filiales nacionales, promoviendo una gestión responsable, coherente y alineada con los estándares institucionales en materia de seguridad de la información.

→ **Normativa Interna de Tratamiento de Incidentes de Seguridad:** formaliza los principios y directrices que rigen el Proceso de Respuesta y Gestión de Incidentes de Ciberseguridad. Se basa en prácticas reconocidas por la industria y orienta a las áreas involucradas en la detección, análisis, contención, mitigación y recuperación frente a incidentes. Su aplicación contribuye a minimizar impactos en los ambientes tecnológicos y en los procesos de negocio, asegurando una respuesta oportuna, eficaz y coordinada ante cualquier evento de seguridad. La Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad tiene por objetivo resguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y manteniendo los riesgos dentro de niveles aceptables. Esta política entrega lineamientos claros a nuestros colaboradores y filiales nacionales, promoviendo una gestión coherente y responsable de la información.

La gobernanza de la Política – y de la normativa interna – es supervisada por la Comisión Superior de Seguridad Digital y se estructura en tres niveles complementarios:

CSA

1.8.2

3.7.1

3.7.2

### 1 Definición estratégica

A cargo de la Gerencia de Ciberseguridad, que diseña la estrategia, identifica y gestiona los riesgos y vela por el cumplimiento regulatorio.

### 2 Implementación

Ejecución del Plan Estratégico de Ciberseguridad y la operación de controles técnicos y herramientas asociadas.

### 3 Evaluación y control

Responsabilidad de la Gerencia de Riesgo Operacional, que revisa periódicamente la efectividad de los controles, monitorea indicadores y brinda alertas tempranas para la remediación oportuna.

Contamos, además, con un proceso formal de reporte y comunicación de incidentes de ciberseguridad, que permite a los colaboradores informar correos sospechosos, incidentes en sistemas de información y anomalías operativas, a través de canales definidos y centralizados, asegurando una gestión oportuna y coordinada de estos eventos.

En **Itaú Colombia**, la política MG1004 —homologada con la de Itaú Chile— está alineada con marcos internacionales como ISO 27001, NIST y CIS, y con la regulación local.

En ambos países implementamos procesos sistemáticos de gestión de riesgos, que incluyen evaluaciones de vulnerabilidad, pruebas de penetración, auditorías periódicas y controles internos, junto con planes de respuesta a incidentes que se prueban regularmente para asegurar su efectividad.

## Protección de la privacidad y los datos

Comprendemos lo importante que es proteger la privacidad y la seguridad de la información de nuestros clientes. Por ello, nos comprometemos a manejar sus datos personales con el mayor cuidado y confidencialidad, cumpliendo con todas las leyes y regulaciones vigentes, y fortaleciendo la confianza en nuestra relación con clientes, usuarios y demás grupos de interés.

El enfoque de Itaú Chile en materia de privacidad y protección de datos refleja su compromiso con una gestión responsable de la información, el respeto de los derechos de las personas y el fortalecimiento de la confianza en el uso de sus productos, servicios y plataformas digitales, en coherencia con su marco de gobernanza, su sistema de gestión de riesgos y las mejores prácticas del mercado.

## Gobernanza y marco normativo

La **Política de Privacidad y Protección de Datos** está integrada al sistema de gestión de riesgos del Grupo, estableciendo responsabilidades, controles y mecanismos de cumplimiento para los procesos de evaluación de riesgos operacionales, tecnológicos y legales.

Su aplicación es transversal a toda la operación del Banco, incluyendo a colaboradores, proveedores y socios estratégicos. Asimismo, cuenta con un Oficial de Protección de Datos (OPD) responsable de supervisar su correcta implementación. El cumplimiento de esta política se encuentra vinculado al Código de Ética y Conducta, el cual contempla sanciones disciplinarias ante eventuales incumplimientos.

En este contexto, Itaú se encuentra en un proceso de adaptación a la Ley N°21.719 sobre Protección de Datos Personales, lo que ha implicado el fortalecimiento de su gobernanza en esta materia, incluyendo la creación del área de Data Protection Office (DPO), encargada de liderar, coordinar y supervisar la implementación de esta normativa a nivel transversal en el Banco.



## Implementación y controles

Para asegurar una implementación efectiva de la Política de Privacidad y Protección de Datos, el Banco considera, entre otras, las siguientes medidas:

GRI 418-1

CSA 1.8.3

- El mantenimiento, corrección y actualización de la información durante el tiempo necesario para el cumplimiento de fines legales y contractuales.
- La aplicación de controles de seguridad destinados a resguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos personales.
- La gestión de terceros, exigiendo salvaguardas y cláusulas contractuales de protección de datos cuando corresponda.
- La supervisión permanente por parte del Oficial de Protección de Datos (OPD).

Estas medidas permiten asegurar un tratamiento responsable de los datos personales, alineado con los principios establecidos en la normativa vigente y en las políticas internas del Banco.

### Comunicación y transparencia a clientes

Informamos de manera transparente a nuestros clientes sobre la gestión de sus datos personales, poniendo a disposición pública información relativa a la naturaleza de los datos recopilados, su uso, los plazos de conservación, las medidas de protección aplicadas y las políticas de divulgación a terceros.

### Respuesta a incidentes y reclamaciones

En Itaú Chile tenemos planes de respuesta y recuperación de incidentes, así como planes de continuidad del negocio, los cuales son probados al menos una vez al año.

Aunque nuestro Banco no está certificado según la norma ISO 27001, nos alineamos a marcos de seguridad como CIS, NIST y diversas normativas como CMF, SOX y CSCF Swift. Además, a nivel de cloud (AWS), nos adherimos a los marcos ISO 27017 / 27018 y RGD.

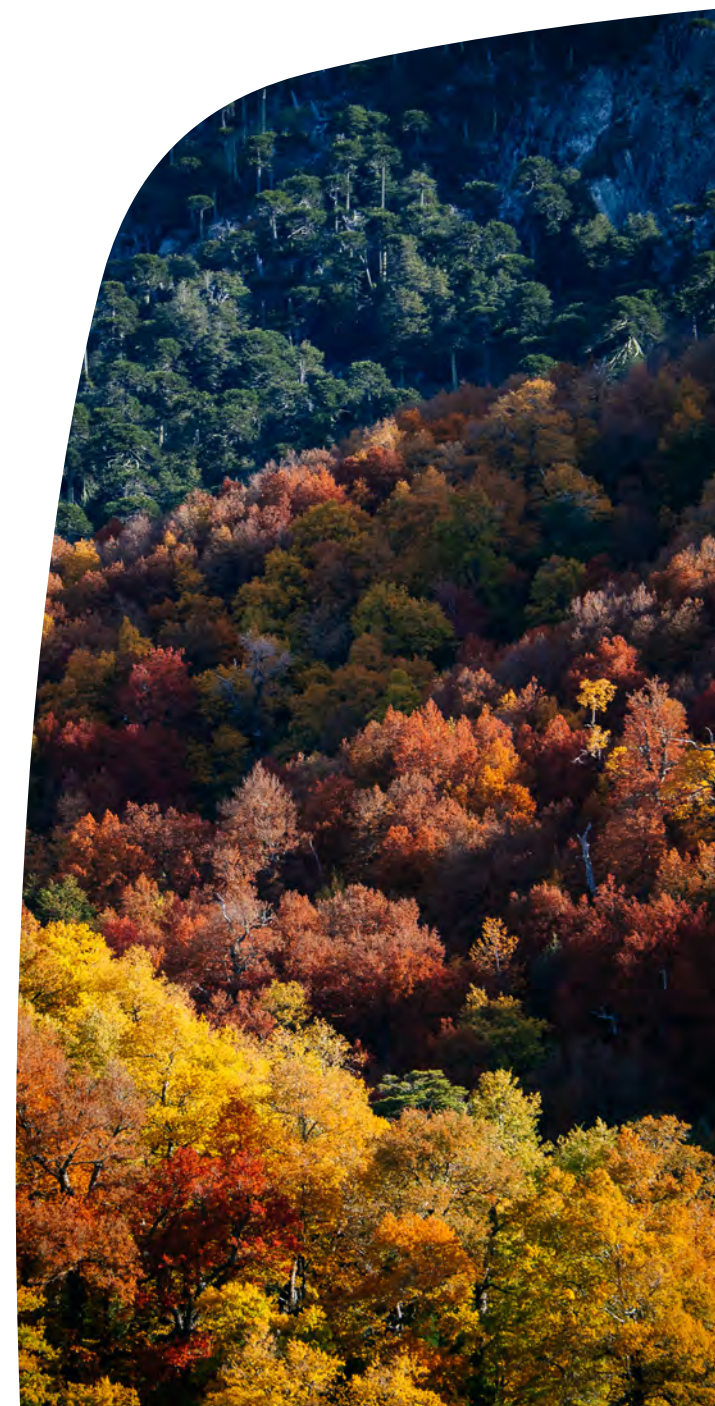
Con relación a la verificación externa y el análisis de vulnerabilidades, nuestra infraestructura de TI y la de gestión de seguridad de la información han sido auditados por externos en el último año fiscal.

**No se registraron violaciones de seguridad de la información materiales o reportables durante 2025.**

### Reclamaciones

	2024	2025
<b>Reclamaciones recibidas de terceros y corroboradas por la organización</b>	8	0
<b>Reclamaciones de autoridades regulatorias</b>	1	0

Durante el año 2025 no se identificaron reclamaciones fundamentadas ni corroboradas por vulneración de la privacidad de los clientes. Todas las reclamaciones fueron analizadas conforme a los procedimientos internos.





## Capítulo 04

# Sustentabilidad en los negocios



**La sostenibilidad en los negocios se aborda como parte de la gestión ordinaria del Banco, integrando factores ambientales, sociales y de gobernanza en productos, procesos y análisis de riesgos. Los temas materiales identificados orientan la incorporación de estos criterios en la estrategia comercial, la gestión crediticia y la planificación financiera. Este capítulo describe cómo dichas consideraciones se traducen en prácticas concretas, métricas y mecanismos de seguimiento durante el período.**

En un contexto de transición económica, evolución regulatoria y crecientes expectativas de los grupos de interés, integrar la sustentabilidad en el modelo de negocios se ha vuelto esencial para la resiliencia, competitividad y generación de valor de largo plazo de Itaú Chile. A través del fortalecimiento de prácticas responsables, del desarrollo de soluciones financieras sostenibles y del impulso a la inclusión financiera, buscamos acompañar el crecimiento de nuestros clientes y contribuir al desarrollo del país, resguardando al mismo tiempo los intereses de nuestros inversionistas.

En este escenario, el cambio climático emerge como uno de los principales factores estratégicos para el sistema financiero, tanto por los riesgos que puede generar sobre la estabilidad económica como por las oportunidades que abre la transición hacia una economía baja en carbono. Su creciente relevancia exige incorporar nuevas capacidades, ajustar procesos internos y promover instrumentos que faciliten la adaptación y la transformación productiva.

Desde el enfoque de doble materialidad, abordamos el cambio climático considerando, por una parte, sus efectos financieros sobre el Banco —a través de los riesgos físicos y de transición— y, por otra, nuestro rol en canalizar financiamiento hacia actividades que contribuyan a una economía más resiliente y menos intensiva en emisiones. Este marco orienta nuestra gestión y sustenta el trabajo desplegado para consolidar una estrategia climática robusta.

## 4.1. Estrategia climática

La transición climática representa una oportunidad para transformar el modelo económico actual, históricamente basado en patrones de producción y consumo intensivos en emisiones de gases de efecto invernadero. La evidencia científica muestra que el cambio climático avanza con mayor rapidez de la prevista, reforzando la urgencia de cumplir el Acuerdo de París y de impulsar acciones coordinadas entre actores públicos y privados.

Como parte de Itaú Unibanco, asumimos el compromiso de alcanzar cero emisiones netas de gases de efecto invernadero (GEI) al 2050, tanto en nuestras operaciones como en la cartera de financiamiento. Este enfoque se sustenta en estándares y marcos internacionales —incluidos TCFD y las recomendaciones de la Alianza Financiera de Glasgow para el Cero Neto GFANZ— que orientan nuestra gobernanza climática y la integración de consideraciones ambientales en la toma de decisiones estratégicas.

En Chile avanzamos en la incorporación progresiva de estos lineamientos, fortaleciendo capacidades internas, desarrollando soluciones financieras que acompañen la transición de nuestros clientes y promoviendo la descarbonización de la economía real mediante apoyo en medición de emisiones, planes de reducción y adopción de tecnologías bajas en carbono.

Asimismo, hemos establecido metas de reducción de emisiones para nuestras operaciones, que abarcan los alcances 1, 2 y 3, tomando como referencia la línea base de 2021.

Nuestro enfoque incluye la integración de riesgos y oportunidades climáticas en los procesos de evaluación de crédito e inversión, promoviendo la incorporación de criterios ambientales y de transición en la evaluación de riesgos financieros y socioambientales. Asimismo, impulsamos productos financieros sostenibles y verdes, principalmente en banca mayorista, para incentivar a nuestros clientes transitar hacia modelos de negocio bajos en carbono, contribuyendo a una economía más resiliente y climáticamente viable.



SASB

FN-CB 410a.2

GRI

201-2

CSA

2.4.7

2.4.11

## Gestión del riesgo climático

La gestión del riesgo climático se incorpora formalmente al marco de control del Banco mediante la Política de Riesgo Socioambiental y Climático, que añade criterios socioambientales y climáticos (SAC) como una dimensión adicional a las modalidades tradicionales a las que se encuentra expuesta la institución.

Para ello se estableció un proceso de evaluación SAC asociado al riesgo de crédito, aplicable tanto a los financiamientos otorgados a nuestros clientes ("Visión Cliente") como a las operaciones con **known use of proceeds** y a la admisión de garantías inmobiliarias ("Visión Producto").

### Visión clientes

Se realizó una sectorización de las actividades económicas de nuestros clientes, asignando niveles SAC a cada sector, considerando factores socioambientales de IFC y factores climáticos de TCFD. Con ello se definieron tres niveles: bajo, medio y alto.

Para las actividades económicas con alta exposición a riesgo SAC se identificó un subconjunto de sectores sensibles, en los cuales se concentra la evaluación de riesgos. Para aquellos clientes cuya actividad principal pertenece a estos sectores, se revisa información pública sobre controversias socioambientales y climáticas, junto con antecedentes relacionados a su gestión. Con esta revisión se determina el nivel de riesgo SAC del cliente, y cuando corresponde, se deriva a una instancia superior para su aprobación.

### Visión productos

Se implementó un proceso de evaluación de riesgos SAC para operaciones de crédito y mercado de capitales, con y sin sello ASG, y con **known use of proceeds**, así como también para proyectos inmobiliarios y para admisión de garantías. Tras el análisis, se determina el nivel de riesgo SAC de la operación, proyecto o garantía, y cuando corresponde, se deriva a una instancia superior para su aprobación.

La evaluación considera los siguientes criterios:

- **Garantías:** revisión de permisos y licencias ambientales, aspectos jurídicos y administrativos; indicios de contaminación y posibles impactos sobre comunidades y áreas socioambientalmente sensibles.
- **Proyectos Inmobiliarios:** identificación de riesgos climáticos físicos; presencia de contaminación o necesidad de remediación del sitio; análisis de impactos socioambientales del proyecto; revisión del Estudio de Impacto Ambiental (cuando aplica); y revisión de eventuales controversias comunitarias o en prensa.

Como resultado de la aplicación de estos procesos de evaluación, durante 2025 se realizaron 448 revisiones bajo la Visión Clientes y Proyectos Inmobiliarios y 60 revisiones relacionadas con Garantías.

Adicionalmente, como parte de nuestro fortalecimiento continuo, se elaboraron los **Mapas de Riesgos Climáticos**, que contempla riesgos físicos y de transición del cambio climático, metodología revisada por un consultor especializado. Este instrumento permitirá incorporar de manera sistemática las variables climáticas en las distintas disciplinas de riesgo del Banco. Durante el 2026, se realizará el levantamiento y priorización de riesgos, en base a los cuales se evaluará la necesidad de implementar planes de acción para su mitigación.

Lo anterior refuerza nuestro compromiso con una economía baja en carbono y con el financiamiento que impulsa la sostenibilidad de nuestros clientes.

## Riesgos climáticos y socioambientales en la gestión del riesgo de crédito

La Política de Riesgo Socioambiental y Climático, es revisada anualmente y aplicada a nuestras operaciones de crédito, a través de los siguientes objetivos:

01. Incorporar los riesgos asociados al cambio climático en la toma de decisiones y en la estrategia de negocios del Banco.
02. Fortalecer las capacidades en todos los niveles del Banco, para identificar, entender, evaluar, gestionar e integrar los riesgos asociados al cambio climático y su impacto en la toma de decisiones.
03. Establecer las reglas y responsabilidades relacionadas a la gestión de riesgos SAC, considerando las normativas aplicables, en específico la Ley N°19.300 y las NCG N°461 y N°519 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

Como parte del análisis de crédito, incorporamos criterios socioambientales y climáticos, considerando su potencial impacto en las actividades de clientes y proyectos, en el entorno y en su capacidad de pago.

Durante 2025 implementamos una metodología para la medición mensual de los Appetitos Socioambiental y Climático, en concordancia con las directrices de nuestra casa matriz, junto con la gobernanza necesaria para su monitoreo y gestión.

Por otra parte, en Colombia contamos desde 2014 con el Sistema de Administración de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS), que define las políticas y procedimientos para identificar, evaluar y gestionar riesgos ambientales, sociales y climáticos. Este sistema

se fundamenta en la normativa local, en las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional, en los Principios del Ecuador y en las listas de exclusión del Banco.

El SARAS se aplica a empresas y proyectos que cumplen determinados criterios, incluyendo: proyectos sujetos a los Principios del Ecuador clasificados en categorías A, B o C según su nivel de impacto —requiriendo para las categorías A y B la contratación de un asesor ambiental y social independiente, mientras que la categoría C es evaluada por el Área de Riesgo Socioambiental—; operaciones de project finance no sujetas a los Principios del Ecuador, clientes pertenecientes a sectores sensibles de categoría A; operaciones desde COP 12.000 millones con plazos iguales o superiores a tres años y clasificadas en sectores sensibles de categoría B; y actividades de petróleo, gas, minería y carbón, consideradas sensibles de categoría A y que requieren parámetros de análisis específicos debido a su mayor nivel de impacto.

La gobernanza del SARAS está a cargo del Área de Riesgo Ambiental, Social y Climático, dependiente de la Gerencia de Riesgo de Crédito de la Vicepresidencia de Riesgos. Su evaluación se basa en la información proporcionada por el cliente, el cumplimiento legal, el uso de fuentes externas y el análisis de la ubicación geográfica de los proyectos, constituyendo un insumo clave para la toma de decisiones de crédito.

## Análisis de escenarios relacionados con el clima

Se utilizan los escenarios climáticos reconocidos internacionalmente, definidos por la Network of Central Banks and Supervisors for Greening the Financial System (NGFS), los cuales se han asociado además a una trayectoria socioeconómica compartida (SSP), según lo definido en el AR6 del IPCC. Estos escenarios contemplan factores como tendencias macroeconómicas, patrones climáticos y uso de energía, entre otros.

Estos escenarios se utilizarán como un insumo cualitativo para la reflexión estratégica y el fortalecimiento progresivo de capacidades internas, sin que a la fecha se integren de forma cuantitativa en los modelos financieros del Banco.





## Política de Financiación de Proyectos Sustentables

En el financiamiento de proyectos de gran escala, consideramos aspectos ASG alineados a los Principios de Ecuador y a nuestra **Política de Riesgo Socioambiental y Climático** [🔗](#). Tanto la política como los informes públicos relacionados están disponibles en nuestra **página web** [🔗](#).

**Durante 2025 revisamos 18 proyectos, alcanzando una cobertura del 100% en la verificación de cumplimiento de los Principios de Ecuador.**

Para garantizar dicho cumplimiento contamos con un equipo especializado en Riesgo Socioambiental, encargado de evaluar los proyectos de mayor envergadura. Para los casos sujetos a los Principios de Ecuador, se establece contractualmente la obligación del cliente de cumplirlos. Esta verificación, se realiza mediante la contratación, por parte del cliente, de un consultor externo independiente aprobado por Itaú, quien:

- Evalúa en terreno las condiciones sociales y ambientales del proyecto.
- Elabora un informe final con el nivel de cumplimiento de cada Principio de Ecuador y de la normativa laboral y ambiental local.
- Define, cuando corresponde, un plan de acción que permita alcanzar el cumplimiento total de las exigencias.

Ejemplos de proyectos sostenibles evaluados:

### Proyecto de Energía Fotovoltaica

Realizamos la debida diligencia ambiental y social conforme a los principios aplicables. Se implementaron medidas para preservar especies y patrimonio cultural, junto con un plan de acción orientado a reducir los impactos en el entorno.

### Proyecto de Infraestructura Pública en la Región Metropolitana

Evaluamos la construcción y mantenimiento de obras destinadas a mejorar infraestructura existente. Se efectuó debida diligencia ambiental con especialistas externos y se establecieron mecanismos de comunicación con comunidades cercanas. La identificación de restos arqueológicos derivó en un plan de acción conforme a las Normas de Desempeño de la IFC sobre patrimonio cultural.

### Proyecto Solar Térmico Norte de Chile

Este proyecto busca reducir emisiones de carbono de una compañía minera mediante la sustitución de calderas a diésel por un sistema solar térmico. El uso de radiación solar permite calentar agua empleada en sus procesos, disminuyendo así la dependencia de combustibles fósiles.

## Emisiones financiadas

El grupo Itaú Unibanco, controlador de Itaú Chile, ha establecido un objetivo de cero emisiones netas al 2050, junto con objetivos intermedios de reducción de emisiones financiadas al 2030, para la operación y la cartera, utilizando 2021 como año base. Si bien este objetivo no está validado por la iniciativa Science-Based Targets (SBTi por sus siglas en inglés), si cuenta con verificación independiente de terceros.

Itaú Unibanco es responsable de calcular de manera centralizada las emisiones financiadas de sus unidades de negocio, incluyendo a Itaú Chile. Para ello, adopta las directrices de la Alianza para la Contabilidad Financiera del Carbono (PCAF) en la cuantificación de las emisiones de GEI asociadas a nuestras actividades crediticias. En línea con este marco, continuamos fortaleciendo nuestra metodología local, mejorando tanto la calidad de los datos como el alcance del análisis de nuestra cartera a fin de contribuir a los objetivos del grupo.

### Metodología de cálculo

La metodología PCAF abarca la medición de las emisiones de siete categorías de activos<sup>42</sup>, que se pueden medir mediante cinco métodos, según la disponibilidad de los datos de nuestros clientes (cada método tiene una puntuación, siendo 1 el más preciso y 5 el menos preciso). Cuanto mayor sea la disponibilidad de los datos de nuestros clientes, mayor será la precisión de este cálculo.

Es importante destacar que, para calcular las emisiones financiadas con puntuaciones de 1 a 4, es necesario obtener la información financiera del cliente. De no disponer de estos datos, las emisiones se calculan utilizando los factores de emisión asociados al método de puntuación.

Adicionalmente, nuestros datos están a disposición pública en el Reporte ASG 2025 de Itaú Unibanco. Asimismo, reportamos nuestras emisiones financiadas de años anteriores en nuestro **ESG Further information** [🔗](#) donde se desglosan los datos para las metodologías de cálculo en función de las siguientes categorías:

- Clase de activos.
- Sector/industria.
- País/región.

Según lo recomendado por PCAF, para la cartera de préstamos se adoptó la metodología asociada a la clase de activo "Préstamos Empresariales" y "Renta Variable No Cotizada". Para la cartera de bonos, se adoptó la metodología de "Renta Variable Cotizada y Bonos Corporativos".

El grupo Itaú – y sus filiales – mantienen la participación y contribución con PCAF para la evolución de las metodologías de cálculo de las emisiones financiadas y uno de los focos es continuar trabajando para ampliar la cobertura de la cartera considerada en la línea base.

## Gestión asociada a descarbonización

CSA

2.5.4

2.5.5

2.5.6

2.5.7

Nuestro controlador, Itaú Unibanco, estableció compromisos sectoriales de descarbonización. En Banco Itaú Chile los estamos adoptando de manera progresiva y alineándonos con los lineamientos definidos por la casa matriz. Para los sectores de Generación de Electricidad, Cemento, Acero, Aluminio, Transporte y Agroindustria —que cuentan con metas específicas de descarbonización— y para el sector del Carbón —que posee un compromiso de eliminación gradual— destacamos que:

- El escenario adoptado considera los esfuerzos necesarios para limitar el aumento de la temperatura global a 1,5 °C sin sobrepasar el límite máximo, o hacerlo de manera limitada.
- Consideramos los esfuerzos esenciales para acelerar la transición climática de forma justa y equilibrada en todas las regiones donde operamos, respetando las barreras legales y observando los principios de transición justa e integridad de la información.
- Dado que se pueden adoptar diferentes enfoques metodológicos para calcular la línea base y definir los objetivos de descarbonización, la información divulgada por las distintas instituciones financieras no es directamente comparable.

- Nuestra línea base se definió aplicando las directrices del IPCC para inventarios de emisiones, la metodología PCAF y utilizando datos primarios de clientes siempre que estuvieran disponibles.
- Nos basamos en el escenario Net Zero 2050 de la Agencia Internacional de Energía (AIE), a través de Itaú Unibanco para definir el objetivo de descarbonización como grupo.

Los objetivos cubren activos financieros con una metodología para el cálculo de emisiones financiadas disponible según el Estándar PCAF, como bonos corporativos, préstamos corporativos, financiación de proyectos, proyectos inmobiliarios, hipotecas, entre otros.

Los objetivos para la generación de electricidad, el acero o el cemento y el compromiso de eliminación gradual del carbón incluyen las operaciones en Banco Itaú Chile.

## Electricidad

El sector eléctrico es relevante para la economía y la calidad de vida de la población. El uso de fuentes de bajas emisiones también es fundamental para el desarrollo sostenible y la descarbonización de nuestra cartera, ya que al apoyar la descarbonización de esta actividad contribuimos a la descarbonización de alcance 2 de nuestros clientes.

### Línea base y objetivo de descarbonización

**Año base:** 2021

Objetivo de Reducción % (2030): 63%  
Net zero - Intensidad de Emisiones al 2040: 0 gCO<sub>2</sub>e/kWh

Objetivo de Reducción % (2040): 100%.

### Implementación del objetivo

A través de las directrices de Itaú Unibanco, apoyaremos a nuestros clientes mediante instrumentos financieros, productos y soluciones que faciliten una trayectoria de descarbonización alineada con el Acuerdo de París.

Nuestro reto es involucrar a los clientes que aún utilizan fuentes con mayor intensidad de emisiones de GEI para la generación de electricidad. Buscamos incentivarlos a diversificar su matriz productiva, promoviendo el uso de tecnologías alternativas bajas en carbono, sin descuidar la importancia de las fuentes de generación continua para garantizar la seguridad energética nacional.

## Carbón

De acuerdo con los escenarios climáticos basados en la ciencia, es necesaria una transición de los combustibles fósiles a fuentes de gases de efecto invernadero con menores emisiones para limitar el cambio climático a 1,5 °C.

GFANZ indica que la eliminación gradual de las actividades con alta intensidad de carbono, como la generación de energía a partir de carbón, es necesaria para acelerar la transición hacia una economía baja en carbono.

### Eliminación gradual del carbón

Como Grupo Itaú, reconocemos nuestro papel en el impulso de la transición energética. Por lo tanto, en 2023, reforzamos nuestro compromiso de promover la eliminación gradual del sector del carbón térmico para 2030.

Entendemos que la eliminación gradual de las actividades relacionadas con el carbón mencionadas debe llevarse a cabo de forma responsable para evitar consecuencias ambientales, climáticas o sociales indeseables.

Por ello, a través del Grupo Itaú, nos comprometemos a una salida gradual, contribuyendo, sobre todo, al logro de una economía baja en carbono.

Las restricciones, como Grupo Itaú, están establecidas en nuestro compromiso, están sujetas a los

El principal impacto del carbón, en comparación con otros combustibles fósiles, es su alta intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero para la generación de electricidad.

requisitos legales vigentes en las zonas geográficas en las que operamos como Grupo y se aplican inicialmente al carbón térmico, es decir, activos o proyectos de centrales eléctricas de carbón, minería de carbón e infraestructuras dedicadas.

Los financiamientos asociados a carbón coque, utilizado en siderúrgicas y a carbón vegetal se encuentran exentos de esta restricción.

Son permitidos los financiamientos de operaciones específicas con una asignación de recursos definida contractualmente para promover la transición energética, siempre que se supervise y demuestre el progreso y el logro de los objetivos de la transición y operaciones que ayuden a promover la eliminación responsable de los activos relacionados con el carbón.

## Cemento

El cemento es el segundo material más consumido en el mundo, solo superado por el agua, y desempeña un papel fundamental en el desarrollo de las actividades de construcción civil e inmobiliaria.

### Línea base y objetivo de descarbonización

Los valores se expresan en tCO<sub>2</sub>e/tonelada de cemento. Se eligió este enfoque porque estandariza las emisiones de la producción de cemento y hormigón, a través de la producción de clínker.

Además, elegimos el enfoque de emisiones brutas porque consideramos que proporciona mayor comparabilidad y se beneficia del uso de materiales alternativos en la fabricación de cemento.

**Cobertura de emisiones:** Alcance 1 y 2.  
**Año base:** 2022.  
**Objetivo de Reducción % (2030):** 23%.

La mayoría de las emisiones se concentran en el alcance 1, especialmente en el proceso de calcinación, que puede representar hasta el 60% de las emisiones totales del sector. El perímetro elegido fue el de la fabricación de clínker, debido a la importancia de esta etapa del proceso productivo.

### Implementación del objetivo

Alcanzar el objetivo de descarbonización del sector depende en gran medida de la reducción del factor clínker en la producción de cemento, la adopción de medidas de eficiencia y transición energética, y nuevas tecnologías de captura y almacenamiento de carbono (CAC) e hidrógeno bajo en carbono, según el escenario NZE de la IEA, especialmente después de 2030.

El uso de combustibles alternativos, como la biomasa y los residuos, también permite la reducción de emisiones en la fabricación de productos cementantes, pero existen reservas en cuanto a su disponibilidad, lo que puede generar volatilidad en las emisiones de la industria.

Mantenemos un diálogo continuo con nuestros clientes para comprender los desafíos asociados a la adopción de soluciones sostenibles en el sector cementero y evaluar cómo las instituciones financieras pueden apoyar esta transición, integrando este objetivo en la estructura de gobernanza.

Una parte importante de estas iniciativas depende de los avances regulatorios, la madurez tecnológica y la disponibilidad de soluciones innovadoras, factores que seguimos monitoreando e integrando en nuestra estrategia.

## Acero

La producción de acero es fundamental para diversas industrias y actividades económicas, como la fabricación de maquinaria y equipos, la fabricación de vehículos y la construcción civil.

Es una industria básica, fundamental para otras industrias e incluso para la transición climática.

### Línea de base y objetivo de descarbonización

**Cobertura de emisiones:** de alcance 1 y 2.  
**Año base:** 2022.  
**Objetivo de reducción % (2030):** 23%.

### Implementación del objetivo

La descarbonización del sector implica la transición energética, la circularidad, con un mayor uso de chatarra en el proceso de producción, la adopción de tecnologías verdes y adaptaciones que permitan una mayor eficiencia en la fabricación de acero.

El acero aún presenta características que permiten su circularidad, mediante el uso de chatarra en el proceso de producción, lo que reduce sustancialmente sus emisiones.

Como grupo, hemos estado monitoreando la evolución de las soluciones y dialogando con nuestros clientes para comprender los desafíos de la descarbonización del sector y cómo las instituciones financieras pueden apoyar este proceso.

## 4.2. Finanzas sostenibles

Los desafíos sociales, ambientales y climáticos están redefiniendo el entorno económico y el rol del sistema financiero. En este contexto, el cambio climático se posiciona como uno de los principales desafíos estratégicos para la banca, tanto por sus impactos potenciales en la estabilidad económica y financiera como por las oportunidades que surgen de la transición hacia una economía más inclusiva y baja en emisiones.

### 4.2.1. Rol de las finanzas sostenibles en la estrategia del Banco

Itaú Chile evalúa de manera permanente su entorno económico, social y ambiental, con el objetivo de anticipar impactos, fortalecer la resiliencia del negocio y generar valor sostenible de largo plazo. En línea con este enfoque, el Banco busca acompañar a sus clientes en su transición hacia modelos de negocio más sostenibles, impulsando soluciones financieras que faciliten la adaptación y mitigación frente a los desafíos climáticos y sociales.

En este contexto, el pilar de Finanzas Sostenibles cumple un rol habilitador clave, al movilizar instrumentos financieros orientados al financiamiento de proyectos con impacto ambiental y social positivo. Este enfoque considera la integración de criterios ASG en la toma de decisiones, en el diseño de soluciones financieras y en la identificación de nuevas oportunidades de negocio, a través del desarrollo de estudios, espacios de diálogo y productos y servicios que acompañan la transición de personas y empresas.

A través del financiamiento de iniciativas con impacto positivo, Itaú Chile canaliza recursos hacia la transformación sostenible del país y contribuye al fortalecimiento de las comunidades en las que opera, consolidando la sostenibilidad como una componente central de su modelo de negocio y de su estrategia de crecimiento de largo plazo.

### 4.2.2. Ecosistema de finanzas sostenibles

En Itaú Chile hemos consolidado un ecosistema de finanzas sostenibles como un componente estructural de nuestro modelo de negocios, integrando la sostenibilidad en la estrategia corporativa, la gestión de riesgos y la toma de decisiones financieras. Este enfoque nos permite movilizar capital hacia iniciativas con impacto ambiental y social positivo, resguardando simultáneamente la solidez financiera del Banco y el cumplimiento de los marcos regulatorios vigentes.

Nuestro modelo se sustenta en una estrategia de financiamiento sostenible, alineado con estándares internacionales, así como por políticas, procedimientos y criterios técnicos que aseguran una adecuada estructuración, evaluación, ejecución y monitoreo de las operaciones sostenibles. Este marco común promueve una visión coherente y transversal, permitiendo que las distintas áreas del Banco operen bajo principios compartidos.

El ecosistema de finanzas sostenibles se estructura como un modelo transversal y colaborativo, que involucra a la Banca Corporativa, la cual opera de manera matricial con la Gerencia de Sustentabilidad & Asuntos Corporativos, y cuenta con la participación de áreas clave como Control de Riesgos, Tesorería, Finanzas, Legal, Operaciones Financieras, así como con el apoyo y alineamiento del Grupo Itaú Unibanco. Esta articulación interna facilita la integración de criterios ASG a lo largo de todo el ciclo del negocio, desde el diseño de productos y soluciones financieras hasta su colocación, seguimiento y gestión posterior.

De esta forma, las finanzas sostenibles en Itaú Chile no constituyen una iniciativa aislada, sino un componente estructural de su modelo de negocios, que refuerza el propósito del Banco de impulsar el desarrollo sostenible del país, acompañando a sus clientes en sus procesos de transición y contribuyendo a la generación de valor de largo plazo para todos sus grupos de interés.



### 4.2.3. Gobernanza de Finanzas Sostenibles

Itaú Chile cuenta con una estructura de gobernanza integrada para las finanzas sostenibles, la cual reporta al Comité Ejecutivo y tiene por objetivo asegurar la adecuada implementación, supervisión y coherencia del Ecosistema de Finanzas Sostenibles en toda la organización.

Esta estructura de gobernanza permite alinear la estrategia de sostenibilidad, la gestión de riesgos y la ejecución comercial, fortaleciendo la toma de decisiones y asegurando que las operaciones de financiamiento sostenible se desarrollen de manera consistente con los lineamientos estratégicos del Banco, el marco regulatorio vigente y las mejores prácticas del mercado.

La gobernanza de las finanzas sostenibles se articula de manera transversal, involucrando a las áreas comerciales y a las funciones de soporte y control, lo que facilita la integración de criterios ASG a lo largo de todo el ciclo del negocio, desde la identificación de oportunidades hasta el monitoreo y gestión posterior de las operaciones.

En el marco de la gobernanza transversal de la sostenibilidad del Banco, las definiciones estratégicas en materia de sostenibilidad —incluidas aquellas vinculadas a finanzas sostenibles— se enmarcan en los lineamientos establecidos por la Comisión Superior de Sustentabilidad & Diversidad, instancia que orienta la integración de los factores ASG en la estrategia corporativa, en coherencia con los objetivos del Banco y del grupo Itaú Unibanco.

### 4.2.4. Metas y foco estratégico

Como parte de la evolución de nuestra estrategia y con horizonte al año 2025 el Banco definió una meta de movilización de 200 MM USD orientada a apoyar a nuestros clientes en el desarrollo de proyectos que generen una contribución positiva a la sociedad. Esta meta está alineada con los avances en el desarrollo de la taxonomía de finanzas sostenibles y las nuevas oportunidades de productos y servicios creadas por Itaú para una economía más sostenible.



## 4.2.5. Operaciones de crédito con criterios ASG

Para la estructuración de operaciones de financiamiento con criterios ASG, tanto a nivel nacional como internacional, Itaú Chile adopta estándares y buenas prácticas reconocidas en el mercado. Entre estos se incluyen las directrices de la Asociación del Mercado de Préstamos (LMA), las guías de la Iniciativa de Bonos Climáticos y la Taxonomía Verde Chilena, entre otros referentes relevantes.

Este marco permite diseñar y ejecutar operaciones con atributos verdes, azules, sociales, sostenibles, de transición o vinculadas a objetivos de sostenibilidad, asegurando consistencia técnica, credibilidad y alineación con estándares internacionales y regulatorios.

Las operaciones de financiamiento ASG pueden clasificarse en las siguientes categorías:

→ **Operaciones verdes y azules:** Las operaciones verdes corresponden a financiamientos destinados a proyectos con beneficios ambientales, alineados con estándares y guías internacionales, como energías renovables, eficiencia energética, entre otros.

Por su parte, las operaciones azules son financiamientos que promueven la protección, restauración y gestión sostenible de los océanos y de los recursos hídricos. Su estructuración también se basa en buenas prácticas y referencias internacionales de financiamiento sostenible, adaptadas a proyectos vinculados al agua y los ecosistemas marinos.

→ **Operaciones sociales:** uso de recursos orientado a financiar proyectos con contribuciones sociales, conforme a los Principios de Préstamos Sociales (SLP – LMA).

→ **Operaciones sostenibles:** financiamiento vinculado a objetivos de sostenibilidad de la empresa (Sustainability-Linked), asociados a préstamos o bonos verdes y temáticos.

Estas transacciones pueden estructurarse con atributos verdes, sociales, sostenibles, de transición o vinculadas a objetivos de sostenibilidad (Sustainability-Linked).

## 4.2.6. Marco de Financiamiento Sustentable

Contamos con un **Marco de Financiamiento Sostenible**, desarrollado en el marco de su Estrategia de Sustentabilidad y alineado con las Sustainability Bond Guidelines de la International Capital Market Association (ICMA). Este marco sigue los principios de Bonos Verdes y Sociales, así como los Green Loan Principles y Social Loan Principles (2023), asegurando consistencia con las mejores prácticas internacionales del mercado.

El marco establece los cuatro pilares clave de estos principios, incorpora estándares de transparencia y trazabilidad, y contempla procesos de verificación externa. Asimismo, constituye el documento de referencia para la estructuración y ejecución de todas las operaciones de financiamiento verde, social y sostenible del Banco, sus entidades relacionadas y los vehículos de refinanciamiento, siendo aplicable a una amplia gama de instrumentos financieros.

Como respaldo a la solidez y credibilidad de este enfoque, el Marco de Financiamiento Sostenible de Itaú Chile recibió una opinión de segunda parte (Second Party Opinion, SPO) positiva por parte de S&P Global, una de las agencias de evaluación ASG más reconocidas a nivel internacional.




## 4.2.7. Políticas de financiamiento e inversión sostenible

### Política de Finanzas Sostenibles

CSA

1.9.3

1.9.4

Nuestra **Política de Finanzas Sostenible**  aplica a todos los productos de financiamiento desarrollados por Itaú Chile que puedan ser clasificados bajo criterios ambientales, sociales y de Gobernanza (ASG). Su propósito es orientar el diseño y la ejecución de soluciones financieras que apoyen la transición sostenible de los clientes, asegurando consistencia técnica, integridad y alineación estratégica.

La política se enmarca en la Estrategia de Sustentabilidad del Banco, la cual establece las directrices para asegurar que Itaú Chile y sus subsidiarias cuenten con una estrategia y gobernanza robusta en materia de riesgo socioambiental y climático. En este contexto, la política considera, entre otros, los siguientes elementos:


- Directrices sobre cómo se incorporan los factores ASG en el negocio de crédito/préstamo para clientes corporativos.
- Definición de los factores medioambientales considerados.
- Definición de los factores sociales considerados.
- Definición de los factores de gobernanza considerados.
- Integración de los factores Ambientales, Sociales y de Gobernanza en la Diligencia Debida sobre el Cliente.
- Compromiso con los clientes sobre los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad.
- Exclusiones.

Asimismo, la política se apoya en marcos referenciales nacionales e internacionales, entre ellos, los publicados y actualizados por organismos como la Asociación Internacional del Mercado de Capitales (ICMA) y por la Asociación del Mercado de Préstamos (LMA).

**Su aplicación abarca desde la identificación de la oportunidad hasta el monitoreo y el reporte post-course. Y contempla una estructura de gobernanza orientada a asegurar la adecuada integración de los criterios ASG en los procesos financieros del Banco.**

Como parte integral del proceso, se incorpora la evaluación de riesgos socioambientales y climáticos (RSAC), tanto a nivel de cliente como de proyecto, integrada al análisis crediticio conforme al Manual de Procedimiento de Riesgo Social, Ambiental y Climático, así como al Procedimiento de Operaciones de Crédito ASG.

### Política de Inversiones responsables

Contamos con una **Política de Inversiones Responsables** , que establece los principios y directrices que guían a Itaú Administradora General de Fondos (AGF) S.A. en el ámbito de la inversión responsable. Esta política integra un enfoque de administración activa (stewardship), que incluye la participación (engagement) y la votación en juntas de accionistas (proxy voting).

#### Participación (Engagement)

La política define los objetivos y el enfoque de gestión del engagement, así como la posición de Itaú Chile respecto de la colaboración en procesos de gestión. El ejercicio de la propiedad activa constituye una directriz central de nuestro Proceso de Inversión y de nuestro Enfoque de Inversión Responsable.

#### Engagement con Empresas

A través de Itaú AGF promovemos un relacionamiento activo con las empresas en las que invierte para comprender mejor su gestión y evaluar cómo los factores ASG pueden impactar su valor de mercado. Mediante el diálogo constructivo y la participación en iniciativas colaborativas con otros inversionistas, buscamos impulsar mejores prácticas, reducir riesgos y resguardar los intereses de nuestros clientes. En esta línea, incentivamos a las compañías a comunicar de manera oportuna, información relevante sobre temas ASG que puedan afectar su desempeño financiero.

Para las inversiones activas, la política de interacción con las empresas cubre entre el 75-100% de los activos bajo gestión (AUM), sin cobertura para inversiones pasivas. Si bien los resultados del engagement no se divulgan públicamente, estos procesos constituyen un insumo relevante para la gestión activa de riesgos y oportunidades ASG en los portafolios administrados.

#### Votación en Juntas de Accionistas (Proxy Voting)

La política también define criterios para el ejercicio del proxy voting, incluyendo directrices de votación en materias ASG y orientaciones para evaluar resoluciones ambientales, sociales y de gobernanza.

El ejercicio de la propiedad activa es un componente clave de nuestro Proceso de Inversión. Consideramos que un buen gobierno corporativo promueve una mayor alineación entre las compañías y sus accionistas. Por ello, en las votaciones de juntas ordinarias y extraordinarias de accionistas de empresas en las que invertimos, incorporamos criterios ASG para asegurar decisiones coherentes con nuestros principios.

Para las inversiones activas, la política de votación cubre entre el 75-100% de los activos bajo gestión (AUM por sus siglas en inglés), sin cobertura para inversiones pasivas. El porcentaje de resoluciones de finanzas sostenibles apoyadas en el último año fiscal no se divulga públicamente.



## 4.2.8. Desarrollo de capacidades, innovación y articulación regional

### Conectividad e innovación con el ecosistema regional

Durante el periodo, Itaú Chile fortaleció la vinculación con el ecosistema regional de innovación y emprendimiento, a través de la participación de clientes en instancias de colaboración junto a Cubo Itaú Unibanco, el principal HUB de innovación abierta del Grupo. Esta instancia permitió conectar a empresas, startups y actores del ecosistema de venture capital, promoviendo el intercambio de experiencias y la identificación de oportunidades en materias de innovación, Inteligencia artificial y sostenibilidad.

La participación en Cubo involucró a 11 empresas y más de 20 participantes, destacándose el alto potencial de interconectividad entre Chile, Brasil y otros mercados de Latinoamérica. Estas instancias contribuyeron a consolidar una visión regional compartida sobre el rol de las finanzas en la transición hacia modelos de desarrollo más sostenibles, así como sobre el valor estratégico de la innovación colaborativa para el desarrollo de soluciones financieras con impacto

### Desarrollo de capacidades internas en finanzas sostenibles

Itaú Chile ha avanzado en el fortalecimiento de capacidades internas, con especial foco en ejecutivos comerciales y equipos de banca corporativa. Durante el período, se implementaron programas de capacitación orientados a integrar criterios ASG en la gestión comercial y en la estructuración de soluciones financieras para clientes.

Las capacitaciones se abordaron con expertos en temáticas clave como Transición energética, Metano y avances en sectores prioritarios de Chile, como a la vez reforzar los procesos y políticas de finanzas sostenibles para la incorporación práctica y fortalecimiento de los aspectos más técnicos y conceptuales a los equipos comerciales.

Facilitando la identificación de oportunidades de financiamiento sostenible, el acompañamiento de clientes en sus procesos de transición y la adecuada gestión de riesgos asociados a factores ASG.

Durante el periodo, Itaú Chile capacitó a 414 ejecutivos comerciales con un total de 811 horas efectivas de formación lo que representa un 70% de equipos comerciales mayorista.

#### Programa de charlas temáticas y sensibilización

Itaú Chile colaboró con UNEP Finance Initiative (UNEP-FI) en el **Evento de Finanzas Sostenibles en el Cono Sur**, instancia que convocó a instituciones financieras, organismos internacionales, autoridades públicas y actores del ecosistema financiero de la región. Este espacio de diálogo abordó los principales desafíos y oportunidades para el desarrollo de las finanzas sostenibles en el contexto latinoamericano, con foco en cambio climático, gestión de riesgos ASG y financiamiento de la transición.

#### Participación en São Paulo Climate Week e inmersión ESG regional

Como parte del compromiso de Banco Itaú Chile con la agenda climática y la articulación regional, participamos en la **São Paulo Climate Week**, realizada en el marco de la **Climate Week e Inmersión ESG Latam**. Esta instancia reunió a más de **600 empresas y cerca de 3.000 participantes**, incluyendo representantes del sector público, privado, académico y de la sociedad civil, con el objetivo de acelerar la transición hacia ciudades y economías bajas en carbono y resilientes al clima.

La agenda incluyó **debates de alto nivel** sobre innovación, bioeconomía, transición energética, financiamiento de la transición y justicia climática, así como el lanzamiento de iniciativas orientadas a escalar soluciones climáticas en la región. La participación de Itaú Chile permitió profundizar la comprensión de tendencias emergentes, fortalecer redes de colaboración y alinear nuestra estrategia de finanzas sostenibles con una visión regional de largo plazo.





## Productos y servicios de inversión sostenibles

Durante 2025 ofrecimos productos y servicios de inversión sostenible de terceros, con enfoques de **integración ASG y best-in-class**, orientados a inversionistas que buscan incorporar criterios ambientales, sociales y de gobernanza en sus decisiones de inversión.

→ **Itaú ASG Global Credits:** fondo de renta fija que invierte en cuotas del fondo RobecoSAM Global SDG Credits. Su cartera está diversificada en bonos corporativos globales de grado de inversión, además de oportunidades en mercados emergentes y deuda High Yield. Utiliza un marco propio para medir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, identificando emisores con contribuciones positivas y excluyendo aquellos que no cumplen con los criterios establecidos.

**En 2025, este producto alcanzó un valor de activos de \$3.666.362.123.**

→ **Itaú ASG Emerging Stars:** fondo de renta variable que invierte en cuotas del Fondo Nordea Emerging Stars, enfocado en acciones de mercados emergentes. Aplica un análisis fundamental bottom-up que integra un filtro exhaustivo de factores ASG para identificar oportunidades de crecimiento con una visión de largo plazo. Su objetivo es superar el índice MSCI Emerging Markets.

## Portafolio de productos de financiamiento sostenible

Durante 2025 consolidamos avances relevantes en materia de finanzas sostenibles, reflejando el fortalecimiento de su estrategia y su capacidad de ejecutar soluciones financieras innovadoras y alineadas con estándares internacionales

**En este período, el Banco otorgó el primer Crédito Azul en Chile, estructurado para CAP S.A marcando un hito en el desarrollo de soluciones financieras orientadas a la gestión responsable del recurso Hídrico y a la protección de la Biodiversidad. Esta operación contó con el respaldo de una Opinión de Segunda Parte (SPO) y una opinión legal, reforzando su robustez técnica y credibilidad.**

Así mismo las operaciones vinculadas a sostenibilidad estructuradas durante el año 2025 contaron con el respaldo de Second Party Opinion (SPO), fortaleciendo su solidez y credibilidad. Destaca una transacción que incorporó formalmente la Taxonomía Chilena para el sector construcción. Convirtiéndose en la primera experiencia de aplicación directa realizada en conjunto con un cliente y expertos en el sector de construcción e inmobiliaria que fueron parte del desarrollo de la Taxonomía Chilena.

En términos de impacto financiero, durante el año financiamos cerca de \$123.000 millones a empresas habilitadoras, cuyas actividades permiten que terceros generen impactos positivos en los procesos de transición hacia una economía circular, energética y otras áreas clave. Asimismo, otorgamos aproximadamente \$168.000 millones a usuarios finales que contribuyen de manera directa a la reducción de emisiones y al avance de la transición sostenible.

El Banco ofrece una variedad de productos y servicios de financiamiento sostenible, orientados tanto a empresas como a otros segmentos, los cuales se detallan a continuación:

Producto y servicio	Valor monetario	Descripción
<b>Préstamos verdes, azules, préstamos sociales, préstamos sostenibles.</b>	MM \$227.263	Financiamiento orientado al uso de fondos en proyectos sostenibles: energías renovables, transporte limpio, economía circular, eficiencia energética, gestión hídrica y construcción sostenible.
<b>Préstamos a empresas vinculados a la sostenibilidad</b>	MM \$83.226	Financiamiento destinado a usos corporativos generales que está vinculado al cumplimiento de compromisos medioambientales y sociales, medidos a través de indicadores de desempeño previamente definidos, y validados por terceros independientes.
<b>Bonos sostenibles</b>	MM \$485.000	Bono sostenible colocado para Celulosa Arauco por Valor.

El valor total sostenible alcanzó MM \$310.489, lo que representa un 2,5 % del total del segmento mayorista. Estos resultados reflejan una etapa de consolidación temprana del portafolio de finanzas sostenibles, con foco en fortalecer la calidad, trazabilidad e impacto de las operaciones, más que en su volumen agregado.



## Aliados estratégicos

El desarrollo de nuestro ecosistema de finanzas sostenibles se ve fortalecido por una red de aliados estratégicos, tanto a nivel local como internacional, que aportan conocimiento técnico, estándares, certificaciones y espacios de colaboración.

Estas alianzas robustecen nuestras capacidades internas, alinean nuestras prácticas con referentes globales y promueven soluciones financieras que contribuyen a la transición hacia una economía más sostenible.

A través del trabajo conjunto con organismos multilaterales, asociaciones gremiales, entidades certificadoras y plataformas especializadas, impulsamos la adopción de mejores prácticas y fomentamos la movilización de capital hacia proyectos de impacto positivo.



## 4.3. Responsabilidad financiera

SASB

FN-CB-240a.4

CSA

3.5.1

3.5.2

3.5.3

La responsabilidad financiera es un componente esencial del modelo de negocio de Itaú Chile y se expresa en la oferta de productos y servicios accesibles, en la promoción de la educación financiera y en la prevención del sobreendeudamiento. Este enfoque busca fortalecer relaciones de largo plazo con clientes y contribuir al desarrollo económico inclusivo.

Mantenemos un compromiso público<sup>43</sup> con la inclusión y la educación financiera. Este es parte de la **Estrategia de Sustentabilidad 2023-2026** y es supervisado por la **Comisión de Sustentabilidad y Diversidad**. Este enfoque contribuye, además, a la adecuada gestión del riesgo reputacional y al cumplimiento de las expectativas regulatorias en materia de protección al cliente.

### 4.3.1. Compromiso con la inclusión financiera

Reforzamos nuestro propósito de promover la inclusión financiera mediante la innovación y la ampliación continua de productos y servicios orientados a grupos desatendidos.

#### Principales líneas de acción:

**Innovar y ampliar servicios financieros para grupos desatendidos:** monitoreando las necesidades de los clientes y las mejores prácticas del mercado.

**Descentralizar servicios:** a través de nuestras 14 sucursales digitales ofrecemos atención extendida –de 8:00 a 19:00 horas– acercando nuestros servicios a clientes de zonas extremas, rurales o alejadas de centros urbanos.

**Promover el bienestar financiero:** mediante la oferta de iniciativas de ahorro e inversión responsable a estudiantes de colegios vulnerables y apoyamos a mujeres emprendedoras para que fortalezcan sus microemprendimientos.

**Prevenir el sobreendeudamiento:** implementando normativas y procedimientos para calcular la capacidad financiera de los clientes, estableciendo límites de crédito razonables y monitoreando regularmente para identificar dificultades financieras tempranas.

**Facilitar mecanismos de denuncia:** disponiendo de una línea de atención al cliente (600 686 0888 / +562 2686 0888), red de sucursales y sitio web para resolver inconvenientes, con un sistema especializado para casos complejos.

**Formar a nuestros ejecutivos para prevenir técnicas de venta agresivas y trato irrespetuoso a los grupos objetivos:** nuestros equipos cuentan con un robusto programa de capacitación a través de cápsulas interactivas y capacitaciones digitales y presenciales en donde siempre se busca llegar de manera cercana, simple y respetuosa a los clientes en cada contacto.

**Colaborar con partes externas:** formando alianzas a través de Fundación Itaú Chile con establecimientos educacionales y con la fundación Kodea para ofrecer educación financiera y habilidades digitales a jóvenes y emprendedoras de subsistencia.



## 4.3.2. Productos y servicios de inclusión financiera

Las iniciativas y productos de inclusión financiera del Banco se orientan a reducir brechas de acceso al sistema financiero, promoviendo una inclusión progresiva y responsable de personas y pequeñas empresas. Este enfoque combina criterios de prudencia financiera con soluciones adaptadas a las necesidades de segmentos históricamente subatendidos.

### SASB

FN-CB-240a.1

FN-CB-240a.2

FN-CB-240a.3

### CSA

3.5.2

### Cuentas corrientes “itu: Cuenta Digital”<sup>44</sup>

itu es una cuenta corriente 100% digital y sin comisión de mantención, diseñada para promover la inclusión financiera y facilitar el acceso al sistema bancario a personas con barreras de entrada a la banca tradicional, incluyendo jóvenes, personas migrantes y clientes que privilegian la atención digital. Su diseño simple e intuitivo busca fortalecer una relación responsable con los servicios financieros, incorporando herramientas de orientación y recomendaciones de educación financiera.

Durante 2025, alcanzó los siguientes indicadores de uso:

- 21.753 clientes de cuenta corriente.
- 835.355 transacciones/contratos de cuenta corriente
- 34.188 clientes alcanzados con Tarjeta de Débito.
- 584.965 transacciones/contratos con Tarjeta de Débito.

La cuenta ofrece atención al cliente completamente digital, soporte de emergencia disponible 24/7, y se encuentra disponible para personas extranjeras que cumplan los requisitos establecidos. Estas características permiten ampliar el acceso a servicios financieros básicos, manteniendo criterios de simplicidad, seguridad y trato responsable.

El 32% de nuestros clientes itu son mujeres y 14% migrantes.

La apertura de la cuenta requiere ser mayor de 18 años, contar con un número de celular chileno, cédula de identidad vigente y Clave Única, además de cumplir con las políticas de riesgo de Banco Itaú Chile.

### Subsegmento comercial “Banco Condell”

Banco Condell forma parte de la banca minorista y se enfoca en la atención del segmento de personas de menores ingresos, ofreciendo principalmente créditos de consumo y seguros diseñados para promover un acceso responsable al sistema financiero.

Los clientes con buen comportamiento crediticio pueden acceder a la apertura de una cuenta corriente en Itaú, accediendo a una atención personalizada y digital, que impulsa su inclusión financiera progresiva.

Durante 2025, las personas mayores fueron los grupos más representativos dentro de la cartera, lo que refleja el foco del modelo en segmentos con mayores brechas de acceso al sistema financiero formal. Adicionalmente, la cartera incluye personas que viven en zonas rurales o de difícil acceso, así como población migrante.

- Número de clientes alcanzados: 12.897
- Número de transacciones/contratos: 13.357

A continuación, se presenta el desglose de nuestra cartera de clientes para este producto:

- Adultos: 5.294 clientes (18-59 años).
- Personas mayores: 7.603 clientes (desde 60 años).

Este modelo contribuye a promover el acceso responsable al crédito, fortaleciendo la inclusión financiera y la gestión del riesgo social, en línea con la estrategia de sustentabilidad y los principios de protección al cliente de Itaú Chile.

## Apoyo al segmento pequeña empresa

El apoyo a las micro y pequeñas empresas (MYPE) constituye un eje relevante de la responsabilidad financiera de Itaú Chile, al contribuir al desarrollo productivo, la generación de empleo y la resiliencia económica de segmentos con mayores restricciones de acceso al financiamiento.

En este contexto, otorgamos créditos comerciales respaldados por garantías, principalmente a través del **Fondo de Garantía para Pequeños Empresarios (FOGAPE)** y otros instrumentos públicos, que permiten facilitar el acceso al financiamiento a clientes que no cuentan con garantías suficientes para acceder al crédito tradicional, beneficiando a micro, pequeños y medianos empresarios, exportadores y organizaciones elegibles según la Ley FOGAPE.

Estos mecanismos de garantía cubren un porcentaje del capital de créditos, operaciones de leasing y otros instrumentos financieros con el objetivo de reducir las barreras de acceso al financiamiento, manteniendo criterios prudenciales de evaluación y gestión del riesgo crediticio.

En 2025, abrimos 3.558 planes a pequeñas empresas y otorgamos más de 4.147 créditos con garantía estatal, beneficiando a cerca de 3.500 clientes. Al 31 de diciembre de 2025, el monto total cursado a pequeñas empresas bajo programas de garantía estatal superó los \$350 mil millones distribuidos en los siguientes instrumentos:

- FOGAPE tradicional.
- FOGAPE COVID.
- FOGAPE Reactivaciones.
- FOGAPE Chile Apoya.
- FOGAES.

Este apoyo contribuye a fortalecer la continuidad operativa y la capacidad de recuperación de las pequeñas empresas, promoviendo una inclusión financiera productiva, en coherencia con la estrategia de sustentabilidad del Banco y con los principios de acceso responsable al crédito.

### 4.3.3. Iniciativas de educación financiera

Ofrecemos diversas iniciativas para acercar a las personas y promover un uso responsable de los servicios financieros:

#### ItúEmprendimiento Mujer

Desde el 2023 desarrollamos un programa de formación gratuito dirigido a mujeres emprendedoras que sean i) familiares de empleados de Itaú y/o ii) clientas del segmento pyme, que deseen fortalecer sus conocimientos financieros y habilidades de gestión.

**Este año participaron 112 mujeres, sumándose a una comunidad que ya supera las 300 participantes en los últimos años, reflejando el compromiso y la fuerza transformadora del programa.**

	2023	2024	2025
<b>Participantes</b>	104	200	112
<b>Aprobadas</b>	84	154	87

Por medio de una ruta formativa que combina coaching, talleres técnicos, clases especializadas y una plataforma de aprendizaje, el programa entrega herramientas concretas para fortalecer modelos de negocio, potenciar habilidades emprendedoras y ampliar la autonomía financiera de las participantes.

Los contenidos fueron impartidos con el apoyo de colaboradores voluntarios, quienes participaron activamente en sesiones y talleres, fortaleciendo la vinculación entre el Banco y las comunidades de mujeres emprendedoras. Durante la edición 2025, el programa se desarrolló por medio de dos mallas formativas, Inicia y Gestiona, definidas según la etapa de desarrollo en la que se encuentra el emprendimiento.



El programa cuenta con una robusta malla formativa que incluye cursos tales como control de gestión, digitalización, ciberseguridad, estrategias de marketing, educación tributaria, importancia de la bancarización e inducción a la banca, procesos creativos, entre otros.

- Dentro de la malla formativa también se desarrollan talleres específicos. Lo realizados durante el 2025 fueron: Educación tributaria para emprender
- Importancia de la bancarización y el uso responsable de la deuda
- Ciberseguridad para emprender
- Ciberseguridad para PYMES
- Herramientas y productos bancarios para hacer crecer tu negocio
- Factoring y Leasing

Al comenzar y finalizar el programa, se aplica una encuesta de conocimientos, aprendizajes y competencias técnicas. En el primer nivel Inicia, las participantes mejoraron sus conocimientos en un 49% mientras que en el segundo nivel Gestiona se observó una mejora del 14% en las mismas dimensiones.

Estos resultados evidencian la contribución del programa a la consolidación de negocios y a la promoción de la inclusión financiera.

#### Experiencia Empresa (Fundación Itaú Chile)

Así también, nuestro programa de Experiencia Empresa, donde participan estudiantes de liceos técnicos vulnerables, incluye un ciclo de charlas de educación financiera impartidas por voluntarios de la Gerencia de Inversiones, abordando temas como planificación financiera, uso responsable del crédito y nociones básicas de inversión y ahorro.

En 2025 participaron **179 estudiantes** de 3° y 4° medio.

Por su parte, en **Itaú Colombia**, se implementaron iniciativas orientadas a fortalecer conocimientos y habilidades para la toma de decisiones financieras en distintos públicos.

**Nueva Pangea:** herramienta pedagógica diseñada para fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de estudiantes colombianos en la toma de decisiones, administración y planificación del uso de sus recursos. Esta iniciativa benefició a 9 instituciones educativas de Bogotá y alcanzó a 936 estudiantes.

**Programa de capacitación en educación financiera:** Iniciativa desarrollada en alianza con la Secretaría de Integración Social de Bogotá, dirigida a poblaciones vulnerables —jóvenes, mujeres y adultos mayores— con foco en conceptos básicos de finanzas personales.

Durante el 2025 este programa benefició a 51 personas.

**Finanzas con Orgullo:** Programa realizado en alianza con la Universidad EAN, orientado a emprendedores de la comunidad LGBT+ y mujeres. Incluyó capacitación en análisis macroeconómico, uso de la plataforma Bre-b y estrategias de ahorro e inversión. Se beneficiaron a **20 emprendedoras** durante el 2025.



## Capítulo 05

# Gestión ambiental

La gestión ambiental en Itaú Chile forma parte del modelo de gestión corporativa y se integra a la operación como un mecanismo para mejorar la eficiencia en el uso de recursos, reducir riesgos regulatorios y operacionales, y fortalecer la resiliencia del negocio frente a la transición climática. Durante el período reportado, el Banco consolidó su Sistema de Gestión Ambiental (SGA) bajo la norma ISO 14.001, estableciendo un marco estructurado para la identificación, control y mejora continua de sus aspectos ambientales relevantes. En un contexto de transición climática y mayores exigencias normativas, este enfoque se consolida como un habilitador clave de eficiencia, continuidad operativa y creación de valor sostenible. Nuestra gestión integra criterios ambientales en la operación diaria, promoviendo el uso responsable de recursos y la mejora continua.

**Este capítulo presenta el marco de gobernanza, las iniciativas y los principales resultados de nuestra gestión ambiental, en coherencia con la estrategia corporativa, el proceso de materialidad, los estándares regulatorios y las prioridades de descarbonización definidas por el Banco.**

## 5.1. De la gestión a la cultura: personas como motor de cambio

Una gestión ambiental efectiva requiere una cultura organizacional alineada. En Itaú Chile, impulsamos la participación de nuestros colaboradores, integrando la sostenibilidad en la operación diaria y en la toma de decisiones cotidianas.

En ese contexto, estamos convencidos de del poder de un ituber informado, como agente de cambio, capaz de transformar sus propias prácticas y contribuir activamente a un entorno más sostenible.

### Acción Naranja

Desde 2022, impulsamos la iniciativa Acción Naranja, una comunidad de voluntariado interna integrada por colaboradores de las gerencias de Sustentabilidad, Servicios Financieros, Tecnología, Cultura, Aprendizaje y Endomarketing.

Acción Naranja se consolida como un espacio colaborativo que impulsa la participación de los equipos, acercando la gestión ambiental a la operación diaria y promoviendo prácticas responsables en línea con los objetivos del Sistema de Gestión Ambiental (SGA).

### Ruta ambiental Itaú: desde la conciencia a la Acción

En línea con nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA) y el programa Acción Naranja, lanzamos la iniciativa “Ruta Ambiental Itaú: desde la conciencia a la acción”, una serie de cuatro cápsulas diseñadas para fortalecer la cultura ambiental al interior del Banco y promover una participación de los colaboradores ante desafíos ambientales.

La iniciativa se desarrolló durante cuatro semanas consecutivas, a través de contenidos educativos, claros y prácticos, abordando temáticas clave como el cambio climático, nuestra huella de carbono, la gestión ambiental del Banco, la identificación de aspectos e impactos ambientales y las acciones concretas que cada persona puede impulsar desde su rol cotidiano.

Entendamos qué es el cambio climático: ¿Por qué el clima está cambiando?



Ser responsables con el medio ambiente es muy Itaú

La “Ruta Ambiental Itaú” fue difundida a través de diversos canales de comunicación interna, incluyendo correos electrónicos, intranet corporativa y pantallas informativas del Edificio corporativo. Asegurando un alcance transversal y reforzando el mensaje de que la sostenibilidad es una responsabilidad compartida y un eje central de nuestra forma de hacer negocio.

Las cápsulas se alojaron en nuestra plataforma de aprendizaje IOX. A continuación, algunos de nuestros resultados:

**80% de los itubers fueron capacitados** en temáticas de gestión ambiental y cambio climático.

**714 horas de capacitación.**

# Ecolitubers

## Contenedor inteligente

Desde el 2023, contamos con un contenedor inteligente diseñado para identificar y registrar de manera automática los materiales reciclables depositados por los colaboradores, tales como latas y plásticos. Este sistema innovador integra una interfaz interactiva junto con sensores y tecnología de reconocimiento, permitiendo entregar información en tiempo real sobre el tipo y la cantidad de residuos reciclados. A través de esta iniciativa, fomentamos activamente la educación ambiental y promovemos hábitos responsables de reciclaje entre nuestros equipos.



En el año 2025, reforzamos esta línea de trabajo con el lanzamiento del concurso "Ecolitubers", orientada a incentivar y reconocer la participación de los colaboradores en el reciclaje. El concurso tuvo como objetivo premiar a los itubers que registraron la mayor cantidad de residuos reciclados a través de los contenedores inteligentes, fortaleciendo una cultura de compromiso ambiental en la organización. La difusión de esta iniciativa se realizó bajo el paraguas del programa Acción Naranja y en coherencia con el Plan de Comunicaciones del Sistema de Gestión Ambiental.

Para la ejecución del concurso, se habilitó el reciclaje de distintos tipos de residuos, entre ellos botellas plásticas, latas de aluminio, tapas de botellas y pilas de cualquier tipo (AA, AAA, DD, entre otras).

Ecolitubers 2025 se desarrolló durante un período de cuatro meses, entre septiembre y diciembre de 2025. De forma mensual, la Gerencia de Sustentabilidad & Asuntos Corporativos recopiló y consolidó las métricas de reciclaje individual por ituber, actualizando periódicamente el ranking de participación. El proceso culminó con una ceremonia de premiación, en la que se reconoció a los colaboradores con mejor desempeño, reforzando el vínculo entre innovación, cultura corporativa y sostenibilidad.

El concurso arrojó resultados positivos, evidenciando una participación sostenida de los itubers, quienes se involucraron de manera activa durante todo el período de ejecución de la iniciativa. Este alto nivel de adhesión permitió fortalecer los hábitos de reciclaje y reforzar la cultura ambiental al interior del Banco.

En total se recicló a través de la máquina inteligente:

Tipo de residuo	Cantidad recolectada
Latas de aluminio	5.869 ton
Botellas plásticas	7.584 ton
Pilas	11.731 ton

77 itubers participaron durante el concurso. El contenedor tuvo en total 1.549 interacciones a través de su pantalla inteligente y evitamos la emisión de 52 toneladas de CO<sub>2</sub>e.



## 5.2. Innovación y eficiencia: cuando la transformación digital reduce impactos

La transformación digital del Banco es también una palanca clave de eficiencia ambiental. A través de procesos más simples y digitales, reducimos el uso de recursos, evitamos emisiones y mejoramos simultáneamente la experiencia de nuestros clientes.

El proyecto “Sostenibilidad con cada clic” integra las iniciativas “Simple y Digital” y “Digitalización de Procesos”, alineando la transformación digital con los objetivos de reducción de la huella de carbono.

La iniciativa “Simple y Digital” se enfocó en la optimización de la aplicación móvil y del sitio web del Banco, mejorando la experiencia de los clientes mediante plataformas más simples, ágiles y eficientes. Por su parte, el proyecto “Digitalización de Procesos” abordó la transformación de procesos internos y la digitalización de cartolas, reduciendo significativamente el uso de papel y la necesidad de interacciones presenciales.

**Proyecto “Simple y Digital”**  
Reducción de 48 tCO<sub>2</sub>e,  
equivalente a un 30% menos  
de emisiones, gracias a la  
optimización de la aplicación  
y plataformas digitales del  
Banco.

La iniciativa “digitalización de procesos” se ejecuta desde 2023 y comprende de **digitalización de cartolas bancarias**, orientada a reducir el uso de papel en nuestras operaciones y a avanzar hacia procesos más eficientes y simples. Esta iniciativa no solo ha optimizado la experiencia de nuestros clientes, sino que también ha contribuido de manera directa a la reducción de nuestra huella ambiental.

Durante el año 2025, potenciamos este proyecto en el marco de nuestra estrategia de ser un Banco más ágil y simple. Como resultado, el 90% de las **cartolas emitidas por Banco Itaú Chile fueron digitales**, evitando el consumo de **21.397.610 hojas de papel**. Gracias a esta migración hacia canales digitales, se logró evitar la emisión de **130 tCO<sub>2</sub>e** consolidando la digitalización como una palanca clave de eficiencia operacional y mitigación de impactos ambientales.

### Proyecto “Digitalización de Procesos”

Reducción de 24 tCO<sub>2</sub>e,  
equivalente a un 18% menos  
de emisiones, mediante la  
digitalización de cartolas,  
evitando el consumo de más  
de 7.800 resmas de papel.

Ambas iniciativas, reconocidas por el Ministerio del Medio Ambiente, comparten un propósito común: **poner al cliente en el centro**, ofreciendo soluciones digitales que facilitan su experiencia, al mismo tiempo que generan beneficios ambientales tangibles. Cada interacción digital realizada por nuestros clientes contribuyó a evitar emisiones asociadas al consumo de energía, el uso de papel y los desplazamientos físicos, consolidando la transformación digital como un habilitador clave de una transformación ambiental positiva.

La metodología aplicada se basó en un trabajo riguroso, colaborativo y transparente, que incluyó la coordinación entre la Gerencia de Experiencia Digital, la Gerencia de Marketing, la Gerencia de Operaciones Centrales y la Gerencia de Sustentabilidad. Este proceso permitió levantar, validar y consolidar la información necesaria para cuantificar los impactos ambientales de manera consistente y confiable.



## Itaú Colombia

### Migración a la nube y reducción de huella de carbono:

Durante el periodo se completó la migración de cargas críticas desde centros de datos locales hacia la nube pública (AWS). Esta transición, acompañada de la modernización de aplicaciones y la eliminación de infraestructura ociosa, ha permitido optimizar el consumo energético y disminuir la intensidad de carbono de nuestras operaciones de TI. Como resultado de la implementación y las medidas de eficiencia asociadas, estimamos una evitación de 503 kg CO<sub>2</sub> por USD. Adicionalmente, la digitalización de procesos ha reducido significativamente el consumo de papel y los impactos asociados al transporte y archivo físico.

### Xposable Colsubsidio

Durante 2025, Itaú Colombia fue reconocido con el Premio Xposable de Colsubsidio, una distinción que destaca a empresas y organizaciones comprometidas con el desarrollo sostenible y la generación de impacto positivo en Colombia.

El Premio Xposable Colsubsidio tiene como objetivo reconocer, visibilizar y fomentar iniciativas que integran criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la gestión empresarial.

Itaú Colombia y WWF Colombia recibieron el Premio Xposable Colsubsidio por el programa “Páramos para el Futuro”, reconocimiento otorgado a iniciativas que generan impacto positivo y contribuyen a la conservación de la naturaleza.

El proyecto, desarrollado junto a Parques Nacionales Naturales, impulsa la restauración del páramo en el Santuario de Fauna y Flora Guanentá – Alto Río Fonce mediante la construcción de un vivero que hoy permite la propagación de 6.000 plantas nativas para recuperar cerca de 30 hectáreas de ecosistema.

Este reconocimiento destaca el compromiso de Itaú con la protección del agua, la biodiversidad y la acción climática en Colombia.



## Valorización social de residuos electrónicos (RAEE)

En 2025 continuamos fortaleciendo nuestro compromiso con la sostenibilidad mediante una gestión cada vez más responsable de los residuos tecnológicos. Desde la Gerencia de Tecnología, y en el marco del Sistema de Gestión Ambiental y del programa Acción Naranja, impulsamos durante 2025 una **campaña de gestión responsable de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE)**, promoviendo la reutilización, el reciclaje y la economía circular.

Como parte de esta iniciativa, se lograron los siguientes resultados:

**Reacondicionamiento de 150 notebooks**, los cuales fueron donados a estudiantes de **14 colegios apadrinados por Fundación Itaú**, contribuyendo a la inclusión digital y al acceso a herramientas tecnológicas.

Gracias a la extensión de la vida útil de estos equipos, se evitó la emisión de **30 toneladas de CO<sub>2</sub>e**, reflejando el impacto ambiental positivo de la reutilización frente a la disposición final.

**Reciclaje de 29 toneladas de aparatos electrónicos**, promoviendo la recuperación de materiales valiosos y reduciendo los impactos ambientales asociados a la gestión inadecuada de residuos electrónicos.

Estas acciones refuerzan nuestro enfoque de economía circular y evidencian cómo la gestión responsable de los activos tecnológicos permite generar valor ambiental y social de manera simultánea.



## 5.3. Cadena de valor y reconocimiento externo

Nuestro enfoque de gestión ambiental se extiende a la cadena de valor y es respaldado por certificaciones y reconocimientos externos, que validan la solidez, transparencia y consistencia de nuestro desempeño ambiental.

### 5.3.1. Capacitaciones ambientales a proveedores y contratistas

En el marco de nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA) y del programa Acción Naranja, impulsamos el fortalecimiento de capacidades ambientales más allá de nuestras fronteras operacionales, promoviendo una gestión responsable y alineada con nuestros estándares a lo largo de la cadena de valor.

Durante el año 2025, realizamos capacitaciones presenciales dirigidas a proveedores y contratistas que tienen influencia directa en nuestras operaciones y en el Edificio Nueva Las Condes. Estas instancias permitieron trabajar de manera conjunta en temáticas ambientales clave, dar a conocer nuestro Sistema de Gestión Ambiental, los lineamientos de gestión ambiental y los principales procedimientos aplicables, reforzando una mirada compartida de cumplimiento, prevención y mejora continua.

**En total, se capacitó a 40 proveedores y contratistas, destinando 40 horas de formación en materias ambientales, contribuyendo a una gestión más consistente, responsable y alineada con los compromisos ambientales de Itaú Chile.**

### 5.3.2. Certificación y reconocimientos

Gracias a la implementación de nuestra hoja de ruta ambiental y al fortalecimiento de la gestión de emisiones, Itaú Chile obtuvo por tercer año consecutivo los sellos de cuantificación del programa Huella Chile correspondientes a los años 2022, 2023 y 2024. Este reconocimiento, otorgado por el Ministerio del Medio Ambiente, certifica la medición de nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y refuerza nuestro compromiso con la transparencia, la rigurosidad en el reporte y la gestión responsable del desempeño ambiental.

Además, por segundo año consecutivo, Itaú Chile obtuvo los sellos de reducción del programa Huella Chile, reconocimiento otorgado por el Ministerio del Medio Ambiente que destaca iniciativas concretas orientadas a la disminución de emisiones de Gases de Efecto Invernadero. Este logro es resultado de dos proyectos de innovación desarrollados mediante un trabajo colaborativo, multidisciplinario y transversal entre distintas áreas del Banco: "Simple y digital" y "Digitalización de procesos".



## 5.4. Sistema de gestión ambiental<sup>45</sup>

La sostenibilidad no constituye un capítulo aislado, sino una forma de gestionar el negocio. En este contexto, la gestión ambiental en Itaú Chile se integra al modelo de gestión corporativa como una herramienta para anticipar riesgos, optimizar recursos y crear valor sostenible en el largo plazo. Durante el período reportado certificamos nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA) bajo la norma ISO 14.001, estableciendo un marco estructurado para la gestión eficaz de los aspectos ambientales, el cumplimiento de la normativa vigente, la optimización en el uso de recursos y la mejora continua ambiental.

**La certificación del SGA, otorgada por Bureau Veritas, organismo auditor reconocido a nivel internacional permite estructurar la gobernanza ambiental, sistematiza procesos y refuerza la capacidad del Banco para anticipar riesgos y oportunidades ambientales.**



### Gobernanza del SGA

El Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de Itaú Chile cuenta con una estructura de gobernanza claramente definida, orientada a asegurar su implementación efectiva y su alineación con la estrategia corporativa. En este marco, la **Comisión Superior de Sustentabilidad & Diversidad** actúa como la **Alta Dirección Estratégica**, recibiendo reportes periódicos sobre avances, resultados y principales desafíos, y tomando decisiones a nivel estratégico y organizacional.

A nivel operativo, la gestión del SGA es liderada por la Gerencia de Servicios Financieros, junto con la Gerencia de Sustentabilidad & Asuntos Corporativos, quienes asumen el rol de Alta Dirección Operativa. Estas gerencias son responsables de ejecutar y coordinar las acciones necesarias para asegurar el funcionamiento transversal del sistema en la organización. Mientras la alta dirección estratégica define la visión y los objetivos ambientales, la alta dirección operativa garantiza la implementación efectiva de los procesos y controles ambientales en la operación diaria.

El diseño del SGA se encuentra alineado con el Sistema de Gestión Ambiental de Itaú Unibanco, lo que permite incorporar aprendizajes, buenas prácticas y experiencias a nivel regional, fortaleciendo la consistencia y madurez de la gestión ambiental del Banco.

Como parte del despliegue del SGA, se integraron buenas prácticas de gestión ambiental en las remodelaciones y adecuaciones de la sucursal Rosario Norte. En este proyecto se aplicaron procedimientos, matrices y controles ambientales en todas las etapas del proceso constructivo, abordando aspectos como el uso de materiales de construcción, la gestión de residuos, el reciclaje y el manejo de sustancias químicas. Asimismo, los proveedores y contratistas involucrados fueron capacitados en materias de gestión ambiental, reforzando el cumplimiento de los estándares definidos por el Banco.

Mantenemos una gestión activa de indicadores y metas ambientales, promoviendo la mejora continua a través de programas y proyectos de ecoeficiencia operacional. Estas acciones se enmarcan en nuestra hoja de ruta ambiental, orientando los esfuerzos para consolidar una cultura corporativa alineada con la sustentabilidad y la gestión responsable de los impactos ambientales.

En Itaú Colombia, el Sistema de Gestión Ambiental se encuentra actualmente con un 90% de avance en su fase de diseño, reflejando un progreso significativo en la estructuración de los lineamientos, procesos y herramientas necesarios para su futura implementación y consolidación.

<sup>45</sup> Alcance de la certificación del SGA: Edificio Nueva Las Condes, Presidente Riesco N°5537. Actividades administrativas, operativas y de gestión de infraestructura destinadas a asegurar la entrega de servicios necesarios para el adecuado funcionamiento de las instalaciones donde se desarrollan las operaciones del Banco Itaú.



## Lineamientos de Gestión Ambiental Operacional

NCG 461 / 519 8.3

Contamos con Lineamientos de Gestión Ambiental Operacional, desarrollada bajo los estándares de la norma ISO 14.001. Su propósito es establecer los principios y directrices que orientan la gestión ambiental en nuestras operaciones, asegurando un enfoque sistemático, coherente y transversal en toda la organización.

Los objetivos de estos lineamientos son:

- **Cumplir con la legislación ambiental aplicable**, las normas reglamentarias y otros requisitos suscritos por Itaú Chile que se relacionen con aspectos ambientales.
- **Proteger el medio ambiente**, incluyendo prevenir la contaminación y gestionar y minimizar los impactos ambientales derivados de sus actividades, a través de procesos de mejora continua, con el establecimiento de objetivos y metas específicas.
- **Mantener canales permanentes de comunicación** en temas ambientales con las partes interesadas, buscando aclarar dudas y atenderlas.
- **Promover el uso consciente de los recursos naturales**, evitando el desperdicio de agua y energía, además de gestionar los residuos generados con miras a un destino más favorable ambientalmente.
- **Fomentar el proceso de educación ambiental**, a través de capacitación y medios de sensibilización de sus empleados y prestadores de servicios para actuar responsablemente en la preservación del medio ambiente.

## Evaluación y monitoreo

Un pilar central de nuestro SGA es la identificación, evaluación y control de los aspectos e impactos ambientales asociados a nuestras operaciones. A través de un análisis detallado, actualizado al año 2025, hemos identificado las actividades, productos y servicios que pueden generar efectos en el medioambiente, estableciendo medidas y mecanismos de control orientados a su prevención y mitigación.

Entre los principales aspectos ambientales monitoreados se encuentran el consumo de energía y agua, así como la generación de residuos. Estos factores son evaluados de manera sistemática para definir estrategias que contribuyan a la reducción de nuestra huella ambiental y al uso eficiente de los recursos. Este enfoque integral se sustenta en el trabajo colaborativo entre diversas áreas clave del Banco, tales como Mantención y Proyectos, Experiencia y Servicios, Prevención de Riesgos, Bienes Reposeídos, Endomarketing, Activos TI, Cultura y Aprendizaje, entre otras, lo que permite una gestión ambiental transversal y articulada en toda la organización.

Durante el año 2025, con los equipos internos del SGA realizamos procesos de revisión con el objetivo de evaluar el nivel de avance y cumplimiento del Sistema de Gestión Ambiental (SGA). A la fecha, el 100% de las oportunidades de mejora identificadas se encuentran debidamente gestionadas, en línea con nuestro compromiso con la mejora continua del desempeño ambiental.

En coherencia con lo anterior, y en el marco del SGA, durante el año 2025 se estableció un plan de comunicación interno y externo orientado a difundir información relevante en materia de gestión ambiental. Este plan contempla la comunicación de los lineamientos de Gestión Ambiental, la identificación de aspectos e impactos ambientales, los objetivos y metas definidos, el desempeño del SGA, así como los principales logros, hitos y fechas clave, fortaleciendo la transparencia, el involucramiento de los equipos y el alineamiento con nuestros compromisos ambientales.

## Marco de cumplimiento ambiental

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA) no solo contribuye a optimizar las prácticas operacionales, sino que también establece un marco robusto para el cumplimiento de la legislación ambiental aplicable en Chile. Para ello, hemos desarrollado un procedimiento estructurado que permite identificar, actualizar y evaluar periódicamente la normativa relevante, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales vigentes y anticipándonos a eventuales cambios regulatorios.

En este contexto, contamos con un modelo de cumplimiento ambiental integrado al SGA, que permite levantar, definir y monitorear de manera sistemática nuestras obligaciones ambientales. Asimismo, disponemos del procedimiento de Gestión de requisitos legales y otros compromisos, el cual describe la metodología para la identificación, actualización y evaluación del cumplimiento de la legislación y normativa aplicable a las actividades desarrolladas por Itaú Chile. Este procedimiento permite, en caso de identificarse desviaciones, establecer planes de acción con plazos definidos, responsables asignados, gestión de no conformidades y evaluación de la eficacia de las acciones correctivas implementadas.

Como complemento, contamos con una Matriz de Requisitos Legales Ambientales, herramienta que permite mapear la legislación aplicable, evaluar su impacto en la operación y realizar verificaciones periódicas de cumplimiento normativo. A través de esta matriz identificamos los requerimientos específicos del sector, definiendo acciones concretas, responsables, plazos de cumplimiento, mecanismos de control y frecuencias de monitoreo.

Durante el año 2025 se realizó una revisión de cumplimiento legal ambiental, realizada por el equipo interno del SGA, cuyos resultados evidenciaron un adecuado nivel de cumplimiento normativo. Las oportunidades de mejora identificadas a partir de este proceso se encuentran actualmente 100% gestionadas, en línea con el enfoque de mejora continua que caracteriza a nuestro Sistema de Gestión Ambiental.



## Sanciones ambientales

Durante el año 2025, en Itaú Chile e Itaú Colombia no se registraron multas ni sanciones ejecutoriadas en materia ambiental, ni se establecieron planes de cumplimiento asociados a reparación o daño ambiental por parte de entidades gubernamentales. Este resultado refleja el compromiso permanente del Banco con el cumplimiento de la normativa vigente y la mejora continua de sus prácticas operacionales.

NCG 461 / 519 8.3

CSA 2.4.12

**Desde 2024, contamos con un Sistema de Gestión Ambiental que ha permitido estructurar y sistematizar la gestión de los aspectos regulatorios ambientales. Durante 2025, este sistema fue fortalecido con el objetivo de robustecer el monitoreo de la regulación aplicable y la generación oportuna de acciones preventivas y correctivas, consolidando un enfoque proactivo en el cumplimiento ambiental.**

## 5.5. Estrategia de descarbonización operacional

Además de reducir nuestras emisiones, nuestra estrategia de descarbonización fortalece la capacidad del Banco para anticipar riesgos regulatorios, mejorar la eficiencia operativa y prepararse para escenarios de transición energética.

La gestión de emisiones se sustenta en una estructura de gobernanza especializada, diseñada para asegurar la eficiencia operativa y el cumplimiento de nuestros compromisos ambientales. La Gerencia de Servicios Financieros, con el apoyo de la Gerencia de Sustentabilidad, lidera la supervisión del uso responsable de energía y agua, la gestión de residuos y la administración eficiente de los recursos, promoviendo un enfoque de ecoeficiencia operacional que optimiza el consumo y fortalece una cultura de sustentabilidad entre los colaboradores.

Desde 2022, mantenemos una mesa de trabajo que monitorea los avances, analizan estrategias, se evalúa el desempeño ambiental y se identifican oportunidades de mejora. Este espacio de coordinación permite asegurar un proceso continuo de mejora en la gestión ambiental y climática de la organización.

En coordinación con la unidad de Itaú en Colombia, se ha avanzado en la estandarización de los procesos de cuantificación y reporting de emisiones, fortaleciendo la consistencia, trazabilidad y transparencia de la información ambiental a nivel de grupo. Este esfuerzo contribuye a consolidar una visión común y alineada con las mejores prácticas internacionales en materia de gestión climática y reporte ambiental.

### Compromisos ambientales<sup>46 47</sup>

Itaú Chile se ha propuesto la meta de reducir en un 42% las emisiones de alcance 1, 2 y 3 para el año 2030. Este compromiso, que actualmente abarca solo las emisiones operacionales, se desarrolla bajo una hoja de ruta ambiental que establece metas, objetivos y planes de acción alineados con la metodología de la Science-based Targets Initiative (SBTi). A través de este enfoque, aseguramos que nuestras acciones se alineen con los requerimientos científicos necesarios para mitigar el cambio climático y contribuir a una economía baja en carbono.

En Itaú Chile la reducción fue de un 6% de la huella de carbono con respecto al año 2024.

La huella de carbono refleja la cantidad total de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) asociadas a nuestras operaciones. Para reportarla, utilizamos dos enfoques reconocidos internacionalmente que permiten ofrecer una visión más completa del impacto de nuestro consumo energético:

- El método de mercado calcula las emisiones según los atributos específicos del suministro eléctrico que adquirimos, considerando contratos, certificaciones o adquisiciones de energía renovable cuando corresponda.
- El método de ubicación estima las emisiones en función del promedio de la matriz eléctrica del país o región donde operamos, independiente de los contratos de energía que tengamos.
- Presentar ambos valores nos permite transparentar tanto las decisiones corporativas relacionadas con la compra de energía, como el contexto energético real del territorio donde desarrollamos nuestras actividades.

46 La superficie activa a diciembre 2025 es 70.002 m<sup>2</sup> la cual se utiliza para calcular los indicadores de agua, energía y residuos. La superficie es ajustada para el cálculo de la huella de carbono internamente por los equipos de BRP; Mantención y Proyectos. La superficie contractual es diferente a la activa debido al uso/espacio. Esto es ajustado planimétricamente de acuerdo con la ocupación versus total del terreno.

47 Los datos de huella de carbono reportados por Itaú Colombia fueron verificados por un auditor tercero independiente. La carta de verificación la pueden encontrar en el Reporte de Gestión y Sostenibilidad 2025 de Itaú Colombia publicado en su página web.



## Reducción de nuestra huella de carbono

Alcance	Línea Base 2021 (t CO <sub>2</sub> e)	% Reducción comprometida 2030	Métrica de reducción 2030 (t CO <sub>2</sub> e)	2025 Resultados (t CO <sub>2</sub> e)	% Reducción alcanzada 2025	Cumplimiento 2025
Alcance 1	786	-42	456	162	-79%	Completado
Alcance 2	6.070	-42	3.520	2.128	-65%	Completado
Alcance 3	9.120	-42	5.290	6.601	-27%	En progreso

### Itaú Colombia

En comparación con la línea base 2023, los resultados 2025 muestran una reducción de emisiones en Alcance 3 y Alcance 2, con disminuciones de 13% y 57% respectivamente, pasando de 4.932 a 4.307 tCO<sub>2</sub>e en Alcance 3 y de 537 a 231 tCO<sub>2</sub>e en Alcance 2. En contraste, el Alcance 1 presenta un aumento de 16%, ya que se amplió el alcance de la medición

Desde 2022, hemos trabajado en la construcción de nuestro **Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) o cálculo de huella de carbono**, basado en el estándar ISO 14064-1:2019 y los lineamientos del Protocolo de Gases de Efecto

#### Invernadero (GHG Protocol).

Este inventario considera:

**i) Alcance 1:** Emisiones directas generadas por nuestras operaciones.

**ii) Alcance 2:** Emisiones indirectas derivadas del consumo de electricidad.

**iii) Alcance 3:** Otras emisiones indirectas a lo largo de nuestra cadena de valor.

## Huella de carbono total<sup>48</sup>

	Huella de carbono (mercado)		Huella de carbono (ubicación)	
	[tCO <sub>2</sub> e] <sup>49</sup>			
Chile	2022	8.427	12.700	
	2023	7.517	10.248	
	2024	7.173	9.461	
	2025	6.763	9.455	
Colombia	2022	5.930	5.930	
	2023	5.901	5.901	
	2024	4.594	4.662	
	2025	5.041	5.041	
Consolidado	2022	14.357	18.630	
	2023	13.418	16.149	
	2024	11.767	14.123	
	2025	11.804	14.496	

48 La información proviene de distintos sistemas internos del Banco y contacto a proveedores. Las emisiones de GEI se obtuvieron mediante la multiplicación de datos de actividad por factores de emisión documentados, según los lineamientos del GHG Protocol. Se presentan las emisiones en toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO<sub>2</sub>e), lo cual contabiliza 7 gases de efecto invernadero (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub>). Se usan los Potenciales de Calentamiento Global del Sexto Informe de Evaluación del IPCC (AR6) para las emisiones directas; y los factores publicados directamente por DEFRA.

49 Se usan los Potenciales de Calentamiento Global del Sexto Informe de Evaluación del IPCC (Sixth Assessment Report, AR6). Factores de emisión consideran fuentes trazables, utilizando valores de cada año si es posible. Se categorizan en 3 grandes grupos: Energía: Fuentes oficiales de cada país (electricidad, combustibles) Materiales, transporte, otros: Base de factores publicado por el Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) Productos comprados: Enfoque basado en gasto ("spend-based method"), en base a factores publicado por DEFRA La información proviene de distintos sistemas internos de la organización y contacto a proveedores. Gases del Protocolo de Montreal (como el R-22) se incluyen como partida informativa.



## Alcance 1

Las emisiones de alcance 1 corresponden a aquellas emisiones directas generadas por nuestras operaciones, tales como la combustión en fuentes móviles y estacionarias. En línea con nuestra hoja de ruta ambiental, desde 2019 hemos eliminado la adquisición del gas refrigerante R-22 en nuestras instalaciones. En su reemplazo, hemos implementado proyectos orientados a la adopción de refrigerantes de menor impacto ambiental, como el R-410A, más eficiente energéticamente, reforzando así nuestro compromiso con una gestión responsable de estos insumos.

Para avanzar de manera consistente en esta meta, hemos alineado nuestras prácticas de medición y reporte ambiental con estándares internacionales. Ampliamos nuestro alcance metodológico mediante la aplicación de mayores niveles de control y el recálculo de las emisiones correspondientes a Colombia para el año 2024, asegurando un proceso de medición más riguroso y transparente.

Durante el año 2025, y a través de Itaú Unibanco, se compensaron las emisiones de alcance 1 correspondientes al año 2024 tanto de Itaú Chile como de Itaú Colombia. Este ejercicio de compensación forma parte de nuestro enfoque transitorio de gestión de emisiones, el cual complementa las acciones estructurales de reducción implementadas en la operación y que continuará desarrollándose en los próximos años.

Para este volumen de compensación, se adquirieron créditos de carbono certificados, provenientes de proyectos de gestión de residuos, reforestación y generación de energía renovable, los cuales cumplen con estándares internacionales de certificación y verificación independiente<sup>50</sup>.

A la fecha, hemos logrado una reducción acumulada de 79%, avanzando de manera consistente respecto de la meta definida. Los resultados y la evolución de este desempeño se presentan en la siguiente tabla.

### Emisiones de Alcance 1 Chile:

Alcance 1	Métrica	2022	2023	2024	2025
Combustión en fuentes fijas	tCO <sub>2</sub> e	76	59	41	31
Combustión en fuentes móviles	tCO <sub>2</sub> e	5	5	5	7
Emisiones fugitivas de gases refrigerantes	tCO <sub>2</sub> e	128	84	232	124
Compensación de emisiones	%	0	0	100	0
Total	tCO <sub>2</sub> e	209	148	0	162
Cobertura de la organización medida	%	100	100	100	100

### Emisiones de Alcance 1 Colombia:

Alcance 1	Métrica	2022	2023	2024	2025
Combustión en fuentes fijas	tCO <sub>2</sub> e	2	1	2	3
Combustión en fuentes móviles	tCO <sub>2</sub> e	16	17	18	20
Emisiones fugitivas de gases refrigerantes	tCO <sub>2</sub> e	0	414	447	480
Compensación de emisiones	%	0	0	100	0
Total	tCO <sub>2</sub> e	18	432	0	503
Cobertura de la organización medida	%	100	100	100	100

### Consolidado Itaú Chile e Itaú Colombia

Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1) <sup>51</sup>	Métrica	2022	2023	2024	2025
Alcance 1	tCO <sub>2</sub> e	227	580	745	665
Compensación de emisiones	%	0	0	100	0
Cobertura de datos	%	100	100	100	100

50 Los proyectos considerados incluyen un relleno sanitario operado por Orizon y certificado bajo Gold Standard, orientado a evitar la liberación de metano a la atmósfera en Cuiabá, Brasil; un proyecto de reforestación desarrollado por Suzano y certificado por Verra, basado en el cambio de uso de suelo y la recuperación de áreas degradadas en Mato Grosso do Sul; y un proyecto de energía renovable, certificado por Global Carbon Council, que considera la operación de un complejo de generación solar en el estado de Bahía, Brasil.

51 Nuestro objetivo para 2025 era 665 tCO<sub>2</sub>e de emisiones totales directas de gases de efecto invernadero.



## Alcance 2

Las emisiones de alcance 2 corresponden a las emisiones indirectas asociadas a la adquisición de energía eléctrica utilizada en nuestras operaciones, y constituyen un componente relevante de nuestra huella de carbono. Para su cuantificación, Itaú Chile utiliza dos enfoques complementarios, en línea con las mejores prácticas internacionales de reporte de emisiones.

Por un lado, aplicamos el **método de mercado**, que considera las decisiones de compra de energía de la organización. Bajo este enfoque, las emisiones se calculan utilizando factores de emisión específicos asociados a las fuentes de generación eléctrica contratadas, incluyendo la adquisición de energía proveniente de fuentes renovables y sin emisiones, respaldadas por Certificados de Energía Renovable (IRECs).

Por otro lado, utilizamos el **método de ubicación**, que cuantifica las emisiones considerando el promedio de factores de emisión del sistema eléctrico de la ubicación geográfica donde se consume la energía, reflejando la intensidad de carbono de la matriz eléctrica regional en un período determinado.

Gracias a estas acciones, en Itaú Chile hemos logrado reducir nuestras emisiones de alcance 2 en un 65% en comparación con nuestra línea base 2021. A través del método de mercado, hemos continuado invirtiendo de manera sostenida en energía limpia y renovable, respaldada por la adquisición de Certificados de Energía Renovable (IRECs) desde el año 2022, lo que ha permitido asegurar que el 100% de la energía eléctrica consumida por el Banco provenga de fuentes renovables.

GRI 305-2

### Emisiones de Alcance 2 Chile:

Alcance 2	Métrica	2022	2023	2024	2025
Consumo eléctrico (mercado)	tCO <sub>2</sub> e	0	0	0	0
Consumo eléctrico (ubicación)	tCO <sub>2</sub> e	3.722	2.132	1.806	2.128

### Emisiones de Alcance 2 Colombia:

Alcance 2	Métrica	2022	2023	2024	2025
Consumo eléctrico (mercado)	tCO <sub>2</sub> e	545	537	490 <sup>52</sup>	231
Consumo eléctrico (ubicación)	tCO <sub>2</sub> e	545	537	558	231

Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 2) <sup>53</sup>	Métrica	Consolidado Itaú Chile e Itaú Colombia			
		2022	2023	2024	2025
Basadas en la ubicación Itaú Colombia e Itaú Chile consolidados	tCO <sub>2</sub> e	4.267	2.669	2.364	2.359 <sup>2</sup>
Cobertura de datos (en % del denominador)	%	100	100	100	100
Basadas en el mercado*	tCO <sub>2</sub> e	0	0	490	231
Cobertura de datos (en % del denominador)	%	84	84	100	100

A través del método de mercado y gracias a la adquisición de los Certificados Internacionales de Energía Renovable (IREC), nosotros como Itaú Chile hemos conseguido evitar emisiones equivalentes a 2.128 tCO<sub>2</sub>e para el año 2025.

<sup>52</sup> Itaú Colombia durante el año 2025 compensó las emisiones de alcance 2 mediante la compra del certificado IREC. Esta compra se realizó durante el mes de agosto 2025 por lo que no se ven reflejados en los cálculos anteriores.

<sup>53</sup> Para Itaú Chile nuestra meta para 2025 fue de 0 tCO<sub>2</sub>e de emisiones basadas en el mercado. Nuestra meta para 2025 fue de 2.359 tCO<sub>2</sub>e de emisiones basadas en la ubicación.



## Alcance 3

### Chile

GRI 305-3

Las emisiones de alcance 3 corresponden a aquellas emisiones indirectas generadas por fuentes externas a nuestra operación directa, pero sobre las cuales el Banco tiene responsabilidad a lo largo de su cadena de valor. Estas incluyen, entre otras, categorías como transporte y distribución, desplazamiento de colaboradores, generación de residuos sólidos, viajes de negocios, transporte de valores, uso de insumos y operación de cajeros automáticos.

A la fecha, hemos logrado una reducción acumulada de **27%**, reflejando el impacto de las acciones implementadas para mitigar nuestra huella ambiental más allá de la operación directa. En este ámbito, continuamos impulsando iniciativas de eficiencia y reducción, manteniendo un enfoque de mejora continua en la gestión de nuestras emisiones a lo largo de la cadena de valor.

Desde el año 2022, incorporamos las operaciones de Itaú Colombia en el cálculo consolidado de nuestras emisiones, fortaleciendo la cobertura y profundidad del análisis. Como parte de este proceso, se recalcularon las emisiones correspondientes al año 2022 de Colombia, incorporando nuevas categorías de alcance 3 y reforzando la calidad de la información, en alineación con las mejores prácticas internacionales de cuantificación y reporte de emisiones.

#### Movilidad y eficiencia energética

Las emisiones derivadas de los viajes de negocios abarcan traslados aéreos y terrestres realizados por nuestro equipo. Contamos con proveedores que suministran información detallada sobre costos, consumo de combustible y distancias recorridas, permitiendo un monitoreo centralizado por nuestros equipos.

#### Viajes de negocios y desplazamiento de colaboradores

Analizamos los desplazamientos de colaboradores hacia sus lugares de trabajo como parte del proceso de cuantificación de emisiones. En comparación con 2024, estos registros han mostrado un disminuido. Para optimizar la gestión de estos impactos, utilizamos

una plataforma automatizada que permite registrar, monitorear y cuantificar los viajes y sus emisiones, según gerencia y tipo de movilidad. Este sistema facilita la toma de decisiones alineadas con nuestra hoja de ruta ambiental.

#### Data Centers con Energía Renovable

Nuestros data centers externalizados operan con un abastecimiento de energía eléctrica proveniente en un **100% de fuentes renovables**. Esta condición es respaldada por certificaciones verificadas por terceros independientes, lo que permite asegurar la transparencia, trazabilidad y confiabilidad de la información ambiental asociada a estas operaciones.

#### Electromovilidad

Como parte de nuestro impulso hacia una movilidad más sustentable, instalamos dos puntos de carga para vehículos eléctricos en nuestro edificio corporativo de Nueva Las Condes, incorporando alternativas de transporte más limpias para el uso privado. Asimismo, hemos fortalecido progresivamente nuestra flota de taxis eléctricos, ampliando la cobertura de servicios basados en electromovilidad y contribuyendo a la reducción de emisiones asociadas al transporte corporativo.

#### Resultados alcance 3<sup>54</sup>:

Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3)	Métrica	Consolidado*			
		2022	2023	2024	2025
<b>Total emisiones indirectas de GEI (Alcance 3) Método mercado</b>	tCO <sub>2</sub> e	13.585	12.301	11.277	10.908 <sup>55</sup>

\*Solo considera emisiones operacionales. Se excluyen emisiones financiadas

Alcance 3 Chile	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Insumos de oficina + tarjetas bancarias + cajeros terceros</b>	tCO <sub>2</sub> e	180	181	155	145
<b>Servicio de datacenter externo (ubicación)<sup>56</sup></b>	tCO <sub>2</sub> e	551	599	482	564
<b>Servicio de datacenter externo (mercado)</b>	tCO <sub>2</sub> e	0	0	0	0
<b>Manufacturas combustibles de alcance 1</b>	tCO <sub>2</sub> e	15	11	8	8
<b>Servicio de transporte de valores</b>	tCO <sub>2</sub> e	343	209	86	99
<b>Servicio de transporte de Courier</b>	tCO <sub>2</sub> e	438	424	427	301
<b>Residuos y reciclaje</b>	tCO <sub>2</sub> e	708	624	737	682
<b>Viajes de negocio</b>	tCO <sub>2</sub> e	519	943	1.313	847
<b>Transporte de colaboradores</b>	tCO <sub>2</sub> e	3.244	2.878	3.118	3.006
<b>Acceso al Banco: Traslado de clientes</b>	tCO <sub>2</sub> e	1.754	1.564	1.200	1.345
<b>Acceso al Banco: Cajeros islas + terceros</b>	tCO <sub>2</sub> e	189	34	26	33
<b>Acceso al Banco: Página web<sup>57</sup></b>	tCO <sub>2</sub> e	828	500	102	140
<b>Disposición final tarjetas</b>	tCO <sub>2</sub> e	0,02	0,02	0,02	0,01
<b>Total método Ubicación</b>	tCO <sub>2</sub> e	8.769	7.968	7.655	7.165
<b>Total método Mercado</b>	tCO <sub>2</sub> e	8.218	7.369	7.173	6.601

54 Metodología: De acuerdo con la metodología delineada en el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, ISO 14064 y Estándares GRI.

55 Nuestro objetivo para 2025 era de 10.908 tCO<sub>2</sub>e de Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, Alcance 3.

56 Si bien, ocupamos datacenter operados con energía renovable, por directrices de GHG Protocol y HuellaChile, el cálculo debe realizarse con método de ubicación. Se hace la reexpresión del dato para el año 2025, 2024, 2023 y 2022 por ello el aumento de emisiones.

57 Se actualiza la potencia del teléfono móvil.



GRI

305-3

Alcance 3 Colombia <sup>58</sup>	Métrica	2022	2023	2024	2025
Insumos de oficina + tarjetas bancarias	tCO <sub>2</sub> e	88	71	26	22
Servicio de datacenter externo (ubicación) <sup>59</sup>	tCO <sub>2</sub> e	183	256	298	131
Servicio de datacenter externo (mercado)	tCO <sub>2</sub> e	183	256	298	131
Manufacturas combustibles de alcance 1	tCO <sub>2</sub> e	4	5	5	7
Servicio de transporte de valores	tCO <sub>2</sub> e	352	416	59	353
Servicio de transporte de Courier	tCO <sub>2</sub> e	82	65	26	27
Residuos y reciclaje	tCO <sub>2</sub> e	16	16	28	14
Viajes de negocio	tCO <sub>2</sub> e	93	551	610	959
Transporte de colaboradores	tCO <sub>2</sub> e	1.311	1.042	947	894
Acceso al Banco: Traslado de clientes	tCO <sub>2</sub> e	3.222	2.487	2.085	1.924
Acceso al Banco: Cajeros islas + terceros	tCO <sub>2</sub> e	7	10	16	1
Acceso al Banco: Página web	tCO <sub>2</sub> e	9	13	3	0,3 <sup>60</sup>
Disposición final tarjetas	tCO <sub>2</sub> e	0,003	0,003	0,002	0,002
Total método Ubicación	tCO <sub>2</sub> e	5.367	4.932	4.104	4.307
Total método Mercado	tCO <sub>2</sub> e	5.367	4.932	4.104	4.307

Alcance 3 Consolidado	Métrica	2022	2023	2024	2025
Insumos de oficina + tarjetas bancarias + cajeros terceros	tCO <sub>2</sub> e	268	252	181	167
Servicio de datacenter externo (ubicación) <sup>61</sup>	tCO <sub>2</sub> e	734	855	780	695
Servicio de datacenter externo (mercado)	tCO <sub>2</sub> e	183	256	298	131
Manufacturas combustibles de alcance 1	tCO <sub>2</sub> e	19	16	13	15
Servicio de transporte de valores	tCO <sub>2</sub> e	695	625	145	452
Servicio de transporte de Courier	tCO <sub>2</sub> e	520	489	453	328
Residuos y reciclaje	tCO <sub>2</sub> e	724	640	765	696
Viajes de negocio	tCO <sub>2</sub> e	612	1.494	1.923	1.806
Transporte de colaboradores	tCO <sub>2</sub> e	4.555	3.920	4.065	3.908
Acceso al Banco: Traslado de clientes	tCO <sub>2</sub> e	4.976	4.051	3.285	3.269
Acceso al Banco: Cajeros islas + terceros	tCO <sub>2</sub> e	196	44	42	34
Acceso al Banco: Página web <sup>62</sup>	tCO <sub>2</sub> e	837	513	105	140
Disposición final tarjetas	tCO <sub>2</sub> e	0,023	0,023	0,022	0,012
Total método Ubicación	tCO <sub>2</sub> e	14.136	12.900	11.759	11.472
Total método Mercado	tCO <sub>2</sub> e	13.585	12.301	11.277	10.908

58 Algunas categorías han reflejado aumentos debido a la inclusión de Itaú Colombia en la medición de nuestra huella de carbono corporativa bajo el marco del GHG Protocol. Nos encontramos completamente alineados en nuestras métricas ambientales y reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia en la gestión de nuestras emisiones. Se usan los Potenciales de Calentamiento Global del Sexto Informe de Evaluación del IPCC (Sixth Assessment Report, AR6)

59 Si bien, ocupamos datacenter operados con energía renovable, por requisitos de GHG Protocol y de HuellaChile, el cálculo debe realizarse con método de ubicación. Se hace la reexpresión del dato para el año 2025, 2024, 2023 y 2022 por ello el aumento de emisiones.

60 En las transacciones móviles hubo una disminución de un 38% de transacciones. Se utilizó tiempo promedio por mes para cada tipo de transacción.

61 Si bien, ocupamos datacenter operados con energía renovable, por directrices de GHG Protocol y HuellaChile, el cálculo debe realizarse con método de ubicación. Se hace la reexpresión del dato para el año 2025, 2024, 2023 y 2022 por ello el aumento de emisiones.

62 Se actualiza la potencia del teléfono móvil.



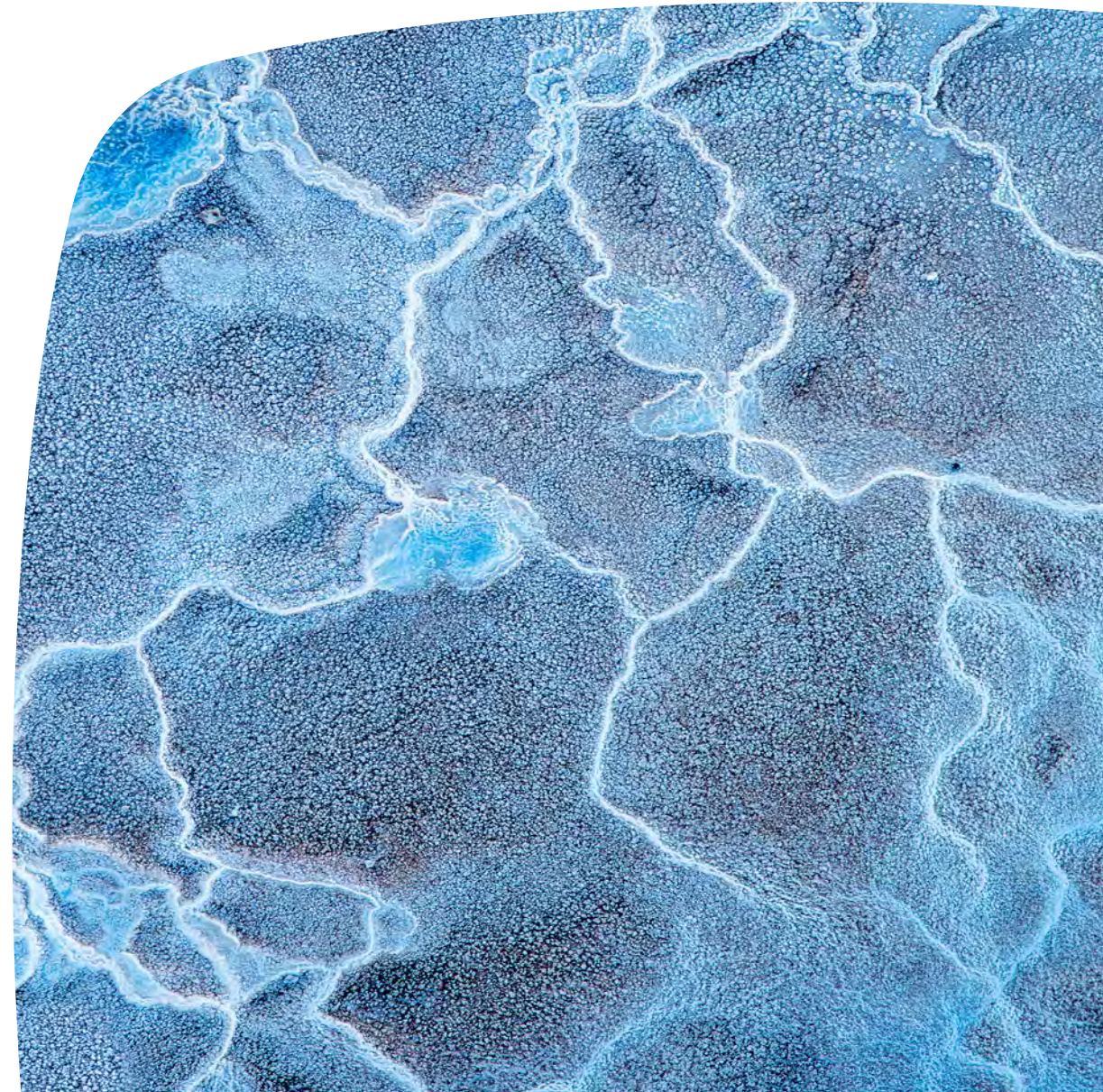
## Intensidad

GRI  
305-4

Alcance 3 Chile		Métrica	2022	2023	2024	2025
Intensidad Emisiones alcance 1+2 (mercado) / superficie	kgCO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup>	2	2	4	2	
Intensidad Emisiones alcance 1+2+3 (mercado) / clientes activos <sup>66</sup>	kgCO <sub>2</sub> e/n°	8	7	7	6	
Alcance 3 Colombia		Métrica	2022	2023	2024	2025
Intensidad Emisiones alcance 1+2 (mercado) / superficie	kgCO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup>	47	29	29	25	
Intensidad Emisiones alcance 1+2+3 (mercado) / clientes activos	kgCO <sub>2</sub> e/n°	14	14	45	65 <sup>67</sup>	

66 Los datos considerados fueron los clientes activos y son aproximadamente 1.1 M.

67 El aumento en la intensidad de emisiones de alcance 1, 2 y 3 en Itaú Colombia es debido a la reducción de la cartera de clientes.





5.6. Ecoeficiencia operacional

## 5.6. Ecoeficiencia operacional

GRI

302-1

302-2

302-3

302-4

Aspecto ambiental	Línea Base	% Reducción comprometida 2030	Métrica de reducción 2030	2025 Resultados	% Reducción alcanzada 2025	Cumplimiento 2025
<b>Consumo de energía<sup>65</sup> (MWh)</b>	23.000	-25	17.250	12.846	-44	Completado
<b>Agua (MMm3)</b>	0,173	-25	0,129	0,075	-57	Completado
<b>Residuos sólidos (ton)</b>	1.586	-25	1.176	1.348	-15	En progreso

### Energía

En Itaú Chile reafirmamos nuestro compromiso con el consumo de energía limpia, la eficiencia energética y la priorización de fuentes renovables y de bajo impacto ambiental. En línea con este enfoque, desde 2022 optamos por la adquisición de **Certificados de Energía Renovable (Renewable Energy Certificates – IREC)**, lo que nos permite garantizar que el **100% de la energía eléctrica consumida en Chile proviene de fuentes renovables**, bajo la perspectiva del método de mercado.

Este compromiso se complementa con una meta de **reducción del 25% en el consumo de energía al año 2030**, tomando como referencia nuestra línea base definida. A la fecha, hemos logrado una reducción acumulada de 44%, evidenciando avances consistentes en el cumplimiento de este objetivo y en la optimización del desempeño energético de nuestras operaciones.

En relación a Colombia, hubo una reducción acumulada de un 16% de consumo de energía con relación al año 2023.

### Iniciativas para la reducción del consumo de energía

A partir de la definición e implementación de nuestra hoja de ruta ambiental, hemos impulsado diversas iniciativas orientadas a mejorar la eficiencia energética y reducir el consumo de energía en nuestras instalaciones. Entre ellas, destaca la transición progresiva desde sistemas de iluminación convencionales hacia tecnología **LED**, lo que ha generado beneficios significativos en términos de eficiencia, reducción del consumo y sustentabilidad operacional.

Durante el año 2025, conformamos una **mesa de eficiencia energética**, integrada por distintas áreas y responsables del Banco, con el objetivo de coordinar, priorizar e implementar

acciones enfocadas en la disminución del consumo energético. En este marco, se desarrollaron proyectos específicos, como el apagado nocturno programado del **Edificio Nueva Las Condes**, iniciativa que ha generado resultados concretos, permitiendo reducir aproximadamente un **10% del consumo de energía eléctrica** en nuestra casa matriz.

Adicionalmente, continuamos evaluando y explorando nuevas oportunidades para fortalecer la eficiencia energética en nuestras instalaciones, incorporando criterios de mejora continua y gestión responsable de los recursos, en coherencia con nuestros compromisos ambientales y nuestra estrategia de largo plazo.

#### Itaú Chile e Itaú Colombia consolidados

Consumo de energía dentro de la organización	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Total</b>	MWh	17.163	12.146	11.780	11.136
<b>Total Renovable</b>	MWh	12.318	8.712	11.454	8.466 <sup>67</sup>
<b>Total No renovable</b>	MWh	4.845	3.545	320 <sup>67</sup>	2.663
<b>Cobertura de datos</b>	%	100	100	100	100

65 Considera consumo de energía dentro y fuera de la organización.

66 Nuestro objetivo para 2025 eran 2.663 MWh de energía total no renovable.

67 Se observa una diferencia en relación a los datos de los años 2023 y 2025 porque Itaú Colombia adquirió certificados IREC para el año 2024. Esta adquisición se hizo posterior al cálculo de la huella de carbono.



## 5.6. Ecoeficiencia operacional

## Consumo de energía dentro de la organización - Itaú Chile

Consumo de energía <sup>68</sup>	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Energía total requerida dentro de la organización<sup>69</sup></b>	MWh	12.763	9.056	9.072	8.600
<b>Combustibles fósiles</b>	MWh	445	345	243	189
<b>Combustibles en base a biomasa</b>	MWh	0	0	0	0
<b>Electricidad de la red promedio</b>	MWh	0	0	0	0
<b>Consumo de electricidad con origen renovable (IREC)</b>	MWh	12.318	8.712	8.829	8.411
<b>Total de energía renovable</b>	MWh	12.318	8.712	8.829	8.411
<b>Total de energía no renovable</b>	MWh	445	345	243	189
<b>Porcentaje de electricidad con origen renovable</b>	%	100	100	100	100

## Consumo de energía fuera de la organización - Itaú Chile

Consumo de energía <sup>70</sup>	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Energía total requerida fuera de la organización</b>	MWh	7.718	6.722	4.678	4.246
<b>Servicios de datacenter externo</b>	MWh	1.833	2.474	2.386	2.257
<b>Servicios de transporte de valores</b>	MWh	1.083	661	271	313
<b>Servicios de transporte de Courier</b>	MWh	1.381	1.339	1.349	950
<b>Acceso clientes vía plataformas digitales</b>	MWh	2.753	2.063	503	558
<b>Operación ATM isla (fuera de sucursales) + terceros</b>	MWh	668	185	169	168

## Intensidad energética dentro de la organización - Itaú Chile

Intensidad energética dentro de la organización	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Intensidad (Energía total/superficie)</b>	KWh/m <sup>2</sup>	135	118	129	123

68 La información proviene de facturación y registros internos de la organización. Se estima consumo eléctrico de oficinas y sucursales sin información prorrateando por m<sup>2</sup>.

69 En particular en 2025, un 63% de los establecimientos registraron su consumo mensual, un 16% se estimó promediando meses con información y un 21% se estimó el consumo por superficie.

70 Los factores de conversión provienen del Ministerio de Energía, utilizando el Poder Calorífico Inferior. Si bien, ocupamos datacenter operados con energía renovable, por requisitos de GHG Protocol y de HuellaChile, el cálculo debe realizarse con método de ubicación. Se hace la reexpresión del dato para el año 2025, 2024, 2023 y 2022 por ello el aumento de consumo de energía dentro de la organización.



## Consumo de energía dentro de la organización - Itaú Colombia

Consumo de energía <sup>71</sup>	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Energía total requerida dentro de la organización</b>	MWh	4.400	3.090	2.708	2.536
<b>Combustibles fósiles</b>	MWh	100	73	77	91
<b>Combustibles en base a biomasa</b>	MWh	0	8	5	6
<b>Electricidad de la red promedio</b>	MWh	4.300	3.008	0	2.382
<b>Consumo de electricidad con origen renovable (IREC)</b>	MWh	0	0,00	2.625	55
<b>Total de energía renovable</b>	MWh	0	0,00	2.625	55
<b>Total de energía no renovable</b>	MWh	4.400	3.200	77	2.474
<b>Porcentaje de electricidad con origen renovable</b>	%	0	0	96,9 <sup>72</sup>	2,18

## Consumo de energía fuera de la organización - Itaú Colombia

Consumo de energía	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Energía total requerida fuera de la organización</b>	MWh	2.950	3.122	1.813	2.825
<b>Servicios de datacenter externo</b>	MWh	1.445	1.470	1.372	1.258
<b>Servicios de transporte de valores</b>	MWh	1.100	1.300	241	1.379
<b>Servicios de transporte de Courier</b>	MWh	245	196	110	112 <sup>73</sup>
<b>Acceso clientes vía plataformas digitales</b>	MWh	73	74	14	3
<b>Operación ATM isla (fuera de sucursales) + terceros</b>	MWh	87	82	75	73

*Nota:* Con respecto a la categoría de transporte de valores se tuvo mayor precisión en el dato por gestión interna con los proveedores quienes proporcionaron mayor exhaustividad en el dato levantado bajando la estimación del mismo.

## Intensidad energética dentro de la organización - Itaú Colombia

Intensidad energética dentro de la organización	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Intensidad (Energía total/superficie)</b>	KWh/m <sup>2</sup>	126	95	83	89

71 La información proviene de facturación y registros internos de la organización. Se estima consumo eléctrico de oficinas y sucursales sin información prorrateando por m<sup>2</sup>.

72 Itaú Colombia adquirió certificados IREC durante el segundo semestre del año 2025 para compensar la energía eléctrica. Esto aumentó el porcentaje de energía renovable con relación al año anterior.

73 Con relación a la categoría de servicio de transporte de Courier, se realizó un cambio metodológico.

### Consumo de energía Itaú Chile e Itaú Colombia consolidados

Consumo de energía <sup>74</sup>	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Energía total requerida dentro de la organización</b>	MWh	17.163	12.146	11.780	11.136
<b>Combustibles fósiles</b>	MWh	545	418	320	280
<b>Combustibles en base a biomasa</b>	MWh	0	8	5	6
<b>Electricidad de la red promedio</b>	MWh	4.300	3.008	0	2.382
<b>Consumo de electricidad con origen renovable (IREC)</b>	MWh	12.318	8.712	11.454	8.466
<b>Total de energía renovable</b>	MWh	12.318	8.712	11.454	8.466
<b>Total de energía no renovable</b>	MWh	4845	3.545	320	2.663
<b>Cobertura de datos (en % del denominador)</b>	%	84	100	100	100

Consumo de energía	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Energía total requerida fuera de la organización</b>	MWh	10.668	9.844	6.491	7.701
<b>Servicios de datacenter externo</b>	MWh	3.278	3.944	3.758	3.515
<b>Servicios de transporte de valores</b>	MWh	2.183	1.961	512	1.692
<b>Servicios de transporte de Courier</b>	MWh	1.626	1.535	1.459	1.062
<b>Acceso clientes vía plataformas digitales</b>	MWh	2.826	2.137	517	561
<b>Operación ATM isla (fuera de sucursales) + terceros</b>	MWh	755	267	244	241



<sup>74</sup> La información proviene de facturación y registros internos de la organización. Se estima consumo eléctrico de oficinas y sucursales sin información prorrateando por m<sup>2</sup>.

**5.6. Ecoeficiencia operacional**

## Agua<sup>75</sup>

Durante el año 2025, en Itaú Chile implementamos proyectos orientados a la reducción del consumo de agua, con el objetivo de avanzar hacia una mayor eficiencia hídrica en nuestras operaciones. Estas iniciativas consideran tanto mejoras técnicas como acciones de sensibilización, incorporando grifería de bajo consumo en nuestras instalaciones y promoviendo prácticas responsables entre los colaboradores. Adicionalmente, la continuidad del modelo de trabajo híbrido ha contribuido a una disminución relevante en la demanda de agua asociada a la operación diaria.

En línea con nuestra hoja de ruta ambiental, el Banco se ha propuesto como meta reducir en un **25% el consumo de agua al año 2030**, tomando como referencia nuestra línea base establecida. A la fecha, hemos alcanzado una reducción acumulada de 57%, reflejando avances consistentes en el cumplimiento de este compromiso.

La gestión del recurso hídrico se realiza de manera responsable, asegurando la adecuada disposición de las aguas servidas a través de los sistemas de alcantarillado sanitario, en estricto cumplimiento de la normativa ambiental y de los permisos sectoriales aplicables en nuestras sucursales y casa matriz.

Reconociendo que la escasez hídrica representa uno de los principales riesgos asociados al cambio climático, nuestras operaciones en Chile cumplen con la regulación vigente y no han registrado interrupciones operacionales vinculadas a la disponibilidad de agua. Este enfoque preventivo y de cumplimiento normativo refuerza nuestra capacidad de adaptación y resiliencia frente a los desafíos ambientales de largo plazo.

GRI  
303-1  
303-2  
303-3  
303-4  
303-5  
CSA 2.3.1

<sup>75</sup> El agua en oficinas y sucursales tiene un uso principalmente sanitario. El Banco descarga sus aguas a las redes de alcantarillado del país conforme con la normativa vigente. La información proviene de facturación y registros internos de la organización. La clasificación entre zonas con y sin escasez toma como referencia el Water Risk Atlas ([www.wri.org/aqueduct](http://www.wri.org/aqueduct)). Considera con escasez zonas con riesgo "high" o "extremely high".

<sup>76</sup> Nuestro objetivo para 2025 era de 0,087 MMm<sup>3</sup> de consumo total de agua.

### Consumo de agua dentro de la organización Itaú Chile e Itaú Colombia consolidado

Consumo de agua dentro de la organización	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Extracción de agua (no incluye agua salada)</b>	MMm <sup>3</sup>	0,113	0,111	0,107	0,087 <sup>76</sup>
<b>Vertido de agua (no incluye agua salada)</b>	MMm <sup>3</sup>	0	0	0	0
<b>Total consumo neto de agua dulce</b>	MMm <sup>3</sup>	0,113	0,11	0,107	0,087
<b>Cobertura de datos</b>	%	100	100	100	100

### Consumo de agua - Itaú Chile

Consumo de agua extraída y consumida	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Total de agua extraída y consumida</b>	MMm <sup>3</sup>	0,109	0,102	0,095	0,075
<b>De aguas de terceros (suministro red)</b>	MMm <sup>3</sup>	0,109	0,102	0,095	0,075
<b>De aguas superficiales</b>	MMm <sup>3</sup>	0	0	0	0
<b>De aguas subterráneas</b>	MMm <sup>3</sup>	0	0	0	0
<b>De aguas marinas</b>	MMm <sup>3</sup>	0	0	0	0

Intensidad uso del agua	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Intensidad (Consumo de agua/superficie)</b>	m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup>	1,1	1,2	1,4	1,1

Aspecto	Métrica	2023	2024	2025
<b>Total de extracción de agua por cuenca</b>	MMm <sup>3</sup>	0,102	0,095	0,075
<b>De zonas sin escasez hídrica</b>	MMm <sup>3</sup>	0,004	0,003	0,003
<b>De zonas con escasez hídrica</b>	MMm <sup>3</sup>	0,098	0,093	0,072
<b>Cobertura del dato</b>	%	100	100	100

## Consumo de agua - Itaú Colombia

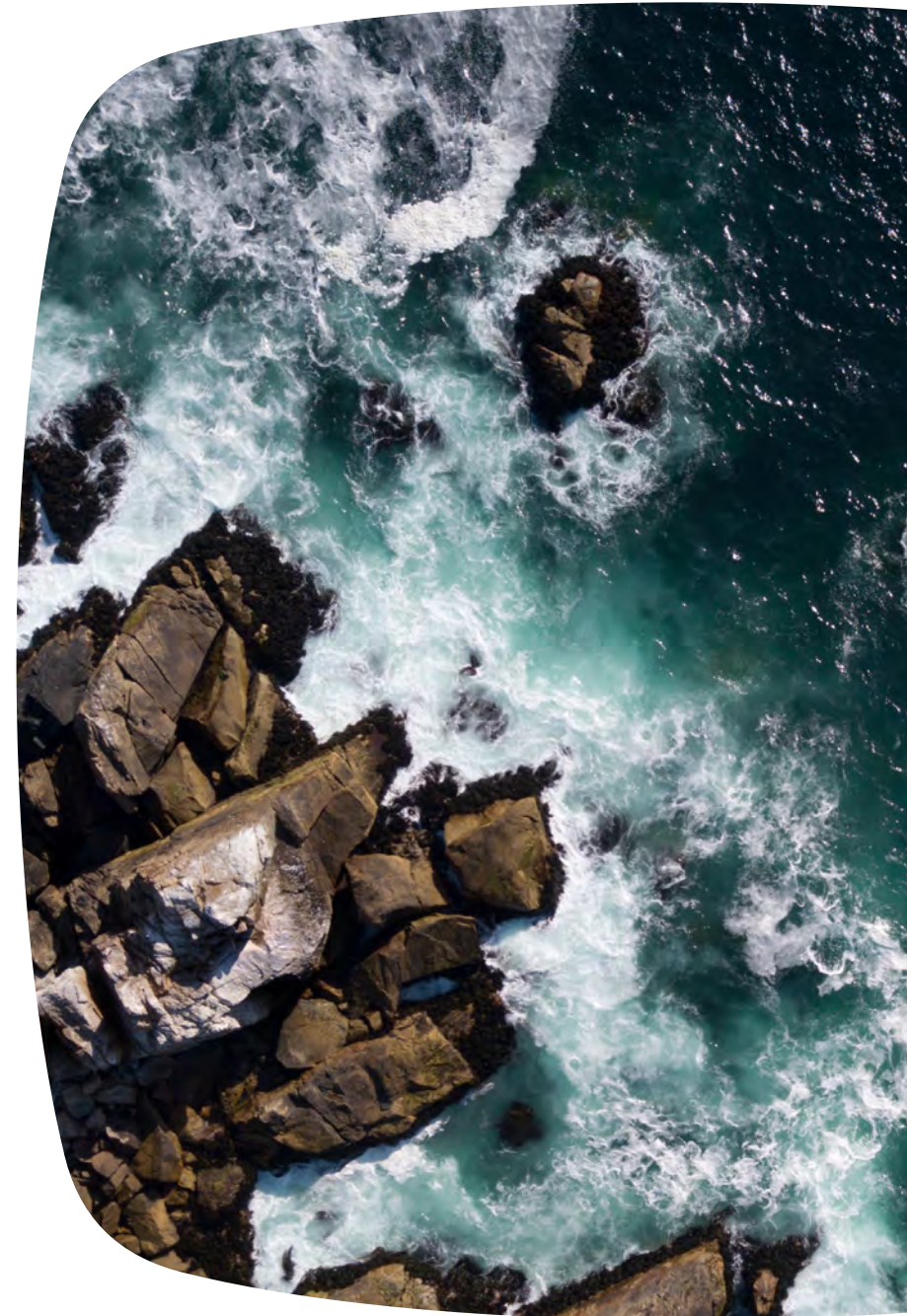
Consumo de agua extraída y consumida	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Total de agua extraída y consumida</b>	MMm <sup>3</sup>	0,005	0,013	0,011	0,011
<b>De aguas de terceros (suministro red)</b>	MMm <sup>3</sup>	0,005	0,013	0,011	0,011
<b>De aguas superficiales</b>	MMm <sup>3</sup>	0	0	0	0
<b>De aguas subterráneas</b>	MMm <sup>3</sup>	0	0	0	0
<b>De aguas marinas</b>	MMm <sup>3</sup>	0	0	0	0

Intensidad uso del agua	Métrica	2023	2024	2025
<b>Intensidad (Consumo de agua/superficie)</b>	m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup>	0,04	0,36	0,40

*Nota:* Hubo una reducción en la superficie del Banco (m<sup>2</sup>) con respecto al año anterior por lo que la intensidad sube.

Aspecto	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Total de extracción de agua por cuenca</b>	MMm <sup>3</sup>	0,005	0,013	0,011	0,011
<b>De zonas sin escasez hídrica</b>	MMm <sup>3</sup>	0,005	0,013	0,011	0,011
<b>De zonas con escasez hídrica</b>	MMm <sup>3</sup>	0	0	0	0
<b>Cobertura del dato</b>	%	100	100	100	100%

*Nota:* Las sucursales de Itaú Colombia no se encuentran en zonas con escasez o estrés hídrico.





## Residuos

En Itaú Chile impulsamos iniciativas de concientización y soluciones operativas orientadas a reducir el consumo de materiales y la generación de residuos, en coherencia con los principios de la economía circular: **no generación, reducción, reutilización, reciclaje y tratamiento adecuado de los residuos sólidos**. Este enfoque forma parte de nuestra hoja de ruta ambiental y busca minimizar los impactos asociados a nuestras operaciones.

En línea con este compromiso, el Banco se ha propuesto como meta **reducir en un 25% la generación de residuos al año 2030**, tomando como referencia la línea base definida. A la fecha, hemos alcanzado una reducción acumulada de **15%**, evidenciando avances concretos en la gestión responsable de los materiales y residuos generados.

Desde el año 2022, implementamos un **Plan de Reciclaje** en nuestro Edificio Nueva Las Condes, en colaboración con la empresa **Bzero**, con el objetivo de reemplazar la disposición final de los desechos por procesos de reciclaje y valorización de residuos. Esta iniciativa, apoyada por el programa de comunicación interna **Acción Naranja**, ha permitido fortalecer la participación de los colaboradores y consolidar prácticas de separación y gestión responsable de residuos.

Durante el año 2025, gracias a la implementación de este plan, se logró reciclar **11 toneladas de residuos**, contribuyendo de manera tangible a la reducción de la huella ambiental del Banco y al avance hacia un modelo de operación más eficiente y sostenible.

### Eliminación de residuos Itaú Chile e Itaú Colombia consolidado resumen

Eliminación de residuos	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Total residuos reciclados/ reutilizados</b>	ton	34	39	40	42
<b>Total residuos eliminados</b>	ton	1.549	1.230	1.467	1.335 <sup>77</sup>
<b>Residuos trasladados a un vertedero</b>	ton	1.549	1.230	1.467	1.335
<b>Residuos con método de eliminación desconocido</b>	ton	0	0	0	0
<b>Cobertura de datos</b>	%	100	100	100	100

### Eliminación de residuos - Itaú Chile

Residuos <sup>78</sup>	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Residuos totales generados</b>	ton	1.563	1.219	1.427	1.348
<b>Residuos no destinados a eliminación fuera de la instalación</b>					
<i>Residuos peligrosos</i>					
Residuos peligrosos enviados a tratamiento	ton	0	0	0	0
<i>Residuos no peligrosos</i>					
Tota residuos reciclados: Papeles, plástico, aluminio, vidrio, cartón	ton	11	19	12	11
Residuos eléctricos y electrónicos a tratamiento o donación	ton	26	0	0	28 <sup>79</sup>
<b>Residuos destinados a eliminación fuera de la instalación</b>					
<i>Residuos peligrosos</i>					
Peligrosos a eliminación	ton	9	1	0	0
<i>Residuos no peligrosos</i>					
A relleno sanitario: Oficinas y Sucursales	ton	1.516	1.200	1.415	1.309
Porcentaje de residuos valorizados (no enviados a eliminación)	%	2	2	1	3

77 Nota: Nuestro objetivo para 2025 era de 1.335 toneladas métricas de residuos totales eliminados.

78 Residuos no peligrosos destinados a relleno sanitario fueron estimados a partir de campañas y muestreos internos realizados, se realiza reajuste por mejoras en la metodología de levantamiento. Información de residuos valorizados respaldada por certificados entregados por los gestores.

79 Los RAEE aumentaron por implementación del SGA. Esto conllevó a disponer responsablemente los residuos que se tenían almacenados.



## Eliminación de residuos - Itaú Colombia

Residuos <sup>80</sup>	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Residuos totales generados</b>	ton	103	89	122	93
<b>Residuos no destinados a eliminación fuera de la instalación</b>					
<i>Residuos peligrosos</i>					
Residuos peligrosos enviados a tratamiento	ton	4	2	3	2
<i>Residuos no peligrosos</i>					
Tota residuos reciclados: Papeles, plástico, aluminio, vidrio, cartón	ton	23	20	28	31
Residuos eléctricos y electrónicos a tratamiento o donación	ton	0	0	0	0
Otros Residuos Compostables <sup>81</sup>	ton	39	35	37	33
<b>Residuos destinados a eliminación fuera de la instalación</b>					
<i>Residuos peligrosos</i>					
Peligrosos a eliminación	ton	4	2	1	0
<i>Residuos no peligrosos</i>					
A relleno sanitario: Oficinas y Sucursales	ton	33	30	52	26
Porcentaje de residuos valorizados (no enviados a eliminación)	%	22	22	22	33

80 Residuos no peligrosos destinados a relleno sanitario fueron estimados a partir de campañas y muestreos internos realizados, se realiza reajuste por mejoras en la metodología de levantamiento. Información de residuos valorizados respaldada por certificados entregados por los gestores.

81 En Colombia se separan los residuos en tres tipos: compostables (bolsa verde), ordinarios (negra) y reciclables (blanca). Medimos por pesaje en sedes centrales y por número de bolsas en oficinas; las bolsas verdes se consideran residuos compostables estimados.



## Eliminación de residuos Itaú Chile e Itaú Colombia consolidado

Residuos <sup>82</sup>	Métrica	2022	2023	2024	2025
<b>Residuos totales generados</b>	ton	1.666	1.308	1.549	1.441
<b>Residuos no destinados a eliminación fuera de la instalación</b>					
<i>Residuos peligrosos</i>					
Residuos peligrosos enviados a tratamiento	ton	4	2	3	2
<i>Residuos no peligrosos</i>					
Tota residuos reciclados: Papeles, plástico, aluminio, vidrio, cartón	ton	34	39	40	42
Residuos eléctricos y electrónicos a tratamiento o donación	ton	26	0	0	28
Otros residuos compostables	ton	39	35	37	33
<b>Residuos destinados a eliminación fuera de la instalación</b>					
<i>Residuos peligrosos</i>					
Peligrosos a eliminación	ton	13	3	1	0
<i>Residuos no peligrosos</i>					
A relleno sanitario: Oficinas y Sucursales	ton	1.549	1.230	1.467	1.335

## Materiales

## Chile:

Aspecto	Métrica	2022	2023	2024	2025
Consumo de papel	ton	100	103	85	83

Materiales recuperados y reciclados	Métrica	2023	2024	2025
Papel y cartón	ton	9,7	9,9 <sup>83</sup>	8,1
Plástico	ton	0,5	0,6	0,3
Vidrio	ton	0,7	1,03	2,06
Aluminio	Ton	0,8	0,14	0,86
Orgánico	ton	7,5	9,5	7,0
Otros	ton	0	0	0

## Colombia:

Aspecto	Métrica	2022	2023	2024 <sup>84</sup>	2025
Consumo de papel	ton	92	71	16	13

82 Residuos no peligrosos destinados a relleno sanitario fueron estimados a partir de campañas y muestreos internos realizados, se realiza reajuste por mejoras en la metodología de levantamiento. Información de residuos valorizados respaldada por certificados entregados por los gestores.

83 Considera disposición de revistas de papel

84 La baja en el consumo de papel en Itaú Colombia es debido a los procesos de digitalización.



# Capítulo 06 Social



NCG 461 5.1.1.

La gestión social del Banco se centra en el desarrollo de sus equipos, la relación responsable con proveedores y la contribución a las comunidades donde opera. Estas materias forman parte de los temas materiales identificados y se gestionan mediante políticas, indicadores y mecanismos de seguimiento alineados con la estrategia y el marco de gobernanza. Este capítulo presenta los principales avances del período en capital humano, diversidad, derechos humanos y vinculación con el entorno.

En Itaú Chile, la dimensión social es un habilitador estratégico para la sostenibilidad del negocio. Nuestra gestión de personas, diversidad, desarrollo, salud, derechos humanos y contribución a la sociedad busca fortalecer una cultura organizacional sólida, atraer y desarrollar talento diverso, mitigar riesgos operacionales y sociales, y generar valor compartido para nuestros grupos de interés. Este enfoque se integra de manera transversal a la estrategia del Banco, reconociendo que el bienestar, la inclusión y el desarrollo de las personas son factores críticos para la resiliencia, la competitividad y la consolidación de un impacto social significativo y perdurable.

## 6.1. Nuestros equipos

**En Itaú Chile fomentamos una cultura diversa e inclusiva, integrada por colaboradores con distintas trayectorias y perfiles. Además, ofrecemos diversas modalidades de trabajo y contrato que se adaptan a sus necesidades.**

A continuación, presentamos los principales datos demográficos<sup>85</sup>:

### Total de empleados por tipo de cargo y género<sup>86</sup>

Itaú Chile	2025					2024					2023				
	H		M		T	H		M		T	H		M		T
	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°
<b>Alta Gerencia</b>	10	91%	1	9%	11	9	90%	1	10%	10	10	91%	1	9%	11
<b>Gerencia</b>	133	66%	69	34%	202	137	68%	65	32%	202	133	68%	62	32%	195
<b>Jefatura</b>	325	57%	244	43%	569	308	56%	241	44%	549	303	54%	254	46%	557
<b>Fuerza de venta</b>	58	29%	144	71%	202	65	28%	170	72%	235	64	28%	165	72%	229
<b>Administrativo</b>	371	44%	464	56%	835	377	45%	470	55%	847	344	43%	453	57%	797
<b>Otros técnicos</b>	142	37%	239	63%	381	157	37%	268	63%	425	171	33%	343	67%	514
<b>Otros profesionales</b>	1.354	56%	1.075	44%	2.429	1.261	52%	1.152	48%	2.413	1.199	52%	1.092	48%	2.291
<b>Total</b>	<b>2.393</b>	<b>52%</b>	<b>2.236</b>	<b>48%</b>	<b>4.629</b>	<b>2.314</b>	<b>49%</b>	<b>2.367</b>	<b>51%</b>	<b>4.681</b>	<b>2.224</b>	<b>48%</b>	<b>2.370</b>	<b>52%</b>	<b>4.594</b>

Itaú Colombia	2025					2024					2023				
	H		M		T	H		M		T	H		M		T
	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°
<b>Alta Gerencia</b>	8	73%	3	27%	11	9	82%	2	18%	11	9	75%	3	25%	12
<b>Gerencia</b>	31	57%	23	43%	54	29	54%	25	46%	54	33	55%	27	45%	60
<b>Jefatura</b>	142	51%	139	49%	281	177	52%	164	48%	341	165	50%	167	50%	332
<b>Fuerza de venta</b>	192	37%	321	63%	513	221	40%	336	60%	557	225	40%	332	60%	557
<b>Administrativo</b>	103	39%	160	61%	263	127	39%	196	61%	323	133	39%	204	61%	337
<b>Otros técnicos</b>	28	45%	34	55%	62	34	45%	42	55%	76	41	48%	45	52%	86
<b>Otros profesionales</b>	381	53%	335	47%	716	417	51%	396	49%	813	422	53%	373	47%	795
<b>Total</b>	<b>885</b>	<b>47%</b>	<b>1.015</b>	<b>53%</b>	<b>1.900</b>	<b>1.014</b>	<b>47%</b>	<b>1.161</b>	<b>53%</b>	<b>2.175</b>	<b>1.028</b>	<b>47%</b>	<b>1.151</b>	<b>53%</b>	<b>2.179</b>

85 Para ver el total de empleados por: nacionalidad, edad, antigüedad separada por género y/o tipo de cargo, dirigirse a Anexos.

86 En Itaú Chile y en Itaú Colombia no contamos con la categoría laboral de operario o auxiliar.



**Total de personas en situación de discapacidad**

NCG 461  
5.1.5  
5.2.i  
5.2.ii  
5.2.iii  
5.2.iv

Itaú Chile	2025			2024			2023		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	0	1	1	0	1	1	0	0	0
Jefatura	2	1	3	2	1	3	1	2	3
Fuerza de venta	0	3	3	0	3	3	0	2	2
Administrativo	8	10	18	8	10	18	7	6	13
Otros técnicos	3	5	8	3	5	8	3	5	8
Otros profesionales	11	12	23	11	12	23	11	11	22
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>32</b>	<b>56</b>	<b>24</b>	<b>32</b>	<b>56</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>48</b>

**6.1.1. Modalidad de trabajo**

En Itaú Chile promovemos un modelo de trabajo flexible que busca potenciar la productividad y favorecer el bienestar de nuestros itubers.

**Total de empleados por tipo de contrato<sup>87</sup>**

Itaú Chile	2025						2024						2023					
	H		M		Total		H		M		Total		H		M		Total	
Tipo de contrato	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Contrato indefinido	2.320	97%	2.167	97%	4.487	97%	2.251	97%	52	2%	2.303	49%	26	1%	47	2%	73	2%
Contrato a plazo fijo	73	3%	69	3%	142	3%	62	3%	2.316	98%	2.378	51%	2.196	99%	2.325	98%	4.521	98%
<b>Total</b>	<b>2.393</b>	<b>100%</b>	<b>2.236</b>	<b>100%</b>	<b>4.629</b>	<b>100%</b>	<b>2.313</b>	<b>100%</b>	<b>2.368</b>	<b>100%</b>	<b>4.681</b>	<b>100%</b>	<b>2.222</b>	<b>100%</b>	<b>2.372</b>	<b>100%</b>	<b>4.594</b>	<b>100%</b>

Itaú Colombia	2025						2024						2023					
	H		M		Total		H		M		Total		H		M		Total	
Tipo de contrato	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Contrato indefinido	885	100%	1.015	100%	1.900	100%	1.014	100%	1.161	100%	2.175	100%	1.028	100%	1.151	100%	2.179	100%
Contrato a plazo fijo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>885</b>	<b>100%</b>	<b>1.015</b>	<b>100%</b>	<b>1.900</b>	<b>100%</b>	<b>1.014</b>	<b>100%</b>	<b>1.161</b>	<b>100%</b>	<b>2.175</b>	<b>100%</b>	<b>1.028</b>	<b>100%</b>	<b>1.151</b>	<b>100%</b>	<b>2.179</b>	<b>100%</b>

87 En Itaú Chile y en Itaú Colombia no contamos con trabajadores con contrato por obra, faena o a honorarios.



## Total de empleados por jornada

NCG 461 / 519 5.3

Itaú Chile	2025						2024						2023					
	H		M		Total		H		M		Total		H		M		Total	
Tipo de contrato	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Jornada ordinaria	2.348	98%	2.101	94%	4.449	96%	2.268	98%	2.235	94%	4.503	96%	2.186	98%	2.246	95%	4.432	96%
Jornada a tiempo parcial	45	2%	135	6%	180	4%	45	2%	133	6%	178	4%	36	2%	126	5%	162	4%
<b>Total</b>	<b>2.393</b>	<b>100%</b>	<b>2.236</b>	<b>100%</b>	<b>4.629</b>	<b>100%</b>	<b>2.313</b>	<b>100%</b>	<b>2.368</b>	<b>100%</b>	<b>4.681</b>	<b>100%</b>	<b>2.222</b>	<b>100%</b>	<b>2.372</b>	<b>100%</b>	<b>4.594</b>	<b>100%</b>

Itaú Colombia	2025						2024						2023					
	H		M		Total		H		M		Total		H		M		Total	
Tipo de contrato	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Jornada ordinaria	885	100%	1.015	100%	1.900	100%	1.014	100%	1.161	100%	2.175	100%	1.028	100%	1.151	100%	2.179	100%
Jornada a tiempo parcial	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>885</b>	<b>100%</b>	<b>1.015</b>	<b>100%</b>	<b>1.900</b>	<b>100%</b>	<b>1.014</b>	<b>100%</b>	<b>1.161</b>	<b>100%</b>	<b>2.175</b>	<b>100%</b>	<b>1.028</b>	<b>100%</b>	<b>1.151</b>	<b>100%</b>	<b>2.179</b>	<b>100%</b>





## Total de empleados por modalidad de trabajo

NCG 461 5.3<sup>88</sup>

Itaú Chile	2025						2024						2023					
	H		M		Total		H		M		Total		H		M		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Modalidad de trabajo</b>																		
<b>Teletrabajo total</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Teletrabajo parcial</b>	1.601	67%	1.123	50%	2.724	59%	1.539	67%	1.154	49%	2.693	58%	1.462	66%	1.128	48%	2.590	56%
<b>Total</b>	<b>1.601</b>	<b>67%</b>	<b>1.123</b>	<b>50%</b>	<b>2.724</b>	<b>59%</b>	<b>1.539</b>	<b>67%</b>	<b>1.154</b>	<b>49%</b>	<b>2.693</b>	<b>58%</b>	<b>1.462</b>	<b>66%</b>	<b>1.128</b>	<b>48%</b>	<b>2.590</b>	<b>56%</b>

Itaú Colombia	2025						2024						2023					
	H		M		Total		H		M		Total		H		M		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Modalidad de trabajo</b>																		
<b>Teletrabajo total</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Teletrabajo parcial</b>	708	80%	748	74%	1.456	77%	713	70%	768	66%	1.481	68%	794	77%	802	70%	1.596	73%
<b>Total</b>	<b>708</b>	<b>80%</b>	<b>748</b>	<b>74%</b>	<b>1.456</b>	<b>77%</b>	<b>713</b>	<b>70%</b>	<b>768</b>	<b>66%</b>	<b>1.481</b>	<b>68%</b>	<b>794</b>	<b>77%</b>	<b>802</b>	<b>70%</b>	<b>1.596</b>	<b>73%</b>

## Pactos de adaptabilidad laboral

Itaú Chile <sup>89</sup>	2025						2024						2023					
	H		M		Total		H		M		Total		H		M		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Trabajadores con pactos de adaptabilidad por responsabilidades laborales</b>	7	0,3%	10	0,4%	17	0,4%	5	0,2%	9	0,4%	14	0,3%	0	0%	0	0%	0	0%

88 En Itaú Chile y en Itaú Colombia no contamos con trabajadores adscritos a un pacto de adaptabilidad laboral con bandas horarias por cuidado de niños o niñas menores de 12 años.

89 En Itaú Colombia no contamos con trabajadores adscritos a un pacto de adaptabilidad por responsabilidades familiares.

## 6.2. Diversidad, Equidad e Inclusión

NCG 461  
3.1.vi  
3.1.vii  
IT 11

La Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en Itaú Chile es un pilar estratégico de la gestión de personas y de la cultura organizacional. Nuestro enfoque se operacionaliza mediante políticas, procesos formales y comunidades internas, con una gobernanza definida que permite gestionar riesgos de discriminación, reducir brechas estructurales y potenciar el desarrollo del talento.

Reconocemos la diversidad de capacidades, conocimientos, trayectorias, condiciones y perspectivas como un habilitador clave para el desarrollo organizacional y la correcta toma de decisiones. Promovemos la equidad, prevenimos sesgos y garantizamos la igualdad de oportunidades.

### 6.2.1. Política de Diversidad e Inclusión

La Política de Diversidad e Inclusión, promueve la igualdad de oportunidades, la eliminación de sesgos y la valoración de las diferencias. Es actualizada anualmente y en su aprobación participa el Directorio de Itaú Chile. Mientras que la Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad es responsable de definir lineamientos ASG e impulsar su integración transversal en la estrategia, la cultura y las prácticas del Banco.

### 6.2.2. Pilares de gestión DEI

Nuestro enfoque DEI se estructura en tres pilares estratégicos que permiten abordar de manera integral las principales brechas y oportunidades de inclusión dentro del Banco. Estos son:

#### 1. Equidad de género

Avanzamos en equidad de género mediante la construcción de un enfoque de impacto sistémico, dentro y fuera de Itaú, que reconoce que la reducción de brechas requiere apoyo transversal, sin distinción de género, conectando con la sociedad e impulsando el rol del liderazgo masculino como promotor de la equidad. Este enfoque se materializa en el Ecosistema TODAS<sup>90</sup>.

**Meta:** 45% a 50% de mujeres en posiciones de liderazgo<sup>92</sup>.

#### 2. Diversidad LGBT+

Promovemos espacios seguros e inclusivos para todos los talentos, acogiendo la diversidad de género y sexualidad.

**Meta:** Ser reconocidos como el mejor lugar para trabajar para talento LGBT+.

#### 3. Inclusión de personas en situación de discapacidad

Fomentamos contar con espacios seguros y acogedores para personas con distintos tipos de discapacidad, promoviendo oportunidades laborales mediante ajustes de puestos de trabajo.

**Meta:** Contar con 2% de empleados en situación de discapacidad.

### Comunidades internas

Cada pilar cuenta con una comunidad propia integrada por colaboradores que impulsan acciones, articulan iniciativas y generan aprendizajes colectivos para promover la inclusión. Estos espacios colaborativos funcionan como redes de apoyo que facilitan la sensibilización, el desarrollo y el acompañamiento, contribuyendo a una transformación cultural coherente con la estrategia, la operación y la experiencia de las personas.



**La comunidad iElla promueve la equidad de género. Se conformó en Chile en 2020 y cuenta actualmente con 554 miembros y 43 facilitadoras. En Colombia, fue creada en 2023 y suma 1.004 miembros y 12 facilitadoras.**



**La comunidad Soy como Soy, impulsa la inclusión LGBT+. Se conformó en Chile en 2022 y cuenta con 56 miembros y 168 aliados. En Colombia, se creó en 2024 y tiene 15 miembros y 30 aliados.**



**La comunidad Ituvoz promueve la inclusión de personas en situación de discapacidad. Se conformó en 2025 en Chile y cuenta con 16 miembros y 110 aliados. En Colombia, su lanzamiento está planificado para 2027.**

90 Para más información, consultar capítulo 6.3 Ecosistema TODAS.

91 Comprende cargos de gerencia, subgerencia, jefatura y supervisión.

## Principales líneas de trabajo de nuestras comunidades



### Comunidad iElla

Durante 2025, la comunidad iElla impulsó 12 eventos en Chile y 12 en Colombia. En Chile, concentró sus esfuerzos en:

**Estrategia transversal:** implementación del rol de aliados iElla para integrar el liderazgo masculino como promotores de equidad

**Expansión y vínculo internacional:** articulación con facilitadoras de iElla Colombia y apertura de inscripciones para colaboradoras en Nueva York y Perú.

→ **Workshops y eventos formativos:** fortalecimiento del liderazgo/empoderamiento femenino y del rol transformador de la comunidad en equipos y espacios de Itaú:

- 2 workshops para facilitadoras (storytelling, gestión de IA para la facilitación).
- 3 workshops para la comunidad interna de Itaú Chile (IA y mujeres, cuerpo/estética/presión social, maternidad y no maternidad/decisiones/estigmas).
- Participación en Women Economic Forum.
- Conversatorio Día Internacional de la Mujer (abierto a todo Itaú Chile, participación del comité y plana ejecutivos).

- 3 workshops formativos para aliados iElla.
- Capacitación Copilot iElla
- Encuentro facilitadoras Chile-Colombia.

En **Itaú Colombia**, puso el foco en:

- Programa de salud mental para mujeres.
- Sensibilización sobre política de acoso y/o hostigamiento sexual en el trabajo.
- Reconocimiento AEQUALES (Ranking PAR).
- Sello de la Superintendencia Financiera por el programa de educación financiera para iElla.



Soy como Soy

### Comunidad "Soy como soy"

Durante 2025, la comunidad Soy como Soy impulsó 6 eventos en Chile y 10 en Colombia.

En Chile concentró su trabajo en:

- Mantener a Itaú entre las mejores empresas para personas LGBTQ+ en Chile (Certificación Equidad CL).
- Mantener la categoría A de empresa líder en diversidad sexual según Pride Connection.
- Mantener y fortalecer el reconocimiento en Great Place to Work (GPTW) como uno de los mejores lugares para trabajar para personas LGBTQ+.
- Sostener el rol de empresa mentora en la red interempresas de Pride Connection.
- Continuar apalancando la estrategia DEI de Itaú
- Conformar la gobernanza de la comunidad Soy como Soy.
- Eventos realizados:
  - Charla de Lenguaje Inclusivo LGBTQ+.
  - Conversatorio Voces del Orgullo.
  - Encuentro de aliados SoyComoSoy.
  - Planificación 2025 (miembros y aliados).
  - Retrospectiva SoyComoSoy (miembros y aliados).

→ Sede de encuentro interempresas Pride Connection (marketing y marca empleadora inclusiva).

En **Colombia**, puso el foco en:

- Programa de salud mental para población LGBTQ+, dirigido específicamente a los integrantes de la comunidad Soy como Soy.
- Activación de línea salvavidas para apoyo psicológico.
- Charlas de inclusión.
- Divulgación de beneficios extendidos.
- Vinculación a Pride Connection.
- Activación de canales de apoyo psicológico en alianza con la Fundación Sergio Urrego, mediante una malla formativa enfocada en salud mental como eje para el cuidado y la protección de los derechos humanos.





## Comunidad ItuVoz

Durante 2025, la comunidad ItuVoz impulsó 6 eventos.

En Chile, concentró su gestión en:

- Creación formal de la comunidad ItuVoz.
- Capacitación en normativa de discapacidad y lenguaje inclusivo.
- Acompañamiento en la obtención de credencial de discapacidad.
- Levantamiento e implementación de ajustes razonables para igualdad de condiciones laborales.
- Plan de evacuación inclusiva: sillas de evacuación, capacitación de 50 líderes inclusivos.
- Accesibilidad de información: adecuaciones IOX, publicaciones en LinkedIn accesibles para discapacidad visual.
- Participación en Expo inclusión: atracción y valoración de talento diverso.
- Eventos realizados:
  - 6 capacitaciones sobre el canal de comunicación. Gestores Conectados realizado por distintas gerencias.
  - 1 capacitación en reunión ampliada del Área de Operaciones.
  - 3 mesas de trabajo sobre experiencia inclusiva de clientes.

Si bien en **Itaú Colombia** aún no se ha conformado la comunidad ItuVoz, hemos avanzado en iniciativas de inclusión para personas con discapacidad. Durante el año realizamos un diagnóstico para identificar oportunidades y potenciales barreras en la vinculación de personas con discapacidad en entornos laborales. Además, se desarrolló un curso de comunicación incluyente para la red de oficinas, alcanzando un avance del 71%.



# Incluir es transformar

## 6.2.3. Procesos para reducir las barreras a la diversidad

En Itaú Chile implementamos procesos estructurados de atracción y selección orientados a reducir barreras a la diversidad y asegurar igualdad de oportunidades a lo largo de todo el ciclo de ingreso de talento. Este enfoque considera la definición de perfiles basada en competencias, la publicación de vacantes libres de sesgos, mecanismos de postulación que permiten identificar oportunamente necesidades de ajustes razonables y evaluaciones objetivas que incorporan múltiples miradas para mitigar sesgos.

Asimismo, promovemos activamente la participación de mujeres en los procesos de selección —especialmente en roles de liderazgo y posiciones STEM—, complementando estos mecanismos con instancias formativas dirigidas a líderes y gestores, y con acciones de sensibilización que refuerzan una cultura organizacional inclusiva, basada en el respeto, la diversidad y la integración de distintos puntos de vista.

### Prácticas operativas para una contratación inclusiva y libre de sesgos

Para promover y resguardar la diversidad en los procesos de contratación, Itaú Chile cuenta con prácticas operativas y lineamientos formales que se aplican a lo largo de todo el ciclo de atracción y selección de talento. Estas prácticas buscan mitigar sesgos, asegurar evaluaciones objetivas y promover la igualdad de oportunidades, con especial foco en la participación de mujeres, el acceso a roles de liderazgo y la incorporación de talento diverso en áreas críticas del negocio:

- **Participación de mujeres en procesos de selección:** Promovemos activamente la participación de mujeres en los procesos de selección, incorporando este criterio de manera transversal en las búsquedas, con el objetivo de avanzar en equidad de género y reducir brechas estructurales en el acceso a oportunidades laborales.
- **Evaluaciones con múltiples miradas (entrevistas cruzadas):** Incorporamos entrevistas cruzadas como parte de los procesos de selección, permitiendo evaluar a los candidatos desde distintas perspectivas y fortalecer la objetividad en la toma de decisiones, lo que contribuye a mitigar sesgos y favorecer el ingreso de talento diverso.

- **Mujeres en ternas para roles de liderazgo:** Promovemos la presentación de perfiles de mujeres en las ternas finales de procesos de contratación para cargos de liderazgo, fomentando su participación en todas las etapas del proceso y reforzando el compromiso con la conformación de equipos diversos en espacios de toma de decisión.
- **Formación de gestores para la mitigación de sesgos:** El equipo de Diversidad e Inclusión realiza capacitaciones periódicas dirigidas a gestores y líderes de equipo, orientadas a identificar y mitigar sesgos en los procesos de selección, así como a fortalecer principios de objetividad, equidad e inclusividad en la gestión de personas.
- **Sensibilización y cultura organizacional inclusiva:** Este enfoque se complementa con acciones de sensibilización, como cápsulas formativas y contenidos internos, y con la inducción corporativa obligatoria “Itaú te da la bienvenida”, que refuerza la importancia de la diversidad e inclusión desde el ingreso de nuevas personas al Banco, promoviendo una cultura organizacional libre de sesgos y discriminación.

- **Atracción de talento femenino en roles STEM<sup>92</sup>:** En los procesos de ingreso a posiciones STEM, priorizamos la conformación de ternas que incluyan mujeres egresadas de estas carreras, promoviendo su desarrollo profesional y aportando diversidad de perspectivas y habilidades en equipos técnicos y especializados.
- **Participación en ferias de diversidad e inclusión:** buscamos posicionarnos como una marca que acompaña y promueve la inclusión laboral. Nuestra participación en ferias laborales de inclusión responde a un compromiso activo por generar oportunidades reales para personas en situación de discapacidad, derribar barreras de acceso al empleo y fortalecer un ecosistema laboral donde cada persona pueda desplegar su talento.

NCG 461

3.1.vi

3.2.ix.b

## 6.2.4. Capacitaciones en Diversidad, Equidad e Inclusión

Las capacitaciones en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) son una herramienta clave para consolidar nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades. Estas instancias se diseñan considerando las particularidades de cada país y abordan temas como sesgos inconscientes, accesibilidad y respeto por los derechos humanos, contribuyendo a una cultura organizacional más inclusiva.

### Chile

#### Indicadores de participación

- **Número total de horas de capacitación:** 1.394
- **Número de participantes:** 737 personas

#### Principales temáticas abordadas

Las capacitaciones desarrolladas durante el período reportado abordaron, entre otras, las siguientes materias:

- Diversidad e inclusión.
- Discapacidad e inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Lenguaje inclusivo con personas con discapacidad.
- Storytelling para la facilitación de comunidades de equidad de género.
- Gestión de Inteligencia Artificial para la facilitación.
- Sesgos en brechas de género.
- Cuerpo, estética y presión social.
- Maternidad y no maternidad: decisiones y estigmas.
- Sesgos inconscientes en diversidad.
- Lenguaje inclusivo LGBT+.

#### Alianzas y articulación externa

Las iniciativas formativas en Chile se desarrollaron en articulación con organizaciones especializadas, a las cuales adherimos y usamos sus principios como guía y herramientas para medir el avance, destacando:

- **Equidad de género**
  - Women Empowerment Principes (UN Women y Global Compact).
  - Women Economic Forum.
- **Diversidad LGBTIQ+**
  - Pride Connection Chile.
  - Human Rights Campaign (Equidad CL).
- **Discapacidad**
  - Fundación Luz.
  - Fundación Miradas Compartidas.
  - Expo Inclusión.

### Colombia

#### Indicadores de participación

- **Número de horas de capacitación durante 2025:** Más de 36 horas de formación, adicionales al curso virtual obligatorio sobre acoso y hostigamiento en ambientes de trabajo.
- **Número de participantes:** 1.954 itubers impactados, que asistieron al menos a una capacitación.

#### Principales temáticas abordadas

Las capacitaciones realizadas en Colombia abordaron, entre otras, las siguientes temáticas:

- Salud mental para mujeres y población LGBT+.
- Balance vida-trabajo.
- Champions versus haters de la DEI.
- Corresponsabilidad familiar.
- Liderazgo femenino.
- Rol de la mujer en el mundo corporativo.
- Empoderamiento femenino.
- Comunicación inclusiva y no sexista.
- Corresponsabilidad individual en la inclusión de poblaciones diversas.

#### Alianzas y articulación externa

Durante 2025, las iniciativas formativas se desarrollaron en colaboración con las siguientes organizaciones:

- **Equidad de género:** ACDI/VOCA.
- **Diversidad LGBT+:** AEQUALES y Fundación Sergio Urrego.
- **Discapacidad:** Best Buddies, en el marco del diagnóstico para personas con discapacidad.

## 6.2.5. Equidad salarial

En Itaú Chile promovemos la meritocracia y la equidad salarial como principios transversales en los procesos de atracción, evaluación, desarrollo y remuneración, asegurando que trabajos de igual valor reciban igual remuneración, sin distinción de género.

### Enfoque

En línea con la Política de Diversidad e Inclusión, gestionamos nuestras compensaciones mediante un modelo estructurado de remuneraciones, basado en escalas definidas por cargo y área, cuya aplicación es transversal a toda la organización y no considera variables de género.

Este modelo se sustenta en estudios de mercado actualizados anualmente, lo que permite resguardar de manera simultánea la equidad interna y la competitividad externa de las remuneraciones.

La metodología de compensaciones incorpora la diversidad de roles, niveles de responsabilidad, experiencia técnica y ámbitos de negocio, permitiendo una gestión diferenciada por familias de cargos y género.

A través de este enfoque, podemos identificar eventuales brechas salariales y, cuando corresponde, activar planes de acción destinados a subsanarlas.

En esta línea, en Itaú Chile hemos definidos metas y planes específicos orientados a fortalecer la equidad salarial, entre los que destacan:

- **Cobertura de Vacantes Gerenciales:** iniciativa que busca asegurar que en la terna final de una búsqueda para cargos gerenciales exista al menos una candidata mujer.
- **Bono Gestión Íntegro:** mecanismo orientado a evitar descuentos o pagos proporcionales por ausencias asociadas a licencias médicas por embarazo, tanto pre como postnatal.

### Brecha salarial

Ratio del salario Banco Itaú Chile respecto del salario mínimo en el país (\$) <sup>93</sup>:

	2023	2024	2025
<b>Salario inicial o mínimo de los trabajadores propios.</b>	\$875.227	\$910.000	\$950.000
<b>Salario mínimo legal (cierre año) en moneda local.</b>	\$460.000	\$500.000	\$510.636
<b>Salario mínimo legal (al cierre del año) en USD.</b>	\$520	\$503	\$567
<b>Ratio del salario de entrada con respecto al mínimo local en moneda local.</b>	1,9	1,84	1,86

### Media de brecha salarial por sexo y categoría de funciones en Itaú Chile

Categoría de cargo	Media de brecha salarial (%)
<b>Alta gerencia</b>	103%
<b>Gerencia</b>	86%
<b>Jefatura</b>	86%
<b>Fuerza de venta</b>	101%
<b>Administrativos</b>	90%
<b>Otros profesionales</b>	89%
<b>Otros técnicos</b>	89%

### Mediana de brecha salarial por sexo y categoría de funciones en Itaú Chile

Categoría de cargo	Mediana de brecha salarial (%)
<b>Alta gerencia</b>	104%
<b>Gerencia</b>	93%
<b>Jefatura</b>	85%
<b>Fuerza de venta</b>	104%
<b>Administrativos</b>	92%
<b>Otros profesionales</b>	87%
<b>Otros técnicos</b>	95%

## 6.2.6. No discriminación y acoso

En Itaú Chile contamos con diversos medios de información y sensibilización respecto de la generación de espacios de trabajo seguros y libres de discriminación. Para tales efectos establecemos directrices en nuestro Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, Código de Ética y Conducta, Guía de Orientación sobre Acoso y discriminación en las Relaciones Laborales, entre otros.

Adicionalmente, contamos con canales de denuncia, los que son públicos y están disponibles permanentemente para abordar denuncias de colaboradores y otros grupos de interés.

Disponemos de canales de denuncia públicos y permanentemente accesibles, habilitados para recibir, gestionar y dar seguimiento a situaciones que vulneren estos estándares<sup>94</sup>.

### Capacitaciones

En el marco de la Ley Karin y a un año de su entrada en vigor, el Banco ha dado cumplimiento a las capacitaciones que instruye la referida Ley. Adicionalmente ha realizado capacitaciones focalizadas en sucursales y a gestores, conversatorios (podcast) y cápsulas informativas mediante material audiovisual.

En las aludidas instancias se ha conversado sobre el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como sobre el procedimiento de investigación y sanción aplicable a estas conductas.

A la fecha, el 100% de nuestros colaboradores en Itaú Chile ha sido capacitado en materias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. En Itaú Colombia, hemos alcanzado un avance del 56%.

### Denuncias

En Itaú Chile recibimos 14 casos de Ley Karin, que corresponden -indistintamente- a situaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. En virtud del principio de confidencialidad y reserva de la aludida Ley, con el objeto de resguardar la identidad de las personas involucradas y evitar su eventual identificación indirecta, ello atendido el bajo número de casos reportados, en esta oportunidad se ha omitido el desglose específico por sexo y la entidad que tramitó la denuncia.

Todas las denuncias realizadas bajo el marco de la denominada Ley Karin han sido tramitadas correctamente. Durante el año 2025, Itaú Chile no recibió multas por parte de la autoridad administrativa respecto de la gestión o tramitación de estas denuncias.

Por su parte, en cuanto a **Itaú Colombia**, durante 2025 se presentaron cinco denuncias por acoso laboral y una por acoso sexual, todas ingresadas a través de los canales formales del Banco. Cada caso fue gestionado conforme al procedimiento legal vigente y a las directrices internas, mediante la intervención del Comité de Convivencia Laboral. En el caso de la denuncia por acoso sexual, la persona denunciante desistió una vez iniciada la investigación. En ninguno de los casos se acreditaron las conductas denunciadas; no obstante, se emitieron recomendaciones orientadas a fortalecer el relacionamiento entre las partes involucradas.

**En relación con temas de discriminación en Itaú Colombia no se han recibido casos asociados a esta temática. Respecto de Banco Itaú Chile no existen condenas al respecto.**



## 6.3. Ecosistema TODAS

IT 13

IT 18

Diseñamos una solución sistémica y multidisciplinaria para impulsar el desarrollo de talento femenino, con impacto a corto, mediano y largo plazo. El Ecosistema TODAS busca acelerar el liderazgo de mujeres dentro del Banco y, al mismo tiempo, generar un efecto transformador en la sociedad mediante alianzas estratégicas con instituciones educativas y sociales, consolidándonos como un referente en inclusión y diversidad

**Más de 1.000 mujeres beneficiadas: Mujeres itubers, madres, parejas, hermanas e hijas itubers, clientas, mujeres de distintas fundaciones, estudiantes de universidades en alianza y hombres aliados.**

Este ecosistema ha tenido un impacto positivo en términos de reputación, orgullo de pertenecer y posicionamiento como marca empleadora, lo que se refleja en reconocimientos externos que avalan nuestra gestión. Agregar logos de algunos o poner página a dónde se refieren.

A nivel interno este 2025, el ecosistema se traduce en logros concretos:

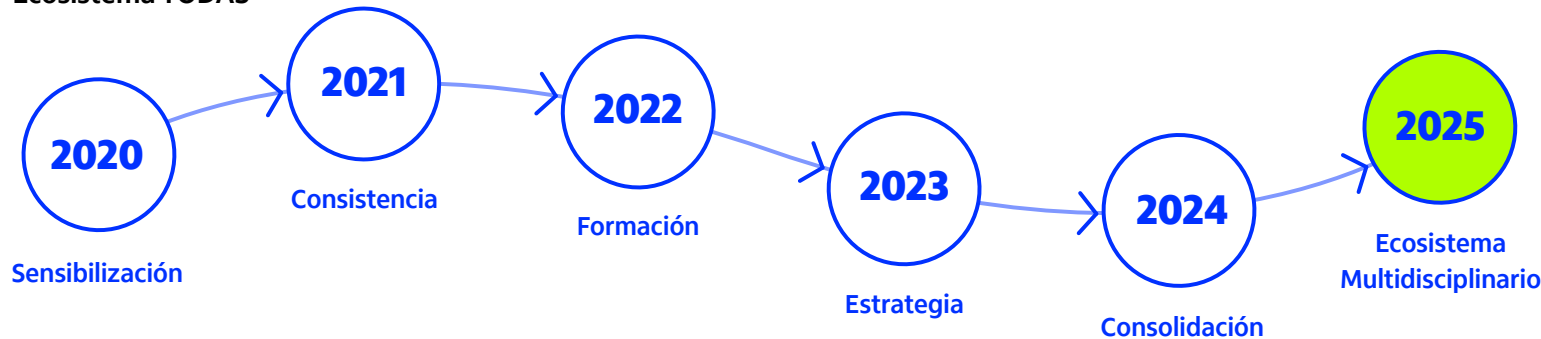
- Hemos mantenido de manera sostenida un 40% de mujeres en roles de liderazgo.
- Incrementamos la participación femenina en la plana ejecutiva del 26% en 2021 al 41% en 2025.
- Hoy el 60% de la movilidad interna en la plana ejecutiva corresponde a mujeres, evidenciando que el talento femenino no solo se incorpora, sino que progresa y asume mayores responsabilidades.

En definitiva, el Ecosistema de Mujeres genera un impacto estratégico en múltiples dimensiones: fortalece nuestra cultura interna, refuerza nuestra reputación externa y nos conecta con la sociedad desde una perspectiva de equidad, diversidad y sostenibilidad.

Los desafíos próximos se enfocan en mantener TODAS como un sistema vivo, capaz de adaptarse a nuevas realidades sociales y organizacionales de manera constante, asegurando que las políticas y programas de equidad de género estén integrados en la estrategia del Banco y no se generen como iniciativas aisladas.



### Ecosistema TODAS



**Asimismo, esperamos extender el alcance social: continuar conectando el ecosistema con clientes, familias y comunidades educativas, de modo que trascienda lo interno, convirtiéndonos en un referente regional en equidad y diversidad.**

## 6.3.1. Ciclo de vida del Ecosistema TODAS



### Iniciativas con foco en la infancia y adolescencia

#### Niñas STEM

En la búsqueda de encantar y acercar al mundo de la tecnología y la ciencia a niñas y jóvenes, realizamos una nueva versión de nuestro programa Niñas STEM, dirigido a hijas de itubers, niñas de la Fundación Itaú e hijas de nuestros clientes, con participación en Technovation Girls (para niñas de 13 a 17 años) y dos instancias de Taller Scratch en Familia (para niñas de 7 a 12 años).

Durante 2025 logramos ocupar el 100% de las becas disponibles, por lo que trabajamos en identificar oportunidades de mejora para aumentar la participación y el impacto del programa. Para 2026 se implementarán las siguientes acciones:

- **Ampliación de cohortes:** Actualmente el programa contempla cohorte Junior, para niñas de 13 a 17 años. A partir del 2026, se incorporará una nueva cohorte, Beginners, dirigido a niñas entre 8 y 12 años. Esto con el objetivo de despertar el interés por la ciencia y la tecnología desde edades más tempranas.
- **Cupo total 2026:** habrá una redistribución de cupos considerando la nueva cohorte, quedando 140 becas para cohorte Junior y 60 becas para cohorte Beginners.
- **Mayor participación de voluntarios internos:** Se fortalecerá la vinculación con los itubers, incentivando su participación como Mentores y voluntarios en proyectos, y Jueces en instancias de evaluación y cierre.

Algunos datos de Niñas STEM:

**146**  
Beneficiarias

**100%**  
Mujeres

**60 hrs**  
de capacitación

**54,41%**  
Tasa de aprobación

**100%**  
NPS

**Alcance**  
Impacto externo: hijas y familiares de clientes  
Impacto Interno: hijas de itubers

**% de continuidad académica**  
Aún no han pasado niñas de 17 años por el programa, por lo que no contamos con la data.

**Área de Aprendizaje y Gestión de Talentos**  
Área de Gestión



## Iniciativas para etapa universitaria: Alianzas con Universidades

En Itaú Chile nos comprometemos activamente con aportar en la educación y el desarrollo de estudiantes de carreras STEM, sea con foco en aumentar la participación femenina en estas áreas o de potenciar la innovación entre los estudiantes. Itaú Chile cuenta con numerosas iniciativas que buscan un desarrollo integral de las y los estudiantes y con sentido de realidad profesional para quienes participen.

### Universidades en convenio durante 2025

Universidad	Región	Inicio Convenio	Fin Convenio
<b>Pontificia Universidad Católica de Chile</b> (PUC)	RM	2018	2027
<b>Universidad de Chile</b> (UCH)	RM	2023	2027
<b>Universidad Adolfo Ibáñez</b> (UAI)	RM	2025	2029
<b>Universidad de Santiago de Chile</b> (USACH)	RM	2025	2028
<b>Universidad de Concepción</b> (U de C)	Concepción	2025	2029

## Iniciativas realizadas junto a universidades en 2025:

### Capstone

Esta iniciativa corresponde a nuestra participación el curso del Instituto de Ingeniería Matemática y Computacional de la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC), el cual tiene duración de un semestre y aplica para las carreras de Ingeniería Civil Matemática y Computacional, Ingeniería Civil de Industrias, Diploma en Ingeniería Matemática y licenciatura en Ingeniería en Ciencia de Datos.

En esta iniciativa los estudiantes trabajan conjunto con especialistas del Banco, enfrentando desafíos reales que requieren aplicar conocimientos teóricos, desarrollar habilidades prácticas y fortalecer su capacidad de análisis y resolución de problemas.

**Dentro de la iniciativa de Capstone, hemos implementado más de 30 proyectos. Se han abordado temáticas como ciberseguridad, machine learning, gestión de riesgo, innovación y transformación digital.**

Capstone busca brindar a los estudiantes una experiencia formativa que los prepare para enfrentar retos profesionales futuros, promoviendo el desarrollo de habilidades técnicas, analíticas y de trabajo en equipo.

La iniciativa forma parte de las acciones de vinculación entre Itaú Chile y la PUC orientadas a fortalecer la formación académica y profesional de los estudiantes, especialmente en carreras de ingeniería civil e industrial.

### Intervenciones en aula

Esta iniciativa está dirigida principalmente a estudiantes de Ingeniería Civil e Industrial de nuestras universidades en convenio. Las intervenciones en aula son sesiones en clase donde equipos especializados de Itaú Chile exponen sobre temas de su conocimiento. Entre ellos educación financiera, finanzas corporativas, modelos predictivos, innovación, por mencionar algunos. los cuales se relacionan directamente con los contenidos teóricos que los estudiantes están aprendiendo en sus asignaturas.

#### Número de intervenciones por Universidad:

- Pontificia Universidad Católica de Chile: 19.
- Universidad de Chile: 5.
- Universidad Adolfo Ibáñez: 3.
- Universidad de Santiago: 3.
- Universidad de Concepción: Nuestra alianza comenzó en el segundo semestre por lo que hemos estado junto con la universidad identificando iniciativas e impacto para proyectos 2026.



### Trading Challenge

Esta iniciativa se desarrolla en conjunto a las asignaturas de finanzas de la PUC y la Universidad de mediante un concurso con tecnología de punta, como plataforma Bloomberg, y datos estándar de la industria. Estas instancias cuentan con la presencia de mentores de nuestro Banco, generando espacios de charlas teóricas donde comparten su experiencia y conocimientos sobre el funcionamiento de áreas como Tesorería y Market Making.

El Trading Challenge se lleva a cabo en los laboratorios de finanzas, donde los estudiantes llevan a cabo un análisis financiero y gestión de portafolios, simulando operaciones en mercados reales. Los equipos que participan reciben un capital virtual y operan exclusivamente con acciones del índice Bloomberg World Large, Mid & Small Cap, enfrentando restricciones y desafíos similares a los que se viven en el mundo profesional.

#### Número de finalistas por Universidad:

- Pontificia Universidad Católica de Chile: 55 alumnos.
- Universidad de Chile: 20 alumnos.

### Programa Mujeres STEM

Nuestra convicción constante en el talento joven y la diversidad nos llevó a desarrollar una iniciativa transversal junto a la Universidad Católica, buscando impactar y apoyar en el desarrollo transversal de las estudiantes Mujeres STEM en toda su época estudiantil.

#### El programa está compuesto por las siguientes iniciativas:

- Becas de pregrado:** generamos compromiso con el apoyo de mantención a 5 mujeres de carreras STEM apoyándola a nivel monetario para poder facilitar la continuidad de estudios. Además, adquirimos con ellas un compromiso especial abordando e invitándolas de manera especial a las diferentes actividades que vinculan a Itaú Chile con la PUC.
- Becas de postgrado e investigaciones:** entregamos financiamiento de becas de doctorado, investigación de género, mentorías y talleres para aumentar la representación femenina en estos espacios.
- Mentoring Mujeres STEM:** nuestras colaboradoras participan activamente en el desarrollo de esta iniciativa, donde se desempeñan como mentoras de estudiantes de carreras STEM, cuyo propósito es acompañarlas y orientarlas en su próximo desarrollo laboral.
- The Bridge:** realizamos una donación para que 9 estudiantes participen en experiencias de inmersión en Silicon Valley y Boston, fortaleciendo redes y competencias en emprendimiento e innovación.
- Incorporación mujeres STEM a Itaú Chile:** tenemos un compromiso especial en el apoyo de la inserción laboral de las mujeres STEM, y buscamos acercar ese talento Itaú Chile, generando espacios para que conozcan el rubro financiero. Desde el 2024 hasta finales de 2025, hemos incorporado al Banco a 12 mujeres STEM en diferentes áreas de nuestro Banco, manteniendo el compromiso y buscando seguir dando los espacios para ellas.

**Este 2025, fueron 15 las colaboradoras que participaron en Mentoring Mujeres STEM.**



## Company Day

Un Company Day es una jornada organizada por una empresa dirigida principalmente a estudiantes universitarios o jóvenes talentos, con el objetivo de acercarlos al mundo laboral y mostrarles de manera vivencial cómo es la cultura, los valores y el funcionamiento interno de la organización. Este año realizamos más de 7 Company Days donde tuvimos participación de más de 120 alumnos de carreras de ingeniería. Los estudiantes participaron de diferentes charlas y recorridos por el banco según las áreas según sus especialidades e intereses.

Un Company Day en Itaú Chile tiene las principales características:

- **Experiencia inmersiva:** Los participantes visitan nuestras oficinas, recorren distintas áreas y asisten a charlas impartidas por expertos y líderes de la organización.
- **Conexión directa:** Permite a los estudiantes interactuar con colaboradores, conocer casos reales y entender el impacto de su futura profesión en la industria financiera.
- **Reclutamiento y marca empleadora:** Es una instancia estratégica para identificar talento, fortalecer el vínculo con universidades y posicionar al Banco como un empleador atractivo.
- **Actividades variadas:** Incluye dinámicas grupales, talleres, recorridos guiados, networking y, en algunos casos, evaluaciones grupales para avanzar en procesos de selección.

Impactos y beneficios de Company Day en Itaú Chile:

- **Fortalece la cultura organizacional:** Fomenta el sentido de pertenencia y la integración entre colaboradores y futuros talentos.
- **Motiva y reconoce:** Los asistentes se sienten valorados y motivados al conocer de cerca la empresa y sus oportunidades.
- **Refuerza la identidad corporativa:** Comunica de forma vivencial la visión y los valores de la organización.
- **Desarrolla lazos personales y profesionales:** Facilita el networking y la creación de vínculos entre estudiantes y profesionales de Itaú Chile.

## Curso Innovación PUC

El curso de Innovación y Emprendimiento es una asignatura estratégica de la Pontificia Universidad Católica de Chile, dirigida principalmente a estudiantes de ingeniería. En el marco del curso, Itaú Chile plantea problemáticas sociales concretas, que los estudiantes abordan mediante el desarrollo de propuestas de emprendimiento e innovación. La participación es voluntaria y está abierta a alumnos de pregrado de Ingeniería Civil.

**Durante el año 2025 aproximadamente 1.000 alumnos divididos en dos semestres participan en el curso de innovación. En total son aproximadamente 70 equipos por semestre, de los cuales 12 llegan a ser finalistas y 3 son ganadores, quienes tienen la oportunidad de ir a Brasil a visitar el "Cubo Itaú".**

Características principales:

- **Desafíos semestrales:** Los estudiantes trabajan en equipos para resolver problemáticas reales, como sustentabilidad, ciudades inteligentes, salud integral y sectores de frontera tales como importaciones, exportaciones, puertos, aduanas, etc.
- **Metodología práctica:** El curso combina talleres, mentorías, charlas de expertos y concursos de innovación, donde los alumnos presentan sus proyectos ante jurados especializados.
- **Charla de experto:** Como Banco, participamos también durante el desarrollo del proyecto con una charla de algún ituber experto que les permitirá a los alumnos adquirir conocimientos que agregarán valor para desarrollar el proyecto. Este año Fabian Tobar, Gerente de Estrategia de Clientes, CRM y Marketing Digital, realizó una charla donde compartió con los alumnos habilidades y estrategias relativa

a la presentación de proyectos y estrategias a los alumnos para presentar proyectos.

- **Presentación:** Al final de cada de semestre los alumnos presentan ante jurados de diferentes empresas su proyecto el cual trabajaron durante todo el semestre, de esta forma se elige un ganador.
- **Vinculación con la industria:** Empresas como Banco Itaú participan activamente, aportando casos reales y desafíos, y premiando a los ganadores con experiencias internacionales, como viajes al Cubo Itaú en Brasil. Allí pueden compartir con startups y emprendedores de diferentes rubros, viviendo la experiencia práctica de desarrollar emprendimientos. Además, se busca generar un vínculo integral mediante una visita completa, creando espacios para que conozcan a Itaú Unibanco y sus diferentes áreas e impacto.

## Iniciativas enfocadas en itubers

### Incubadora WIF (Women in Finance)

Iniciativa orientada a acelerar el desarrollo de mujeres en cargos de liderazgo dentro del Banco, entregándoles herramientas para crecer, aprender y liderar con propósito. El programa potencia el liderazgo femenino mediante la creación de redes, el desarrollo de desafíos y soluciones colaborativas, y un plan de capacitación que incluye talleres de autoconocimiento con enfoque de género, preparando a nuestras profesionales para asumir nuevos roles. En 2025 contamos con un NPS del 100% y un porcentaje de participación del 87%.

Cifras de Incubadora WIF, comparando 2024 y 2025:

	Incubadora WIF 2024	Incubadora WIF 2025
N° de participantes	31	34
N° de participantes con promoción durante 2025	5	3
N° de sesiones de capacitación	2	4
N° de horas de capacitación totales	3 horas	7 horas

Estos encuentros con alta participación abordaron diferentes desafíos y sus soluciones, se generaron talleres de autoconocimiento y también instancias de networking. El aumento de horas de capacitación y de número de participantes es una señal de que este programa tiene un potencial que recién comienza. Con miras hacia 2026 se planea promover la vinculación y relación de las participantes, buscando generar una red continua de mujeres que se apoyan permanentemente.

### Liderazgo Mujer / ituber

El programa busca desarrollar capacidades de liderazgo con mirada sistémica, potenciar habilidades de influencia y autoconocimiento, y consolidar redes de colaboración que impulsen la equidad de género en el Banco. Incluye entrevistas individuales, evaluación de competencias, talleres y grupos de aprendizaje, preparando equipos diversos y efectivos para enfrentar los desafíos del negocio.

Durante 2025 buscamos promover el desarrollo y participación de mujeres en espacio de toma de decisiones:

- Potenciando su mirada sistémica y sus habilidades para ser más efectivas al enfrentar los desafíos del rol y consolidar su liderazgo.
- Empoderando a las mujeres, mediante la profundización de su autoconocimiento, fortaleciendo su autoafirmación y sus habilidades para influir en las decisiones estratégicas del negocio.
- Conectando a las mujeres mediante la construcción de redes donde puedan apoyarse y colaborar entre sí. Siendo modelos y referentes para otras mujeres en Itaú Chile.

#### ¿Qué logramos este 2025?

- 8 talleres presenciales sobre liderazgo, marca persona y conversaciones movilizadoras, entre otros.
- 3 de las 32 participantes han tenido movilidad interna este 2025 (9,4%).

#### ¿Qué buscamos para el próximo 2026?

Promover la creación de una red "Alumni" que mantenga la comunicación y colaboración de quienes pasaron por el programa. Además, seguir motivando la movilidad interna.

### iElla

La comunidad iElla es una iniciativa que busca empoderar, inspirar y desarrollar el talento femenino dentro del Banco, promoviendo la equidad de género e inclusión. Es un espacio donde las mujeres comparten conocimientos, experiencias y generan redes de apoyo.<sup>95</sup>



## 6.4. Atracción y retención de talentos

CSA 3.3.6

IT 12

La atracción y retención de talentos es un eje estratégico para Itaú Chile, en tanto permite asegurar la continuidad del negocio, fortalecer la cultura organizacional y sostener el desempeño en el largo plazo. En Itaú Chile gestionamos esta materia mediante prácticas orientadas a la experiencia del colaborador, el desarrollo profesional y la construcción de una propuesta de valor competitiva y coherente con sus principios de diversidad, equidad e inclusión (DEI).

Este enfoque se apoya en mecanismos formales de evaluación, y certificaciones externas que permiten monitorear las diferentes percepciones sobre la experiencia de trabajar en Itaú Chile.

En Itaú Chile impulsamos una estrategia integral de gestión de personas orientada a:

- Atraer talento diverso y calificado, alineado con los valores y la cultura organizacional.
- Fortalecer el compromiso y la permanencia de los colaboradores.
- Promover entornos de trabajo basados en la confianza, el desarrollo y el bienestar.

### 6.4.1. Nuestra oferta de valor

#### Premios, reconocimientos, certificación y otros relativos a la gestión de personas

Durante el período reportado, fuimos reconocidos por diversas mediciones externas que evalúan la experiencia de los colaboradores, la gestión del talento y la cultura organizacional:

##### Employers for Youth (EFY)

Es una certificación internacional que reconoce a las empresas que son atractivas para jóvenes profesionales. Se basa en un estudio que evalúa la experiencia de colaboradores menores de 35 años en dimensiones como:

- Reconocimiento y desarrollo profesional.
- Calidad de vida y bienestar.
- Cultura organizacional.
- Diversidad e inclusión.
- Innovación y tecnología.



##### EFY: Top 3

**¡Somos Top 3! Alcanzamos el 3° lugar aumentando 5 posiciones versus el año anterior.**

Esta medición evalúa la percepción de colaboradores entre 18 y 35 años en dimensiones como reconocimiento, ambiente laboral, innovación, talento, reputación, diversidad y cultura, calidad de vida, beneficios, desarrollo de carrera y experiencia en el lugar de trabajo.



##### EFY FEM: 7mo lugar

**En la última edición, 2024, obtuvimos el 7° lugar, formando parte del Top 10 por segundo año consecutivo.**

El estudio EFY FEM (para mujeres), se centra en las experiencias de las mujeres jóvenes profesionales menores a 35 años, midiendo diez dimensiones clave que son valoradas por este grupo etario.



##### EFY Tech: 4to lugar

**4° lugar avanzando 11 posiciones respecto a la medición anterior. Orgullo para todo el Banco y con foco en roles de tecnología.**

El estudio EFY Tech mide y compara la experiencia de los jóvenes profesionales menores de 35 años en el sector tecnológico en Chile.

## Great Place to Work (GPTW)

Es una certificación global que acredita a las organizaciones como excelentes lugares para trabajar, basada en:

- Encuestas de clima laboral (Trust Index) aplicadas a los colaboradores.
- Prácticas culturales y de liderazgo que fomentan confianza, respeto, equidad y orgullo.
- Políticas de bienestar y desarrollo.



### GPTW (Great Place to Work): 2do mejor lugar para trabajar

**Alcancamos el 2° lugar el 2024, aumentando 4 posiciones. Además, recibimos la certificación 2025, por lo que 4to año consecutivo formaremos parte del listado de mejores empresas para trabajar de más de 1000 colaboradores en Chile.**

GPTW reconoce a los mejores lugares para trabajar que logran construir un clima laboral basado en una cultura de confianza generando una experiencia positiva para sus colaboradoras y colaboradores. La confianza lo mide en 5 dimensiones: camaradería, imparcialidad, credibilidad, respeto y orgullo.



### GPTW LATAM: mejor Banco para trabajar

**Somos GPTW Latinoamérica, junto a Itaú Brasil y Uruguay, alcanzando lugar 5° (+20 posiciones con respecto al año pasado) y quedando 1° de la banca.**

El ranking Great Place to Work LATAM es una evaluación que reconoce a las organizaciones en América Latina que crean culturas laborales sólidas y bienestar para sus empleados. Este ranking se basa en la confianza, el bienestar y el desarrollo de los colaboradores. Reconoce a 200 organizaciones que han demostrado mantener altos estándares en estos aspectos.

Las empresas destacadas no solo son excelentes lugares para trabajar, sino que también se comprometen a crear entornos laborales inclusivos y equitativos, lo que les permite a sus empleados alcanzar su máximo potencial.



### GPTW Mujeres: Top 3

**¡Somos Top 3! Alcancamos el 3° lugar aumentando 1 posición versus el año anterior.**

GPTW Mujeres evalúa las prácticas que promueven la equidad en el lugar de trabajo reconociendo a las empresas que enfrentan este desafío y establecen estándares para un entorno laboral más inclusivo en términos de equidad, liderazgo y bienestar laboral.



### GPTW Sustentabilidad: ¡Formamos parte de la lista!

**Dentro de este ranking no hay posiciones, es solo una certificación y por segundo año consecutivo logamos obtener este sello.**

GPTW gestión sostenible mide el impacto en tres áreas clave: ambiental, social y de gobernanza (ASG), el cual evalúa el uso responsable de recursos, la reducción de emisiones, la equidad y el bienestar social, y la transparencia y ética en la toma de decisiones. Su objetivo es asegurar operaciones responsables que aseguren valor a largo plazo.



### Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+ por Equidad CL

Por segundo año consecutivo fuimos reconocidos como uno de los Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+ por Equidad CL.

El ranking “Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+” por Equidad CL es una herramienta de medición corporativa que evalúa las políticas de inclusión laboral para la comunidad LGBTI+ en el ámbito laboral. Este índice, impulsado por Pride Connection Chile, Fundación Iguales y Human Rights Campaign, busca certificar a las mejores empresas del país para el talento LGBTI+.



### Merco Talento: Top 11 ranking

Alcanzamos el 11° lugar (Aumentando 5 posiciones en el ranking). Además, fuimos reconocidos dentro de los 10 mejores equipos de Recursos Humanos.

Merco Talento mide la capacidad de atraer y retener talento en las empresas. Esta certificación incluye percepción interna y externas, además de benchmark de datos de gestión de personas y posicionamiento digital en LinkedIn. La percepción interna incluye 3 dimensiones: Calidad laboral, Marca Empleadora y Reputación interna. También se evalúan otros elementos tales como: Trabajadores de grandes empresas, población general Universitarios, Catedráticos, Alumni escuela de negocios, Expertos y Headhunters, Sindicatos, Líderes de RRHH.



### Radiografía de Pride Connection 2025: máxima clasificación

Máxima clasificación de la Radiografía de Pride Connection 2025, sosteniendo la categoría A.

La Radiografía de Pride Connection 2025 es una herramienta clave para evaluar la diversidad, equidad e inclusión en el ámbito laboral en Chile. Esta radiografía permite a las organizaciones diagnosticar su situación actual y reflexionar sobre las brechas que aún existen en su entorno laboral.

Cada organización participante recibe un informe personalizado que les ayuda a orientar sus planes de trabajo para el año.



### Top employers

¡Somos Top Employers por cuarto año consecutivo (2023, 2024, 2025 y 2026)!

Top Employers reconoce a las organizaciones que destacan por sus prácticas de gestión de personas y por promover el bienestar laboral. Este sello certifica la existencia de procesos sólidos en cultura, clima y desarrollo organizacional, que permiten atraer y retener talento de manera efectiva.

En 2026 obtuvimos nuestra cuarta certificación consecutiva como Top Employers, tras haber sido reconocidos también en 2023, 2024 y 2025. Los resultados de este año fueron publicados en enero, por lo que al momento de elaborar esta Memoria ya contábamos oficialmente con la distinción. Este reconocimiento respalda la consistencia de nuestras prácticas de gestión de personas y nuestro compromiso con una experiencia laboral de calidad.

CSA 3.3.6  
GRI 404-3

## Incentivos a largo plazo para los empleados

Los incentivos de largo plazo constituyen un mecanismo relevante para alinear los intereses de los colaboradores con los objetivos estratégicos de nuestro Banco fortalecer el compromiso organizacional y promover una visión de desempeño sostenible en el tiempo.

### Enfoque general

Itaú en Chile cuenta con un esquema de incentivos de largo plazo orientado a ciertos cargos y niveles definidos, cuyo diseño busca reforzar la permanencia, el desempeño y la contribución sostenida al logro de los objetivos estratégicos del Banco.

Este esquema se encuentra alineado con las políticas corporativas de compensaciones y con el modelo de gestión de personas, resguardando criterios de meritocracia, desempeño y responsabilidad en la asignación de beneficios.

### Principales características

El modelo de incentivos de largo plazo considera, entre otros, los siguientes elementos:

- **Elegibilidad definida**, asociada a cargos y niveles específicos.
- **Vinculación al desempeño**, considerando el cumplimiento de objetivos y resultados en el tiempo.
- **Enfoque de retención**, orientado a fortalecer la permanencia de talentos clave.
- **Alineamiento estratégico**, asegurando coherencia con las prioridades y resultados de Itaú Chile en el largo plazo.

El porcentaje de colaboradores de la compañía, en cargos desde dos niveles por debajo del CEO, para los que aplica el programa de incentivos a largo plazo es un 3,31%.

### Gobernanza y control

La implementación y administración de los incentivos de largo plazo se realiza bajo procesos formales de gobernanza, en coherencia con las políticas internas y los lineamientos corporativos vigentes. Esto asegura transparencia, trazabilidad y control en su aplicación.

### Empleados evaluados en su desempeño

Itaú en Chile cuenta con procesos de evaluación de desempeño de todos nuestros colaboradores salvo por aquellos en puestos de altos ejecutivos. Ellos poseen un sistema de evaluación distinto al resto, el que se realiza completamente en la matriz de Itaú en Brasil.

Empleados evaluados en su desempeño	Hombres			Mujeres		
	N° total empleados	N° empleados evaluados	%	N° total empleados	N° empleados evaluados	%
<b>Gerentes</b>	76	63	82,89	25	23	92,00
<b>Subgerentes</b>	94	90	95,74	58	54	93,10
<b>Jefes</b>	366	360	98,36	288	273	94,79
<b>Profesionales</b>	1575	1415	89,84	1281	1141	89,07
<b>Administrativos</b>	410	348	84,88	497	422	84,91
<b>Técnicos</b>	233	208	89,27	460	404	87,83
<b>Total</b>	2754	2484	90,20	2609	2317	88,81

## Encuestas de clima laboral

En Itaú Chile buscamos ser el mejor lugar para trabajar para nuestros itubers. Es por esto que nos desafiamos constantemente midiendo nuestro clima laboral para así mejorar la recomendación de Itaú Chile como un gran lugar para trabajar, mejorando la experiencia, potenciando el orgullo de pertenecer e invitando a cada uno a dar su mejor versión.

CSA 3.3.9

### Encuesta iTú Hablas

Contamos con una estrategia de escucha al colaborador protagonizada por nuestra encuesta iTú Hablas, compuesta por mediciones de clima laboral tanto internas como externas.

Las respuestas de esta encuesta nos permiten implementar acciones ágiles y eficientes, mejorando la experiencia de nuestros itubers y, por lo tanto, de nuestros clientes. Además, con base en los resultados obtenidos al cierre del proceso a fines de año, se elabora un plan de acción que nos permite mapear y hacer seguimiento a nuestra evolución. Se desarrollan capacitaciones, presentaciones y sugerencias de iniciativas con base en los

resultados, las cuales son entregadas a líderes del Banco y a Business Partners para que pueda revisar con los negocios correspondientes para gestionar el clima laboral según las brechas identificadas.

Nuestra encuesta iTú Hablas se aplica 3 veces en el año (abril, julio y noviembre) a través de una plataforma Web. El período de recopilación de respuestas es de 2 semanas y aplica para todos quienes tengan contrato indefinido y una antigüedad superior a 3 meses en el Banco.



	Abril	Julio	Noviembre
<b>Tema</b>	eNPS <sup>96</sup> Se pregunta: en una escala de 0 a 10, ¿cuál es la probabilidad de que recomiendes a Itaú a tus amigos y colegas?	eNPS y adherencia cultural Se mide cómo viven la práctica de la cultura ituber en el día a día los colaboradores, profundizando en cada valor y comportamientos asociados	eNPS y Pulso Pulso es una encuesta de satisfacción que mide las dimensiones: Liderazgo, Equipo y Desarrollo de Carrera, Bienestar, Comunicaciones, Beneficios y Reconocimiento
<b>Tasa de respuesta 2025</b>	91%	92%	92%
<b>Resultados 2025</b>	→ eNPS: 85%	→ eNPS: 87% → Adherencia cultural: 95%	→ eNPS: 90% → Pulso: 93%

## 6.4.2. Indicadores de personas

### Indicadores de nuevos ingresos y rotación

GRI 401-1

CSA 3.3.4

#### Nuevas contrataciones por rango etario y género

Rango	2025		2024		2023	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Menos de 30	92	184	290	380	56	61
de 30 a 40 años	121	197	42	46	144	128
de 41 a 50 años	49	73	17	13	109	71
de 51 a 60 años	10	13	4	8	36	19
de 61 a 70 años	0	1	0	2	1	1
Más de 70 años	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>272</b>	<b>468</b>	<b>353</b>	<b>4449</b>	<b>346</b>	<b>280</b>

#### Nuevas contrataciones y puestos vacantes

Año	N° nuevas contrataciones	% de puestos vacantes cubiertos por candidatos internos	Costo de contratación promedio/FTE
2025	740	53,5%	\$971.268
2024	800	52,2%	\$982.456
2023	612	57,4%	\$1.117.582
2022	1073	55,3%	\$1.117.582

#### Ingresos indefinidos en Chile por rango etario y género

Rango	2025		2024		2023	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Menos de 30	52	120	173	254	37	43
de 30 a 40 años	64	158	26	31	69	100
de 41 a 50 años	26	42	8	5	43	50
de 51 a 60 años	5	8	0	0	12	13
de 61 a 70 años	0	1	0	0	1	1
Más de 70 años	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>329</b>	<b>207</b>	<b>290</b>	<b>162</b>	<b>207</b>

#### Egresos indefinidos en Chile por rango etario y género

Rango	2025		2024		2023	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Menos de 30	31	57	22	31	18	24
de 30 a 40 años	147	149	131	123	170	192
de 41 a 50 años	109	87	96	96	162	190
de 51 a 60 años	69	40	62	56	100	110
de 61 a 70 años	6	13	9	19	38	64
Más de 70 años	1	0	0	0	3	1
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>346</b>	<b>320</b>	<b>325</b>	<b>491</b>	<b>581</b>

## 6.5. Ofertas de desarrollo

NCG 461 / 519

5.8

5.8.i

5.8.ii

5.8.iii

5.8.iv

GRI 404-1

La oferta de desarrollo de Itaú Chile constituye un habilitador estratégico para la sostenibilidad del negocio, al fortalecer capacidades críticas, acompañar la transformación organizacional y promover trayectorias de desarrollo profesional alineadas con las prioridades estratégicas del Banco. Este enfoque busca asegurar la empleabilidad futura de nuestros colaboradores, fortalecer el liderazgo y sostener una cultura de aprendizaje continuo.

La gestión del desarrollo se estructura a través de un modelo formal de formación, con gobernanza definida, planificación anual y mecanismos de seguimiento y mejora continua, integrando tanto necesidades específicas de las distintas líneas de negocio como desafíos transversales de transformación.

### 6.5.1. Formación

#### Políticas

En Itaú Chile contamos con un **Procedimiento Interno de Gestión de la Formación**, que regula de manera integral el ciclo completo de aprendizaje organizacional, desde el levantamiento de necesidades hasta la evaluación de efectividad y transferencia.

Si bien no existe una política formal de capacitación, este procedimiento establece directrices claras que aseguran coherencia, trazabilidad y alineación estratégica, siendo gestionado por el área de Personas y supervisado por la Gerencia Corporativa de Personas, con seguimiento periódico en la Comisión de Personas y Comité de Remuneración y Talento.

El procedimiento considera, entre otros elementos:

- Identificación de necesidades por negocio, a través del MIT: Mapa Itaú de Entrenamiento.
- Diseño de soluciones formativas en modalidades sincrónica, asincrónica y mixta.
- Ejecución de las acciones formativas, bajo estándares de calidad definidos y con evaluación de efectividad y transferencia.
- Definición de responsabilidades, gobernanza y trazabilidad, mediante el uso de plataformas corporativas de aprendizaje.

#### Alcance y recursos

Las actividades formativas están dirigidas a colaboradores de distintos niveles y áreas, considerando las particularidades de cada rol y las competencias críticas del negocio. Destinamos recursos específicos para la implementación de nuestra oferta formativa, asegurando continuidad y cobertura adecuada para lograr programas de desarrollo alineados con sus objetivos estratégicos.

El monto total de recursos monetarios que se destinó en **Itaú Chile** a educación y desarrollo profesional para las personas que trabajan en el Banco es de **MM \$2.105**, lo que representó un **0,14%** del total de ingresos del Banco. Mientras que, en **Itaú Colombia**, se destinaron **MM \$401**, lo que equivale al **0,06%** del total de ingresos de este. Siendo un monto total de **MM \$ 2.506**, correspondiendo a un **0,17%** de los ingresos consolidados.

#### Personal capacitado

Las actividades de formación y desarrollo están dirigidas a colaboradores de distintas gerencias y niveles, considerando las particularidades de cada línea de negocio y los desafíos asociados a los roles críticos de Itaú Chile.

**Durante 2025, logramos capacitar a 4.577 personas, un 99% del total de colaboradores.**

Las capacitaciones en las que participaron nuestros colaboradores se resumen en las siguientes 5 categorías

Categoría de capacitaciones	Nombres capacitaciones
<b>Normativa</b>	Compliance, AML, Informar Riesgos Laborales
<b>Liderazgo</b>	Lidera, Onboarding gestores, Mentoring, Liderazgo Intermedio.
<b>Datos e IA</b>	Taller de SQL, Taller Python, Taller de Excel, Uso de Copilot y Chat GPT.
<b>Centralidad en el Cliente</b>	Crecimiento centrado en el cliente
<b>Participación de mujeres en posiciones de liderazgo</b>	Incubadora WIF, Mujeres STEM y Niñas STEM



Del total de horas de capacitación ejecutadas por parte de **Itaú en Chile**, estas se pueden organizar por género y categoría laboral, como se aprecian en las siguientes tablas.

**Promedio de horas anual**

Categoría laboral	Mujeres	Hombres
Alta gerencia	2,3	8,4
Gerencia	20,2	15,9
Jefatura	23,5	22,5
Fuerza de venta	6,3	6,2
Administrativos	9,2	10,0
Otros profesionales	18,5	18,9
Otros técnicos	14,0	12,5

**Colaboradores que han recibido formación por género**

Horas de formación	2025		2024		2023	
	Horas	Promedio	Horas	Promedio	Horas	Promedio
Mujer	35097,36	15,87	55428,92	23,87	101.671,45	42,89
Hombre	40326,25	17,05	60962,16	27,02	89.534,67	40,27
<b>Total</b>	<b>75423,61</b>	<b>16,46</b>	<b>116391,08</b>	<b>25,45</b>	<b>191206,12</b>	<b>41,58</b>

**Colaboradores que han recibido formación por categoría laboral**

Horas de formación	2025		2024		2023	
	Horas	Promedio	Horas	Promedio	Horas	Promedio
Alta gerencia	103	7,9	91	10,1	159	15,0
Gerencia	3338	17,4	8.507	42,6	8.750	43,0
Jefatura	12912	22,9	17.371	32,4	31.853	54,0
Fuerza de venta	1272	6,3	1.968	8,8	3.072	15,0
Administrativos	7695	9,6	14.117	17,8	30.654	36,0
Otros profesionales	44799	18,6	68.549	28,8	104.006	42,0
Otros técnicos	5305	13,4	5.789	13,5	12.712	24,0



En cuanto a **Itaú en Colombia**, el desglose se presenta a continuación:<sup>97</sup>

#### Promedio de horas anual

Categoría laboral	Mujeres	Hombres
Alta gerencia	37	19
Gerencia	44	41
Jefatura	35	38
Fuerza de venta	28	26
Administrativos	17	11
Otros profesionales	28	33
Otros técnicos	17	20

#### Colaboradores que han recibido formación por género

Horas de formación	2025		2024		2023	
	Horas	Promedio	Horas	Promedio	Horas	Promedio
Mujer	27810	29	39677	33	24731	22
Hombre	25949	30	31833	31	19139	19
Total	53759	29	71510	33	43870	20

#### Colaboradores que han recibido formación por categoría laboral

Horas de formación	2025		2024		2023	
	Horas	Promedio	Horas	Promedio	Horas	Promedio
Alta gerencia	264	24	436	40	199	17
Gerencia	2266	42	3267	61	1988	33
Jefatura	10199	36	17109	50	10581	32
Fuerza de venta	14038	27	14768	27	12684	23
Administrativos	3885	15	6933	22	3863	12
Otros profesionales	21987	31	27396	34	13445	17
Otros técnicos	1120	18	1601	21	1110	13



## Programas de capacitación y desarrollo de empleados<sup>98</sup>

Buscamos desarrollar una cultura de aprendizaje continuo en nuestros ituber a través del desarrollo de planes de formación adaptados a los desafíos de cada gerencia corporativa, desde la atención en las necesidades específicas de cada línea de negocio. Estos planes se complementan con **rutas estratégicas transversales** orientadas a sostener la transformación de Itaú Chile en todas sus gerencias y niveles, entre las que destacan:

- **Datos e Inteligencia Artificial**, conjunto de experiencias de aprendizaje presenciales y digitales, con foco en áreas y roles llamados a impulsar la transformación, proveyendo entrenamiento especializado en SQL, Python, SAS, R y AWS entre otros. Además, seguimos avanzando en el desarrollo de habilidades para fomentar una cultura orientada a los datos disponible para todo el Banco, con La Data Nos Mueve, un espacio digital que fomenta la alfabetización de datos, analítica aplicada y uso responsable de IA.
- **Centralidad en el Cliente**, como parte de nuestra estrategia Hechos de Cliente, desarrollamos un conjunto de contenidos digitales y presenciales, para potenciar una mentalidad orientada a desarrollar procesos y soluciones que pongan al cliente como actor principal desde el diseño inicial. Creamos talleres y rutas de aprendizaje digital con el fin de conectar a toda la organización con este desafío, no solo a nuestras áreas que se encuentra de cara a los clientes, sino que además a las que dan soporte, facilitando así el fortalecimiento de nuestra cultura y la conexión con la estrategia.
- **Ecosistema de Liderazgo**, un conjunto de programas que interactúan para acompañar el desarrollo de nuestro líderes, desde el inicio con la incubadora que desarrolla el talento interno preparando sus habilidades de liderazgo actual estimulando el crecimiento profesional; el Onboarding de Gestores que acelera el aprendizaje en el nuevo rol, Lidera como espina dorsal y ancla de conexión anual para todos los líderes del Banco, alineando estrategia y cultura; Liderazgo Intermedio que facilita el aprendizaje de prácticas de liderazgo

táctico adaptadas al contexto gerencial; Comunidad Mentoring que fortalece el aprendizaje en redes y el desarrollo de nuestra cultura ituber; y Coaching estratégico como soporte final para sostener y estimular el avance en desafíos estratégicos. Este modelo integral, asegura el acompañamiento del liderazgo en sus distintas etapas y niveles para sostener el logro de los desafíos organizacionales en el largo plazo.

### Plataformas y herramientas de aprendizaje

En paralelo, hemos desarrollado una mirada centrada en nuestros usuarios, generando un modelo de mejora continua en nuestra plataforma de gestión del aprendizaje interno "IOX" (Itaú Oxigena tus conocimientos), al cual nuestros itubers pueden acceder desde cualquier lugar y dispositivo para conectar con todas la oferta de contenidos que ponemos a disposición de la organización. Para mejorar la experiencia generamos distintos desarrollos en la **plataforma**, agregando nuevas **funcionalidades** durante el período reportado:

- **Ecosistema de Liderazgo**: espacio unificado y perfilado para todos los líderes Itaú, donde pueden acceder a distintos materiales y contenidos de aprendizaje que los acompañan en cada etapa del desarrollo.
- **La Data Nos Mueve**: ambiente disponible para todos los itubers, donde pueden acceder a diferentes líneas de contenidos que potencian una cultura de toma decisiones basada en datos.
- **Cursos de Autoinstrucción**: espacio unificado que fomenta el desarrollo de todos los itubers y su autoliderazgo en el aprendizaje, promoviendo la exploración autónoma y libre de contenidos claves que pueden expandir su visión y estimular el poder de transformación de las personas. Rediseñamos categorías temáticas y ampliamos la parrilla de contenidos, mejorando el acceso para facilitar una cultura de aprendizaje y exploración continua.

Asimismo, complementamos la oferta formativa con Udemý Business, aumentando significativamente el potencial de aprendizaje desde la articulación de:

- Rutas transversales como "Centralidad en el Cliente", "Datos e IA", "Diversidad" entre otros.
- Rutas especializadas por la línea de negocio.
- Acceso libre a más de 14.000 contenidos on demand.

### Beneficios y mecanismos de apoyo al desarrollo

Con el objetivo de avanzar hacia el liderazgo en performance sustentable y satisfacción de clientes, en Itaú Chile invertimos de manera sostenida en el aprendizaje de nuestros colaboradores, materializando este compromiso a través de:

- **Cofinanciamiento para estudios externos**, para apoyar el desarrollo profesional de nuestros colaboradores mediante el cofinanciamiento de diplomados, cursos, certificaciones y postgrados alineados con las necesidades del negocio. El beneficio cubre un porcentaje del costo total contra titulación, sujeto a criterios de elegibilidad definidos.
- **Becas por Desempeños Destacados Sostenidos**, orientadas a reconocer trayectorias sobresalientes mediante oportunidades de formación avanzada.
- **Certificaciones de Línea de Negocio**, destinadas a acreditar competencias técnicas críticas y asegurar estándares de excelencia en roles clave.
- **Universidad Itaú**: nuestra aula virtual, un espacio perfilado, donde los itubers tienen acceso a contenidos de clases, material complementario y seguimiento de su avance a través de los módulos del plan anual de estudios, donde se gradúan sus sueños.

La Universidad Itaú se consolidó como un ecosistema de aprendizaje para ejecutivos de cuenta, orientado a fortalecer sus habilidades y conectar su desarrollo con la cultura ituber y la centralidad en el cliente. Nació en Banca Empresas (primero en PYME y luego en Empresas Minoristas) con un modelo formativo que evoluciona el rol del ejecutivo hacia un asesor integral, cercano y sostenible, capaz de acompañar a los clientes en sus necesidades reales y construir relaciones de largo plazo.

Durante 2025, participaron 242 ejecutivos, quienes completaron en promedio 30 horas de formación en mallas diseñadas colaborativamente con diversas áreas internas. Las rutas abordaron finanzas, riesgos, negociación, gestión tributaria, reputación y segmentos especializados, impartidas por más de 14 relatores itubers, fortaleciendo la sinergia interna y la transferencia de conocimiento. El programa logró un 94% de asistencia y un NPS de 87%, destacando la calidad de la experiencia formativa.

El impacto en el negocio fue directo: aumentos de 6,6% en colocación, 48,7% en captación de clientes y 7,2% en venta bruta, evidenciando cómo el desarrollo de capacidades se traduce en mejor asesoría, mayor confianza y mejores resultados comerciales. El éxito del programa permitió su expansión hacia otros segmentos comerciales, consolidándolo como un eje estratégico para el crecimiento profesional, la colaboración entre áreas y una banca más humana y sostenible.

En 2026, la Universidad continuará ampliando su alcance y mallas formativas, profundizando el rol asesor y estratégico que caracteriza el sello diferenciador del Banco.

## Nuestros programas de desarrollo de empleados

### → Programa Jóvenes Profesionales

Programa orientado a atraer y desarrollar talento joven con alto potencial, ofreciendo una experiencia integral que combina formación técnica y comercial, desarrollo de competencias blandas, experiencia práctica mediante pasantías en áreas críticas del negocio, acompañamiento personalizado, a través de tutorías de líderes internos.

**Beneficio del programa:** favorece la retención de talento joven y acelera la preparación para roles estratégicos.

### → Desempeños Destacados Sostenidos

Iniciativa dirigida a itubers que han mantenido un nivel de desempeño sobresaliente durante al menos dos ciclos consecutivos de meritocracia. El programa contempla oportunidades personalizadas de desarrollo, tales como becas para estudios, mentorías, coaching grupal y participación en proyectos estratégicos, considerando la etapa de carrera y el cumplimiento de requisitos normativos.

**Beneficio del programa:** fortalece la retención de talento, el desarrollo de habilidades, la preparación para roles estratégicos y la sucesión, consolidando una cultura de meritocracia y aprendizaje continuo.

## Ecosistema de Liderazgo

En 2025 incorporamos el Ecosistema de Liderazgo, un conjunto de programas de desarrollo del liderazgo que interactúan y se potencian entre sí. Estos buscan promover y desarrollar hábitos y rituales que consolidan una cultura de aprendizaje continuo, estimulando el poder de transformación de nuestros itubers según los contextos y desafíos asociados a cada etapa de desarrollo profesional en la que se encuentran.

**Monitoreamos de manera continua la efectividad de nuestros programas de formación, evaluando la recomendación, la transferencia y su impacto en variables de negocio, con el objetivo de sustentar decisiones informadas y fortalecer la mejora continua del sistema de aprendizaje.**

### → Incubadora

Programa dirigido a mujeres sin gente a cargo, para desarrollar habilidades de ejercicio del liderazgo y conocimiento personal, que las impulsen a tomar desafíos. Manteniendo nuestro compromiso, la generación del año pasado participó también este año en acciones de networking y talleres de liderazgo, mientras la nueva generación trabajó sobre el ejercicio del liderazgo, identidad y marca personal.

**Beneficio del programa:** Contribuye a la diversidad y equidad de género, incrementando la representación femenina en posiciones críticas.

### → Onboarding de Gestores

Programa dirigido a nuevas jefaturas, cuyo objetivo es acelerar la curva de aprendizaje asociada al nuevo rol y al conocimiento de los equipos, impulsando el desempeño desde las etapas iniciales.

**Beneficio del programa:** acelera la curva de aprendizaje de los nuevos líderes en el rol y asegura la correcta adecuación a la cultura, para el logro de los desafíos.

### → Lidera "Hechos de Cliente"

Programa insignia dirigido a todos los líderes de Itaú Chile, cuyo foco durante el período fue "Hechos de Cliente", permitiendo conectar la estrategia con la gestión cotidiana y promover la transferencia a los equipos mediante desafíos aplicados fuera de los talleres.

**Beneficio del programa:** fortalece la capacidad de los líderes para ejecutar la estrategia a través de comportamientos clave, mejorando la experiencia del cliente y contribuyendo al posicionamiento del Itaú Chile.

### → Liderazgo intermedio

Programa dirigido a mandos medios y profesionales seleccionados, orientado a desarrollar habilidades prácticas de liderazgo, potenciar el desarrollo del talento y mejorar el desempeño de los equipos.

**Beneficio del programa:** incrementa la efectividad operativa y la capacidad de adaptación en áreas clave del negocio.

### → Comunidad Mentoring

Programa formal que conecta a líderes experimentados de Itaú Chile con talentos emergentes, mediante encuentros voluntarios y periódicos, con foco en la transferencia de conocimiento, el desarrollo de carrera y el fortalecimiento de redes internas. Durante 2025 se implementaron más de 70 duplas mentor-mentee.

**Beneficio del programa:** desarrolla una cultura de aprendizaje en diadas, crea oportunidades de desarrollo para el talento y redes de colaboración internas.

### → Coaching Ejecutivo

Programa dirigido a líderes estratégicos de Itaú Chile que asumen nuevas funciones o enfrentan desafíos adaptativos, permitiéndoles desarrollar competencias y habilidades para abordar los desafíos propios del rol y de la organización.

**Beneficio del programa:** fortalece la capacidad de los líderes para gestionar equipos en entornos complejos, contribuyendo a una mayor productividad y alineación con la estrategia de Itaú Chile.

## 6.6. Relaciones laborales

NCG 461 / 519

5.9

8.2

GRI 2-30

En Itaú Chile promovemos relaciones laborales basadas en el respeto, el diálogo social y el cumplimiento estricto de la normativa vigente, reconociendo que un entorno laboral justo y transparente es clave para la estabilidad operativa, la gestión de riesgos y la sostenibilidad del negocio.

En Itaú Chile el 92% de nuestros colaboradores están cubiertos por convenios de negociación colectiva. Para aquellos que no están cubiertos por los convenios, sus condiciones están determinadas por sus contratos individuales, lo que dependerá de su cargo y salario.

En Itaú Colombia en 2025 suscribimos un nuevo acuerdo colectivo con vigencia hasta el 31 de agosto de 2027, con las organizaciones sindicales ACEB, UNEB, ADEBAN y como firmantes de un capítulo adicional SINTRASANTANDER Y SINTRAENFI.

### 6.6.1. Políticas de Subcontratación

No contamos con una política específica de subcontratación, sin embargo, sí contamos con un procedimiento que regula la preparación de contratos con proveedores, incluyendo cláusulas sobre el servicio y el trabajo del personal, asegurando el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

Dentro de este proceso, nos apoyamos en dos plataformas: Robotics (desarrollo in house) y ProNexo (SaaS).

Robotics	ProNexo
Gestionan los procesos de ingresos, cuando se debe crear un perfil de un nuevo trabajador, prórrogas, cuando se debe extender el perfil y bajas en el personal externo.	Los proveedores deben crear, cargar y/o actualizar documentación de trabajador externo para ser revisada por área de Relaciones Laborales quien valida y/o rechaza los requisitos:
	→ Contrato de Trabajo vigente y firmado por las partes.
	→ Información de los Riesgos Laborales firmado por trabajador y no exceder 1 año.
	→ Reglamento Interno de Higiene y Seguridad firmado por trabajador, el cual no debe exceder 1 año.
	→ Fotocopia de cédula de identidad vigente.

### 6.6.2. Con relación a nuestros trabajadores

En Itaú Chile contamos con procedimientos específicos orientados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios relacionados con los derechos de los trabajadores, los que se encuentran regulados en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Código de Ética y Conducta, así como en diversas políticas y normativas internas del Banco.

Para resguardar un entorno laboral respetuoso y seguro, el Banco cuenta con protocolos y canales específicos que permiten a los colaboradores, de forma anónima o directa, realizar consultas o reportar situaciones que puedan afectar sus derechos.

A un año de la entrada en vigor de la denominada Ley Karin (Ley N°21.643), Banco Itaú Chile ha continuado implementando los protocolos y medidas preventivas que impone la normativa. Asimismo, ha ejecutado las capacitaciones obligatorias y otras de carácter voluntario, ello con

el fin de asegurar el conocimiento y la correcta aplicación de estas disposiciones, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto y en ambientes de trabajo seguros.

Por otra parte, en Itaú Colombia, el respeto por los derechos humanos, la promoción de la diversidad y el trato digno en el trabajo constituyen compromisos fundamentales que orientan el actuar de la organización. Estos principios se sustentan en una convicción profunda respecto de la ética y la transparencia como pilares esenciales para prevenir y erradicar la discriminación, el acoso, los prejuicios y cualquier práctica que atente contra la dignidad laboral.

Contamos con los Reglamentos de Higiene y Seguridad Industrial, y el Sistema de Administración del Riesgo SARLAFT. Además, realizamos monitoreos transaccionales, de proveedores y de inversiones personales.

Año	N° de sanciones	Monto en pesos	Especificaciones
2024	23	\$12.630.850	Itaú Chile no ha sido objeto de acciones de tutela laboral.
2025	24	\$28.192.385	Itaú Chile no ha sido objeto de acciones de tutela laboral.

## 6.7. Salud y bienestar

### 6.7.1. Programa de apoyo a los empleados<sup>99</sup>

NCG 461 / 519 5.7

#### Permiso postnatal

En el Banco promovemos activamente la conciliación de la vida personal y laboral, especialmente para quienes viven procesos de maternidad, paternidad o adopción. Conscientes de la importancia del vínculo temprano con hijas e hijos, contamos con beneficios que buscan acompañar a nuestras y nuestros itubers durante estas etapas.

Como parte de este compromiso, en Itaú Chile otorgamos a todos los colaboradores con contrato indefinido cinco días hábiles adicionales al permiso postnatal masculino<sup>100</sup>. Estos días pueden utilizarse de manera continua desde el nacimiento o distribuirse dentro del primer mes, permitiendo que cada familia organice este periodo según sus necesidades. El permiso postnatal paternal por parte de los hombres se utilizó en un 100% de los hombres elegibles a usarlo donde, además, la mayoría también hizo uso de los 5 días adicionales. Sin embargo, no se registró uso del permiso postnatal parental por parte de los hombres, el cual se encuentra disponible desde la séptima semana de permiso de la madre.

Además, impulsamos iniciativas que facilitan el retorno progresivo y el cuidado durante el embarazo. Entre ellas destacan:

- Salida anticipada desde la semana 30 de gestación, que entrega una hora adicional de descanso diario.
- Retorno paulatino posterior al postnatal, que considera una salida anticipada a las 14:00 horas durante la primera semana y a las 16:00 horas durante las tres semanas siguientes al reintegro.
- Durante los períodos de licencias médicas maternal y postnatal parental, tanto femenino como masculino, aseguramos el pago íntegro de la renta, reforzando nuestro compromiso con el bienestar y la estabilidad económica de nuestros trabajadores.

A continuación, se presenta la cantidad de personas que hicieron uso del permiso postnatal, desglosada por cargo y género.

#### Número de personas con permiso postnatal en 2025

Itaú Chile

Cargo	Personas elegibles de uso del permiso		Personas que usaron el permiso			Promedio de días de utilización del beneficio paternal		Porcentaje que usó el permiso paternal		Promedio de días de utilización del permiso parental		Porcentaje que usó el permiso parental	
	H	M	H (Permiso Paternal) <sup>101</sup>	H (Beneficio adicional) <sup>102</sup>	M	H <sup>103</sup>	M	H	M	H	M	H	M
<b>Gerencia</b>	4	1	4	4	1	10	84	100%	100%	0	168	0%	100%
<b>Jefatura</b>	14	3	14	9	3	8,36	84	100%	100%	0	168	0%	100%
<b>Fuerza de venta</b>	0	3	0	0	3	0	84	100%	100%	0	168	0%	100%
<b>Administrativos</b>	8	17	8	5	17	7,63	84	100%	100%	0	168	0%	100%
<b>Otros técnicos</b>	3	6	3	3	6	8,33	84	100%	100%	0	168	0%	100%
<b>Otros profesionales</b>	58	44	58	50	44	8,86	84	100%	100%	0	168	0%	100%
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>74</b>	<b>87</b>	<b>71</b>	<b>74</b>	<b>7,2</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>168</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

<sup>99</sup> Aplicable a aquellos colaboradores que tienen contrato indefinido.

<sup>100</sup> Aplicable a todos los colaboradores con contrato indefinido de Itaú Chile en caso de nacimiento, adopción, tuición o cuidado personal otorgado judicialmente.

<sup>101</sup> Corresponde al permiso paternal legal de 5 días hábiles de los padres.

<sup>102</sup> Corresponde al beneficio de 5 días hábiles adicionales al permiso paternal de los hombres.

<sup>103</sup> Promedio de días utilizados entre permiso paternal y adicionales.



**Itaú Colombia<sup>104</sup>**

NCG 461 5.8.v

GRI 401-2

Cargo	Personas elegibles de uso del permiso		Personas que usaron el permiso		Promedio de días de utilización del permiso <sup>105</sup>		Porcentaje que usó el permiso paternal	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>Gerencia</b>	0	1	0	1	0	140	100%	100%
<b>Jefatura</b>	4	2	4	2	19	140	100%	100%
<b>Fuerza de venta</b>	1	8	1	8	19	94,875	100%	100%
<b>Administrativos</b>	1	2	1	2	21	203	100%	100%
<b>Otros técnicos</b>	2	1	2	1	12	165	100%	100%
<b>Otros profesionales</b>	11	5	11	5	20	169	100%	100%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>15,2</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Beneficios**

Nuestro programa de Calidad de Vida, junto con la flexibilidad y los beneficios, están disponibles para todos los colaboradores. Las asignaciones y algunos beneficios específicos forman parte de nuestros convenios colectivos, y se otorgan a los socios y adherentes respectivamente. Al cierre del 2025 se contempla el siguiente detalle en torno a los beneficios:

Durante 2025 incorporamos nuevos beneficios orientados a fortalecer el bienestar integral de nuestros itubers y sus familias. Entre ellos destacan la entrega de una gift card de reconocimiento para toda la organización, la implementación de un permiso especial de fin de año y dos días adicionales de vacaciones durante el invierno para quienes hicieron uso de su feriado anual en temporada baja. Asimismo, avanzamos en medidas inclusivas con un permiso especial para colaboradores con hijos en situación de discapacidad y lanzamos el programa Itú Emprendimiento Mujer, que impulsa el desarrollo de iniciativas de negocio lideradas por mujeres. Al cierre del 2025 se contempla el siguiente detalle en torno a los beneficios:

**Para compartir en familia**

- Mini itubers en Acción – Verano e Invierno, con actividades recreativas y deportivas para hijos/as de 5 a 14 años.
- 134 mini itubers inscritos en Escuela de Futbolito UC (verano 2025).
- 442 mini itubers participaron en Mini Itubers en Acción Verano 2025.
- 334 mini itubers participaron en Mini Itubers en Acción Invierno 2025.

<sup>104</sup> Se debe considerar que las leyes de postnatal en Colombia son diferentes a las de Chile  
<sup>105</sup> Se tiene en cuenta los días adicionales a los legales que otorga el Banco como beneficio a empleados.



### Licencias médicas

- Anticipo de subsidio por incapacidad laboral por hasta 90 días (1.137 itubers beneficiados).
- Pago de los tres primeros días de licencia cuando esta es menor a 10 días (1.138 itubers beneficiados).

### Para disfrutar el tiempo personal

- Programa Tu Tiempo:
  - Jornada 40 h: 4 días (32 h) libres.
  - Jornada 24 h: 20 h libres.
  - Nuevos ingresos desde julio: 3 días (24 h) o 16 h libres según jornada.
  - 4.606 itubers hicieron uso de más de 116.001 horas libres.
- Jornada laboral reducida a 40 horas semanales.

### Convenios y descuentos

Alianzas con FALP, Isapres, Caja Los Andes, Club Viva, Mundo ACHS y convenios en salud, deporte, hogar, familia y educación.

### Otros beneficios

- Giftcard Navidad para hijos/as de hasta 12 años (1.926 niños; 1.414 itubers beneficiados).
- **Gift card de reconocimiento a todos los colaboradores** por ser el Banco más recomendado 2025 (**beneficio nuevo**, 4.706 itubers beneficiados).

### Aguinaldos

- 4.370 aguinaldos de Fiestas Patrias.
- 4.283 aguinaldos de Navidad.

### Seguro Complementario (indefinido)

- Seguro de vida e invalidez con piso de 1.000 UF (4.218 itubers beneficiados).
- Seguro de salud con cofinanciamiento del 80% (4.139 itubers beneficiados).
- Seguro catastrófico (4.139 itubers beneficiados).
- Seguro dental (4.139 itubers beneficiados).
- Seguros adicionales opcionales con costo preferencial (30 itubers beneficiados).

### Permisos especiales

- Tarde libre por cumpleaños (1.912 itubers beneficiados).
- Enfermedad grave o cirugía de familiares directos (46 itubers beneficiados).
- Nacimiento o adopción (87 itubers beneficiados).
- Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil (113 itubers beneficiados).
- Cambio de casa (362 itubers beneficiados).
- Fallecimiento de familiar directo (109 itubers beneficiados).
- Examen médico preventivo (323 itubers beneficiados).
- Examen de grado (14 itubers beneficiados).
- **Permiso de fin de año** (3.103 itubers beneficiados; **beneficio nuevo**).
- **Días de Invierno: 2 días extra de vacaciones por uso de feriado entre abril–septiembre** (583 itubers beneficiados; **beneficio nuevo**).

### Apoyo a la discapacidad

- **Permiso por hijo/a con discapacidad** (10 itubers beneficiados; **beneficio nuevo**).
- Apoyo económico por asistencia a colegios o fundaciones con programa de integración (48 itubers beneficiados).

### Apoyo a familias emprendedoras

- **Itú Emprendimiento Mujer**, programa gratuito para fortalecer competencias y apoyar negocios liderados por mujeres (122 participantes; **beneficio nuevo**).

### Prestaciones por tipo de empleado

Prestaciones	Empleados tiempo completo	Empleados tiempo parcial o temporales
Seguro de vida	○	○
Asistencia sanitaria	○	○
Cobertura por incapacidad e invalidez	○	○
Parental leave	○	○
Previsión para la jubilación	○	○
Participación accionarial		
Seguro de Salud	○	
Programa Te Orienta	○	○
Masajes en sucursales y otras unidades de negocio	○	○
Masajes en edificio corporativo	○	○



## Beneficios por tipo de contrato

Beneficio	Tipo contrato	Detalles adicionales del beneficio
<b>Para compartir en familia</b>	Fijo e Indefinido	<p><b>Mini itubers en Acción Verano / Invierno:</b> actividades entretenidas y recreativas durante las vacaciones de verano e invierno para los hijos e hijas de itubers con edades entre los 5 y 14 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 134 mini itubers inscritos en la Escuela de Futbolito en el club San Carlos de Apoquindo UC los días sábados del verano 2025</li> <li>→ 442 mini itubers inscritos en el programa iMini itubers en Acción verano 2025! donde realizaron diferentes actividades deportivas y recreativas en el edificio corporativo NLC y en el bloque PM disfrutaron de la piscina y juegos de agua en el club Palestino.</li> <li>→ 334 mini itubers inscritos en el programa iMini itubers en Acción invierno 2025! donde disfrutaron de jornadas deportivas y recreativas en UC Landia.</li> </ul>
<b>Licencia médica</b>	Indefinido	Otorgamos un anticipo de subsidio por incapacidad laboral de hasta 90 días, durante el año 2025 1.137 colaboradores fueron beneficiados. Además, beneficiamos a 1.138 colaboradores pagando los tres primeros días de licencia médica cuando ésta es menor a diez días.
<b>Para disfrutar del tiempo personal</b>	Indefinido	Fomentamos la flexibilidad en el uso del tiempo con nuestro programa Tu Tiempo. Los itubers con jornada de 40 horas tuvieron 4 días o 32 horas libres y aquellos con jornada de 24 horas contaron con 20 horas libres. Los nuevos itubers que ingresaron a contar del 1 de julio con jornada de 40 horas, tuvieron 3 días o 24 horas libres y 16 horas libres para los itubers con jornada de 24 horas. Durante el 2025, 4.606 itubers disfrutaron de más de 116.001 horas libres a través de este programa.
	Fijo e Indefinido	<b>Jornada flexible:</b> reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales.
<b>Convenios</b>	Fijo e Indefinido	<b>Contamos con convenios y descuentos asociados a salud y bienestar entregados a través de nuestros socios estratégicos:</b> Fundación Arturo López Pérez (FALP), Isapres, Caja de Compensación Los Andes, Club Viva de Security, Mundo ACHS y convenios directos en salud-bienestar, deportivos, hogar, familia y educación.
<b>Otros beneficios</b>	Indefinido	<b>Giftcard Navidad:</b> para hijos(as) de itubers de hasta 12 años. En 2025 beneficiamos a 1.414 colaboradores, correspondientes a 1.926 hijos(as).
	Fijo e Indefinido	Gift card de reconocimiento a todos los colaboradores por ser el Banco más recomendado por nuestros clientes en el 2025 y por 4to año consecutivo. 4.706 itubers beneficiarios.
<b>Aguinaldos</b>	Indefinido	Entregamos 4.370 aguinaldos en Fiestas Patrias y 4.283 en Navidad.
<b>Seguro Complementario</b>	-	Contamos con un seguro colectivo con las siguientes coberturas:
	Indefinido	<b>Seguro de vida gratuito e invalidez para nuestros colaboradores y sus familias con un piso de 1.000UF:</b> 4.218 itubers
	Indefinido	<b>Seguro salud – Cofinanciamiento del 80%:</b> 4.139 itubers.
	Indefinido	<b>Seguro catastrófico –</b> 4.139 itubers.
	Indefinido	<b>Seguro dental –</b> 4.139 itubers.
	Indefinido	Seguros adicionales de salud, opcionales, a precio preferencial y costo 100%ituber – 30 colaboradores asegurados



Beneficio	Tipo contrato	Detalles adicionales del beneficio
Permisos	-	Para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de nuestros itubers, otorgamos los siguientes días de permisos:
	Indefinido	Tarde libre el día del cumpleaños: 1.912 colaboradores beneficiados.
	Indefinido	Enfermedad grave o intervención quirúrgica de hijo/a, padres, cónyuge o conviviente civil: 46 colaboradores beneficiados.
	Fijo e Indefinido	<b>Nacimiento o adopción:</b> 87 colaboradores beneficiados.
	Fijo e Indefinido	<b>Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil:</b> 113 colaboradores beneficiados.
	Indefinido	<b>Cambio de casa:</b> 362 colaboradores beneficiados.
	Fijo e Indefinido	<b>Fallecimiento familiar:</b> 109 colaboradores beneficiados.
	Fijo e Indefinido	<b>Examen médico preventivo:</b> 323 colaboradores beneficiados.
	Indefinido	<b>Examen de grado:</b> 14 colaboradores beneficiados.
	Fijo e Indefinido	<b>Permiso fin de año:</b> 3.103 colaboradores beneficiados.
Ayuda por hijo/a en situación de discapacidad	Indefinido	<b>Días de Invierno:</b> 2 días adicionales de vacaciones para los colaboradores que hagan uso de su feriado anual entre abril y septiembre. Durante el 2025, 583 colaboradores fueron beneficiados
	Indefinido	<b>Permiso por hijo con capacidad especial:</b> 10 colaboradores beneficiados.
Programa de apoyo las familias emprendedoras	Fijo e Indefinido	Brindamos un apoyo económico a nuestros itubers con hijos (as) en situación de discapacidad cognitiva durante los meses que asistan a establecimientos con programa de integración o fundaciones a través de una asignación por ayuda colegio especial. Durante el 2025, hubo 48 colaboradores beneficiados.
	Fijo e Indefinido	Itú Emprendimiento Mujer es un programa gratuito orientado a fortalecer las competencias emprendedoras y brindar acompañamiento en la elaboración de planes estratégicos que impulsen el éxito de los negocios. Está dirigido a mujeres que cuentan con una idea de negocio o un emprendimiento en funcionamiento, reafirmando nuestro compromiso con la inclusión y el desarrollo económico. Durante 2025, 122 mujeres participaron en esta iniciativa, entre ellas familiares de colaboradores, clientas del Banco Itaú y apoderadas de la Fundación Teletón.

## 6.7.2. Seguridad y salud laboral

### Política de seguridad y salud ocupacional

**NCG 461**

5.6.i

5.6.ii

5.6.iii

5.6.iv

5.6.v

**GRI**

403-9

403-10

**CSA**

3.4.1

3.4.2

**MERCO 2.2.2**

En Itaú Chile contamos con una Política de Seguridad y Salud Ocupacional (OHS) formal, aprobada por nuestro Directorio y vigente para todas las personas que trabajan en el Banco y sus filiales en Chile. Esta Política establece los lineamientos y mecanismos de gobernanza que orientan nuestra gestión en ambientes de trabajo seguros, saludables e inclusivos, en conformidad con la normativa vigente.

La Política es liderada por la Gerencia de Relaciones Laborales y Beneficios<sup>106</sup>, a través del Departamento de Prevención de Riesgos, y se sustenta en un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) implementado en sucursales y filiales. En 2025 la actualizamos para incorporar compromisos de gestión y objetivos medibles, fortaleciendo la rendición de cuentas y el seguimiento de indicadores clave, como accidentabilidad, siniestralidad y eventos graves. Asimismo, integró medidas específicas para prevenir el acoso, la violencia y la discriminación, en cumplimiento de la Ley N°21.643 Ley Karin. Su contenido se encuentra disponible en la intranet corporativa y cuenta con la aprobación de la Alta Dirección.

Por su parte, Itaú Colombia dispone de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (AN1468), aplicable a todas sus operaciones y elaborada conforme al Decreto N°1072 de 2015 y la Resolución N°0312 de 2019. Es liderada por la Gerencia de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, que realiza seguimiento a su cumplimiento mediante tableros de control con indicadores de desempeño.

### Nuestra gestión

En Chile, durante 2025 integramos a nuestra gestión los requerimientos del Decreto Supremo N°44 y alineamos el SG-SST con el estándar ISO 45001:2018, fortaleciendo un enfoque preventivo basado en la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la definición de metas cuantitativas —entre ellas mantener la accidentabilidad bajo el 2%, la siniestralidad bajo el 20% y cero accidentes graves o fatales—. Estos indicadores se revisan periódicamente para asegurar la mejora continua.

En Colombia, la gestión preventiva se articula mediante su Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, que incorpora procesos de priorización de riesgos, planes de acción con objetivos cuantificados y evaluaciones periódicas que permiten analizar tendencias y comparar resultados interanuales.

### Programa de salud y seguridad laboral

En Itaú Chile contamos con un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, consolidado en el Plan de Trabajo 2025–2026 y desarrollado junto a nuestro organismo administrador de la Ley de Accidentes del Trabajo. Este programa integra evaluaciones de riesgos, acciones preventivas, preparación ante emergencias, inspecciones internas y procedimientos de investigación de incidentes y enfermedades laborales. Su cumplimiento es verificado mediante supervisión permanente de la ACHS y una auditoría externa realizada por SGS, conforme al estándar ISO 45001:2018.

Además, implementamos un plan de capacitación en OHS orientado a fortalecer la cultura preventiva, con formación en identificación de riesgos, protocolos de emergencia, uso de equipos de seguridad, trabajo seguro —tanto presencial como en teletrabajo— y respuesta ante accidentes laborales. Estos criterios también forman parte de los requisitos aplicables a empresas contratistas.

En Colombia, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo complementa su Política, abarcando la gestión preventiva, la respuesta ante emergencias, la investigación de incidentes y el control de riesgos, con aplicación transversal en todas las operaciones del país.

### Seguridad laboral y bienestar<sup>107</sup>

En Itaú Chile trabajamos para garantizar ambientes seguros y saludables mediante la identificación, control y seguimiento de los riesgos laborales presentes en nuestras operaciones. Durante 2025, los peligros más relevantes se concentraron en los accidentes de trayecto asociados al uso de motos, automóviles y transporte público. Para los equipos que realizan visitas a obras, reforzamos la entrega de elementos de protección personal —como cascos y calzado de seguridad— junto con capacitaciones enfocadas en su uso obligatorio y en los riesgos propios de estos entornos. En el caso de nuestras empresas contratistas, los incidentes más frecuentes estuvieron relacionados con la manipulación de objetos cortopunzantes, por lo que impulsamos acciones

formativas y la entrega de equipos de protección personal adecuados.

La información sobre accidentabilidad, siniestralidad y enfermedades profesionales se gestiona a través del portal del organismo administrador de la Ley N°16.744, mientras que, para contratistas, mantenemos un registro interno mediante nuestras salas de primeros auxilios, lo que facilita el seguimiento de las atenciones y la implementación de medidas preventivas. Este año no registramos accidentes de consecuencias graves; sin embargo, observamos caídas al mismo nivel como una de las lesiones más recurrentes, frente a lo cual reforzamos la capacitación y la sensibilización respecto a la identificación de condiciones inseguras.

Durante el periodo, sostuvimos reuniones con todos los centros de trabajo para revisar los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial, además de concretar el cambio de organismo administrador a la ACHS, lo que permitió fortalecer la difusión de protocolos de actuación y medidas preventivas a nivel nacional. Asimismo, implementamos la Encuesta CEAL-SM/SUSESO, cuyos resultados mostraron Riesgo Bajo en todos nuestros centros, lo que refleja un entorno laboral favorable. A partir de esta información desarrollamos planes de acción orientados a fortalecer la salud mental laboral y el bienestar general de nuestros itubers.

En materia de trastornos musculoesqueléticos, continuamos impulsando medidas preventivas

<sup>106</sup> Hasta mayo 2025 correspondía a la Gerencia de Eventos Corporativos y Beneficios, desde entonces pasó a llamarse Gerencia de Relaciones Laborales y Beneficios.

<sup>107</sup> Nuestros datos han sido verificados por terceros en el último año financiero informado.

basadas en la Jerarquía de Control, que incluyen la entrega de equipos ergonómicos y capacitaciones prácticas para reducir molestias y lesiones derivadas de la actividad laboral. Ningún trabajador quedó excluido de estas iniciativas.

Como parte de nuestro compromiso con la seguridad de todas las personas que prestan servicios para el Banco, contamos con un Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas, el cual forma parte de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Este documento establece las disposiciones preventivas, procedimientos de actuación ante incidentes y obligaciones que rigen la prestación de servicios en nuestras instalaciones. Las empresas contratistas deben asegurar que su personal conozca y cumpla estas directrices, mientras que nuestro Departamento de Prevención de Riesgos supervisa la correcta implementación de los requisitos establecidos.

En Itaú Colombia gestionamos los riesgos laborales a través del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, disponible internamente en el servidor corporativo de SST y administrado por la Gerencia de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo. El programa integra los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, y cuenta con mecanismos de seguimiento mediante tableros de control que permiten monitorear el cumplimiento de los objetivos y la ejecución de los planes de acción.

La gestión se apoya en indicadores que permiten evaluar avances, comparar resultados con años anteriores y analizar tendencias, lo que facilita la toma de decisiones orientadas a la reducción de incidentes y enfermedades laborales.

Adicionalmente, en conjunto con el equipo del SGA realizamos revisiones internas anuales como instancia independiente para evaluar la eficacia del Sistema de Gestión y el cumplimiento de los estándares aplicables.

Como parte de nuestro compromiso con ambientes de trabajo seguros, impulsamos instancias de formación y sensibilización en seguridad y salud ocupacional, que incluyen inducciones, reinducciones, cursos obligatorios, capacitaciones para brigadistas y formación especializada en emergencias. También disponemos de cursos complementarios a través de la plataforma U de Itaú y capacitaciones para los integrantes de los comités de seguridad y salud. Estas actividades buscan fortalecer la cultura preventiva y reducir la ocurrencia de riesgos operativos.

Para reforzar la prevención de riesgos y promover entornos seguros, desarrollamos actividades de formación continua en temas de seguridad, salud y bienestar, con el fin de reducir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y fomentar prácticas saludables entre los colaboradores.

Asimismo, los criterios de Seguridad y Salud en el Trabajo forman parte de los requisitos aplicables a procesos de adquisición y contratación, los cuales se definen según el objeto de cada contrato y se encuentran formalizados en el procedimiento SP1154 de Contratación de Proveedores y Procedimiento de Contratistas. Este enfoque permite asegurar que las empresas que prestan servicios al Banco cumplan los lineamientos establecidos y adopten medidas preventivas consistentes con nuestro Sistema de Gestión.

## Indicadores de Salud y Seguridad<sup>108</sup>

### Itaú Chile

	2025	
	N°	Tasa
<b>Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral</b>	0	0
<b>Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)<sup>109</sup></b>	0	0
<b>Lesiones por accidente laboral</b>	7	0,15
<b>Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral</b>	0	0
<b>Casos de enfermedades profesionales<sup>110</sup></b>	1	0,02
<b>Promedio de días perdidos por accidente</b>	25 días	

### Itaú Colombia

	2025	
	N°	Tasa
<b>Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral</b>	0	0
<b>Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)<sup>111</sup></b>	0	0
<b>Lesiones por accidente laboral</b>	5	0,25
<b>Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral</b>	0	0
<b>Casos de enfermedades profesionales<sup>112</sup></b>	1	0,05
<b>Promedio de días perdidos por accidente</b>	1 día	

108 **Tasa de fatalidad:** Corresponde al número de fallecimientos por cada cien mil trabajadores. **Tasa de accidentabilidad:** Corresponde al número de accidentes con días perdidos proyectado por cada 100 trabajadores. **Tasa de enfermedades profesionales:** Corresponde al número de enfermedades profesionales por cada 100 trabajadores. **Tasa de ausentismo:** Corresponde al porcentaje de días perdidos, mediante el cálculo de los números de días de ausentismo del periodo respecto al número de días trabajados del periodo por 100. Se consideran días perdidos todas las licencias por enfermedad general.

109 Predominan caídas mismo nivel, torsiones de tobillo y policontusos por golpes o caídas. \* Índice de Frecuencia de Accidentes en Itaú Chile es de 0,0000008.

110 Por patología de salud mental asociado al trabajo como carga laboral.

111 Los principales tipos de lesión son: golpe o contusión y efecto de la electricidad.

112 Los principales tipos son: síndrome de túnel carpo, epicondilitis lateral, epicondilitis medial, tenosinovitis De Quervain, tendinitis de extensores bilateral, tendinitis de flexoextensores, síndrome miofascial del trapecio y escapular derecho, tendinitis de carpo mano, dedo en gatillo, síndrome de manguito rotador, trastorno mixto de ansiedad y depresión, trastorno de ansiedad generalizada.

### Tasa de ausentismo

GRI 403-5  
 CSA 3.4.3  
 MERCO 2.2.4

Itaú Chile	Unidad	Año fiscal 2025	Año fiscal 2024	Año fiscal 2023	Año fiscal 2022
<b>Empleados</b>	% total de días programados	9,3%	4,2%	4,1%	5,2%
<b>Porcentaje de cobertura de los datos (% de empleados, operaciones o ingresos)</b>	Especifique la unidad seleccionada	100%	100%	100%	100%

Itaú Colombia	Unidad	Año fiscal 2025	Año fiscal 2024	Año fiscal 2023	Año fiscal 2022
<b>Empleados</b>	% total de días programados	1,7%	1,6%	2,2%	1,7%
<b>Porcentaje de cobertura de los datos (% de empleados, operaciones o ingresos)</b>	Días laborales	244	244	242	242

### Formación en Seguridad y Salud

En Itaú Chile contamos con un programa de formación en salud y seguridad en el trabajo orientado a prevenir riesgos, fortalecer la cultura preventiva y asegurar el cumplimiento de la normativa vigente. Estas capacitaciones están dirigidas tanto a colaboradores como a actores relevantes involucrados en la gestión preventiva y combinan formación general obligatoria con contenidos específicos asociados a riesgos particulares del trabajo bancario.

El programa contempla cursos y actividades tales como:

- Obligación de informar los riesgos laborales (IRL).
- Medidas de prevención para teletrabajo.
- Uso y manejo de extintores y equipos de emergencia.
- Protocolos de emergencia y evacuación en sucursales y Casa Matriz.
- Prevención de cortes, quemaduras y otros riesgos operacionales.
- Protocolos de vigilancia de factores de riesgo musculoesqueléticos, dirigidos a Comités Paritarios y expertos en prevención de riesgos.
- Webinars de gestión de riesgos y desastres.
- Capacitación en uso y manejo de desfibriladores externos automáticos (DEA), en el marco de campañas de salud preventiva.

**Durante el período reportado, el promedio de horas de formación en salud y seguridad alcanzó 1,3 horas por colaborador, reflejando el compromiso de Itaú con la sensibilización continua y la preparación ante situaciones de riesgo.**

Estas instancias formativas permiten cumplir con las exigencias regulatorias aplicables, incluido el Decreto Supremo N°44, reducir la ocurrencia de accidentes laborales, fortalecer la capacidad de respuesta ante emergencias y consolidar una cultura organizacional orientada al autocuidado, la prevención y el bienestar de las personas.

### Horas/total empleados capacitados

Cargo	H	M	
<b>Administrativos</b>	1,6	2,08	
<b>Gerentes</b>	0,78	0,87	
<b>Jefes</b>	1,13	1,13	
<b>Profesionales</b>	1,12	1,09	
<b>Subgerentes</b>	1	0,92	
<b>Técnicos</b>	1,57	1,56	

	H	M	Total
<b>N° total de horas de formación proporcionadas a los empleados</b>	2.834	2.896	5.730
<b>N° total de empleados</b>	2.325	2.119	4.444
<b>Promedio de horas de formación por empleado</b>	1,22	1,37	1,29

GRI  
403-2  
403-8

**Nombre Curso**

Capacitación Líderes de Piso Nueva Las Condes
Capacitación: Silla de Emergencia
Capacitación: Uso y Mantenimiento de EPP de Pies según DS N°44.
Charla primeros auxilios
Informar los Riesgos Laborales
Informar los Riesgos Laborales - Rezagados y Nuevos ingresos
Uso y manejo de desfibriladores
Uso y Manejo de Extintores

En **Itaú Colombia**, la formación en seguridad y salud en el trabajo se orienta a prevenir accidentes laborales, mitigar enfermedades profesionales y promover entornos de trabajo seguros. El programa considera instancias de formación general y específica, entre las que se incluyen inducción, cursos normativos de reinducción, formación en emergencias, capacitación a brigadistas, cursos especializados de 50 y 20 horas para integrantes de comités, y actividades de promoción de la salud y bienestar.

Estas instancias formativas consideran, según el tipo de curso, duraciones que van desde una hasta cincuenta horas, y son impartidas a través de los programas internos de formación y bienestar de Itaú Colombia.

**Procesos**

En Itaú Chile, la identificación de peligros y la evaluación de riesgos en salud y seguridad laboral se realiza mediante procesos tanto periódicos como esporádicos, con el objetivo de prevenir incidentes y fortalecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST).

Estos procesos incluyen inspecciones en terreno, observación de tareas críticas, revisión documental de procedimientos y normativa aplicable, análisis de incidentes y accidentes, y la participación de los trabajadores a través de reportes y reuniones preventivas. Los riesgos identificados se registran y priorizan en la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, herramienta que permite definir e implementar controles siguiendo la jerarquía de control, desde la eliminación del peligro hasta el uso de elementos de protección personal.

La matriz es revisada y actualizada de forma continua, especialmente ante incidentes, accidentes, enfermedades profesionales o cambios relevantes en la organización o en los procesos de trabajo.

En Itaú Colombia, la identificación de peligros y evaluación de riesgos se realiza mediante una matriz elaborada conforme a la metodología GTC 45<sup>113</sup>, la cual se actualiza considerando la accidentalidad registrada, la identificación de peligros reportada por los trabajadores, la gestión del cambio y las inspecciones planificadas a los sitios de trabajo.

En Itaú Chile, la calidad de estos procesos se asegura mediante la participación de profesionales especializados en prevención

de riesgos, la capacitación permanente de encargados de seguridad en sucursales y la colaboración de los Comités Paritarios. Adicionalmente, el Departamento de Prevención de Riesgos recibe asesoría técnica del organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744 y mantiene sus procedimientos alineados con la normativa vigente y con el estándar internacional ISO 45001.

Los resultados de la identificación de peligros, evaluaciones de riesgos, inspecciones, auditorías e investigaciones de incidentes se utilizan como insumo para mejorar de manera continua el sistema de gestión de SST, definir planes de acción y reforzar las medidas preventivas.

Tanto en Itaú Chile como en Itaú Colombia la calidad de estos procesos se asegura mediante el cierre de planes de acción derivados de investigaciones de accidentes, la verificación de la eficacia de los controles implementados, la evaluación de riesgos asociados a cambios organizacionales y el seguimiento de inspecciones planificadas. Todo el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con formación especializada en SST.

Los resultados se gestionan a través de indicadores que permiten identificar oportunidades de mejora continua del sistema.

**Reporte de peligros y protección ante represalias**

Cualquier trabajador puede reportar peligros o situaciones de riesgo en Itaú Chile, a través de los canales definidos por el Banco, incluyendo el correo electrónico del área de Prevención de Riesgos o a través de sus jefaturas operativas. Estos reportes son gestionados resguardando la confidencialidad del denunciante y sin

identificar a la persona que informa la situación, enfocándose exclusivamente en la corrección del riesgo detectado.

**Promovemos una cultura preventiva y aseguramos un entorno libre de represalias para los trabajadores que reporten, de buena fe, peligros o condiciones inseguras.**

Además, en Itaú Chile reconocemos el derecho de los trabajadores a retirarse de situaciones laborales que consideren que puedan provocar lesiones, dolencias o enfermedades. Este derecho se encuentra establecido en el Reglamento Interno y es comunicado a través de procesos de inducción y capacitación. Garantizamos el ejercicio de este derecho no dará lugar a sanciones, discriminación ni perjuicios laborales.

Los trabajadores en Itaú Colombia pueden reportar actos y condiciones inseguras y participar activamente en la identificación de peligros a través de los canales definidos por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales se encuentran socializados en los cursos normativos y disponibles en la intranet corporativa.



## Pasos en caso de accidente laboral en Itaú Chile:

- 1. Aviso inmediato:** el trabajador debe notificar al gestor directo y trasladarse a un centro asistencial del organismo administrador (Mutual). Si no puede desplazarse, se solicitará una ambulancia.
- 2. Investigación:** el gestor informa al Departamento de Prevención de Riesgos, proporcionando los datos necesarios a través del correo electrónico [prevencionderiesgos@itau.cl](mailto:prevencionderiesgos@itau.cl). Juntos investigan el accidente y generan la DIAT en la plataforma de Mutual Seguridad, implementando medidas correctivas según sea necesario.

Nuestro sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) integra elementos de la Norma ISO 45.001, cubriendo a 4.615 trabajadores y 166 empresas contratistas. Las tasas de siniestralidad y accidentes se obtienen de la plataforma del Organismo Administrador de la Ley de Accidentes del Trabajo.

Todos los accidentes e incidentes laborales son investigados por el Departamento de Prevención de Riesgos utilizando la metodología de Árbol Causal, la cual permite identificar causas raíz y definir acciones correctivas orientadas a prevenir su recurrencia. Las medidas resultantes se incorporan al sistema de gestión de SST y se monitorea su implementación y efectividad.

## Cobertura del sistema

Nuestro sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo cubre al 100% de los trabajadores de **Itaú Chile**, así como a las empresas contratistas que desarrollan labores bajo su control operacional. No existen categorías de trabajadores excluidas del alcance del sistema. Las tasas de accidentabilidad y siniestralidad, así como la información asociada a incidentes y enfermedades profesionales, se obtienen a partir de los registros del organismo administrador del seguro de la Ley de Accidentes del Trabajo.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en **Itaú Colombia** cubre al 100% de los trabajadores del Banco y a los contratistas bajo su control operacional, sin exclusiones. Durante el período reportado, el sistema cubrió a 1.915 trabajadores y 353 contratistas, y fue objeto de auditoría interna anual conforme a la normativa vigente.



## 6.8. Derechos humanos

### 6.8.1. Compromiso con los derechos humanos

NCG 461 2.1.v

CSA 3.2.1

Para Itaú Chile y sus filiales, el respeto y la promoción de los derechos humanos constituyen un pilar fundamental de nuestra cultura corporativa y de la forma en que desarrollamos nuestras operaciones, productos y relaciones con los distintos grupos de interés. Este compromiso es coherente con nuestro enfoque de sostenibilidad a largo plazo y con el rol que desempeñamos como institución financiera en la sociedad.

Adhiere expresamente a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los cuales constituyen el marco de referencia central para la identificación, prevención, mitigación y remediación de impactos reales y potenciales en materia de derechos humanos, tanto en nuestras operaciones directas como a lo largo de nuestra cadena de valor.

Este compromiso se materializa a través de una Política de Derechos Humanos formal, de aplicación transversal, que orienta el actuar del Banco respecto de colaboradores, clientes, proveedores, contratistas, socios estratégicos y otros actores relevantes, integrándose de manera coherente con el resto de nuestras políticas corporativas.

#### Estándares y marcos internacionales de referencia

La **Política de Derechos Humanos de Itaú Chile** y de Itaú Colombia se sustenta en un conjunto de estándares, principios y acuerdos internacionales ampliamente reconocidos, entre los que destacan:

- Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU.
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Principios del Ecuador y Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC).
- Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Principios para la Banca Responsable de las Naciones Unidas.
- Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En el caso de Itaú Colombia, la política incorpora adicionalmente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como el marco constitucional y normativo local aplicable.

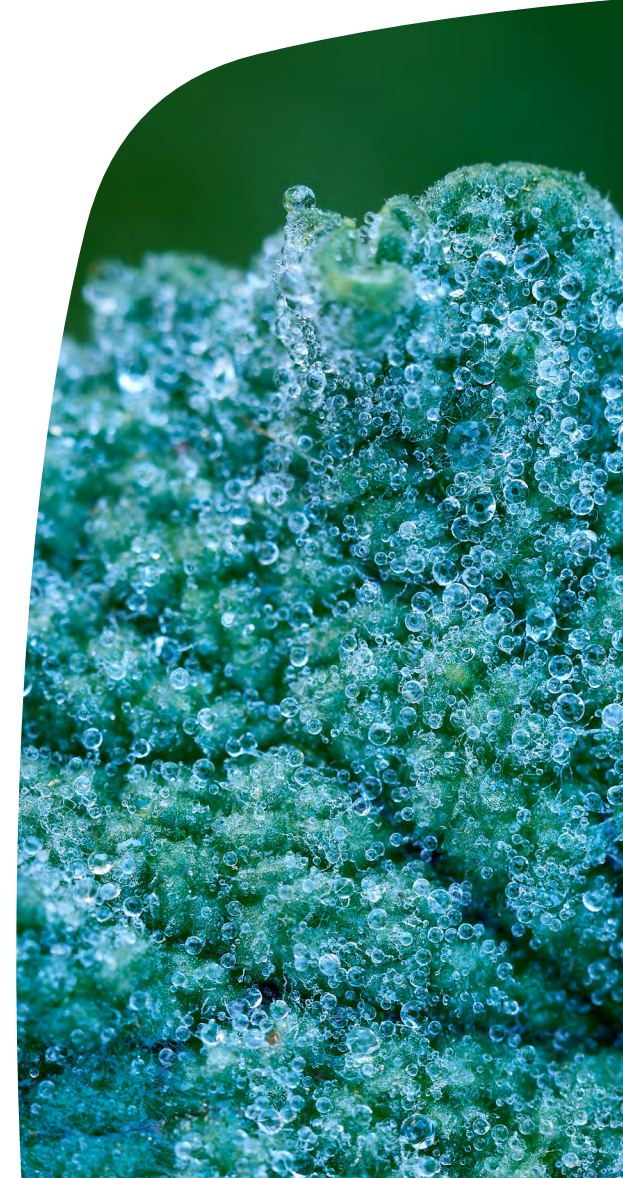
#### Alcance de la política

La Política de Derechos Humanos es de aplicación transversal y cubre:

- Colaboradores directos.
- Trabajadores externos, contratistas y subcontratistas.
- Proveedores y socios comerciales.
- Clientes minoristas y mayoristas.
- Proyectos financiados por el Banco.

Su implementación se articula con otras políticas corporativas relevantes, entre ellas el Código de Ética y Conducta, la Política de Sustentabilidad, la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, la Política de Seguridad y Salud Ocupacional, la Política de Inversiones Responsables y la Política de Riesgo Socioambiental y Climático.

En Itaú Colombia, la Política de Derechos Humanos (MG1209) fue aprobada en 2025 por la Comisión Superior de Sostenibilidad y DEI, incorporando mecanismos de consulta, seguimiento y canales formales de denuncia.





GRI  
407-1  
408-1  
409-1  
411-1  
CSA  
3.2.2  
3.2.3  
3.2.4

## Enfoque de debida diligencia de derechos humanos

En línea con los Principios Rectores de la ONU, Itaú Chile y Itaú Colombia aplican un enfoque de debida diligencia en derechos humanos, orientado a identificar, prevenir, mitigar y, cuando corresponde, remediar impactos adversos reales o potenciales asociados a nuestras actividades, relaciones comerciales y decisiones de financiamiento.

Este enfoque considera, entre otros, los siguientes ámbitos prioritarios:

- Trata de personas.
- Trabajo infantil.
- Libertad de asociación.
- Derecho de negociación colectiva.
- Condiciones laborales dignas, seguras y saludables.
- Protección de la privacidad, la libertad de expresión y la integridad personal y familiar.
- Requisitos para nuestros socios.
- Trabajo forzoso.
- Discriminación.
- Requisitos para nuestros proveedores.
- Igualdad de oportunidades y de remuneración.
- Respeto a la libertad de movimiento y autodeterminación de las personas.
- Requisitos para nuestras operaciones.

## Proceso de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos

En 2024, Itaú Chile realizó su segundo proceso<sup>114</sup> de Debida Diligencia en Derechos Humanos, liderado por la Gerencia de Sustentabilidad, con la asesoría del Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

El proceso tuvo un alcance integral e incluyó a colaboradores, sindicatos, contratistas, proveedores y clientes mayoristas y minoristas, abarcando tanto las operaciones propias del Banco como su cadena de valor.

Este ejercicio se actualiza cada tres años y se alinea con:

- Principios Rectores de Naciones Unidas.
- Ley N°21.595 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas.
- Líneas Directrices de la OCDE para una Conducta Empresarial Responsable.

En la siguiente tabla se muestra la proporción de actividades evaluadas, en las que se identificaron riesgos y la proporción de actividades en las que se implementaron acciones de mitigación durante el ejercicio de debida diligencia 2024.

Categoría	% del total evaluado en los últimos 3 años	% del total evaluado en donde se han identificado posibles riesgos	% del total identificado con posibles riesgos con medidas de mitigación implementadas
<b>Operaciones propias<sup>115</sup></b>	55%	100%	100%
<b>Contratistas y proveedores de Tier I<sup>116</sup></b>	50%	100%	97%

### Metodología

El proceso se estructuró en cinco etapas:

1. Diseño y adecuación metodológica, considerando el contexto operativo del Banco.
2. Sensibilización y compromiso interno, con las áreas involucradas.
3. Evaluación de impactos en derechos humanos, mediante consultas a partes interesadas y levantamiento de riesgos.
4. Priorización de riesgos, utilizando criterios de severidad (escala, alcance y carácter irremediable) y vinculación con el impacto (causa, contribución o relación directa).
5. Integración de recomendaciones y definición de planes de acción, con seguimiento y monitoreo continuo.

Este enfoque permitió identificar cómo los distintos grupos pueden verse afectados de manera diferenciada por las operaciones del Banco.

114 El primer proceso se realizó el año 2021 también en línea con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU.

115 Itaú Chile no participa en joint ventures con participaciones accionarias mayores al 10%. Por lo tanto, las evaluaciones de riesgos en derechos humanos asociadas a este tipo de relación comercial no son actualmente aplicables.

116 Contratistas y proveedores de Nivel I (como porcentaje del total de contratistas o proveedores de Nivel I)

## Principales resultados del proceso

El análisis concluyó que Itaú Chile presenta avances relevantes, entre los que destacan:

- Cultura organizacional consolidada de respeto y no acoso.
- Gestión robusta de talento, incentivos y desarrollo.
- Relación constructiva y diálogo permanente con sindicatos.
- Gestión proactiva del riesgo socioambiental.
- Fortalezas en ciberseguridad y protección de datos.
- Evolución positiva en la gestión de proveedores.

No se identificaron vulneraciones directas ni riesgos significativos asociados a:

- Trabajo infantil.
- Trabajo forzoso u obligatorio.
- Restricciones a la libertad sindical o negociación colectiva.

Tampoco se detectaron riesgos calificados como “altos” en estos ámbitos. Sí se identificaron eventuales **riesgos potenciales de nivel medio**, principalmente vinculados a:

- Gestión de contratistas y proveedores.
- Procedimientos de debida diligencia en ciertos proyectos financiados.
- Accesibilidad financiera y barreras digitales para grupos vulnerables.

## Integración de recomendaciones y planes de acción

Durante 2025, Itaú Chile avanzó de manera estructurada en la integración de las recomendaciones derivadas del proceso de debida diligencia, elaborando planes de acción específicos para abordar los riesgos identificados. El trabajo incluyó:

- Revisión y fortalecimiento de políticas y procedimientos.
- Análisis de brechas junto a las áreas responsables.
- Definición de medidas preventivas y de control alineadas con estándares internacionales.

Así mismo, durante el 2025 cerramos una brecha crítica en el ámbito de la evaluación de riesgos socioambientales para proyectos financiados, lo que constituye una medida formal de mitigación alineada con las recomendaciones de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU). Así mismo, se elaboraron planes de acción para seguir reforzando la evaluación de riesgos socioambientales para proyectos financiados con foco en derechos humanos. También se trabajó durante el 2025 en la elaboración de planes de acción relacionados a cadena de valor y gestión de proveedores.

### Número total de sitios con planes de mitigación: 2

No se han tomado medidas de remediación durante el 2025 pues no se ha materializado ningún riesgo en derechos humanos.

**Foco 2026:** cadena de valor y financiamiento responsable

Para 2026, los planes de acción se estructuran en dos ejes estratégicos principales:

### Gestión de proveedores y contratistas

- Segmentación avanzada de proveedores según nivel de riesgo en derechos humanos.
- Exigencias diferenciadas de control y seguimiento.
- Programas de capacitación en derechos humanos para proveedores.

### Gestión de créditos mayoristas y proyectos financiados

- Refuerzo de criterios de evaluación socioambiental y de derechos humanos.
- Integración de estándares internacionales en procesos de análisis y seguimiento.
- Fortalecimiento de mecanismos de mitigación y remediación cuando corresponda.

Este enfoque refuerza el compromiso de Itaú Chile con una gestión responsable, preventiva y coherente con los Principios Rectores de la ONU, asegurando la protección de los derechos humanos en todas las dimensiones de su operación.



## Procesos para la mitigación de riesgos de derechos humanos

Itaú Chile cuenta con un enfoque integral para prevenir, mitigar y remediar riesgos reales o potenciales en derechos humanos, tanto en sus operaciones como en su cadena de valor. Este enfoque se basa en políticas formales, herramientas de gestión, mecanismos preventivos y un compromiso institucional con la mejora continua.

- 1. Identificación y evaluación de riesgos:** Se realiza un proceso de debida diligencia cada tres años, complementado con evaluaciones socioambientales conforme a los Principios de Ecuador y los Estándares IFC.
- 2. Sistema multicanal de reporte:** El Banco dispone de canales formales para recibir denuncias, asegurando confidencialidad, anonimato y protección al denunciante.
- 3. Sanciones por incumplimiento:** Las conductas contrarias a los principios de derechos humanos se gestionan a través del Comité de Ética, aplicando medidas correctivas y sanciones según los protocolos vigentes.
- 4. Integración en la gestión de riesgos:** La organización trabaja activamente para integrar los derechos humanos en su matriz de riesgos operacionales y reputacionales a partir de los procesos de debida diligencia realizados.
- 5. Planes de acción preventivos y mitigantes:** A partir de brechas y hallazgos de debida diligencia, se desarrollan planes orientados a prevenir y mitigar los posibles riesgos identificados.
- 6. Enfoque en grupos vulnerables:** Los planes de mitigación priorizan la protección de poblaciones vulnerables, incluyendo trabajadores, mujeres, personas migrantes, personas con discapacidad, niños, Pueblos Indígenas, comunidades locales y personas mayores.
- 7. Requisitos para terceros:** El modelo contractual del Banco incorpora cláusulas alineadas con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, y exige el cumplimiento del Código de Ética, la Política de Derechos Humanos y otros compromisos relevantes.
- 8. Capacitación y sensibilización:** Se desarrollan actividades de sensibilización en derechos humanos dirigidas a colaboradores, ejecutivos y socios estratégicos.
- 9. Diálogo con grupos de interés:** Con foco en la prevención de vulneraciones a los derechos humanos, se han desarrollado mecanismos participativos con partes interesadas relevantes, incluyendo reuniones con sindicatos, entrevistas con jefaturas, consultas a colaboradores y encuestas de amplia cobertura.





## 6.9. Gestión responsable de proveedores

### 6.9.1. Ecosistema de proveedores

Nuestra gestión de la cadena de suministros está orientada a garantizar la adquisición de bienes y servicios de calidad, mediante la contratación de proveedores con la experiencia y las capacidades requeridas para atender las necesidades de abastecimiento y estándares del Banco y sus filiales. De acorde a nuestra Normativa de Compras, Contratación y Externalización de Servicios con Terceros, distinguimos a nuestros proveedores entre nacionales e internacionales, y dentro de cada uno de estos grupos identificamos a aquellos considerados críticos (Tier A).

#### Proveedores de Itaú Chile 2025:

Categoría	Proveedores <sup>118</sup>	Acreeedores <sup>119</sup>
<b>Nacionales</b>	476	1.184
<b>Internacionales</b>	44	57
<b>Críticos<sup>120</sup></b>	43	0
<b>Total de categorías</b>	<b>520</b>	<b>1241</b>

#### Proveedores de Itaú Colombia 2025:

Categoría	General (ambos)
<b>Nacionales</b>	1.244
<b>Internacionales</b>	43
<b>Críticos</b>	154
<b>Total de categorías</b>	<b>1.287</b>

Del total de compras realizadas en el año, el porcentaje correspondiente a proveedores críticos<sup>121</sup> fue de 29,5% en Itaú Chile y de 37% en Itaú Colombia.

### 6.9.2. Pago a proveedores

En cumplimiento de la Ley N°21.131 sobre Pago a 30 Días, gestionamos los pagos en un máximo de 30 días corridos desde la recepción de la factura electrónica. Para proveedores clasificados como Pymes ante el SII, y que cuenten con las aprobaciones internas, aplicamos un plazo preferencial de 7 días corridos, fomentando relaciones comerciales responsables y equitativa

Los pagos a proveedores extranjeros se efectúan según lo estipulado en cada contrato, considerando moneda, condiciones de entrega, retenciones y normativas cambiarias

y tributarias vigentes. Priorizamos una gestión oportuna y transparente, con trazabilidad en todas las etapas.

Además, durante el 2025, los pagos a proveedores no presentaron intereses por mora, sin embargo, igualmente se genera de forma mensual una provisión de los documentos que están pendientes por pagar. Cabe mencionar que no contamos con acuerdos inscritos en el registro de acuerdos con plazo excepcional de pago.

#### Facturas pagadas en Itaú Chile:

Días calendario	Tipo de proveedor	N° de facturas pagadas	Monto total de facturas pagadas (\$MM)	N° de proveedores
<b>Hasta 30 días</b>	Nacional	31.108	291.647	1.530
	Internacional	577	20.571	83
<b>Entre 31 y 60 días</b>	Nacional	3.631	17.484	616
	Internacional	152	2.830	27
<b>Más de 60 días</b>	Nacional	700	2.343	208
	Internacional	97	5.556	41
<b>Total</b>		<b>36.265</b>	<b>340.431</b>	<b>2.505</b>

117 En Itaú Chile y en Itaú Colombia no se presentaron proveedores que superaran el 10% del total de compras efectuadas.

118 Constituye empresas con las que mantenemos un contrato de prestación de servicios directamente relacionados con el negocio.

119 Constituye entidades o personas que proporcionan servicios necesarios para el funcionamiento de la organización, pero que no están directamente vinculados al giro principal. Incluye servicios sin contrato por ser compras puntuales, impuestos, servicios interbancarios, comisiones y otros gastos operativos esenciales para la continuidad del Banco.

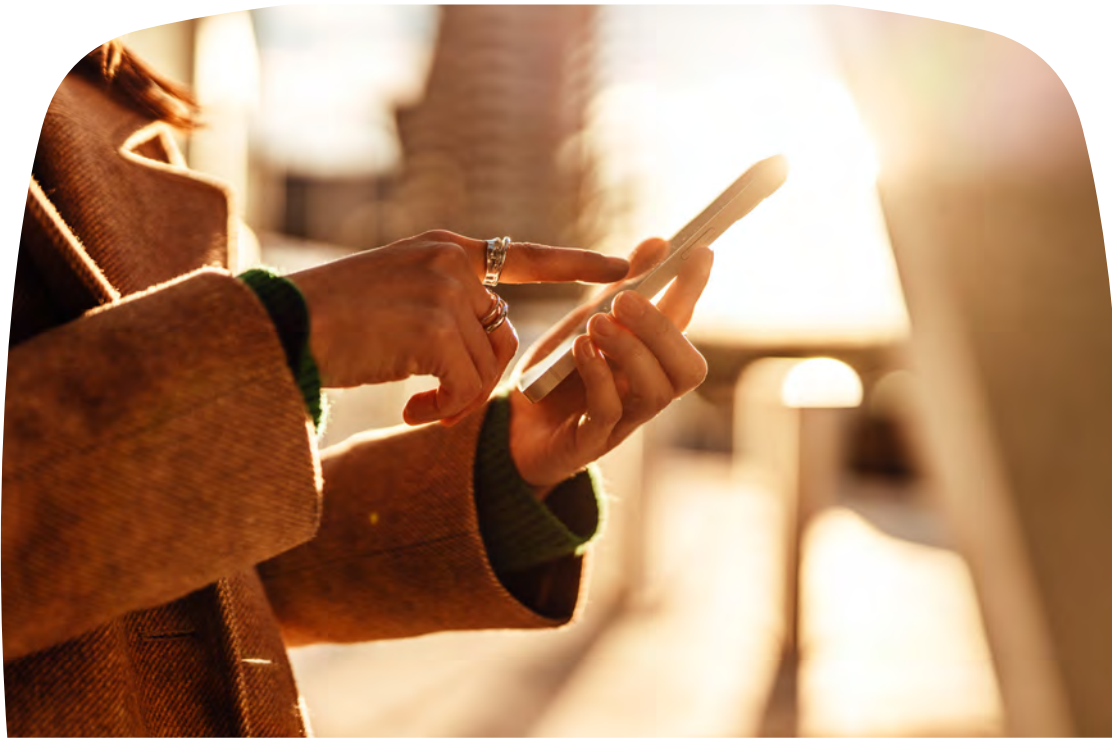
120 Los proveedores críticos ya están incluidos dentro de los proveedores nacionales o internacionales; se presentan por separado debido a su relevancia operativa.

121 Un proveedor crítico es aquel que tiene un impacto significativo en las operaciones de una empresa, y cuya falta de suministro o fallas en la calidad pueden interrumpir las actividades comerciales de acorde a la definición "TIER 1".

**Facturas pagadas en Itaú Colombia:**

—  
NCG 461  
7.2.i  
7.2.ii  
GRI 414-2

Días calendario	Tipo de proveedor	N° de facturas pagadas	Monto total de facturas pagadas (\$MM)	N° de proveedores
<b>Hasta 30 días</b>	Nacional	16758	501.766	1238
	Internacional	221	39.283	43
<b>Entre 31 y 60 días</b>	Nacional	2	1.788	2
	Internacional	0	0	0
<b>Más de 60 días</b>	Nacional	14	7.314	4
	Internacional	0	0	0
<b>Total</b>		<b>16.995</b>	<b>550.151</b>	<b>1.287</b>



### 6.9.3. Evaluación de proveedores

Contamos con políticas, procedimientos y controles formalmente implementados para evaluar integralmente a nuestros proveedores y terceros, en conformidad con nuestra Normativa de Compras, Contratación y Externalización de Servicios con Terceros y los requerimientos establecidos por la CMF (NCG 461)<sup>122</sup>. Este marco de evaluación lo aplicamos de manera transversal durante todo el ciclo de vida de la relación con proveedores, abarcando las etapas de análisis, homologación, contratación, operación, monitoreo y terminación, asegurando una gestión responsable y alineada con estándares internacionales aplicables a la banca comercial.

#### Nuestro enfoque basado en riesgos

Antes de formalizar cualquier relación comercial, evaluamos la criticidad del servicio y el nivel de riesgo inherente asociado, utilizando una calculadora corporativa propia, que clasifica los servicios en cuatro niveles: TIER A (crítico), TIER B (alto), TIER C (medio) y TIER D (bajo). Esta clasificación define la profundidad del análisis, los dominios de riesgo a evaluar, las instancias de aprobación y los mecanismos de seguimiento durante la vigencia del contrato, garantizando un enfoque proporcional y basado en riesgos.

El análisis se desarrolla en dos dimensiones complementarias:

**Dimensión Empresa:** Evaluamos la idoneidad del proveedor como contraparte comercial mediante un enfoque integral que considera su solvencia financiera, análisis reputacional bajo el marco

Know Your Supplier (KYS), identificación de partes relacionadas y Personas Expuestas Políticamente (PEP), cumplimiento normativo, legal y laboral, riesgos de concentración y dependencia.

Adicionalmente, se analizan los principales riesgos financieros, legales, reputacionales, de cumplimiento, laborales y de prevención, incorporando aspectos clave como la prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo (AML), gestión de conflictos de interés, correcta constitución legal y el cumplimiento de normas de higiene y seguridad laboral.

Así mismo, analizamos los riesgos específicos derivados de la prestación del servicio, incluyendo continuidad de negocio y resiliencia operativa (BCP, DRP), ciberseguridad, protección de datos personales, riesgos operacionales y tecnológicos, y cadena de subcontratación, identificando cuartas partes relevantes cuando corresponde.

Adicionalmente, incorporamos criterios establecidos en la Política de Operaciones con Partes Relacionadas y lineamientos aplicables PEP, conforme a lo dispuesto en la RAN de la CMF y en el Título XVI de la Ley de Sociedades Anónimas, con foco en la mitigación de riesgos reputacionales y comerciales.

## Profundizando el enfoque ASG

Desde 2023, incorporamos un cuestionario de Buenas Prácticas ASG en nuestro proceso de homologación. Este instrumento nos permite identificar, promover buenas prácticas y detectar oportunidades de mejora en materias ambientales, sociales, derechos humanos, condiciones laborales, ética y gobierno corporativo. La evaluación ASG no constituye un proceso independiente, sino que forma parte del modelo integrado de gestión de riesgos, fortaleciendo la transparencia y la responsabilidad en la cadena de valor, en coherencia con nuestra Estrategia de Sostenibilidad. En 2025, se continuó aplicando el cuestionario a 65 proveedores, en línea con las ambiciones del grupo Itaú Unibanco.

## Monitoreo y gobernanza

Realizamos un monitoreo a la totalidad de la cadena de suministros<sup>123</sup>, de manera continua y proporcional a su nivel de riesgo, incluyendo seguimiento de SLA<sup>124</sup>, planes de mitigación, controles sobre subcontratación y gestión de incidentes. La Gerencia de Planificación, Gasto y Proveedores coordina la evaluación y seguimiento de los proveedores críticos en conjunto con las Gerencias de Ciberseguridad, Riesgo Operacional y Protección de Datos Personales, según corresponda. Los casos críticos, excepciones relevantes o situaciones que implican la aceptación de riesgos residuales los elevamos a nuestra Comisión de Gestión Integral de Proveedores, órgano colegiado responsable de resolver materias críticas y decidir sobre la continuidad o término de la relación contractual.

Este enfoque integral nos permite evaluar de forma consistente y sistemática la calidad del gobierno corporativo, los sistemas de gestión de riesgos y los aspectos de sostenibilidad de los proveedores, asegurando una adecuada identificación, mitigación y monitoreo de riesgos, en coherencia con la regulación vigente, los estándares internacionales y nuestra Estrategia de Sostenibilidad.

## Proveedores evaluados en criterios de sostenibilidad

	Chile		Colombia	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
<b>N° de proveedores evaluados bajo criterios de sostenibilidad</b>	463	37	90	11
<b>% de proveedores evaluados</b>	98%	100%	89%	11%
<b>% de compras totales del año correspondiente a proveedores evaluados bajo criterios de sostenibilidad</b>	98%	100%	32%	5%



123 La única excepción a esto es la compra Spot (Compra puntual, sin acceso a las dependencias, sin tratamiento de datos, y sin riesgo) y los proveedores excepcionados al proceso de homologación (documentado en procedimiento).

124 Acuerdos de Nivel de Servicio (SLA por sus siglas en inglés)

NCG 461 / 519

4.2.vi

IT

14

15

17

## 6.10. Inversión social

En Itaú Chile impulsamos nuestra inversión social con un enfoque estratégico y de impacto, orientado a ampliar oportunidades y contribuir al desarrollo sostenible del país. Nuestras iniciativas se articulan en cuatro pilares centrales: Educación, Movilidad Social, Resiliencia ante Desastres e Inclusión Tecnológica, los que desarrollamos a través de Fundación Itaú y de alianzas con organizaciones expertas en cada ámbito. Desde el fomento lector y la formación docente, hasta programas que fortalecen trayectorias educativas y de empleabilidad para jóvenes, promovemos una educación más equitativa y de calidad.

Asimismo, colaboramos con **Techo para Chile** y **Movidos por Chile** para apoyar procesos de reconstrucción y fortalecer las capacidades comunitarias frente a emergencias, mientras que junto a otras organizaciones impulsamos iniciativas que promueven habilidades digitales y la inclusión tecnológica. Esta visión integrada, sumada a una gobernanza robusta y al seguimiento permanente de nuestros programas, consolida el aporte de Itaú Chile al bienestar social y al desarrollo de comunidades más resilientes, inclusivas y sostenibles.

### Participación Concurso Itaú La Primera de Todas

Durante el 2025 desarrollamos un proyecto conmemorativo de alto impacto, en el marco de los 80 años del Nobel de Literatura entregado a Gabriela Mistral, la primera mujer hispanohablante en recibir este galardón. La iniciativa consideró el desarrollo de un libro antológico de Gabriela Mistral, con una curadora a cargo del prestigioso escritor Matías Rivas.

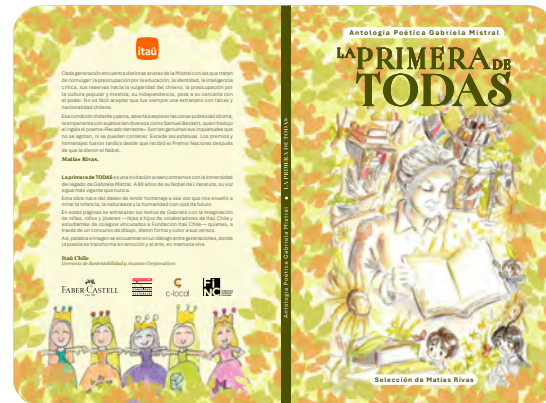
El proyecto se convirtió en la mayor entrega de un libro gratuito en Chile, con un total de 100 mil ejemplares, que se comenzaron a repartir a finales de 2025 y que completarán su entrega durante el primer semestre de 2026, llegando a todas las regiones del país.

Por otro lado, el proyecto estuvo acogido a la Ley de Donaciones Culturales y contó con el patrocinio del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, con quienes realizamos un hito de lanzamiento en el Centro Cultural Gabriela Mistral y un punto de entrega inicial junto a Metro, en estación Universidad de Chile.

El libro contó con ilustraciones obtenidas a través del concurso “Imaginando a Gabriela Mistral” que realizamos en alianza con Faber Castell, congregando a estudiantes de los colegios que trabajan con Fundación Itaú y a mini Itubers en dos categorías, “joven” e “infantil”, premiando a más de treinta ganadores, los que además de formar parte del libro, fueron destacados exponiendo sus obras en los espacios publicitarios de los tótems de Bike Itaú en todo Santiago.



— La primera de —  
**TODAS**



## Fundación Itaú

Fundación Itaú es una institución privada sin fines de lucro, que tiene su origen creado en 1992, año en que se constituye con el propósito de fomentar promover el desarrollo cultural y educativo de la sociedad.

En la Fundación Itaú desarrollamos impulsa iniciativas sustentables en educación para generar impacto positivo en las comunidades y contribuir a crear una sociedad chilena más equitativa y diversa. Nuestra Su gestión está en esa línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas: 4 Educación de calidad, 5 Igualdad de género,

8 Trabajo decente y crecimiento económico, 10 Reducción de las desigualdades, 16 Paz, justicia e instituciones sólidas y 17 Alianzas para lograr los objetivos.

En Fundación Itaú, la acción se orienta al fortalecimiento de la educación como derecho humano fundamental, concentrando su impacto en dos ejes estratégicos. El voluntariado corporativo actúa como un pilar transversal para la implementación de estos programas, convirtiendo a los colaboradores en protagonistas de la transformación social. Los ejes son:

→ **Fomento lector para personas en vulnerabilidad en dos etapas vitales:** la primera infancia y adultos mayores, a través de los programas Lee para un niño y Nunca es tarde para leer, respectivamente.

→ **Fortalecimiento de la educación media técnico-profesional,** a través del programa Experiencia Empresa

El diseño y evolución de los programas se basa en un enfoque de la escucha activa a comunidades educativas, lo que permite responder a brechas y desafíos que no siempre están cubiertos o no son abordados por la oferta educativa formal.



## Programa Experiencia Empresa

El programa educativo Experiencia Empresa está orientado a fomentar la continuidad de estudios superiores y la empleabilidad, acercando a estudiantes de enseñanza media técnico-profesional de las especialidades de Contabilidad y Administración de Empresas a la realidad, desafíos y oportunidades del mundo laboral. Su objetivo es profundizar el conocimiento técnico, desarrollar habilidades socioemocionales y fortalecer la vinculación entre establecimientos educacionales y sectores productivos.

Este programa se implementa a través de diversas acciones desarrolladas por colaboradores de Itaú Chile y mediante alianzas con organizaciones vinculadas a la educación. Estas actividades —que incluyen charlas, talleres, visitas guiadas y experiencias formativas— buscan fortalecer las habilidades de los estudiantes, acercarlos al mundo laboral e incentivar la continuidad de estudios, ya sea en trayectorias técnicas o profesionales.

En el marco del programa, se desarrollaron más de 50 jornadas entre ellas: talleres de educación financiera, habilidades socioemocionales, manejo de Excel y orientación vocacional, desarrollados junto al Banco y a nuestras organizaciones aliadas.

**Estas acciones beneficiaron a 1.157 estudiantes de establecimientos adheridos, presentando un aumento del 57% en estudiantes beneficiados y movilizaron a 102 voluntarios, contribuyendo al desarrollo integral de los jóvenes y ampliando sus oportunidades futuras.**

Por ejemplo, dentro del programa Experiencia Empresa, durante el 2025, se desarrollaron 10 jornadas del programa “Conoce Itaú”, mediante visitas guiadas en las cuales participaron 242 estudiantes a distintas gerencias de Casa Matriz y sucursales del Banco en la Región Metropolitana y Valparaíso.

**También se realizaron 2 jornadas de la iniciativa Ampliando Horizontes, que contemplaron charlas, conversatorios y dinámicas formativas orientadas a acercar a los estudiantes al mundo laboral, presentarles las distintas áreas del Banco y dar a conocer las funciones que desempeñan nuestros equipos. Estas actividades estuvieron dirigidas a 179 estudiantes y contaron con la participación de 14 voluntarios.**

Con el objetivo de ampliar el impacto de la tecnología como herramienta pedagógica, Fundación Itaú entrega equipos móviles reacondicionados a establecimientos educacionales y estudiantes participantes de los programas Lee para un Niño y Experiencia Empresa, contribuyendo a reducir brechas de acceso digital y fortalecer los procesos de aprendizaje. Durante el 2025 entregamos 150 computadores y desde 2020, hemos totalizado 450 equipos donados.





## Prácticas profesionales Experiencia Empresa

Como parte del programa Experiencia Empresa, en Itaú Chile ofrecemos prácticas profesionales a estudiantes egresados de cuarto medio de establecimientos técnicoprofesionales, brindándoles una primera experiencia formal en el mundo laboral y contribuyendo al fortalecimiento de sus competencias técnicas y socioemocionales.

Estas prácticas, que forman parte de los requisitos ministeriales para el egreso de la educación técnico-profesional, se desarrollan con el acompañamiento permanente de colaboradores del Banco que actúan como tutores, guiando el desempeño de los estudiantes y apoyando su proceso de aprendizaje.

Además de acercarlos al entorno laboral real, el programa busca incentivar la continuidad de estudios superiores, tanto técnicos como profesionales. En la versión 2024 - 2025, un 74% de los participantes decidió proseguir su formación académica tras finalizar su práctica.

El impacto del programa también se refleja en la posibilidad de inserción laboral. A lo largo de los años, varios estudiantes que realizaron su práctica en Itaú han sido incorporados al Banco. Durante 2025, se concretó la contratación de dos exalumnos del programa, reforzando su contribución a la empleabilidad juvenil y al desarrollo de talento técnico en el sector financiero.

**Durante 2025, 59 estudiantes provenientes de 7 centros educacionales realizaron su práctica profesional en Itaú Chile, contando con el apoyo de 59 tutores y 1 expositora.**

## Programa Leamos juntos

Programa orientado a promover la lectura como herramienta de desarrollo cognitivo, emocional y social, contribuyendo a la formación de habilidades fundamentales para el aprendizaje a lo largo de la vida. El programa aborda la lectura desde una perspectiva intergeneracional e inclusiva, integrando iniciativas dirigidas tanto a la primera infancia como a personas adultas y mayores.

Este programa se estructura en dos líneas de acción complementarias:

### Lee para un Niño y Nunca es Tarde para Leer

#### Lee para un Niño

Es una iniciativa orientada a fomentar el hábito lector en la primera infancia y en etapas iniciales del proceso educativo, promoviendo el acceso a libros, la mediación lectora y el fortalecimiento de entornos educativos inclusivos.

El programa se implementa mediante acciones de fomento lector, formación docente, campañas de donación de libros y voluntariado corporativo, en alianza con establecimientos educacionales y organizaciones sociales. Durante el período, se desarrollaron actividades de capacitación dirigidas a educadoras de párvulos y docentes, abordando temáticas como interculturalidad, manejo de conductas en la infancia y creación de entornos de aprendizaje inclusivos, en alianza con universidades y organizaciones especializadas.

Asimismo, se realizaron campañas de donación de libros, útiles escolares y regalos de Navidad dirigidas a colaboradores de Itaú, ampliando el acceso a material de lectura en comunidades educativas y jardines infantiles.

### Nunca es Tarde para Leer

Línea de trabajo que promueve la lectura en personas adultas y mayores, reconociendo la lectura como un espacio de encuentro, aprendizaje continuo y bienestar.

El programa se desarrolla mediante actividades de mediación lectora, talleres intergeneracionales y voluntariado corporativo, en alianza con organizaciones de personas mayores y actores territoriales. Durante el período, se realizaron talleres de relacionamiento intergeneracional y capacitaciones en mediación lectora para voluntarios, fortaleciendo vínculos entre generaciones y promoviendo la inclusión social de personas mayores.

Indicador	2024	2025
<b>Total de acciones realizadas</b>	<b>75</b>	<b>67</b>
Lee para un Niño (acciones)	68	56
Nunca es Tarde para Leer (acciones)	7	11
<b>Centros educativos y comunitarios alcanzados</b>	<b>27</b>	<b>30</b>
Jardines infantiles y establecimientos educacionales	23	26
Centros de personas mayores	4	4
<b>Voluntarios participantes (total)</b>	<b>589</b>	<b>475</b>
Lee para un Niño	530	391
Nunca es Tarde para Leer	59	84
<b>Horas de voluntariado donadas (total)</b>	<b>1.743</b>	<b>1.522</b>
Lee para un Niño (horas)	1.581	1.228
Nunca es Tarde para Leer (horas)	162	294
<b>Promedio de horas por voluntario</b>	<b>3,0</b>	<b>3,94</b>

### Articulación de donaciones

En el marco del Programa Lee para un niño, la Fundación desarrolló campañas de donación dirigidas a colaboradores de Itaú, orientadas a la recolección de útiles escolares, libros infantiles y regalos de Navidad. Adicionalmente, se fortalecieron las acciones de voluntariado, incorporando nuevos jardines infantiles, realizando por primera vez actividades en centros de la Fundación Teletón y participando en iniciativas territoriales en la comuna de Curacaví, que incluyeron sesiones de lectura y donación de libros.

**Se recolectaron 669 libros, los cuales fueron donados a los jardines infantiles, y 50 de ellos fueron destinados al Parque San Mateo de Curacaví.**

- **1.396 regalos recolectados.**
- **2.668 kits de útiles escolares.**

En conjunto, los programas ancla de Fundación Itaú —Leamos Juntos y Experiencia Empresa— reflejan un enfoque integral de contribución social que acompaña a las personas a lo largo de distintas etapas del ciclo de vida, desde la primera infancia hasta la transición al mundo laboral, fortaleciendo el acceso a la educación, la lectura, la empleabilidad y la inclusión social.

### Alianzas para amplificar el impacto

Para amplificar el impacto de su contribución social, desde Fundación Itaú articulamos alianzas estratégicas con organizaciones sociales, instituciones educativas y actores territoriales, priorizando iniciativas que fortalecen la educación, la inclusión, la empleabilidad y el desarrollo comunitario. Estas alianzas permiten abordar problemáticas sociales de manera colaborativa, complementando el trabajo de Fundación Itaú y reforzando el compromiso del Banco con el desarrollo sostenible.

### Educación y trayectorias educativas

A través de alianzas con instituciones educativas y organizaciones especializadas, impulsamos iniciativas orientadas a fortalecer trayectorias educativas, reducir brechas de acceso y potenciar habilidades clave para la empleabilidad, con foco en infancia, jóvenes y docentes. En 2025, destacaron las siguientes:

- **DUOC UC:** realización de talleres gratuitos de Excel y orientación vocacional en las sedes San Carlos de Apoquindo y Valparaíso, orientados a fortalecer competencias técnicas y apoyar la toma de decisiones vocacionales de estudiantes.
- **Corporación Formando Chile:** entrega de becas PAES para estudiantes, contribuyendo a la continuidad educativa y al acceso a la educación superior.
- **Fundación Kodea (Mentoría):** formación docente en inteligencia artificial, fortaleciendo capacidades pedagógicas en contextos educativos diversos.
- **Technovation Girls Chile:** otorgamiento de becas para alumnas de II medio, promoviendo el interés y la participación de niñas y jóvenes en áreas STEM.
- **Universidad Diego Portales y Universidad del Desarrollo:** alianzas para la formación continua de educadoras de párvulos del programa Lee para un Niño, abordando temáticas como interculturalidad, manejo conductual y entornos educativos inclusivos.

### Inclusión social y convivencia

En el ámbito de la inclusión social, colaboramos con organizaciones que promueven entornos seguros, respetuosos y equitativos, abordando temáticas vinculadas a convivencia escolar, inclusión intergeneracional y fortalecimiento del tejido social. Entre las principales alianzas se incluyen:

- **Fundación StopBullying:** desarrollo de talleres para estudiantes y jornadas formativas para docentes, orientadas a la prevención del acoso escolar y la resolución pacífica de conflictos.
- **Fundación Adultos Mayores de Chile (FAMCHI):** realización de talleres de relacionamiento intergeneracional para voluntarios del programa “Nunca es tarde para leer”, complementados con capacitaciones en mediación lectora.
- **Fundación Teletón:** incorporación de nuevos espacios de voluntariado en centros Teletón, fortaleciendo la inclusión y la participación de colaboradores en iniciativas sociales.





## Inversión social privada con recurso no-incentivado

Causas	Concepto	Itaú Chile	Fundación Itaú Chile
Educación	Pontificia Universidad Católica de Chile	\$335.251.336	N/A
	Universidad de Concepción	\$ 68.895.400	N/A
	Universidad de Chile	\$166.502.800	N/A
	Universidad de Santiago de Chile	\$120.202.820	N/A
	Universidad Adolfo Ibáñez	\$55.116.320	N/A
	Fundación Educacional Volemos Alto	\$4.000.000	N/A
	Experiencia Empresa	N/A	\$156.188.483
	Leamos Juntos	N/A	\$85.550.097
Deporte	Fundación Club deportivo Universidad Católica	\$185.550.572	N/A
	Fundación 99 uno	\$88.000.000	N/A
Cultura	Corpartes (Fundación Corp Group Centro Cultural)	-	N/A
	Fundación inversión Cultural	\$148.970.659	N/A
	Centro de Estudios Públicos	\$48.548.825	N/A
Movilidad urbana	BikeSantiago	\$2.086.080.562	N/A
Diversidad	Fundación Descúbreme	-	N/A
Salud	Fundación Las Rosas	\$18.803.496	N/A
	Fundación Teletón	\$267.377.088	N/A
Innovación y emprendimiento	N/A	N/A	N/A
Desarrollo y participación local	N/A	N/A	N/A
<b>Total</b>		<b>\$ 3.593.299.878</b>	<b>\$241.738.580</b>

## Número de proyectos con recurso no-incentivado

Causa	Itaú Chile	Fundación Itaú Chile
<b>Educación</b>	6	2
<b>Deporte</b>	2	0
<b>Cultura</b>	2	0
<b>Movilidad urbana</b>	1	0
<b>Diversidad</b>	0	0
<b>Salud</b>	2	0
<b>Innovación y emprendimiento</b>	0	0
<b>Desarrollo y participación local</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>2</b>



### Inversión social privada con recurso de ley de incentivo

Causas	Concepto	Itaú Chile	Fundación Itaú Chile
Cultura	N/A	N/A	N/A
Deporte	N/A	N/A	N/A
Educación	Formando Chile	\$68.250.000	N/A
	KODEA	\$30.000.000	N/A
	Fundación Don Bosco	\$4.000.000	N/A
Salud	N/A	N/A	N/A
Longevidad	N/A	N/A	N/A
Innovación y emprendimiento	Ideo Digital	N/A	N/A
	Corporación de Organizaciones Solidarias (Movidos x Chile)	\$20.000.000	N/A
Desarrollo y participación local	Techo para Chile	\$59.250.000	N/A
	Fundación Mi Parque	\$47.302.000	N/A
	Empresas por Chile	\$15.000.000	
	Fundación Grandes Valores	\$54.013.551	N/A
<b>Total</b>		<b>\$297.815.551</b>	<b>-</b>

### Número de proyectos con recurso de ley de incentivo

Causa	Itaú Chile	Fundación Itaú Chile
Cultura	0	0
Deporte	0	0
Educación	3	0
Salud	0	0
Longevidad	0	0
Innovación y emprendimiento	0	0
Desarrollo y participación local	5	0
Cultura	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>2</b>

## 6.11. Vínculo con la sociedad: Bienestar, movilidad y desarrollo

En Itaú entendemos que el desarrollo de las personas y de las comunidades es fundamental para construir un país más próspero y sostenible. En coherencia con nuestro propósito de estimular el poder de transformación de las personas, impulsamos iniciativas que promueven bienestar, movilidad sustentable, educación y deporte, contribuyendo a generar impactos positivos que trascienden nuestra actividad financiera.

Creemos que el deporte es un motor de transformación personal y social. Por ello hemos consolidado alianzas estratégicas como el patrocinio principal de la **Maratón de Santiago**, la **Maratón de Viña del Mar** y del circuito IRONMAN en Chile. El running y el triatlón representan valores que también definen nuestra forma de hacer banca: planificación, disciplina, constancia y búsqueda de la excelencia. A través de estas iniciativas promovemos espacios donde miles de personas pueden proponerse metas, superarse y fortalecer hábitos de vida saludable.

Este impulso al bienestar también se expresa en iniciativas de **movilidad urbana sustentable**, que buscan facilitar una relación más saludable y responsable con la ciudad.

### Bike Itaú: impulsando una movilidad urbana más sostenible

Las ciudades enfrentan el desafío de avanzar hacia modelos de movilidad más limpios, eficientes y accesibles. En este contexto, la movilidad sostenible constituye un pilar relevante dentro de nuestra estrategia de sustentabilidad. A través del programa **Bike Itaú Santiago**, promovemos un modelo de transporte urbano limpio y accesible que facilita desplazamientos de corta distancia y contribuye a reducir el uso de vehículos motorizados, disminuyendo así las emisiones asociadas al transporte urbano.

Desde su implementación en 2020, Bike Itaú ha fomentado activamente el uso de bicicletas compartidas como una alternativa sustentable para los desplazamientos cotidianos, generando beneficios ambientales, sociales y de calidad de vida para las personas. A fin de 2025, el sistema ha registrado **más de 4 millones de viajes**, consolidándose como una alternativa concreta para integrar hábitos de transporte más sustentables en la vida diaria.

Durante 2025, se realizaron **602.576** viajes a través de una flota de **3.289 bicicletas operativas**, distribuidas en estaciones ubicadas en Santiago. Gracias a la preferencia de las personas usuarias por esta alternativa de transporte urbano, durante el año evitamos la emisión de **271 tCO<sub>2</sub>e**, contribuyendo a reducir la huella de carbono asociada a los desplazamientos en la ciudad.

#### Impacto Bike Itaú 2025

**4 millones**  
de viajes desde 2020

**602.576**  
Viajes en 2025

**3.289**  
Bicicletas operativas

**271 tCO<sub>2</sub>e**  
Evitadas

Más allá de sus beneficios ambientales, Bike Itaú promueve una forma distinta de relacionarse con el entorno urbano, incentivando hábitos de movilidad más saludables y sostenibles. De esta manera, la iniciativa refleja el compromiso del banco por impulsar acciones concretas que contribuyan al bienestar de las personas y al desarrollo de ciudades más limpias y habitables.

Asimismo, continuamos fortaleciendo nuestro vínculo con la comunidad a través de iniciativas orientadas a la educación y al desarrollo del talento. Entre ellas destacan los **laboratorios de finanzas** implementados en universidades como la Pontificia Universidad Católica, la Universidad de Chile, la Universidad Adolfo Ibáñez, la Universidad de Santiago y la Universidad de Concepción, espacios que permiten a estudiantes acercarse al funcionamiento del sistema financiero y desarrollar habilidades relevantes para su futuro profesional.

A través de estas iniciativas —que combinan deporte, movilidad sustentable, educación y desarrollo comunitario— Itaú busca contribuir al bienestar de las personas y al desarrollo sostenible de las comunidades donde está presente, impulsando transformaciones positivas que fortalecen nuestra relación de largo plazo con la sociedad.



## Voluntariado corporativo que transforma comunidades

En Itaú Chile impulsamos un programa de voluntariado corporativo que moviliza a nuestros colaboradores para contribuir activamente al desarrollo social y ambiental de las comunidades donde estamos presentes. A través de clínicas deportivas, jornadas de construcción y proyectos de mejora del entorno, buscamos generar impacto positivo en los territorios, promoviendo valores como el respeto, la inclusión, el trabajo en equipo y la sana convivencia en niños, niñas, jóvenes y comunidades locales.

En Itaú Chile impulsamos un programa de voluntariado corporativo que moviliza a nuestros colaboradores para contribuir activamente al desarrollo social y ambiental de las comunidades donde estamos presentes. A través de clínicas deportivas, jornadas de construcción y proyectos de mejora del entorno, buscamos generar impacto positivo en los territorios, promoviendo valores como el respeto, la inclusión, el trabajo en equipo y la sana convivencia en niños, niñas, jóvenes y comunidades locales.

Durante 2025, el programa concentró sus esfuerzos en tres líneas de trabajo: i) Reconstrucción de viviendas en comunidades carenciadas, ii) Construcción de infraestructura de resiliencia ante el cambio climático y iii) Fomento de valores y comportamientos a través del deporte.



### Reconstrucción de viviendas afectadas por desastres naturales

Junto a TECHO Chile realizamos cuatro jornadas de construcción que permitieron levantar 12 viviendas de emergencia, beneficiando a más de 50 personas. En estas actividades participaron 76 voluntarios, quienes aportaron 760 horas de trabajo, contribuyendo a mejorar las condiciones de habitabilidad de familias en situación de vulnerabilidad.



### Construcción de infraestructura de resiliencia ante el cambio climático

Junto a Movidos x Chile, desarrollamos una Jornada de construcción de cortafuegos en el Parque San Mateo, comuna de Curacaví, iniciativa que beneficia directamente a cerca de 24.000 habitantes al contribuir a la prevención de incendios forestales y a la protección de infraestructura crítica, como el sistema de agua potable de la comuna.

La actividad contó con la participación de 44 voluntarios, quienes aportaron 308 horas de trabajo, logrando cumplir el objetivo de la jornada en un solo día y alcanzando un NPS de 100%. Como parte del cierre de la actividad, las herramientas utilizadas fueron donadas al parque y a la compañía de Bomberos local, fortaleciendo la capacidad territorial de prevención y respuesta ante emergencias.

Con Fundación Mi Parque, participamos en el programa Barrios por el Clima, y construimos un Parque Climático y Refugio Deportivo en la comuna de Cerrillos, intervención que abarcó 550 m<sup>2</sup> y beneficia a más de 13.500 personas. La jornada contó con la participación de 44 voluntarios, quienes aportaron 308 horas de trabajo.



### Fomento de valores y comportamientos a través del deporte

Con Fundación Fútbol Más, implementamos tres clínicas deportivas en el marco de la iniciativa Selección Itaú: Nos Respetamos los 90 Minutos, orientada a promover valores de respeto, inclusión y convivencia positiva a través del deporte.

Las actividades se desarrollaron en distintas comunas del país, incluyendo Renca, Cerrillos y Coinco, beneficiando a 64 niños, niñas y adolescentes y fortaleciendo el vínculo del Banco con las comunidades locales, así como su contribución al desarrollo territorial.

**En 2025, el voluntariado Itaú movilizó a 197 colaboradores en 9 jornadas de trabajo comunitario a lo largo del país, generando 1.478 horas de voluntariado y beneficiando a 37.637 personas en distintas comunidades.**



1. Introducción

2. Gestión estratégica

3. Gobernanza corporativa

4. Sustentabilidad en los negocios

5. Gestión ambiental

6. Social

7. Anexos

Memoria Integrada 2025



7.1 Hechos esenciales

7.2 Opinión de verificadores

7.3 Informe anual Comité de Directores y auditoría

7.4 Estados financieros

7.5 Índice de estándares

7.6 Otros anexos

# Capítulo 07

# Anexos

## 7.1. Hechos esenciales

NCG 461 / 519 10

- **6 de enero** | El 6 de enero de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de las colocaciones efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie DV, Código BITADV1022, por un monto total de UF 700.000 recaudándose la suma de \$26.340.660.072 con fecha de vencimiento el 6 de octubre de 2036, a una tasa promedio de colocación de 3,32%.
- **7 de enero** | El 7 de enero de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de las colocaciones efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie DV, Código BITADV1022, por un monto total de UF 220.000 recaudándose la suma de \$8.279.770.448 con fecha de vencimiento el 6 de octubre de 2036, a una tasa promedio de colocación de 3,32%.
- **13 de enero** | El 13 de enero de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de las colocaciones efectuadas fueron las siguientes: (i) Bonos Serie DV, Código BITADV1022, por un monto total de UF 100.000 recaudándose la suma de \$3.700.558.074 con fecha de vencimiento el 6 de octubre de 2036, a una tasa promedio de colocación de 3,50%, y (ii) Bonos Serie DV, Código BITADV1023, por un monto total de UF 100.000 recaudándose la suma de \$3.677.698.383 con fecha de vencimiento el 10 de octubre de 2039, a una tasa promedio de colocación de 3,47%.
- **14 de enero** | El 14 de enero de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de las colocaciones efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie DV, Código BITADV1023, por un monto total de UF 150.000 recaudándose la suma de \$5.479.002.976 con fecha de vencimiento el 10 de octubre de 2039, a una tasa promedio de colocación de 3,53%.
- **17 de enero** | El 17 de enero de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de las colocaciones efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie DV, Código BITADV1022, por un monto total de UF 100.000 recaudándose la suma de \$3.757.970.473 con fecha de vencimiento el 6 de octubre de 2036, a una tasa promedio de colocación de 3,34%.
- **5 de febrero** | El 5 de febrero de 2025, Itaú Chile informó a la CMF la realización de una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores bajo el N° 3/2022. La colocación correspondió a Bonos Serie DV, Código BITADV1022, por un monto total de UF 200.000, recaudándose \$7.649.046.294, con fecha de vencimiento el 6 de octubre de 2036 y a una tasa promedio de colocación de 3,16%.
- **20 de febrero** | El 20 de febrero de 2025, Itaú Chile informó a la CMF la emisión y colocación privada de bonos sin plazo fijo de vencimiento (Bonos AT1), realizada bajo su Global Medium-Term Note Program y conforme a la normativa vigente. La emisión ascendió a US\$100.000.000, con una tasa anual variable equivalente a Term SOFR a 6 meses más un spread de 345 puntos base, sin posibilidad de rescate antes de cinco años desde la fecha de emisión, y con pago de intereses semestrales a partir del 20 de agosto de 2025. Los bonos fueron adquiridos por Itaú BBA International (Cayman) Ltd., entidad relacionada al controlador del Banco, operación que fue revisada y aprobada por el Comité de Directores y el Directorio como operación entre partes relacionadas, teniendo como objetivo fortalecer la posición de capital Tier 1 del Banco y destinar los fondos al desarrollo de su giro ordinario.
- **26 de febrero** | El 26 de febrero de 2025, Itaú Chile informó que su Directorio acordó citar a Junta Ordinaria de Accionistas para el 24 de abril de 2025, a las 10:00 horas, con el objeto de tratar las materias propias de su competencia.
- **26 de marzo** | El 26 de marzo de 2025, Itaú Chile informó que en sesión ordinaria celebrada en esa fecha su Directorio acordó proponer a la Junta Ordinaria de Accionistas del 24 de abril de 2025 la distribución del 30% de las utilidades correspondientes al ejercicio 2024, por un monto total de \$112.988.077.742, lo que implicaría un dividendo de \$522,2690513195920 por acción, considerando las 216.340.749 acciones en circulación, proponiendo además que el 70% restante de las utilidades sea retenido. Asimismo, se informó que, de aprobarse la propuesta, los dividendos estarán disponibles para los accionistas a partir del 7 de mayo de 2025, teniendo derecho a percibirlos quienes figuren inscritos en el Registro de Accionistas al 30 de abril de 2025.
- **24 de abril** | El 24 de abril de 2025, en la Junta Ordinaria de Accionistas de Itaú Chile, se acordó – entre otras materias- lo siguiente: (i) el nombramiento definitivo de los directores Gabriel Amado de Moura y Kevin Cowan<sup>125</sup> Logan como directores titulares, siendo este último considerado independiente según la Ley de Sociedades Anónimas, y (ii) la aprobación de la distribución del 30% de

las utilidades del ejercicio 2024, equivalente a \$112.988.077.742, lo que corresponde a un dividendo de \$522,2690513195920 por acción, dejando el 70% restante de las utilidades retenidas. Los dividendos estarán disponibles a partir del 7 de mayo de 2025 para los accionistas inscritos en el Registro de Accionistas a la medianoche del 30 de abril de 2025.

- **2 de junio** | El 2 de junio de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DU, Código BITADU1022, por un monto total de \$22.000.000.000, recaudándose la suma de \$22.185.322.429, con fecha de vencimiento el 3 de abril de 2031, a una tasa promedio de colocación de 6,1186%.
- **3 de junio** | El 3 de junio de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DU, Código BITADU1022, por un monto total de \$5.000.000.000, recaudándose la suma de \$5.047.335.472, con fecha de vencimiento el 3 de abril de 2031, a una tasa promedio de colocación de 6,10%.
- **4 de junio** | El 4 de junio de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos

inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DU, Código BITADU1022, por un monto total de \$8.000.000.000, recaudándose la suma de \$8.092.157.704, con fecha de vencimiento el 3 de abril de 2031, a una tasa promedio de colocación de 6,06%.

- **24 de junio** | El 24 de junio de 2025, Itaú Chile informó la opción de rescate anticipado voluntario de los Bonos Serie DM, hasta por un monto máximo de 2.500.000 Unidades de Fomento, emitidos con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Los Bonos Serie DM, actualmente en circulación, fueron colocados conforme a la autorización otorgada mediante Oficio Ordinario N° 70657, de fecha 13 de septiembre de 2022 de la CMF. Se informó que la opción de rescate se otorgaría en iguales condiciones a todos los tenedores, de conformidad con el artículo 130 de la Ley de Mercado de Valores, y se sujetará a los términos, fechas y condiciones detallados en el aviso publicado en el sitio web del emisor.
- **25 de junio** | El 25 de junio de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DV, Código BITADV1022, por un monto total de UF 2.400.000, recaudándose la suma de \$92.920.385.927, con fecha de vencimiento el 6 de octubre de 2036, a una tasa promedio de colocación de 3,24%.

- **26 de junio** | El 26 de junio de 2025, Itaú Chile informó el resultado de la opción de rescate anticipado voluntario de los Bonos Serie DM, emitidos con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF bajo el N° 3/2022. La opción, comunicada mediante hecho esencial de 24 de junio de 2025 y conforme al artículo 130 de la Ley de Mercado de Valores, recibió aceptaciones por un monto equivalente a UF 2.400.000, dentro del máximo ofrecido de UF 2.500.000. En consecuencia, el 26 de junio de 2025 se efectuó la liquidación y pago de los bonos rescatados por un total de \$90.524.942.779, procediéndose a la cancelación de los respectivos títulos a través del Depósito Central de Valores.
- **7 de julio** | El 7 de julio de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DU, Código BITADU1022, por un monto total de \$6.000.000.000, recaudándose la suma de \$6.121.127.900, con fecha de vencimiento el 3 de abril de 2031, a una tasa promedio de colocación de 5,99%.
- **11 de julio** | El 11 de julio de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DU, Código BITADU1022, por un monto total de \$7.000.000.000, recaudándose la suma de

\$7.131.809.283, con fecha de vencimiento el 3 de abril de 2031, a una tasa promedio de colocación de 6,04%.

- **17 de julio** | El 17 de julio de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DY, Código BITADY1023, por un monto total de UF 1.130.000, recaudándose la suma de \$43.422.712.088, con fecha de vencimiento el 10 de octubre de 2039, a una tasa promedio de colocación de 3,28%.
- **21 de julio** | El 21 de julio de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DZ, Código BITADZ0523, por un monto total de UF 750.000, recaudándose la suma de \$28.739.641.833, con fecha de vencimiento el 10 de mayo de 2041, a una tasa promedio de colocación de 3,26%.
- **22 de julio** | El 22 de julio de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la

- CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DZ, Código BITADZ0523, por un monto total de UF 175.000, recaudándose la suma de \$6.721.988.584, con fecha de vencimiento el 10 de mayo de 2041, a una tasa promedio de colocación de 3,24%.
- **29 de julio** | El 29 de julio de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DY, Código BITADY1023, por un monto total de UF 1.050.000, recaudándose la suma de \$40.736.062.449, con fecha de vencimiento el 10 de octubre de 2039, a una tasa promedio de colocación de 3,19%.
- **30 de julio** | El 30 de julio de 2025, Itaú Chile informó el resultado de la opción de rescate anticipado voluntario de los Bonos Serie CU, emitidos con cargo a las líneas de bonos inscritas en el Registro de Valores de la CMF bajo los N° 10/2018 y N° 10-1/2018. La opción, comunicada mediante hecho esencial y aviso publicados el 28 de julio de 2025, conforme al artículo 130 de la Ley de Mercado de Valores, recibió aceptaciones por un monto equivalente a UF 1.050.000, dentro del máximo ofrecido de UF 6.000.000. En consecuencia, el 30 de julio de 2025 se efectuó la liquidación y pago de los bonos rescatados por un total de \$40.440.127.307, procediéndose a la cancelación de los respectivos títulos a través del Depósito Central de Valores.
- **8 de agosto** | El 8 de agosto de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DZ, Código BITADZ0523, por un monto total de UF 700.000, recaudándose la suma de \$27.484.244.717, con fecha de vencimiento el 10 de mayo de 2041, a una tasa promedio de colocación de 3,06%.
- **19 de agosto** | El 19 de agosto de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DU, Código BITADU1022, por un monto total de \$7.500.000.000, recaudándose la suma de \$7.729.465.422, con fecha de vencimiento el 3 de abril de 2031, a una tasa promedio de colocación de 5,92%.
- **20 de agosto** | El 20 de agosto de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DZ, Código BITADZ0523, por un monto total de UF 150.000, recaudándose la suma de \$5.882.724.400, con fecha de vencimiento el 10 de mayo de 2041, a una tasa promedio de colocación de 3,10%.
- **26 de agosto** | El 26 de agosto de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DZ, Código BITADZ0523, por un monto total de UF 200.000, recaudándose la suma de \$7.826.055.267, con fecha de vencimiento el 10 de mayo de 2041, a una tasa promedio de colocación de 3,14%.
- **8 de septiembre** | El 8 de septiembre de 2025, Itaú Chile informó la opción de rescate anticipado voluntario de los Bonos Serie CV, hasta por un monto máximo de 6.000.000 Unidades de Fomento, emitidos con cargo a la línea de bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF bajo el N° 10/2018, encontrándose los Bonos Serie CV inscritos bajo el N° 10-1/2018. La opción de rescate se concederá en iguales condiciones a todos los tenedores, de conformidad con el artículo 130 de la Ley de Mercado de Valores, y se sujetará a los términos, fechas y condiciones detallados en el aviso publicado por el emisor.
- **10 de septiembre** | El 10 de septiembre de 2025, Itaú Chile informó el resultado de la opción de rescate anticipado voluntario de los Bonos Serie CV, emitidos con cargo a las líneas de bonos inscritas en el Registro de Valores de la CMF bajo los N° 10/2018 y N° 10-1/2018. La opción, comunicada mediante hecho esencial y aviso publicados el 8 de septiembre de 2025, conforme al artículo 130 de la Ley de Mercado de Valores, recibió aceptaciones por un monto equivalente a UF 4.568.000, dentro del máximo ofrecido de UF 6.000.000. En consecuencia, el 10 de septiembre de 2025 se efectuó la liquidación y pago de los bonos rescatados por un total de \$176.948.246.626.
- **11 de noviembre** | El 11 de noviembre de 2025, Itaú Chile informó la opción de rescate anticipado voluntario de los Bonos Serie CW, hasta por un monto máximo de 2.000.000 Unidades de Fomento, emitidos con cargo a la línea de bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF bajo el N° 10/2018, encontrándose los Bonos Serie CW inscritos bajo el N° 10-1/2018. La opción de rescate se concederá en iguales condiciones a todos los tenedores, conforme al artículo 130 de la Ley de Mercado de Valores, y se sujetará a los términos, fechas y condiciones detallados en el aviso publicado por el emisor.
- **12 de noviembre** | El 12 de noviembre de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DU, Código BITADU1022, por un monto total de \$19.500.000.000, recaudándose la suma de \$19.862.784.117, con fecha de vencimiento el 3 de abril de 2031, a una tasa promedio de colocación de 5,82%.
- **13 de noviembre** | El 13 de noviembre de 2025, Itaú Chile informó el resultado de la opción de rescate anticipado voluntario de los Bonos Serie CW, emitidos con cargo a las líneas de bonos inscritas en el Registro de Valores de la CMF bajo los N° 10/2018 y N° 10-1/2018. La opción, comunicada mediante

hecho esencial y aviso publicados el 11 de noviembre de 2025, conforme al artículo 130 de la Ley de Mercado de Valores, recibió aceptaciones por un monto equivalente a UF 2.000.000, correspondiente al total ofrecido. En consecuencia, el 13 de noviembre de 2025 se efectuó la liquidación y pago de los bonos rescatados por un total de \$76.683.421.018, procediéndose a la cancelación de los respectivos títulos a través del Depósito Central de Valores.

- **13 de noviembre** | El 13 de noviembre de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DZ, Código BITADZ0523, por un monto total de UF 500.000, recaudándose la suma de \$19.807.082.564, con fecha de vencimiento el 10 de mayo de 2041, a una tasa promedio de colocación de 3,03%.
- **13 de noviembre** | El 13 de noviembre de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DR, Código BITADR0223, por un monto total de \$25.000.000.000, recaudándose la suma de \$25.109.756.075, con fecha de vencimiento el 9 de marzo de 2031, a una tasa promedio de colocación de 5,80%.
- **21 de noviembre** | El 21 de noviembre de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo

a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DZ, Código BITADZ0523, por un monto total de UF 600.000, recaudándose la suma de \$23.787.953.297, con fecha de vencimiento el 10 de mayo de 2041, a una tasa promedio de colocación de 3,03%.

- **27 de noviembre** | El 26 de noviembre de 2025, Itaú Chile informó, en calidad de hecho esencial, que su Directorio aprobó, en sesión ordinaria, la nueva Política general de elección de directores en sus sociedades filiales, para efectos de lo previsto en el artículo 92 bis de la Ley de Mercado de Valores sobre Sociedades Anónimas y en la Norma de Carácter General N° 533 de la CMF. Asimismo, se dispuso que dicha política entrará en vigencia a partir del 11 de diciembre de 2025 y estará disponible para los accionistas en las oficinas sociales del Banco y sus filiales, así como publicada en los sitios web institucionales del emisor.
- **3 de diciembre** | El 3 de diciembre de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DR, Código BITADR0223, por un monto total de \$23.000.000.000, recaudándose la suma de \$23.234.118.977, con fecha de vencimiento el 9 de marzo de 2031, a una tasa promedio de colocación de 5,73%.

- **4 de diciembre** | El 4 de diciembre de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de las colocaciones fueron las siguientes: (i) Bonos Serie DR, Código BITADR0223, por un monto total de \$13.000.000.000, recaudándose la suma de \$13.131.426.012, con fecha de vencimiento el 9 de marzo de 2031, a una tasa promedio de colocación de 5,74%; y (ii) Bonos Serie DZ, Código BITADZ0523, por un monto total de UF 600.000, recaudándose la suma de \$23.723.273.327, con fecha de vencimiento el 10 de mayo de 2041, a una tasa promedio de colocación de 3,06%.
- **10 de diciembre** | El 10 de diciembre de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de las colocaciones fueron las siguientes: (i) Bonos Serie DS, Código BITADS1222, por un monto total de \$10.700.000.000, recaudándose la suma de \$10.498.843.724, con fecha de vencimiento el 9 de septiembre de 2032, a una tasa promedio de colocación de 5,95%; y (ii) Bonos Serie DZ, Código BITADZ0523, por un monto total de UF 50.000, recaudándose la suma de \$1.990.265.904, con fecha de vencimiento el 10 de mayo de 2041, a una tasa promedio de colocación de 3,01%.

- **11 de diciembre** | El 11 de diciembre de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DS, Código BITADS1222, por un monto total de \$5.000.000.000, recaudándose la suma de \$4.911.818.492, con fecha de vencimiento el 9 de septiembre de 2032, a una tasa promedio de colocación de 5,93%.
- **15 de diciembre** | El 15 de diciembre de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DR, Código BITADR0223, por un monto total de \$10.000.000.000, recaudándose la suma de \$10.130.948.492, con fecha de vencimiento el 9 de marzo de 2031, a una tasa promedio de colocación de 5,71%.
- **16 de diciembre** | El 16 de diciembre de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de las colocaciones fueron las siguientes: (i) Bonos Serie DR, Código BITADR0223, por un monto total de \$3.000.000.000, recaudándose la suma de \$3.038.460.896, con fecha de vencimiento el 9 de marzo de 2031, a una tasa promedio de colocación de 5,72%; (ii) Bonos Serie DV, Código BITADV1022, por un



monto total de UF 280.000, recaudándose la suma de \$11.245.084.521, con fecha de vencimiento el 6 de octubre de 2036, a una tasa promedio de colocación de 2,95%; y (iii) Bonos Serie DZ, Código BITADZ0523, por un monto total de UF 275.000, recaudándose la suma de \$10.971.367.981, con fecha de vencimiento el 10 de mayo de 2041, a una tasa promedio de colocación de 3,00%.

→ **16 de diciembre** | El 16 de diciembre de 2025, Itaú Chile informó, en calidad de hecho esencial, la suscripción de un Share Purchase Agreement mediante el cual acordó la compra, directa e indirecta, del 100% de las acciones de Multicaja S.A. e I-Switch S.A. (operadora de tarjetas de pago que opera bajo la marca Klap), a sus actuales accionistas Sonda S.A., Inder SpA, Etcheberry Asesoría y Negocios SpA y Javier Etcheberry Celhay. El precio de la transacción asciende a \$40.000.000.000, sujeto a ajustes habituales. El cierre queda condicionado al cumplimiento de condiciones suspensivas, incluyendo aprobaciones regulatorias de la CMF, del Banco Central de Brasil, y el control de operaciones de concentración por la Fiscalía Nacional Económica. Asimismo, se levantó la reserva del hecho esencial informado el 19 de mayo de 2025.

→ **17 de diciembre** | El 17 de diciembre de 2025, Itaú Chile efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron las siguientes: Bonos Serie DR,

Código BITADR0223, por un monto total de \$1.000.000.000, recaudándose la suma de \$1.012.546.663, con fecha de vencimiento el 9 de marzo de 2031, a una tasa promedio de colocación de 5,73%.

→ **17 de diciembre** | El 17 de diciembre de 2025, Itaú Chile informó que su Directorio aceptó la renuncia del director independiente Kevin Cowan Logan, efectiva el día anterior, con motivo de su designación como Consejero del Banco Central de Chile. Asimismo, el Directorio dispuso que procederá a elegir a su reemplazante como director independiente, conforme a la normativa aplicable, hasta la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas. En la misma sesión, se aceptó la renuncia del director suplente Rogério Carvalho Braga, efectiva al 31 de diciembre de 2025, designándose como su reemplazante, a contar del 1 de enero de 2026 y hasta la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, a Azucena María Arbeleche Perdomo. Los hechos fueron calificados como esenciales y comunicados a la CMF.

→ **22 de diciembre** | El 22 de diciembre de 2025, Itaú Chile informó, que su filial Banco Itaú Colombia S.A. inició un ajuste estratégico para concentrar sus operaciones en Itaú Corporate, Tesorería y sus filiales especializadas. En este contexto, Itaú Colombia y Banco Itaú Panamá celebraron un acuerdo para vender activos y pasivos con enfoque en Banca Minorista a Banco de Bogotá S.A. y Banco de Bogotá Panamá. El valor de la transacción se determinará al cierre conforme al valor en libros y su perfeccionamiento queda sujeto a la aprobación de la Superintendencia Financiera de Colombia y al cumplimiento de condiciones habituales. Asimismo, Itaú anunció la convocatoria a una asamblea de accionistas para aprobar un aumento de capital de hasta US\$100 millones, reafirmando su compromiso de largo plazo con el mercado colombiano.



## 7.2. Opinión de verificadores

IT 16



### INFORME DE SEGURIDAD LIMITADA DEL PROFESIONAL INDEPENDIENTE SOBRE LA INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD IDENTIFICADA REPORTADA EN LA MEMORIA INTEGRADA DE BANCO ITAÚ CHILE

Santiago, 24 de marzo de 2026

Señores Accionistas y Directores  
Banco Itaú Chile

#### Alcance

Hemos realizado un trabajo de seguridad limitada de la información de sostenibilidad de BANCO ITAÚ CHILE identificada a continuación, reportada en su Memoria Integrada correspondiente al año terminado al 31 de diciembre de 2025 (Información de Sostenibilidad Identificada). Este trabajo fue realizado por un equipo multidisciplinario.

#### Información de Sostenibilidad Identificada

La Información de Sostenibilidad Identificada correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2025, se especifica en las tablas de la sección 7.5 “Índice de estándares” del Capítulo 7, “Anexos”, de acuerdo con lo siguiente:

- Indicadores de la NCG n° 519, en “Índice NCG”, de página 227 a 234
- Indicadores de la Global Reporting Initiative, en “Índice GRI” de página 235 a 238
- Indicadores CSA en “Índice CSA” de página 239 a 241
- Indicadores del Sustainability Accounting Standards Board en “Índice SASB” en página 242
- Indicadores propios en página 243.

Nuestro trabajo de seguridad limitada fue realizado únicamente con respecto a la información al 31 de diciembre de 2025 y no hemos realizado ningún procedimiento con respecto a períodos anteriores o a cualquier otro elemento incluido en la Memoria Integrada 2025 y, por lo tanto, no expresamos ninguna conclusión al respecto.

#### Oficinas

Santiago: Av. Isidora Goyenechea 2800, piso 10, Torre Titanium, Las Condes  
Concepción: Chacabuco 1085, pisos 8 y 9, Edificio Centro Sur

Oficina de parte: Av. Andrés Bello 2711, piso 1, Torre de la Costanera,  
Las Condes, Santiago  
Teléfono Central: (56) 9 3861 7940  
www.pwc.cl

Vina del Mar: Av. Libertad 1405, of. 1704, Edificio Concesos  
Puerto Montt: Benavente 550, piso 10, Edificio Campanario



Santiago, 24 de marzo de 2026

Banco Itaú Chile

2

#### Criterios

Los criterios utilizados por BANCO ITAÚ CHILE para preparar la Información de Sostenibilidad Identificada se establecen en la sección 1.2 “Acerca de esta Memoria” del Capítulo 1, “Introducción” en la página 10 de la Memoria Integrada de 2025 (en adelante “los Criterios”) y consideran los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) y la Norma de Carácter General N°461 y 519 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) junto los estándares dispuestos por el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para el sector de Banca Comercial.

#### Responsabilidad de BANCO ITAÚ CHILE por la Información de Sostenibilidad Identificada

La Administración de BANCO ITAÚ CHILE es responsable por la preparación de la Información de Sostenibilidad Identificada de acuerdo con los Criterios. Esta responsabilidad incluye el diseño, implementación y mantención de un control interno relevante para que la preparación de la Información de Sostenibilidad Identificada reportada esté exenta de representaciones incorrectas significativas, ya sea por fraude o error.

#### Limitaciones inherentes

La ausencia de un cuerpo significativo de prácticas establecidas en las cuales basarse para evaluar y medir la información no financiera permite medidas y técnicas de medición diferentes, aunque aceptables, las cuales pueden afectar la comparabilidad entre entidades. Adicionalmente, la cuantificación de las emisiones de gases de efecto invernadero está sujeta a una incertidumbre inherente debido al conocimiento científico inacabado utilizado para determinar los factores de emisión y los valores necesarios para combinar las emisiones de diferentes gases.

#### Nuestra independencia y gestión de calidad

Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las Normas de Independencia y Requisitos Éticos Internacionales del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (IESBA, por sus siglas en inglés) que se basa en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y conducta profesional.

Nuestra firma aplica el Estándar Internacional de Gestión de Calidad 1, el cual requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de calidad que incluya políticas o procedimientos relacionados con el cumplimiento de requerimientos éticos, estándares profesionales y requerimientos legales y regulatorios aplicables.



Santiago, 24 de marzo de 2026  
Banco Itaú Chile  
3

### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad consiste en expresar una conclusión de seguridad limitada sobre la Información de Sostenibilidad Identificada reportada en la Memoria Integrada de BANCO ITAÚ CHILE basada en los procedimientos que hemos realizado y la evidencia que hemos obtenido. Nuestro trabajo fue efectuado de acuerdo con la Norma Internacional sobre Trabajos de Aseguramiento Distintos de Auditorías o Revisiones de Información Financiera Histórica (ISAE 3000, por su sigla en inglés) del Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB, por sus siglas en inglés). Tales normas requieren que planifiquemos y realicemos este trabajo a fin de obtener un nivel de seguridad limitada respecto de que la Información de Sostenibilidad Identificada está exenta de representaciones incorrectas significativas.

Un trabajo de seguridad limitada implica evaluar la idoneidad en las circunstancias del uso de los Criterios por parte de BANCO ITAÚ CHILE como base para la preparación de la Información de Sostenibilidad Identificada reportada en la Memoria Integrada, evaluando los riesgos de representaciones incorrectas significativas, ya sea por fraude o error, respondiendo a los riesgos evaluados según sea necesario en las circunstancias, y evaluando la presentación general de la Información de Sostenibilidad Identificada. Un trabajo de seguridad limitada tiene un alcance sustancialmente menor que un trabajo de seguridad razonable tanto en relación con los procedimientos de evaluación de riesgos, incluyendo el entendimiento del control interno, como a los procedimientos ejecutados en respuesta a los riesgos evaluados.

Los procedimientos que realizamos se basan en nuestro juicio profesional e incluyeron indagaciones, observación de procesos realizados, inspección de documentos, procedimientos analíticos, la evaluación de la pertinencia de los métodos de cuantificación y políticas de reporte, y reconciliación con los registros subyacentes.

Dadas las circunstancias del trabajo, al realizar los procedimientos enumerados anteriormente, nosotros:

- Realizamos consultas a los responsables de la Información de Sostenibilidad Identificada.
- Comprendimos el proceso para recopilar y reportar la Información de Sostenibilidad Identificada.
- Realizamos pruebas sustantivas limitadas sobre la base de la Información de Sostenibilidad Identificada para verificar que los datos se hayan medido, registrado, cotejado e informado adecuadamente y sean consistentes con sus documentos de respaldo y/o provienen de fuentes que cuentan con soportes verificables.



Santiago, 24 de marzo de 2026  
Banco Itaú Chile  
4

- Comprobamos que la información financiera incluida como parte de la Información de Sostenibilidad Identificada se deriva ya sea de registros contables, o de estados financieros auditados por una firma de auditores independientes al 31 de diciembre de 2025.

Los procedimientos efectuados en un trabajo de seguridad limitada difieren en su naturaleza y oportunidad respecto a un trabajo de seguridad razonable y tienen un alcance menor que dicho tipo de trabajos. Como resultado, el nivel de seguridad obtenido en un trabajo de seguridad limitada es sustancialmente menor que la seguridad que se habría obtenido si hubiéramos realizado un trabajo de seguridad razonable. Por lo tanto, no expresamos una opinión de seguridad razonable sobre si la Información de Sostenibilidad Identificada reportada en la Memoria Integrada de BANCO ITAÚ CHILE ha sido preparada, en todos los aspectos significativos, de acuerdo con los Criterios.

### Conclusión de seguridad limitada

Basados en los procedimientos que hemos realizado y la evidencia que hemos obtenido, nada ha llamado nuestra atención que nos haga creer que la Información de Sostenibilidad Identificada reportada en la Memoria Integrada de BANCO ITAÚ CHILE al 31 de diciembre de 2025 no está preparada, en todos los aspectos significativos, de acuerdo con los Criterios.

DocuSigned by:

Gonzalo Alejandro Kiederer useCoopers  
12305B69BAF4485...  
Gonzalo Kiederer R.  
RUT: 13.757.157-9

## 7.3. Informe anual Comité de Directores y Auditoría

### Informe Anual de la gestión del Comité de Directores Banco Itaú Chile 2025

NCG 461 / 519 11

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 5° del inciso 8 del artículo 50 bis de la Ley de Sociedades Anónimas, el Comité de Directores (en adelante en el presente literal “el Comité”) ha emitido el siguiente informe anual de gestión al 31 de diciembre de 2025.

Durante el año 2025, el Comité de Directores sesionó en 17 oportunidades con el objeto de tratar, entre otros, los siguientes temas de su competencia:

- Examen y pronunciamiento sobre los estados financieros consolidados anuales y trimestrales, en conjunto con el Comité de Auditoría.
- Propuesta de designación de auditores externos y de clasificadoras de riesgo, en conjunto con el Comité de Auditoría para el año 2025.
- Revisión de operaciones con partes relacionadas.
- Revisión y actualización de la “Política de Operaciones Habituales”.
- Aprobación de operaciones con partes relacionadas.
- Examen de sistemas de compensación.
- Revisión del informe anual de gestión del Comité de Directores.

Relativo a las recomendaciones que propuso el Comité de Directores durante el año 2025, el referido Comité, junto con el Comité de Auditoría, acordó proponer al Directorio para la posterior consideración de la Junta Ordinaria de Accionistas, la designación y mantención de la firma PriceWaterhouseCoopers (“PwC”) como auditores externos del Banco para el ejercicio 2025. Asimismo, acordó proponer la designación y mantención de Feller Rate Clasificadora de Riesgo Limitada e ICR Chile como clasificadoras de riesgo locales del Banco para el ejercicio 2025. Ambas propuestas fueron aprobadas por la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2025.

A continuación, se da cuenta de las principales materias tratadas por el Comité de Directores durante el año 2025:

#### Estados Financieros

El Comité sesionó en conjunto con el Comité de Auditoría durante los meses de febrero, abril, julio y septiembre de 2025, con el objeto de examinar y emitir un pronunciamiento favorable sobre los estados financieros consolidados anuales del Banco y filiales al 31 de diciembre de 2024, así como sobre los estados financieros intermedios consolidados al 31 de marzo, 30 de junio y 30 de septiembre de 2025, incluyendo sus respectivas notas explicativas y el Informe de Comentarios a la Gerencia.

En dichas sesiones se consideraron las presentaciones efectuadas por los auditores externos y por la Gerencia Corporativa de Finanzas. El Comité tomó conocimiento de las políticas contables significativas utilizadas para la preparación de los estados financieros y fue informado trimestralmente respecto de los principales cambios regulatorios en materia contable. Asimismo, efectuó seguimiento a las recomendaciones formuladas, resguardando la transparencia y el cumplimiento normativo en la información financiera.

#### Propuestas de auditores externos y clasificadores de riesgo

En sesión de fecha 24 de enero de 2025, el Comité acordó recomendar al Directorio, junto con el Comité de Auditoría, la designación y mantención de PwC como auditores externos del Banco para el ejercicio 2025, considerando el conocimiento de la firma respecto de los negocios del Banco, su desempeño y los honorarios pactados. Durante el año 2025, PwC designó como nuevo socio responsable de la auditoría del Banco a don Fernando Orihuea.

Asimismo, en sesión conjunta celebrada el 25 de marzo de 2025, se acordó recomendar al Directorio la designación y mantención

de Feller Rate Clasificadora de Riesgo Limitada e ICR Chile como clasificadoras de riesgo locales del Banco para el ejercicio 2025, considerando el desempeño de dichas firmas, sus metodologías, presupuestos y el análisis comparativo con otras instituciones financieras relevantes del mercado.

#### Examen de operaciones con partes relacionadas

Durante el ejercicio 2025, el Comité revisó, aprobó y recomendó al Directorio diversas operaciones con partes relacionadas, conforme al Título XVI de la Ley de Sociedades Anónimas, dejando constancia de las abstenciones y de la aprobación por parte de los directores independientes.

Entre las operaciones revisadas durante el año se destacan:

- La aprobación del acuerdo denominado Service Level Agreement entre Banco Itaú Chile e Itaú BBA Europe S.A., en sesión de fecha 24 de junio de 2025.
- La aprobación del acuerdo de prestación de servicios denominado “Master Service Agreement (Connect-Cash Platform)” entre Banco Itaú Chile e Itaú Unibanco S.A., en sesión de fecha 23 de septiembre de 2025.

Se deja constancia que los acuerdos de operaciones con partes relacionadas fueron aprobados por los directores independientes, con la abstención del señor Diego Fresco, conforme a lo dispuesto en el Título XVI de la Ley de Sociedades Anónimas, lo que quedó consignado en las respectivas actas.



## Políticas de Operaciones Habituales

En sesión de fecha 28 de julio de 2025, el Comité revisó y aprobó la actualización de la Política de Operaciones Habituales y de la Política de Operaciones con Partes Relacionadas, en conformidad con lo establecido en la NCG 501 de la CMF, velando por la adecuada gestión de potenciales conflictos de interés y la transparencia de las actuaciones del Banco.

## Revisión de sistemas de remuneraciones y compensaciones

En sesión de fecha 24 de noviembre de 2025, el Comité analizó el sistema de remuneraciones y compensaciones del Banco, considerando la presentación efectuada por la Gerencia Corporativa de Personas, Sustentabilidad y Marketing.

## Otras materias revisadas durante el año 2025

Durante el ejercicio 2025, el Comité, entre otras materias:

- Se pronunció favorablemente sobre las características de la segunda emisión y colocación de Bonos AT1 por un monto total de USD 100.000.000.
- Revisó y manifestó su conformidad con la Política de Utilización de Booking Units de Itaú Unibanco y entidades relacionadas.
- Revisó y actualizó sus estatutos, los que posteriormente fueron aprobados por el Directorio.
- Participó en una capacitación en materias ESG dirigida por la consultora externa Management Solutions.
- Aprobó su planificación anual y agenda 2025.

## Composición y requisitos de independencia

Durante el ejercicio 2025, el Comité estuvo integrado por los señores Kevin Cowan, Diego Fresco y Luis Octavio Bofill, todos designados por el Directorio y cumpliendo con los requisitos de independencia y experiencia establecidos por la ley y la normativa aplicable.

Con fecha 17 de diciembre de 2025, el Banco aceptó la renuncia del director independiente señor Kevin Cowan Logan, efectiva desde el 16 de diciembre de 2025, atendida su designación como Consejero del Banco Central de Chile. En sesión extraordinaria de Directorio de fecha 23 de diciembre de 2025, se designó como director independiente, a contar del 1° de enero de 2026, al señor Gustavo Ortiz Ramírez, en reemplazo del señor Cowan, quien ejercerá sus funciones hasta la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas. En la misma sesión, se designó como miembros del Comité de Directores a los señores Gustavo Ortiz Ramírez, Luis Octavio Bofill Genzsch y Diego Fresco Gutiérrez.

## Presupuesto y remuneraciones

Conforme a lo acordado en la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2025, se aprobó el presupuesto anual del Comité de Directores para el año 2025 en la suma equivalente a 5.400 Unidades de Fomento, y una remuneración equivalente a 100 Unidades de Fomento mensuales para cada uno de sus miembros y de 150 Unidades de Fomento para su Presidente. No existen gastos o egresos adicionales que informar distintos de la dieta mensual de sus integrantes.

## Informe Anual de Gestión del Comité de Auditoría 2025

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Capítulo 1-15 de la RAN de la CMF, corresponde que el Comité de Auditoría (en adelante en el presente literal el “Comité”), informe a la Junta Ordinaria de Accionistas de Banco Itaú Chile respecto de las funciones cumplidas por el referido Comité durante el ejercicio 2025. El Comité cumplió con las funciones establecidas en sus estatutos, los que recogen las exigencias de la normativa vigente local.

Por este motivo, el Comité ha emitido el informe anual de gestión al 31 de diciembre de 2025. Durante el año 2025, el Comité de Auditoría sesionó en 31 oportunidades, con el objeto de tratar, entre otros, las siguientes materias de su competencia, dando cuenta mensualmente al Directorio de sus actividades.

### Gestión de Riesgos por la Administración

- El Comité se reunió con cada una de las gerencias corporativas del Banco, a fin de conocer la gestión de los riesgos relevantes para cada una de ellas, así como los puntos de auditoría relativos a las mismas.
- El Comité tomó conocimiento de la gestión del año de cada una de las filiales del Banco. Se reunió con los Gerentes Generales de cada filial nacional, a fin de conocer la gestión de los riesgos operacionales y control interno, sus resultados, operaciones y situación financiera, como los riesgos relevantes y puntos de auditoría relativos a las mismas.
- El Comité acompañó la gestión de los principales riesgos del Banco, como riesgo de crédito, operacional, financiero, lavado de dinero, ciberseguridad y fraude relacionados al Banco.
- El Comité se reunió en 4 oportunidades con el Gerente Corporativo de Riesgo (CRO) para revisar la gestión de riesgos y principales riesgos del Banco.

### Estados Financieros

- Una de las funciones del Comité consiste en conocer, analizar y emitir un pronunciamiento sobre los estados financieros del Banco y sus filiales. Al respecto, el Comité conoció, revisó y emitió un pronunciamiento favorable sobre los estados financieros del Banco y sus filiales, recomendando al Directorio, junto con el Comité de Directores, la aprobación de los estados financieros consolidados anuales del Banco y filiales al 31 de diciembre de 2024, como también los estados financieros intermedios o trimestrales consolidados con sus respectivas notas explicativas y el Informe Comentarios a la Gerencia al 31 de marzo, al 30 de junio y al 30 de septiembre de 2025.
- El Comité revisó los resultados de la revisión del sistema de control interno reportados por el área responsable por la gestión del riesgo operacional.
- El Comité tomó conocimiento de las presentaciones realizadas por los auditores externos sobre los trabajos de reporte interoffice para efectos de consolidación de los Estados Financieros de Itaú Chile en los estados financieros de Itaú Brasil.
- El Comité tomó conocimiento de las políticas contables significativas usadas para la preparación de los Estados Financieros por medio de presentaciones, efectuadas tanto por la administración, como por los auditores externos.
- Trimestralmente el Comité fue informado sobre los principales cambios regulatorios en materia contable por la Gerencia Corporativa de Finanzas, y por los auditores externos.

### Auditoría Externa

- El Comité evaluó el desempeño del Gerente Corporativo de Auditoría Interna durante el año 2025.
- El Comité conoció mensualmente el estado de avance del Plan Anual de Auditoría Interna para el año 2025. Aprobó los cambios al Plan de Auditoría 2025 ocurridos durante el período.

Asimismo, aprobó el Plan de Auditoría Interna para el año 2026, el que también fue aprobado por el Directorio del Banco.

- El Comité tomó conocimiento de los principales informes emitidos conforme al Plan de Auditoría Interna 2025 y de requerimientos especiales.
- El Comité también tomó conocimiento del seguimiento permanente efectuado por Auditoría Interna a las observaciones de los trabajos de auditoría y de las observaciones realizadas por la CMF en su visita anual; junto con los planes de acción propuestos y el estado de su posterior implementación.

### Auditores Externos y Clasificadores de Riesgo Local

- El Comité, en su sesión del 24 de enero de 2025, acordó recomendar al Directorio del Banco, en conjunto con el Comité de Directores, la designación y mantención de PwC como auditores externos de la sociedad para el ejercicio 2025, quienes se habían desempeñado como firma auditora durante el ejercicio 2024. Se tuvo en consideración el conocimiento de PwC de los negocios y actividades de Banco Itaú, los honorarios pactados, y el buen desempeño de la firma. Durante el año 2025, PwC designó como nuevo socio responsable de la auditoría del Banco, a don Fernando Orihuela. La Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2025 aprobó la propuesta.
- Adicionalmente, y en conjunto con el Comité de Directores, en sesión del 25 de marzo de 2025, acordaron proponer al Directorio la designación y mantención de las empresas Feller Rate Clasificadora de Riesgo Limitada e ICR Chile como clasificadoras de riesgo locales del Banco para el ejercicio 2025. Se tuvo en consideración el desempeño de las firmas, las metodologías empleadas, los presupuestos y costos involucrados, así como el análisis comparativo con otros bancos principales del mercado que han trabajado con dichas firmas. La Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2025 aprobó la propuesta.

- El Comité evaluó el desempeño del auditor externo, y en particular al socio a cargo de los servicios de auditoría para el ejercicio 2024, habiendo considerado en dicho proceso la visión de la Administración.
- A finales de 2025, el Comité comenzó a revisar la propuesta sobre los alcances de los trabajos y honorarios de los auditores externos para el año 2026.

### Otras Actividades

- El Presidente del Comité de Auditoría informó mensualmente al Directorio de los hechos, situaciones y resoluciones relevantes del período, que se conocieron, trataron y acordaron en las reuniones del Comité.
- El Comité se reunió semestralmente con el Presidente del Directorio y trimestralmente con el Gerente General del Banco, con el objetivo de discutir visión de riesgos del Banco y sus filiales.
- El Comité se reunió con el Comité de Auditoría de Itaú Unibanco, para informar sobre la visión y gestión de riesgos del Comité en Chile.
- El Comité se reunió con representantes del equipo de Supervisión de la CMF, con el objetivo de discutir visión de riesgos del Banco y sus filiales.
- El Comité tomó conocimiento del estado de los juicios que afectan al Banco, a través de la Gerencia Corporativa Legal.
- El Comité tomó conocimiento, a través de la Gerencia de Reporte Financiero y Planificación Tributaria, sobre las modificaciones y actualizaciones en materia tributaria, incluyendo los procesos de Itaú con el ente fiscalizador tributario.
- El Comité de Auditoría tomó conocimiento de forma regular sobre la gestión de riesgos, riesgos relevantes, y la gestión de auditoría interna (plan, resultados, puntos de auditoría) de Banco Itaú Colombia S.A. y sus filiales.
- El Comité realizó una visita a Itaú Colombia, de forma presencial, a través de reuniones con el Gerente General del Banco, el Vicepresidente de Riesgo, el Vicepresidente de Auditoría Interna, el Comité de Auditoría de Itaú Colombia y con varios Vicepresidentes y ejecutivos del Banco para informarse sobre la gestión de riesgos, el nivel de avance de los negocios. En dicha ocasión se reunió con representantes del equipo de la Superintendencia Financiera de Colombia responsable por la supervisión de Itaú Colombia.
- El Comité se reunió con las clasificadoras de riesgo local y tomó conocimiento de las evaluaciones, resultados, procedimientos y metodologías utilizadas por las mismas.
- El Comité tomó conocimiento de los resultados del proceso de Autoevaluación de Gestión de Riesgo del Banco año 2025 y del informe emitido posteriormente.
- El Comité revisó y tomó conocimiento del Informe Proceso de Evaluación de la Adecuación de Liquidez Interna (ILAAP).
- El Comité revisó y tomó conocimiento del Informe de Autoevaluación de Patrimonio Efectivo (IAPE).
- El Comité tomó conocimiento de las denuncias recibidas por el canal de denuncias establecido por el Comité para asuntos de contabilidad, controles internos contables o auditoría, dando conocimiento a las áreas responsables de la administración de denuncias recibidas sobre otras materias.
- El Comité tomó conocimiento de las materias que son de competencia del Oficial de Cumplimiento, incluyendo aquellas que dicen relación con ética y conducta y prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.
- El Comité tomó conocimiento de las auditorías y recomendaciones que formulan las distintas entidades fiscalizadoras como resultado de sus visitas anuales. Durante el año 2025, el Comité fue informado regularmente respecto de los procesos de supervisión realizados al Banco, asimismo revisó el avance de la implementación de los planes de acción.

- El Comité realizó el proceso de autoevaluación anual, evaluando composición, actuación y efectividad del Comité, y acordó compromisos sobre algunos puntos de mejora.
- Durante el año 2025, el Comité participó de una capacitación en materias ESG dirigida por la consultora externa Management Solutions.

### Independencia

Finalmente, el Comité de Auditoría reitera su independencia con la Administración, declarando que sus miembros no ejercen funciones ejecutivas en el Banco ni en sus filiales, que dos de los cinco integrantes son directores del Banco, y que el Comité depende directamente del Directorio y no de la administración.


El Comité mantiene su compromiso en reforzar y respaldar la función de la Auditoría Interna del Banco, y servir a la vez de vínculo y coordinador de las tareas entre la Auditoría Interna y los auditores externos, ejerciendo también de nexo entre éstos y el Directorio de Itaú Chile.



## 7.4. Estados financieros

NCG 461 / 519 12

Los Estados Financieros de Itaú Chile están disponibles en el sitio de internet de la CMF y en nuestra página web de Relación con Inversionistas de Itaú Chile.

Puedes consultar los estados financieros consolidados, ingresando al [enlace](#) 



## 7.5. Índice de estándares

### Índice NCG

NCG 461 1

A continuación, se señalan y describen los indicadores de la Memoria Integrada que dan respuesta a la NCG 461, incluyendo las modificaciones de vigencia inmediata señaladas por la NCG 519.

Categoría	Contenido	Sección	Página	Verificación		
				Itaú Chile	Itaú Colombia	
1. Índice de contenidos		Índice de estándares	227			
2.1. Misión, visión, propósito y valores	2.1.i. Misión	Nuestro poder de transformación	11			
	2.1.ii. Visión	Nuestro poder de transformación	11			
	2.1.iii. Propósito	Nuestro poder de transformación	11			
	2.1.iv. Valores	Nuestros valores	11			
	2.1.v. Adherencia a los Principios Rectores sobre Derechos Humanos	Compromiso con los derechos humanos	198			
2.2. Información histórica		154 años de historia	11			
2. Perfil de la entidad	2.3.1. Situación de control	i. Existencia de controlador	Situación de control	56		
		ii. Porcentaje controlado	Situación de control	56		
		iii. Acuerdo de acción conjunta	Situación de control	56		
		iv. Limitaciones a la libre disposición de acciones	Situación de control	56		
		v. Personas tras el acuerdo de acción conjunta	Situación de control	56		
	2.3.2. Cambios importantes en la propiedad o control		Situación de control	56		
	2.3.3. Identificación de socios o accionistas mayoritarios	i. Datos de socios o accionistas mayoritarios	Situación de control	56		
		ii. Gráfico con participación porcentual de accionistas	Situación de control	56		
	2.3.4. Acciones, sus características y derechos	i. Descripción de las series de acciones		Estructura de propiedad   Situación de control	56	
			ii. Política de dividendos	Política de Dividendos	56	
iii. Información estadística		a. Dividendos	Política de Dividendos	56		
		b. Transacciones de bolsa	Estructura de propiedad   Situación de control   Política de Dividendos	56		
		c. Número de accionistas	Política de Dividendos	56		
2.3.5. Otros Valores		Política de Dividendos	56			



Categoría	Contenido	Sección	Página	Verificación			
				Itaú Chile	Itaú Colombia		
3. Gobierno Corporativo	3.1. Marco de gobernanza	i. Cómo la entidad evalúa su gobierno corporativo mediante controles internos y auditorías.	Buenas prácticas de Gobierno Corporativo	75			
		ii. Cómo integra sostenibilidad en su estrategia, desglosando responsables para materias ambientales y sociales.	Estrategia de Sustentabilidad	24			
		iii. Cómo gestiona conflictos de interés y previene corrupción y lavado de activos con políticas claras.	Características del modelo de cumplimiento	95			
		iv. Cómo identifica y aborda los intereses de grupos de interés mediante actividades impactantes.	Grupos de interés	70, 72			
		v. Cómo fomenta la innovación y destina recursos a Investigación y Desarrollo.	Planes de inversión	19			
		vi. Cómo reduce barreras que inhiben la diversidad de capacidades y experiencias.	Composición y funcionamiento del Directorio   Política de Diversidad e Inclusión   Procesos para reducir las barreras a la diversidad	77, 163, 166			
		vii. Cómo establece políticas de contratación para asegurar diversidad en todos los niveles.	Buenas prácticas de Gobierno Corporativo   Diversidad, Equidad e Inclusión	76, 163			
	3.2. Directorio	i. Identificación de miembros del Directorio	i. Identificación de miembros del Directorio	Integrantes del Directorio de Itaú Chile al 31 de diciembre de 2025	78		
			ii. Ingresos de los Directores	Remuneración del Directorio y sus Comités	80		
			iii. Política de contratación de asesores	Conocimientos y habilidades del Directorio	87		
			iv. Matriz de conocimientos, habilidades y experiencia	Conocimientos y habilidades del Directorio	86		
			v. Inducción de nuevos integrantes	Conocimientos y habilidades del Directorio	87		
			vi. Reuniones con Gestión de Riesgo, Auditoría Interna y Responsabilidad Social	Comités del Directorio	82		
			vii. Materias ambientales y sociales en adopción de decisiones estratégicas	Gobernanza de Sustentabilidad	26		
3.2. Directorio	ix. Evaluación del Directorio	a. Detección de áreas de perfeccionamiento	Conocimientos y habilidades del Directorio	87			
		b. Detección de Barreras Organizacionales	Composición y funcionamiento del Directorio   Composición y diversidad del Directorio   Procesos para reducir las barreras a la diversidad	77, 85, 166			
		c. Evaluación de desempeño por un asesor externo	Conocimientos y habilidades del Directorio	87			
		x. Reuniones ordinarias	Asistencia del Directorio	86			



Categoría	Contenido	Sección	Página	Verificación			
				Itaú Chile	Itaú Colombia		
3. Gobierno Corporativo	3.2. Directorio	xi. Plan de continuidad operacional	Plan de sucesión y contingencia	93			
		xii. Sistema de información	a. Actas y documentos	Conocimientos y habilidades del Directorio	88		
			b. Minuta y antecedentes	Conocimientos y habilidades del Directorio	88		
			c. Canal de denuncias	Conocimientos y habilidades del Directorio	88		
			d. Texto definitivo	Conocimientos y habilidades del Directorio	88		
		xiii. Conformación del Directorio	a. Número total	Composición y diversidad del Directorio	85		
			b. Nacionalidad	Composición y diversidad del Directorio	85		
			c. Rangos de edad	Composición y diversidad del Directorio	85		
			d. Antigüedad en la organización	Composición y diversidad del Directorio	85		
			xiii. Conformación del Directorio	e. Situación de discapacidad	Composición y diversidad del Directorio	85	
	f. Brecha salarial			No aplica. Durante el período objeto del informe no contamos con mujeres en el directorio de Itaú Chile.			
	3.3. Comités del Directorio	i. Descripción de cada comité	Comités del Directorio	82			
		ii. Integrantes de cada comité	Comités del Directorio	82			
		iii. Ingresos de los miembros de cada comité	Remuneración del Directorio y sus Comités	80			
		iv. Identificación de las principales actividades	Comités del Directorio	82			
		v. Políticas de contratación de asesores	Conocimientos y habilidades del Directorio	88			
		vi. Reuniones con Gestión de Riesgo, Auditoría Interna y Responsabilidad Social	Comités del Directorio	82			
		vii. Periodicidad de reportes al Directorio	Comités del Directorio	82			
3.4. Ejecutivos principales	i. Identificación de Ejecutivos Principales	Principales ejecutivos	89				
	ii. Remuneraciones percibidas	Principales ejecutivos   Remuneración de ejecutivos principales	89, 92				
	iii. Plan de compensación o beneficios	Remuneración de ejecutivos principales	92				
	iv. Porcentaje de participación	Estructura de propiedad	56				
3.5. Adherencia a códigos nacionales o internacionales		Buenas prácticas de Gobierno Corporativo	75				



Categoría	Contenido	Sección	Página	Verificación		
				Itaú Chile	Itaú Colombia	
3. Gobierno Corporativo	3.6. Gestión de riesgos	i. Directrices establecidas por el Directorio	103			
		ii. Proceso de gestión de riesgos	Resguardo de la libre competencia   Estrategia climática	99, 117		
		iii. Rol del Directorio, u órgano de administración, y alta gerencia	Gobernanza de riesgos   Principales riesgos financieros y no financieros y oportunidades asociadas	103, 107		
		iv. Riesgos y oportunidades	Principales riesgos financieros y no financieros y oportunidades asociadas	107		
		v. Unidad de gestión de riesgos	Estructura de gestión de riesgos	102		
		vi. Unidad de auditoría interna	Gobernanza de riesgos	103		
		vii. Código de Ética o Conducta	Características del modelo de cumplimiento	95		
		viii. Capacitación en gestión de riesgos	Cultura de riesgos	105		
		ix. Canal de denuncias	Características del modelo de cumplimiento	95		
		x. Plan de Sucesión de ejecutivos principales	Plan de sucesión y contingencia	93		
		xi. Revisión del Directorio de estructuras salariales	Remuneración de ejecutivos principales	92		
		xii. Someter las estructuras salariales	Remuneración de ejecutivos principales	92		
		xiii. Modelo de prevención de delitos	Modelo de prevención del delito (MPD)	97		
3.7. Relación con los grupos de interés y el público en general		i. Gestión de la relación con grupos de Interés	Mejora continua en procesos de difusión al mercado	70		
		ii. Procedimiento de mejoramiento continuo	Mejora continua en procesos de difusión al mercado   Conocimientos y habilidades del Directorio	70, 72, 87		
		iii. Procedimiento de información a accionistas	Composición y funcionamiento del Directorio	77		
		iv. Derecho a voto remoto	Composición y funcionamiento del Directorio	70, 77		
4. Estrategia	4.1. Horizontes de tiempo	Horizontes de tiempo relevantes	19			



Categoría	Contenido	Sección	Página	Verificación			
				Itaú Chile	Itaú Colombia		
4. Estrategia	4.2. Objetivos estratégicos	i. Objetivos estratégicos de la entidad	Estrategia del Banco hacia 2030	18			
		ii. Planificación para lograr los objetivos estratégicos	Estrategia del Banco hacia 2030	18			
		iii. Estrategia ambiental, social y de derechos humanos	Estrategia de Sustentabilidad	24			
		iv. Aspectos ASG y cómo nutren al Gobierno Corporativo	Gobernanza de Sustentabilidad	26			
		v. Compromisos estratégicos en línea con los ODS	Estrategia de Sustentabilidad   Asociaciones y alianzas	24, 72			
		vi. Políticas de impacto positivo	Inversión social	205			
	4.3. Planes de inversión		i. Informar inversiones relevantes asociadas a un plan de inversiones	Planes de inversión	20		
			ii. Horizonte de tiempo en el cual se materializará el plan de inversiones	Planes de inversión	20		
			iii. Descripción del plan de inversión y el monto total estimado a invertir	Planes de inversión	20		
			iv. Informar el avance del plan, monto invertido y fuentes de financiamiento	Planes de inversión	20		
5. Personas	5.1. Dotación de personal	5.1.1. Número de personas por sexo	Nuestros equipos	159	●		
		5.1.2. Número de personas por nacionalidad	Anexo Capítulo 3	264	●		
		5.1.3. Número de personas por rango de edad	Anexo Capítulo 3	256	●		
		5.1.4. Antigüedad laboral	Anexo Capítulo 3	260	●		
		5.1.5. Número de personas con discapacidad	Nuestros equipos	160	●		
	5.2. Formalidad laboral		i. Contratos a plazo indefinido	Modalidad de trabajo	160	●	
			ii. Contratos a plazo fijo	Modalidad de trabajo	160	●	
			iii. Contratos por obra o faena	Modalidad de trabajo	160	●	
			iv. Servicios a honorarios	Modalidad de trabajo	160	●	
	5.3. Adaptabilidad laboral		Modalidad de trabajo	161	●		
5.4. Equidad salarial por sexo	5.4.1. Política de equidad	Equidad Salarial	168	●			
	5.4.2. Brecha salarial	Equidad Salarial	168				
5.5. Acoso laboral y sexual		No discriminación y acoso	169	●			



Categoría	Contenido	Sección	Página	Verificación			
				Itaú Chile	Itaú Colombia		
5. Personas	5.6. Seguridad laboral	i. Política de seguridad laboral	Seguridad y salud laboral	193			
		ii. Metas e indicadores de tasa de accidentabilidad	Seguridad y salud laboral	193	●	●	
		iii. Metas e indicadores de tasa de fatalidad	Seguridad y salud laboral	193	●	●	
		iv. Metas e indicadores de tasa de enfermedades profesionales	Seguridad y salud laboral	193	●	●	
		v. Promedio de días perdidos por accidente	Seguridad y salud laboral	193	●	●	
	5.7. Permiso postnatal	Programa de apoyo a los empleados	188	●			
	5.8. Capacitación y beneficios	i. Monto dedicado a desarrollo profesional	Formación	182			
		ii. Personal capacitado	Formación	182	●	●	
		iii. Promedio de horas de capacitación	Formación	182	●	●	
		iv. Materias abordadas en capacitaciones	Formación	182			
		v. Beneficios otorgados	Programa de apoyo a los empleados	189			
	5.9. Política de subcontratación	Políticas de Subcontratación	187				
	6. Modelo de negocios	6.1. Sector industrial	i. Naturaleza de los productos y/o servicios de la entidad	Nuestros servicios y canales de venta	27		
			ii. Competencia de la entidad	Nuestros servicios y canales de venta	30		
			iii. Marco legal o normativo	Marco regulatorio	38		
iv. Entidades reguladoras			Marco regulatorio	38			
v. Afiliación a gremios, asociaciones u organizaciones			Grupos de interés	70			
vi. Grupos de interés			Asociaciones y alianzas	72			
6.2. Negocios		i. Descripción de servicios prestados y mercados	Nuestros servicios y canales de venta	27			
		ii. Canales de venta	Nuestros servicios y canales de ventas	27			
		iii. Proveedores principales	Ecosistema de proveedores	202	●		
		iv. Clientes principales	Nuestros servicios y canales de venta	34			
		v. Marcas utilizadas	Nuestros servicios y canales de venta  Anexo Capítulo 2	27, 246			
		vi. Patentes de la propiedad	Nuestros servicios y canales de venta	27			



Categoría	Contenido	Sección	Página	Verificación	
				Itaú Chile	Itaú Colombia
6.2. Negocios	v.ii. Principales licencias, franquicias, royalties y/o concesiones	Acerca de Itaú	11		
	v.iii. Otros factores que afecten los negocios de la entidad	Contexto macroeconómico internacional y local	50		
6.3. Grupos de interés		Grupos de interés   Asociaciones y alianzas	70, 72		
6.4. Propiedades e instalaciones	i. Propiedades principales	Nuestros servicios y canales de venta   Anexo Capítulo 2	27, 247		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
6.5. Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	6.5.1. Subsidiarias y asociadas	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
6.5.2. Inversión en otras sociedades	6.5.2. Inversión en otras sociedades	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		
		Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	59		



Categoría	Contenido	Sección	Página	Verificación		
				Itaú Chile	Itaú Colombia	
6. Modelo de negocios	6.5. Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	iv. Porcentaje sobre el total de activos	59			
7. Gestión de proveedores	7.1. Pago a proveedores	Normativa de compras, contratación y externalización de servicios con terceros	Ecosistema de proveedores	202	●	
		i. Número de Facturas pagadas	Pago a proveedores	202	●	
		ii. Monto Total	Pago a proveedores	202	●	
		iii. Monto total intereses por mora en pago de facturas	Pago a proveedores	202	●	
		iv. Número de Proveedores	Pago a proveedores	202	●	
	v. Número de acuerdos inscritos	Pago a proveedores	202	●		
	7.2. Evaluación de proveedores	i. Políticas de evaluación de proveedores	Evaluación de proveedores	203	●	
	ii. Número de proveedores analizados	Evaluación de proveedores	203	●		
8. Cumplimiento legal y normativo	8.1. En relación con los clientes	Incumplimientos asociados al consumidor	37	●		
	8.2. En relación con sus trabajadores	Con relación a nuestros trabajadores	187			
	8.3. Medioambiental	Sistema de gestión ambiental	141			
	8.4. Libre Competencia	Resguardo de la libre competencia	100			
	8.5. Otros	Modelo de prevención del delito (MPD)	96			
9. Sostenibilidad	9.1. Métricas SASB	Proceso de materialidad	15			
	9.2. Verificación independiente	Proceso externo de verificación	16			
10. Hechos relevantes o esenciales	10. Hechos relevantes o esenciales	Hechos esenciales	215			
11. Comentarios de accionistas y del comité de directores	11. Comentarios de accionistas y del comité de directores	Informe anual Comité Directores y auditoría	222			
12. Informes financieros	12. Informes financieros	Estados financieros	226			



## Índice GRI

A continuación, se señalan y describen los indicadores de la Memoria Integrada que dan respuesta a los estándares de Global Reporting Initiative.

Código	Título	Sección	Página	Verificación	
				Itaú Chile	Itaú Colombia
2-1	Detalles organizacionales	Acerca de Itaú	11		
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Acerca de esta Memoria	10		
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Acerca de esta Memoria	10		
2-4	Actualización de la información	Acerca de esta Memoria	10		
2-5	Verificación externa	Proceso externo de verificación	16		
2-7	Empleados	Anexo Capítulo 3	266	●	●
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Composición y funcionamiento del Directorio   Comités del Directorio	77, 82	●	
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Composición y funcionamiento del Directorio	77		
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Composición y funcionamiento del Directorio   Integrantes del Directorio de Itaú Chile al 31 de diciembre de 2025	77		
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Acerca de esta Memoria	10		
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Proceso externo de verificación	16		
2-15	Conflictos de interés	Integrantes del Directorio de Itaú Chile al 31 de diciembre de 2025	80		
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Conocimientos y habilidades del Directorio	87	●	
2-19	Políticas de remuneración	Remuneración de ejecutivos principales	92		
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje del Gerente General	3		
2-23	Compromisos y políticas	Estrategia de Sustentabilidad	24		
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Características del modelo de cumplimiento	96		
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	Modelo de prevención del delito (MPD)	99	●	



Código	Título	Sección	Página	Verificación	
				Itaú Chile	Itaú Colombia
2-28	Afiliación a asociaciones	Asociaciones y alianzas	72		
2-30	Convenios de negociación colectiva	Relaciones laborales	187	●	
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Proceso de materialidad	15		
3-2	Lista de temas materiales	Lista de temas materiales	15		
201-1	Valor económico generado y distribuido	Desempeño económico	40		
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Estrategia Climática	118		
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Conducta tributaria y estrategia fiscal	52		
202-1	Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	Equidad Salarial	168		
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Modelo de prevención del delito (MPD)	97	●	
207-1	Enfoque fiscal	Conducta tributaria y estrategia fiscal	52		
207-4	Presentación de informes país por país	Conducta tributaria y estrategia fiscal	52, 54		
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Ecoeficiencia operacional	149	●	●
302-2	Consumo de energía fuera de la organización	Ecoeficiencia operacional	149	●	●
302-3	Intensidad energética	Ecoeficiencia operacional	149	●	●
302-4	Reducción del consumo energético	Ecoeficiencia operacional	149	●	●
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Ecoeficiencia operacional	153		
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Ecoeficiencia operacional	153		
303-3	Extracción de agua	Ecoeficiencia operacional	153	●	●
303-4	Vertido de agua	Ecoeficiencia operacional	153	●	●
303-5	Consumo de agua	Ecoeficiencia operacional	153	●	●



Código	Título	Sección	Página	Verificación	
				Itaú Chile	Itaú Colombia
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Estrategia de descarbonización operacional	144	●	●
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Estrategia de descarbonización operacional	145	●	●
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Estrategia de descarbonización operacional	146	●	●
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Estrategia de descarbonización operacional	148	●	●
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Estrategia Climática	117	●	●
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Ecoeficiencia operacional	155		
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Ecoeficiencia operacional	155		
306-3	Residuos generados	Ecoeficiencia operacional	155	●	●
306-4	Residuos no destinados a eliminación	Ecoeficiencia operacional	155	●	●
306-5	Residuos destinados a eliminación	Ecoeficiencia operacional	155	●	●
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Indicadores de personas	181		
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo	Programa de apoyo a los empleados	189		
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Seguridad y salud laboral	196		
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Seguridad y salud laboral	195		
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Seguridad y salud laboral	196	●	
403-9	Lesiones por accidente laboral	Seguridad y salud laboral	193	●	
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Seguridad y salud laboral	193	●	
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Formación	182	●	●



Código	Título	Sección	Página	Verificación	
				Itaú Chile	Itaú Colombia
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Nuestra oferta de valor	179	●	
405-1.a	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Composición y diversidad del Directorio	85	●	
405-1.b	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Anexo Capítulo 6	255	●	●
405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Equidad Salarial	168		
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No discriminación y acoso	169		
407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Compromiso con los derechos humanos	199		
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Compromiso con los derechos humanos	199		
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Compromiso con los derechos humanos	199		
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Compromiso con los derechos humanos	199		
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Evaluación de proveedores	203		
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	Relaciones gubernamentales, instituciones y participación política	93		
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Ciberseguridad y protección de datos	115		



## Índice CSA

A continuación, se señalan y describen los indicadores de la Memoria Integrada que permiten responder las solicitudes de información pública del Corporate Sustainability Assessment, cuestionario que brinda la oportunidad de postular a la familia de índices Dow Jones Best-in-Class Indices (ex Dow Jones Sustainability Indices).

Contenido	Sección	Página	Verificación	
			Itaú Chile	Itaú Colombia
1.2. Gobernanza corporativa	1.2.4. Política de diversidad del consejo de administración	Composición y diversidad del Directorio	85	
	1.2.7. Promedio de antigüedad del Directorio	Composición y diversidad del Directorio	85	
1.3. Materialidad	1.3.3. Principales problemas materiales para la creación de valor empresarial	Proceso de materialidad	15	
	1.3.4. Asuntos materiales para las partes interesadas externas	Proceso de materialidad	15	
	1.3.5. Métricas de Materialidad para stakeholders externos	Proceso de materialidad	15	
1.4. Gestión de riesgos y crisis	1.4.1. Gobernanza de riesgos	Estructura de gestión de riesgos	102	
	1.4.2. Procesos de gestión de riesgos	Estructura de gestión de riesgos	101	
	1.4.3. Riesgos emergentes	Riesgos emergentes	109	
	1.4.4. Bancos de importancia sistémica global	Gobernanza de riesgos	105	
1.5. Ética empresarial	1.5.1. Membresía del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Asociaciones y alianzas	72	
	1.5.3. Prevención del crimen: Políticas/Procedimientos comerciales	Modelo de prevención del delito (MPD)	98	
	1.5.4. Corrupción y soborno	Modelo de prevención del delito (MPD)	98	
	1.5.6. Informar sobre infracciones	Modelo de prevención del delito (MPD)	99	
1.6. Influencia de la política	1.6.1. Contribuciones y otros gastos	Asociaciones y alianzas	74	
	1.6.2. Mayores contribuciones y gastos	Asociaciones y alianzas	74	
	1.6.3. Lobby y asociaciones comerciales - Alineación climática	Relaciones gubernamentales, instituciones y participación política	93	
1.8. Seguridad de la información/ Ciberseguridad y disponibilidad del sistema	1.8.1. Gobernanza de seguridad TI/ciberseguridad	Ciberseguridad y protección de datos	112	
	1.8.2. Medidas de seguridad TI/ciberseguridad	Ciberseguridad y protección de datos	114	
	1.8.3. Procesos e infraestructura de seguridad TI/ciberseguridad	Ciberseguridad y protección de datos	115	
1.9. Finanzas sostenibles	1.9.1. Actividades del sector	Desarrollo de capacidades, innovación y articulación regional	128	
	1.9.3. Administración sustentable	Políticas de financiamiento e inversión sostenibles	126	



Contenido	Sección	Página	Verificación	
			Itaú Chile	Itaú Colombia
1.9. Finanzas sostenibles	1.9.4 . Política de financiamiento sustentable	Políticas de financiamiento e inversión sostenibles	126	
	1.9.5. Política de financiación de proyectos sustentable	Estrategia climática	120	
	1.9.7. Productos y servicios de inversión sostenible	Desarrollo de capacidades, innovación y articulación regional	128	
	1.9.8. Productos y servicios de financiación sostenible	Desarrollo de capacidades, innovación y articulación regional	128	
2.2. Residuos y contaminantes	2.2.1. Eliminación de residuos	Ecoeficiencia operacional	155	
2.3. Agua	2.3.1. Consumo de agua	Ecoeficiencia operacional	153	
2.4. Estrategia climática	2.4.4. Gobernanza climática	Estrategia Climática	117	
	2.4.5. Divulgación TCFD	Estrategia Climática	117	
	2.4.6. Incentivos de gestión relacionados con el clima	Estrategia Climática	117	
	2.4.7. Gestión de riesgos climáticos	Estrategia Climática	118	
	2.4.10. Análisis de escenarios relacionados con el clima	Estrategia Climática	119	
	2.4.11. Adaptación al riesgo climático físico	Estrategia Climática	118	
	2.4.12. Objetivos de reducción de emisiones	Estrategia de descarbonización operacional	142	
2.5. Estrategia de descarbonización	2.4.13. Precio interno del carbono	Estrategia Climática	117	
	2.5.1. Objetivos de cero emisiones netas para las emisiones financiadas	Estrategia Climática	120	
	2.5.2. Emisiones absolutas financiadas de alcance 3	Estrategia Climática	120	
	2.5.3. Intensidad de emisiones financiadas de alcance 3	Estrategia Climática	120	
	2.5.4. Política de financiación del carbón	Estrategia Climática	121	
	2.5.5. Política de inversión en carbón	Estrategia Climática	121	
	2.5.6. Política de financiamiento de petróleo y gas no convencionales	Estrategia Climática	121	
3.2. Derechos humanos	2.5.7. Política de inversión en petróleo y gas no convencionales	Estrategia Climática	121	
	3.2.1. Compromiso con los derechos humanos	Compromiso con los derechos humanos	198	
	3.2.2. Proceso de Debida Diligencia en derechos humanos	Compromiso con los derechos humanos	199	



Contenido	Sección	Página	Verificación	
			Itaú Chile	Itaú Colombia
3.2. Derechos humanos	3.2.3. Evaluación de los derechos humanos	Compromiso con los derechos humanos	199	
	3.2.4. Mitigación y remediación de los derechos humanos	Compromiso con los derechos humanos	199	
3.3. Gestión del capital humano	3.3.2. Programas de desarrollo de empleados	Formación	185	
	3.3.4. Contratación	Indicadores de personas	181	
	3.3.6. Incentivos a largo plazo para los empleados	Nuestra oferta de valor	176	
	3.3.9. Tendencia del bienestar de los empleados	Nuestra oferta de valor	180	
3.4. Salud y Seguridad Ocupacional	3.4.1. Política de Salud y Seguridad	Seguridad y salud laboral	193	
	3.4.2. Lesiones por accidente laboral	Seguridad y salud laboral	193	
	3.4.3. Tasa de ausentismo	Seguridad y salud laboral	195	●
3.5. Inclusión financiera	3.5.1. Compromiso de inclusión financiera	Compromiso con la inclusión financiera	130	
	3.5.2. Productos y servicios de inclusión financiera	Productos y servicios de inclusión financiera	130	
	3.5.3. Inclusión financiera - Apoyo no financiero	Iniciativas de educación financiera	132	
3.6. Relaciones con los clientes	3.6.1. Medición de la satisfacción del cliente	Satisfacción de clientes	36	
3.7. Protección de la privacidad	3.7.1. Política de privacidad: Sistemas/Procedimientos	Ciberseguridad y protección de datos	114	
	3.7.2. Información de privacidad del cliente	Ciberseguridad y protección de datos	114	



## Índice SASB

A continuación, se señalan y describen los indicadores de la Memoria Integrada que dan respuesta a los indicadores de la Sustainability Accounting Standards Board (SASB), aplicables a nuestra industria y negocio principal.

Tema	Código	Parámetro	Sección	Página	Verificación	
					Itaú Chile	Itaú Colombia
Seguridad de los datos	FN-CB-230a.1	(1) Número de filtraciones de datos, (2) porcentaje que implica información de identificación personal (PII), (3) número de titulares de cuentas afectados	Ciberseguridad y protección de datos	113	●	●
	FN-CB-230a.2	Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos para la seguridad de los datos	Ciberseguridad y protección de datos	112		
Generación de inclusión y capacidad financiera	FN-CB-240a.1	(1) Número y (2) cuantía de los préstamos pendientes cualificados para programas diseñados para promocionar las pequeñas empresas y el desarrollo de la comunidad	Productos y servicios de inclusión financiera	130		
	FN-CB-240a.2	(1) Número y (2) cuantía de los préstamos vencidos e improductivos cualificados para programas diseñados para promocionar las pequeñas empresas y el desarrollo de la comunidad	Productos y servicios de inclusión financiera	130		
	FN-CB-240a.3	Número de cuentas corrientes minoristas sin coste proporcionadas a clientes previamente no bancarizados o infrabancarizados	Productos y servicios de inclusión financiera	130	●	
	FN-CB-240a.4	Número de participantes en iniciativas de educación financiera para clientes no bancarizados, infrabancarizados o desatendidos	Iniciativas de educación financiera	130	●	●
Incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión en el análisis crítico	FN-CB-410a.2	Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa (ESG) en el análisis de crédito	Estrategia Climática	118	●	●
Emisiones financiadas	FN-CB-410b.1	Emisiones brutas financiadas absolutas, desglosadas por (1) Alcance 1, (2) Alcance 2 y (3) Alcance 3	El indicador se presenta con información histórica. Los datos correspondientes al ejercicio del período informado se divulgarán oportunamente en el ESG Further information 2026 con fecha de publicación Q3Y25.			
	FN-CB-410b.2	Exposición bruta para cada sector por clase de activos				
	FN-CB-410b.3	Porcentaje de exposición bruta incluido en el cálculo de las emisiones financiadas				
	FN-CB-410b.4	Descripción de la metodología utilizada para calcular las emisiones financiadas	Estrategia Climática	120		
Ética empresarial	FN-CB-510a.1	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el fraude, uso de información privilegiada, antimonopolio, competencia desleal, manipulación del mercado, mala praxis u otras leyes o reglamentos relacionados de la industria financiera	Modelo de prevención del delito (MPD)	97	●	●
	FN-CB-510a.2	Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades	Características del modelo de cumplimiento	95		
Gestión del riesgo sistémico	FN-CB-550A.1	Puntuación en la evaluación de banco de importancia sistémica mundial (G-SIB), por categoría	Gobernanza de riesgos	105		
	FN-CB-550a.2	Descripción del enfoque adoptado para incorporar los resultados de las pruebas de resistencia obligatorias y voluntarias a la planificación de la adecuación del capital, la estrategia corporativa a largo plazo y otras actividades empresariales	Gobernanza de riesgos	105		
Parámetros de actividad	FN-CB-000.A	(1) Número y (2) valor de las cuentas corrientes y de ahorro por segmento: (a) personales y (b) pequeñas empresas	Nuestros servicios y canales de venta	34		
	FN-CB-000.B	(1) Número y (2) valor de los parámetros por segmento: (a) personales, (b) pequeñas empresas, y (c) corporativos	Nuestros servicios y canales de venta	34		



## Índice indicadores propios

A continuación, se señalan y describen los indicadores propios que nos permiten dar cuenta de la gestión de Itaú Chile.

Indicador	Descripción	Sección	Página	Verificación	
				Itaú Chile	Itaú Colombia
IT1	Se describe un mensaje de bienvenida del Presidente del Directorio que entrega un resumen del año a los accionistas.	Mensaje del Presidente del Directorio	6		
IT2	Principales novedades de productos, servicios y alianzas.	Nuestros servicios y canales de venta	33		
IT3	Detalla aspectos dedicados a la centralidad en el Cliente.	Centralidad en el cliente	35		
IT4	Comenta aspectos relevantes de acuerdo a la gestión de reclamos. Además indica el número de reclamos recibidos el último año.	Gestión de reclamos	37		
IT5	Describe la evolución del sistema bancario Chileno.	Desempeño económico	41		
	(I) Indica el % de colocaciones comerciales, de consumo y de vivienda de los tres últimos años. Además, el monto total de colocaciones, colocaciones comerciales, consumo y vivienda de los tres últimos años en pesos chilenos y su variación respecto al último periodo.				
	(ii) Se detalla la participación de mercado de Itaú Chile respecto a sus pares (A a la E) de los tres últimos periodos en porcentaje.				
IT6	(iii) Se detallan los índices de riesgo (%), gasto en provisiones y castigos (M\$) y retorno sobre el capital (%) de los tres últimos periodos.	Desempeño económico	43		
	(i) Describe el porcentaje de colocaciones totales de Chile vs Colombia, señalando la colocación comercial, de consumo y de vivienda de cada país.				
IT7	(ii) Señalar la cuota de mercado total de cada país de forma trimestral de los tres últimos periodos, expresado en monto y porcentaje.	Desempeño económico	46		
IT8	Indica la diversificación de la cartera de créditos en sectores económicos al cierre del ejercicio 2025, sin que haya una concentración significativa en algún rubro.	Desempeño económico	48		
IT9	Se señala un análisis de los resultados provenientes de los estados financieros.	Análisis de resultados financieros 2025	48		
IT10	Señala el total de proveedores Itaú Chile indicando número total, PYME, locales, nacionales, internacionales, críticos, así como el porcentaje de compras de proveedores críticos.	Ecosistema de proveedores	202	●	
IT11	Indica el número de denuncias recibidas, número de denuncias desestimadas y medidas correctivas al respecto del total de denuncias.	Modelo de prevención del delito	99	●	
	Indica las principales iniciativas de los tres pilares de Diversidad e Inclusión: equidad de género, diversidad LGBT+ e inclusión de personas con discapacidad. Para ello, reporta el número de horas, número de participantes y temáticas de capacitaciones DEI. Además, señala alianzas que se tenga con alguna organización.	Política de Diversidad e Inclusión   Capacitaciones en Diversidad, Equidad e Inclusión	163. 167		
	Respecto a las comunidades, se indica lo siguiente:				
	i. Comunidad iElla				
	Una breve descripción de esta.				



Indicador	Descripción	Sección	Página	Verificación	
				Itaú Chile	Itaú Colombia
IT11	N° de facilitadoras.	Política de Diversidad e Inclusión   Capacitaciones en Diversidad, Equidad e Inclusión	163, 167		
	N° de participantes.				
	N° de eventos.				
	N° de participantes presenciales y online.				
	ii. Comunidad Soy como soy				
	Una breve descripción de la comunidad.				
	N° de miembros.				
	N° de aliados.				
	N° de eventos.				
	N° de participantes en el evento presenciales y online.				
IT12	Indica reconocimientos obtenidos.	Nuestra oferta de valor	176		
IT13	Describe las principales alianzas con universidades y sus proyectos desarrollados en el año. Incluye infografía: número de laboratorios, en qué universidades, en qué regiones/comunas y a cuántos alumnos impactan y/o los usan al año.	Ecosistema TODAS	170		
IT14	Describir los siguientes indicadores con números comparativos a 3 años por cada programa de Fundación Itaú Chile: número de acciones, número de centros beneficiados, número de beneficiarios, número de voluntarios y número de horas donadas.	Inversión social	205		
IT15	Descripción de las acciones de contribución positiva a la sociedad realizadas por Itaú Chile (sin considerar FIC) señalando número de acciones, voluntarios, horas donadas y beneficiarios.	Inversión social	205		
IT16	La empresa consultora realiza un análisis de los verificadores independientes.	Opinión de verificadores	220		
IT17	Respecto al programa de Ciudadanía Deportiva "Nos respetamos dentro y fuera de la cancha", indica lo siguiente:	Inversión social	205		
	Número de clínicas realizadas.				
	Número —o listado— de comunas y/o establecimientos educacionales impactados.				
	Número de niños, niñas y adolescentes impactados por las clínicas.				
	Número de Voluntariados Corporativos realizados.				



Indicador	Descripción	Sección	Página	Verificación	
				Itaú Chile	Itaú Colombia
IT17	Número de colaboradores participantes.	Inversión social	205		
	Horas donadas en Voluntariado Corporativo.				
IT18	Información del Ecosistema TODAS que incluya una descripción breve de cada uno de los programas, separados en impacto interno y externo, junto con los principales KPIs de cada uno.	Ecosistema TODAS	170		
	Contiene una descripción del Ecosistema, su origen y objetivo; nombrar cada uno de los programas diferenciando impacto interno e impacto externo; y ofrecer una breve descripción de cada uno. También se deben destacar 1 o 2 KPIs relevantes por programa, especialmente aquellos que reflejen de mejor manera su impacto y relación con el objetivo del Ecosistema.				
	Incluye el número de mujeres que participan en cada programa y el total general, diferenciando entre iniciativas internas y externas cuando corresponda. Asimismo, destacar cuántas mujeres han asumido cargos gracias al Ecosistema en el ámbito de impacto interno.				
	Horas donadas en Voluntariado Corporativo.				

### Índice MERCO

A continuación, se señalan y describen los indicadores MERCO.

Categoría	Código	Título	Sección	Página	Verificación	
					Itaú Chile	Itaú Colombia
Desempeño económico	III.1.A.	Colocaciones y participación de mercado	Desempeño económico	44		
	2.2.2.	Índice de frecuencia de accidentes	Seguridad y salud laboral	193		
Salud y seguridad	2.2.4	Número de horas de formación en seguridad/ total empleados	Seguridad y salud laboral	195		



## 7.6. Otros anexos

### 7.6.1. Anexo Capítulo 2

NCG 461 6.2.v

Servicio	Principales marcas utilizadas en la comercialización de los bienes y servicios	Segmento de negocios de la entidad
<b>Itu</b>	Itu	Persona Natural
<b>Servicios de Asesoría Financiera</b>	Itaú	Investment Banking
	Itaú Corporate	Investment Banking
<b>Ecosistemas</b>	Itaú Corporate	Corporate
<b>Banca de Inversión</b>	Itaú	Investment Banking
	Itaú Corporate	Investment Banking
<b>Créditos de consumo</b>	Itaú	Persona Natural
	Condell	Persona Natural
<b>Administradora General de Fondos</b>	Moneda Asset Management	Minorista/Mayorista
	Blackrock	Minorista/Mayorista
	Nordea	Minorista/Mayorista
	Toesca	Minorista/Mayorista
	HMC	Minorista/Mayorista
<b>Crédito Hipotecario</b>	Itaú Chile	Persona Natural y Persona Jurídica (PYME y grandes empresas)



NCG 461 6.4.i

Propiedad	Ubicación	Tipo de negocio	Tipo de propiedad (Arrendada, propia u otro)	Opcional: Otra característica específica que considere relevante de la propiedad
Alameda	Av. Bernardo O'Higgins # 2206, Santiago	Sucursal	Arrendado	IS
Antofagasta Plaza	Av. San Martín # 2668, Antofagasta	Sucursal	Arrendado	IS
Apumanque	Av. Apoquindo # 5583 Local 1, Las Condes	Sucursal	Arrendado	IS
Arica	21 de Mayo # 115, Arica	Sucursal	Arrendado	IS
Av. Brasil Antofagasta	San Martín 2668 Piso 2, Antofagasta	Sucursal	Arrendado	PB
Av. Alemania	Av. Alemania # 0930, Temuco	Sucursal	Arrendado	IS
Bandera	Huérfanos #1072, Santiago	Sucursal	Arrendado	IS
Barrio Universitario	Galería El Foro S/N Barrio Universitario, Concepción	Sucursal	Arrendado	IS
Base Naval	Av. Jorge Montt # 21, Talcahuano	Sucursal	Arrendado	IS
Bilbao	Av. Bilbao # 2094, Providencia	Sucursal	Arrendado	IS
Calama	Sotomayor # 2044, Calama	Sucursal	Arrendado	IS
Campus San Joaquín	Av. Vicuña Mackenna # 4860, Macul	Sucursal	Arrendado	IS
Cantagallo	Av. Las Condes # 12295 Local 111, Las Condes	Sucursal	Arrendado	IS
Cerrillos	Av. Pedro Aguirre Cerda # 6115, Cerrillos	Sucursal	Arrendado	IS
Chillan Plaza	Constitución # 550, Chillán	Sucursal	Arrendado	IS
Ciudad Empresarial	Av. Santa Clara # 207 Piso 1, Huechuraba	Sucursal	Arrendado	IS
Concepción	Barros Arana # 365, Concepción	Sucursal	Arrendado	PB
Concepción Plaza	O'Higgins # 612, Concepción	Sucursal	Propia	IS
Copiapó	Chacabuco # 481, Copiapó	Sucursal	Arrendado	IS
Coquimbo	Av. Aldunate # 795, Coquimbo	Sucursal	Arrendado	IS
Coyhaique	Francisco Bilbao 204, Coyhaique	Sucursal	Arrendado	IS
Curicó Plaza	Estado # 370, Curicó	Sucursal	Arrendado	IS
El Bosque San Sebastian	El Bosque Norte # 0137, Las Condes	Sucursal	Arrendado	PB
El Cortijo	Av. Américo Vespucio # 2828, Conchalí	Sucursal	Arrendado	IS



Propiedad	Ubicación	Tipo de negocio	Tipo de propiedad (Arrendada, propia u otro)	Opcional: Otra característica específica que considere relevante de la propiedad
El Golf	Av. Apoquindo # 3457, Las Condes	Sucursal	Arrendado	IS
El Golf Pb	Av. Apoquindo # 3457, Las Condes	Sucursal	Arrendado	PB
Estoril	Estoril # 50 Local 104 A Y Local 104 B, Las Condes	Sucursal	Arrendado	PB
Gran Avenida	Av. José Miguel Carrera # 5120, San Miguel	Sucursal	Arrendado	IS
Iquique Plaza	Av. Ignacio Serrano # 280, Iquique	Sucursal	Arrendado	IS
Iquique Sur	Av Diagonal Fco Bilbao # 3422, Iquique	Sucursal	Arrendado	PB
Iquique ZOFRI	Placa Bancaria Wantai L2 Sitio 1a Manzana 1 Recinto Amurallado, Iquique	Sucursal	Arrendado	IS
Isidora Goyenechea	Isidora Goyenechea # 2924, Las Condes	Sucursal	Arrendado	IS
IV Centenario	Av. Apoquindo # 6275 Local 11, Las Condes	Sucursal	Arrendado	PB
La Dehesa	El Rodeo # 12618, Lo Barnechea	Sucursal	Propia	PB
La Reina	Av. Príncipe de Gales # 7096, La Reina	Sucursal	Arrendado	IS
La Reina Sur	Av. Príncipe de Gales # 7085, La Reina	Sucursal	Arrendado	PB
La Serena	Alberto Solari # 1400 Local E -101, La Serena	Sucursal	Arrendado	IS
La Serena Plaza	Balmaceda # 540, La Serena	Sucursal	Arrendado	IS
Linares	Independencia 481, Linares	Sucursal	Arrendado	IS
Lo Barnechea	El Rodeo 12528, Lo Barnechea	Sucursal	Arrendado	IS
Lo Castillo Candelaria	Vitacura # 3900, Vitacura	Sucursal	Arrendado	IS
Los Andes	O'Higgins # 248, Los Andes	Sucursal	Arrendado	IS
Los Ángeles Plaza	Colón # 398, Los Ángeles	Sucursal	Arrendado	IS
Luis Pasteur	Av. Luis Pasteur # 5944, Vitacura	Sucursal	Arrendado	PB
Maipú	Av. Pajaritos 3195, Locales 1, 2 y 3, Maipú	Sucursal	Arrendado	IS
Mall El Trébol	Av. Jorge Alessandri 3177 Local G114, Talcahuano	Sucursal	Arrendado	IS
Mall Plaza Vespucio	Froilán Roa # 7205 Local 121-124, La Florida	Sucursal	Arrendado	IS
Melipilla	Serrano 287, Melipilla	Sucursal	Arrendado	IS



Propiedad	Ubicación	Tipo de negocio	Tipo de propiedad (Arrendada, propia u otro)	Opcional: Otra característica específica que considere relevante de la propiedad
Moneda	Moneda # 799, Santiago	Sucursal	Arrendado	PB
Nueva Costanera	Av. Nueva Costanera # 4120, Vitacura	Sucursal	Arrendado	PB
Nueva Las Condes	Presidente Riesco 5537, Piso 1, Las Condes	Sucursal	Arrendado	IS
Ñuñoa Plaza	Av. Irarrázaval # 3333, Ñuñoa	Sucursal	Arrendado	IS
Orrego Luco	Av. Providencia # 2051, Providencia	Sucursal	Arrendado	IS
Orrego Luco Pb	Av. Providencia # 2051, Piso 3, Providencia	Sucursal	Arrendado	PB
Osorno Plaza	Manuel Antonio Matta # 624, Osorno	Sucursal	Arrendado	IS
Ovalle	Victoria # 271, Ovalle	Sucursal	Arrendado	IS
Pedro de Valdivia <sup>126</sup>	Pedro de Valdivia # 3558, Ñuñoa	Sucursal	Arrendado	PB
Peñalolén	Av. Sanchez Fontecilla # 12200 Local 1965, Peñalolén	Sucursal	Arrendado	IS
Piedra Roja Chicureo	Av. Paseo Colina Sur # 14500 Local 149, Colina	Sucursal	Arrendado	IS
Talca Plaza Maule	Av. Circunvalación # 30 Oriente, Talca	Sucursal	Arrendado	IS
Plaza Tobalaba	Av. Camilo Henríquez # 3692 Local E 104-108, Puente Alto	Sucursal	Arrendado	IS
Portal Rancagua <sup>127</sup>	Carretera El Cobre Pdte. Frei 750 L /1093, Rancagua	Sucursal	Arrendado	IS
Puente Alto	Concha y Toro # 1149 Local 59, Puente Alto	Sucursal	Arrendado	IS
Puerto Montt Urmeneta	Av. Urmeneta # 541, Puerto Montt	Sucursal	Arrendado	IS
Punta Arenas Plaza	Av. Magallanes # 944, Punta Arenas	Sucursal	Arrendado	IS
Quillota	Maipú 352, Quillota	Sucursal	Arrendado	IS
Quilpué	Portales 777, Quilpué	Sucursal	Arrendado	IS
Rancagua	Independencia 699, Rancagua	Sucursal	Arrendado	IS
Reñaca	Av. Borgoño # 14475, Viña del Mar	Sucursal	Arrendado	IS
San Antonio	Av. Barros Luco 1750, San Antonio	Sucursal	Arrendado	IS
San Bernardo Plaza	Arturo Prat # 495, San Bernardo	Sucursal	Arrendado	IS

126 Sucursal se cerró en febrero de 2025.

127 Sucursal se cerró en junio de 2025



Propiedad	Ubicación	Tipo de negocio	Tipo de propiedad (Arrendada, propia u otro)	Opcional: Otra característica específica que considere relevante de la propiedad
San Carlos de Apoquindo	Camino El Alba # 11969 Local 304, Las Condes	Sucursal	Arrendado	IS
San Diego	San Diego # 1915, Santiago	Sucursal	Arrendado	IS
San Felipe	Arturo Prat # 821, San Felipe	Sucursal	Arrendado	IS
San Fernando	Manuel Rodríguez # 840, San Fernando	Sucursal	Arrendado	IS
San Pedro de La Paz	Av. Michimalonco # 1113, San Pedro de La Paz	Sucursal	Arrendado	IS
Santiago 2000	Huérfanos # 770-B, Santiago	Sucursal	Arrendado	IS
Santiago 2000 PB	Huérfanos # 770-B, Santiago	Sucursal	Arrendado	PB
Talca	Uno Sur # 1132, Talca	Sucursal	Arrendado	IS
Talcahuano	Av. Colón # 657, Talcahuano	Sucursal	Arrendado	IS
Temuco Plaza	Arturo Prat # 743, Temuco	Sucursal	Arrendado	IS
Valdivia Plaza	Av. Ramon Picarte # 370, Valdivia	Sucursal	Arrendado	IS
Vallenar	Av. Arturo Prat # 1070, Vallenar	Sucursal	Arrendado	IS
Valparaíso	Arturo Prat # 828, Valparaíso	Sucursal	Propia	PB
Valparaíso Intendencia	Av. Arturo Prat # 737, Valparaíso	Sucursal	Arrendado	IS
Vicuña Mackenna	Vicuña Mackenna # 999, Santiago	Sucursal	Arrendado	IS
Villa Alemana	Av. Valparaíso 680-A, Villa Alemana	Sucursal	Arrendado	IS
Villarrica	Camilo Henríquez 565, Villarrica	Sucursal	Arrendado	IS
Viña del Mar	Av. Libertad # 97, Viña del Mar	Sucursal	Arrendado	PB
Viña Ecuador	Av. Ecuador # 104, Viña del Mar	Sucursal	Arrendado	IS
Viña Libertad	Av. Libertad # 1075, Viña del Mar	Sucursal	Arrendado	IS
Vitacura Lo Beltrán	Vitacura # 6635, Vitacura	Sucursal	Arrendado	IS
Banca Privada Parque Araucano	Presidente Riesco 5537, Piso 16, Las Condes	Centro Inversiones	Arrendado	BP
Itaú Sucursal Digital IS 4	Av. Presidente Riesco N° 5537 Piso 2, Las Condes	Sucursal Digital	Arrendado	IS
Itaú Sucursal Digital IS 5	Av. Presidente Riesco N° 5537 Piso 2, Las Condes	Sucursal Digital	Arrendado	IS



Propiedad	Ubicación	Tipo de negocio	Tipo de propiedad (Arrendada, propia u otro)	Opcional: Otra característica específica que considere relevante de la propiedad
Itaú Sucursal Digital IS 6	Av. Presidente Riesco N° 5537 Piso 2, Las Condes	Sucursal Digital	Arrendado	IS
Itaú Sucursal Digital IS 7	Av. Presidente Riesco N° 5537 Piso 2, Las Condes	Sucursal Digital	Arrendado	IS
Itaú Sucursal Digital IS 8	Av. Presidente Riesco N° 5537 Piso -1, Las Condes	Sucursal Digital	Arrendado	IS
Itaú Sucursales Digital IS 3	Av. Presidente Riesco N° 5537 Piso 2, Las Condes	Sucursal Digital	Arrendado	IS
Personal Bank Digital 3	Av. Presidente Riesco N° 5537 Piso -1, Las Condes	Sucursal Digital	Arrendado	PB
Personal Bank Digital 1	Av. Presidente Riesco N° 5537 Piso -1, Las Condes	Sucursal Digital	Arrendado	PB
Personal Bank Digital 2	Av. Presidente Riesco N° 5537 Piso -1, Las Condes	Sucursal Digital	Arrendado	PB
Personal Bank Digital 4	Av. Presidente Riesco N° 5537 Piso -1, Las Condes	Sucursal Digital	Arrendado	PB
Personal Bank Digital 5	Av. Presidente Riesco N° 5537 Piso -1, Las Condes	Sucursal Digital	Arrendado	PB
Personal Bank Digital 6	Av. Presidente Riesco N° 5537 Piso -1, Las Condes	Sucursal Digital	Arrendado	PB
Sucursal Digital IS	Av. Presidente Riesco N° 5537 Piso -1, Las Condes	Sucursal Digital	Arrendado	IS
Sucursal Digital IS 2	Av. Presidente Riesco N° 5537 Piso -1, Las Condes	Sucursal Digital	Arrendado	IS
Valparaíso Banca Empresa	Arturo Prat 828, Piso 2	Edificio	Propia	Edificio
Advisors*	Vitacura 2872, Local 1	Edificio	Arrendado	Edificio
Bandera 206, Piso 5 y 6	Bandera 206, Piso 5 y 6, Of. 501 - 502 - 601	Edificio	Propia	Edificio
Huérfanos 1072	Huérfanos 1072	Edificio	Arrendado	Edificio
Nueva Las Condes	Av. Presidente Riesco 5537, Piso 1, Las Condes	Sucursal	Arrendado	IS
San Antonio 220	San Antonio 220	Edificio	Propia	Edificio
Presidente Riesco	Rosario Norte 660	Edificio	Arrendado	Edificio
Nueva York (Canje)	Nueva York 33 (2° Piso Of. 201)	Edificio	Propia	Edificio
Bandera 341	Bandera 341 Piso 6 y 10	Edificio	Propia	Edificio



## 7.6.2. Anexo Capítulo 3

	Integrantes	Descripción	Periodicidad de reuniones
<b>Comisión Superior Ejecutiva</b>	→ Gerente General y sus reportes directos que tengan la calidad de Gerentes Corporativos.	Implementar las directrices propuestas o resueltas por el Directorio del Banco. Conducir la estrategia del Banco relacionada a los negocios, operaciones, productos y servicios del Banco. Realizar la mejor asignación y gestión los recursos financieros, operacionales y humanos del Banco. Monitorear los riesgos a los cuales el Banco está expuesto.	
<b>Comisión Superior de Crédito</b>	→ Gerente general. → Gerente corporativo de riesgos → Gerente corporativo banca Mayorista.	Resolver las operaciones y materias sometidas a su conocimiento, bajo los límites y procedimientos definidos, asegurando la aplicación y cumplimiento de las políticas de riesgo de crédito vigentes definidas por Itaú Chile. Subrogancia: Gerente Corporativo de Riesgos à Gerente de Crédito de Banca Mayorista.	
<b>Comisión Superior de Crédito Mayorista</b>	→ Gerente General. → Gerente Corporativo de Riesgo. → Gerente Corporativo de Banca Mayorista. → Gerente Corporativo de Finanzas.	Monitorear la evolución de las carteras mayoristas en cuanto a su relación riesgo-retorno, el ajuste al apetito de riesgo definido por el Banco. Analizar el comportamiento del portafolio mayorista, morosidad, costo de crédito, concentraciones sectoriales o grupos económicos y watchlist. Evaluar la gestión y estrategia de la cobranza, estructura de garantías y benchmarks de mercado. Discutir y proponer políticas de crédito y de apetito de crédito del segmento mayorista. Identificar riesgos emergentes al portafolio y priorizar iniciativas de mitigación.	Mensual
<b>Comisión Superior de Crédito Minorista</b>	→ Gerente General. → Gerente Corporativo de Riesgos. → Gerente Corporativo Banca Minorista. → Gerente de Finanzas.	Monitorear la evolución de la cartera minorista del Banco en cuanto a su relación riesgo-retorno, el ajuste al apetito de riesgo definido por el Banco y el estado de avance de la materialización de las estrategias o instrucciones de corto y largo plazo que esta Comisión haya definido.	Mensual
<b>Comisión Superior de Ética y Cumplimiento</b>	→ Gerente General. → Reportes directos que tengan la calidad de Gerentes Corporativos. → Oficial de cumplimiento.	Definir, promover y velar por un comportamiento con altos estándares de excelencia profesional y personal de parte de todos los colaboradores de Itaú Chile, de sus filiales locales, y de la oficina de representación en Perú. Evaluar y decidir sobre temas de conducta y ética en los negocios y operaciones y los procedimientos relacionados a la conducta ética de los colaboradores y proveedores del Banco. Velar por la aplicación del Modelo de Compliance.	Mensual
<b>Comisión Superior de Gestión de Capital</b>	→ Gerente General. → Gerente Corporativo de Finanzas. → Gerente Corporativo Banca Minorista. → Gerente Corporativo Banca Mayorista. → Gerente Corporativo de Tesorería. → Gerente Corporativo de Riesgo. → Gerente Corporativo Legal.	Asistir al Directorio y a la administración del Banco en la evaluación, gestión y adecuación de capital, de conformidad con los principios y reglas establecidas en la regulación local y en las normas de Basilea I, II y III en cuanto fueren aplicables para revisar la efectividad de las políticas y límites de riesgo y capital, y para revisar la adherencia a las políticas y procedimientos de riesgo y capital en la compañía.	Mensual



	Integrantes	Descripción	Periodicidad de reuniones
<b>Comisión Superior de Gestión Financiera y Mercados (ALCO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Gerente General.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Finanzas.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Riesgo.</li> <li>→ Gerente corporativo de Tesorería.</li> <li>→ Gerente de Riesgo Financiero.</li> </ul>	Aprobar y hacer seguimiento a las estrategias financieras que guían al Banco respecto de la composición de sus activos y pasivos, los flujos de ingresos y egresos y las operaciones con instrumentos financieros.	Mensual
<b>Comisión Superior de Prevención al Lavado de Dinero</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Gerente General.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Riesgos.</li> <li>→ Gerente Corporativo Legal.</li> <li>→ Gerente Corporativo Banca Mayorista.</li> <li>→ Gerente Corporativo Banca Minorista.</li> <li>→ Oficial de Cumplimiento.</li> </ul>	Planificar y coordinar las actividades de cumplimiento de las políticas y procedimientos de prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo, tomar conocimiento de la labor desarrollada por el Oficial de Cumplimiento, en conformidad a la normativa vigente aplicable, así como también adoptar los acuerdos tendientes a obtener mejoras a las medidas de prevención y control que éste proponga.	Mensual
<b>Comisión Superior de Riesgo Operacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Gerente General.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Finanzas.</li> <li>→ Gerente Corporativo Banca Minorista.</li> <li>→ Gerente Corporativo Banca Mayorista.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Tesorería.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Riesgo.</li> <li>→ Gerente Corporativo Legal.</li> </ul>	Asistir al Directorio y a la administración del Banco en la evaluación, gestión y adecuación de capital, de conformidad con los principios y reglas establecidas en la regulación local y en las normas de Basilea I, II y III en cuanto fueren aplicables para revisar la efectividad de las políticas y límites de riesgo y capital, y para revisar la adherencia a las políticas y procedimientos de riesgo y capital en la compañía.	Mensual
<b>Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Gerente General.</li> <li>→ Gerentes corporativos que reporten directo.</li> </ul>	Supervisar y definir los focos estratégicos materias relativas a diversos aspectos vinculados con la gestión de la sustentabilidad y la diversidad e inclusión del Banco.	Trimestral
<b>Comisión Superior de Productos y Suitability</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Gerente General.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Finanzas.</li> <li>→ Gerente Corporativo Banca Minorista.</li> <li>→ Gerente Corporativo Banca Mayorista.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Riesgo, Gerente Corporativo de Tesorería.</li> <li>→ Gerente Corporativo Digital.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Tecnología.</li> <li>→ Gerente Corporativo Legal.</li> </ul>	Evaluación y aprobación de productos, servicios, procesos y operaciones, ya sean nuevos o modificaciones a los ya existentes, asegurando que los planes, las decisiones y los esfuerzos desarrollados sean coherentes con las políticas comerciales, estrategias definidas por la alta Gerencia y con foco en gestión de riesgos, observando las leyes y regulaciones aplicables, junto con las mejores prácticas del mercado.	Trimestral o adhoc



	Integrantes	Descripción	Periodicidad de reuniones
<b>Comisión Superior de Seguridad Digital y Prevención de Fraude</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Gerente General.</li> <li>→ Gerente Corporativo Banca Minorista.</li> <li>→ Gerente Corporativo Banca Mayorista.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Riesgo.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Tecnología.</li> <li>→ Gerente Corporativo Legal.</li> </ul>	Evaluación, análisis, gestión y resolución y/o aprobación de los principales temas relacionados a la Seguridad de la Información, Ciberseguridad y Fraude de los diferentes canales, negocios, productos, procesos, proyectos, sistemas y operación, a fin de asegurar su debida continuidad, cumplimiento de normativas aplicables y el eficaz aseguramiento de los activos de información de la organización y sus clientes.	Mensual
<b>Comisión Superior de Tecnología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Gerente General.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Finanzas.</li> <li>→ Gerente Corporativo Banca Minorista.</li> <li>→ Gerente Corporativo Banca Mayorista.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Riesgo.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Tesorería.</li> <li>→ Gerente Corporativo Digital.</li> <li>→ Gerente de Tecnología.</li> <li>→ Gerente Corporativo Legal.</li> </ul>	Resolución y análisis de los principales temas de Tecnología, como seguridad de tecnológica, desarrollo de aplicaciones, cambios en tecnología, gestión de premisas, entre otros. La Comisión es responsable de aprobar y proponer el Plan Estratégico de la Gerencia de Tecnología, asegurando su alineamiento con el Plan Estratégico del Banco.	Bimestral
<b>Comisión Superior para la Evaluación de Escenarios Macroeconómicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Gerente general.</li> <li>→ Gerente corporativo de finanzas.</li> <li>→ Gerente corporativo de riesgo.</li> <li>→ Gerente corporativo de tesorería.</li> </ul>	Comisión superior especializada, que tiene como propósito proporcionar al Banco análisis y definiciones internas, en lo relativo a los escenarios y proyecciones macroeconómicas, que impactan al Banco.	Mensual
<b>Comisión Superior de Divulgación de Información</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Gerente General.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Finanzas.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Riesgo.</li> <li>→ Gerente Corporativo de Tesorería.</li> <li>→ Gerente Corporativo Legal.</li> </ul>	Aprobar en forma previa a su entrega y divulgación al mercado o al regulador que sea aplicable, información pública de acuerdo con la normativa vigente, de manera de asegurar que la información divulgada a reguladores, inversionistas y el mercado sea siempre consistente, íntegra y coherente.	



## 7.6.3. Anexo Capítulo 6<sup>128</sup>

### Total de empleados por rango de edad

GRI 405-1.b

#### Itaú Chile

Rango de edad	2025				2024				2023			
	H	M	T	%	H	M	T	%	H	M	T	%
Menos de 30 años	342	247	589	13%	298	259	557	12%	259	249	508	11%
Entre 30 y 50 años	1.627	1.635	3.262	70%	1.609	1.752	3.361	72%	1.567	1.783	3.350	73%
Más de 50 años	424	354	778	17%	407	356	763	16%	398	338	736	16%
<b>Total</b>	<b>2.393</b>	<b>2.236</b>	<b>4.629</b>	<b>100%</b>	<b>2.314</b>	<b>2.367</b>	<b>4.681</b>	<b>100%</b>	<b>2.224</b>	<b>2.370</b>	<b>4.594</b>	<b>100%</b>

#### Itaú Colombia

Rango de edad	2025				2024				2023			
	H	M	T	%	H	M	T	%	H	M	T	%
Menos de 30 años	68	61	129	7%	76	94	170	8%	90	91	181	8%
Entre 30 y 50 años	671	873	1.544	81%	734	944	1.678	77%	747	946	1.693	78%
Más de 50 años	146	81	227	12%	204	123	327	15%	191	114	305	14%
<b>Total</b>	<b>885</b>	<b>1.015</b>	<b>1.900</b>	<b>100%</b>	<b>1.014</b>	<b>1.161</b>	<b>2.175</b>	<b>100%</b>	<b>1.028</b>	<b>1.151</b>	<b>2.179</b>	<b>100%</b>

128 En Itaú Chile y en Itaú Colombia no contamos con la categoría laboral de operario o auxiliar.



## Total de empleados por categoría laboral según género y rango de edad

### Itaú Chile

NCG 461 5.1.3

	Rango de edad	2025			2024			2023		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T
Alta Gerencia	Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Entre 30 y 40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Entre 41 y 50	5	1	6	5	1	6	7	1	8
	Entre 51 y 60	4	0	4	3	0	3	3	0	3
	Entre 61 y 70	1	0	1	1	0	1	0	0	0
	Más de 70 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Entre 30 y 40	46	19	65	38	15	53	32	13	45
	Entre 41 y 50	55	35	90	64	35	99	66	35	101
	Entre 51 y 60	29	15	44	32	15	47	32	14	46
	Entre 61 y 70	3	0	3	3	0	3	3	0	3
	Más de 70 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefatura	Menos de 30 años	4	6	10	2	2	4	3	4	7
	Entre 30 y 40	134	88	222	127	86	213	120	77	197
	Entre 41 y 50	113	101	214	116	105	221	118	116	234
	Entre 51 y 60	66	45	111	57	45	102	57	52	109
	Entre 61 y 70	8	4	12	6	3	9	5	5	10
	Más de 70 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0



	Rango de edad	2025			2024			2023		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T
Fuerza de venta	Menos de 30 años	1	2	3	1	2	3	3	2	5
	Entre 30 y 40	35	42	77	43	59	102	36	62	98
	Entre 41 y 50	14	53	67	11	59	70	16	63	79
	Entre 51 y 60	7	44	51	9	46	55	8	36	44
	Entre 61 y 70	1	3	4	1	4	5	1	2	3
	Más de 70 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	Menos de 30 años	32	53	85	34	61	95	32	74	106
	Entre 30 y 40	97	205	302	106	215	321	94	214	308
	Entre 41 y 50	101	143	244	99	146	245	87	123	210
	Entre 51 y 60	89	60	149	94	47	141	86	40	126
	Entre 61 y 70	52	3	55	44	1	45	45	2	47
	Más de 70 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros técnicos	Menos de 30 años	20	25	45	27	35	62	16	32	48
	Entre 30 y 40	50	106	156	50	122	172	62	153	215
	Entre 41 y 50	38	66	104	46	66	112	58	94	152
	Entre 51 y 60	29	34	63	28	38	66	30	57	87
	Entre 61 y 70	5	8	13	6	6	12	5	6	11
	Más de 70 años	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Otros profesionales	Menos de 30 años	285	161	446	234	159	393	205	137	342
	Entre 30 y 40	670	485	1155	633	517	1150	607	506	1113
	Entre 41 y 50	269	291	560	271	326	597	264	326	590
	Entre 51 y 60	111	133	244	104	146	250	106	118	224
	Entre 61 y 70	19	5	24	19	4	23	17	5	22
	Más de 70 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>2.393</b>	<b>2.236</b>	<b>4.629</b>	<b>2.314</b>	<b>2.367</b>	<b>4.681</b>	<b>2.224</b>	<b>2.370</b>	<b>4.594</b>



## Itaú Colombia

	2025			2024			2023			
	Rango de edad	H	M	T	H	M	T	H	M	T
<b>Alta Gerencia</b>	Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Entre 30 y 40	0	0	0			0	1		1
	Entre 41 y 50	3	2	5	4	1	5	3	1	4
	Entre 51 y 60	5	1	6	5	1	6	5	2	7
	Entre 61 y 70	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Más de 70 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gerencia</b>	Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Entre 30 y 40	7	4	11	8	4	12	5	4	9
	Entre 41 y 50	16	10	26	13	12	25	19	18	37
	Entre 51 y 60	7	8	15	7	8	15	7	4	11
	Entre 61 y 70	1	1	2	1	1	2	2	1	3
	Más de 70 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Jefatura</b>	Menos de 30 años	2	0	2	4	1	5	2	2	4
	Entre 30 y 40	44	36	80	42	44	86	49	58	107
	Entre 41 y 50	77	85	162	97	91	188	84	80	164
	Entre 51 y 60	16	17	33	28	26	54	25	27	52
	Entre 61 y 70	3	1	4	6	2	8	5		5
	Más de 70 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Fuerza de venta</b>	Menos de 30 años	9	10	19	9	10	19	15	10	25
	Entre 30 y 40	100	175	275	106	185	291	108	186	294
	Entre 41 y 50	57	117	174	64	110	174	62	111	173
	Entre 51 y 60	22	18	40	31	29	60	29	24	53
	Entre 61 y 70	4	1	5	11	2	13	11	1	12
	Más de 70 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0



	Rango de edad	2025			2024			2023		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T
<b>Administrativo</b>	Menos de 30 años	8	10	18	7	24	31	7	19	26
	Entre 30 y 40	29	76	105	38	93	131	47	110	157
	Entre 41 y 50	39	62	101	43	56	99	38	52	90
	Entre 51 y 60	23	12	35	26	21	47	29	22	51
	Entre 61 y 70	4	0	4	13	2	15	12	1	13
	Más de 70 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Otros técnicos</b>	Menos de 30 años	0	1	1	1	2	3	2	6	8
	Entre 30 y 40	10	15	25	12	22	34	18	26	44
	Entre 41 y 50	10	15	25	11	15	26	13	10	23
	Entre 51 y 60	8	3	11	8	3	11	7	3	10
	Entre 61 y 70	0	0	0	2		2	1		1
	Más de 70 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Otros profesionales</b>	Menos de 30 años	49	40	89	55	57	112	64	54	118
	Entre 30 y 40	170	189	359	187	221	408	194	204	398
	Entre 41 y 50	109	87	196	109	90	199	106	86	192
	Entre 51 y 60	47	17	64	53	27	80	47	28	75
	Entre 61 y 70	6	2	8	13	1	14	11	1	12
	Más de 70 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>885</b>	<b>1.015</b>	<b>1.900</b>	<b>1.014</b>	<b>1.161</b>	<b>2.175</b>	<b>1.028</b>	<b>1.151</b>	<b>2.179</b>



## Porcentaje de empleados por antigüedad

### Itaú Chile

NCG 461 5.1.4

Categoría laboral	Rango de antigüedad	2025			2024			2023		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T
Alta Gerencia	Menos de 3 años	2	0	2	1	0	1	2	0	2
	Entre 3 y 6 años	2	0	2	2	0	2	1	0	1
	Más de 6 y menos de 9 años	1	0	1	5	0	5	6	0	6
	Entre 9 y 12 años	4	0	4	1	0	1	1	1	2
	Más de 12 años	1	1	2	0	1	1	0	0	0
Gerencia	Menos de 3 años	36	25	61	33	20	53	38	18	56
	Entre 3 y 6 años	21	8	29	29	7	36	26	8	34
	Más de 6 y menos de 9 años	32	11	43	24	9	33	15	6	21
	Entre 9 y 12 años	9	1	10	11	6	17	18	10	28
	Más de 12 años	35	24	59	40	23	63	36	20	56
Jefatura	Menos de 3 años	53	26	79	47	36	83	46	44	90
	Entre 3 y 6 años	44	35	79	57	39	96	70	41	111
	Más de 6 y menos de 9 años	90	62	152	60	51	111	43	38	81
	Entre 9 y 12 años	20	22	42	33	29	62	37	37	74
	Más de 12 años	118	99	217	111	86	197	107	94	201
Fuerza de venta	Menos de 3 años	24	42	66	34	63	97	37	76	113
	Entre 3 y 6 años	19	35	54	20	44	64	16	40	56
	Más de 6 y menos de 9 años	12	47	59	11	49	60	10	40	50
	Entre 9 y 12 años	3	10	13	0	9	9	1	6	7
	Más de 12 años	0	10	10	0	5	5	0	3	3



Categoría laboral	Rango de antigüedad	2025			2024			2023		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T
Administrativo	Menos de 3 años	129	202	331	140	235	375	89	212	301
	Entre 3 y 6 años	55	94	149	49	72	121	37	82	119
	Más de 6 y menos de 9 años	19	61	80	19	49	68	33	45	78
	Entre 9 y 12 años	26	27	53	28	42	70	45	51	96
	Más de 12 años	142	80	222	141	72	213	140	63	203
Otros técnicos	Menos de 3 años	34	44	78	46	53	99	45	78	123
	Entre 3 y 6 años	29	42	71	31	53	84	33	65	98
	Más de 6 y menos de 9 años	24	55	79	18	51	69	17	54	71
	Entre 9 y 12 años	10	25	35	10	30	40	18	56	74
	Más de 12 años	45	73	118	52	81	133	58	90	148
Otros profesionales	Menos de 3 años	648	358	1.006	628	438	1.066	588	415	1.003
	Entre 3 y 6 años	318	233	551	268	207	475	252	201	453
	Más de 6 y menos de 9 años	162	168	330	131	161	292	124	146	270
	Entre 9 y 12 años	80	89	169	91	115	206	101	137	238
	Más de 12 años	146	227	373	143	231	374	134	193	327
<b>Total</b>		<b>2.393</b>	<b>2.236</b>	<b>4.629</b>	<b>2.314</b>	<b>2.367</b>	<b>4.681</b>	<b>2.224</b>	<b>2.370</b>	<b>4.594</b>



## Itaú Colombia

Categoría laboral	Rango de antigüedad	2025			2024			2023		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T
Alta Gerencia	Menos de 3 años	3	2	5	5	1	6	5	1	6
	Entre 3 y 6 años	2	0	2	1	0	1	2	0	2
	Más de 6 y menos de 9 años	1	0	1	2	0	2	2	0	2
	Entre 9 y 12 años	2	0	2	1	0	1	0	1	1
	Más de 12 años	0	1	1		1	1		1	1
Gerencia	Menos de 3 años	9	1	10	16	6	22	13	7	20
	Entre 3 y 6 años	10	5	15	1	3	4	2	6	8
	Más de 6 y menos de 9 años	2	3	5	4	3	7	6	2	8
	Entre 9 y 12 años	4	1	5	2	1	3	2	5	7
	Más de 12 años	6	13	19	6	12	18	10	7	17
Jefatura	Menos de 3 años	24	16	40	32	20	52	29	22	51
	Entre 3 y 6 años	25	14	39	24	15	39	17	19	36
	Más de 6 y menos de 9 años	12	14	26	15	20	35	20	18	38
	Entre 9 y 12 años	15	19	34	12	16	28	13	18	31
	Más de 12 años	66	76	142	94	93	187	86	90	176
Fuerza de venta	Menos de 3 años	25	57	82	42	62	104	34	44	78
	Entre 3 y 6 años	27	44	71	15	28	43	26	41	67
	Más de 6 y menos de 9 años	29	42	71	34	59	93	38	71	109
	Entre 9 y 12 años	27	69	96	33	58	91	35	65	100
	Más de 12 años	84	109	193	97	129	226	92	111	203



Categoría laboral	Rango de antigüedad	2025			2024			2023		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T
Administrativo	Menos de 3 años	9	14	23	7	26	33	5	17	22
	Entre 3 y 6 años	4	10	14	5	10	15	11	19	30
	Más de 6 y menos de 9 años	6	15	21	8	14	22	8	11	19
	Entre 9 y 12 años	9	14	23	18	26	44	26	42	68
	Más de 12 años	75	107	182	89	120	209	83	115	198
Otros técnicos	Menos de 3 años	1	3	4	2	5	7	3	8	11
	Entre 3 y 6 años	2	1	3	2	2	4	1	6	7
	Más de 6 y menos de 9 años	2	4	6	2	6	8	4	1	5
	Entre 9 y 12 años	1	5	6	4	5	9	7	8	15
	Más de 12 años	22	21	43	24	24	48	26	22	48
Otros profesionales	Menos de 3 años	79	76	155	110	129	239	149	122	271
	Entre 3 y 6 años	101	77	178	78	58	136	51	49	100
	Más de 6 y menos de 9 años	34	43	77	39	55	94	29	52	81
	Entre 9 y 12 años	15	27	42	14	29	43	39	36	75
	Más de 12 años	152	112	264	176	125	301	154	114	268
<b>Total</b>		<b>885</b>	<b>1.015</b>	<b>1.900</b>	<b>707</b>	<b>894</b>	<b>2.175</b>	<b>755</b>	<b>900</b>	<b>2.179</b>



## Total de personas por nacionalidad

### Itaú Chile

NCG 461 5.1.2

Nacionalidad	Alta Gerencia			Gerencia			Jefatura			Fuerza de venta			Administrativo			Otros técnicos			Otros profesionales			Total
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	
Chilena	5	1	6	111	60	171	305	227	532	49	140	189	355	424	779	127	225	352	1251	1.008	2259	4.288
Venezolana	0	0	0	3	3	6	11	10	21	9	2	11	11	21	32	13	10	23	77	45	122	215
Colombiana	0	0	0	1	1	2	3	3	6	0	1	1	3	6	9	0	1	1	5	9	14	33
Brasileña	4	0	4	12	2	14	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	4	4	8	27
Peruana	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	9	10	0	2	2	7	3	10	23
Argentina	1	0	1	2	0	2	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	3	5	11
Cubana	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2	5
Ecuatoriana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	0	2	4
Española	0	0	0	0	1	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	4
Boliviana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	2	3
Mexicana	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	3
Paraguaya	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Uruguaya	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
Angoleña	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Coreana	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dominicana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Estadounidense	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Francesa	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Neerlandés	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Italiana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Polaca	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Sudafricana	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>133</b>	<b>69</b>	<b>202</b>	<b>325</b>	<b>244</b>	<b>569</b>	<b>58</b>	<b>144</b>	<b>202</b>	<b>371</b>	<b>464</b>	<b>835</b>	<b>142</b>	<b>239</b>	<b>381</b>	<b>1354</b>	<b>1.075</b>	<b>2.429</b>	<b>4.629</b>



## Itaú Colombia

Nacionalidad	Alta Gerencia			Gerencia			Jefatura			Fuerza de venta			Administrativo			Otros técnicos			Otros profesionales			Total
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	T
<b>Colombiana</b>	3	2	5	29	22	51	134	134	268	192	321	513	101	155	256	28	34	62	365	326	691	<b>1.846</b>
<b>Panameña</b>	0	0	0	0	0	0	6	5	11	0	0	0	2	5	7	0	0	0	15	9	24	<b>42</b>
<b>Brasileña</b>	3	0	3	1	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>6</b>
<b>Chilena</b>	1	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>3</b>
<b>Argentina</b>	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>1</b>
<b>Paraguaya</b>	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>1</b>
<b>Venezolana</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>23</b>	<b>54</b>	<b>142</b>	<b>139</b>	<b>281</b>	<b>192</b>	<b>321</b>	<b>513</b>	<b>103</b>	<b>160</b>	<b>263</b>	<b>28</b>	<b>34</b>	<b>62</b>	<b>381</b>	<b>335</b>	<b>716</b>	<b>1.900</b>



## Total de empleados por nacionalidad, tipo de contrato y jornada<sup>129</sup>

### Itaú Chile

GRI 2-7

Nacionalidad	Empleados fijos			Empleados a tiempo completo			Total
	H	M	T	H	M	T	T
Chilena	69	61	130	2.134	2.024	4.158	4.288
Venezolana	3	6	9	121	85	206	215
Colombiana	1	1	2	11	20	31	33
Brasileña	0	0	0	20	7	27	27
Peruana	0	1	1	9	13	22	23
Argentina	0	0	0	7	4	11	11
Cubana	0	0	0	2	3	5	5
Ecuatoriana	0	0	0	3	1	4	4
Española	0	0	0	2	2	4	4
Boliviana	0	0	0	3	0	3	3
Mexicana	0	0	0	2	1	3	3
Paraguaya	0	0	0	0	2	2	2
Uruguaya	0	0	0	1	1	2	2
Angoleña	0	0	0	0	1	1	1
Coreana	0	0	0	1	0	1	1
Dominicana	0	0	0	0	1	1	1
Estadounidense	0	0	0	1	0	1	1
Francesa	0	0	0	1	0	1	1
Neerlandés	0	0	0	0	1	1	1
Italiana	0	0	0	1	0	1	1

Nacionalidad	Empleados fijos			Empleados a tiempo completo			Total
	H	M	T	H	M	T	T
Polaca	0	0	0	0	1	1	1
Sudafricana	0	0	0	1	0	1	1
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>69</b>	<b>142</b>	<b>2.320</b>	<b>2.167</b>	<b>4.487</b>	<b>4.629</b>

### Itaú Colombia

Nacionalidad	Empleados a fijos/ a tiempo completo		
	H	M	T
Colombiana	852	994	1.846
Panameña	23	19	42
Brasileña	5	1	6
Chilena	2	1	3
Argentina	1	0	1
Paraguaya	1	0	1
Venezolana	1	0	1
<b>Total</b>	<b>885</b>	<b>1.015</b>	<b>1.900</b>



**Hecho contigo**