



Memoria Integrada

2024





Índice de contenido

Razón Social
Banco Itaú Chile¹

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.itaui.cl / ri.itaui.cl / ir.itaui.cl

1. Introducción	03
1.1. Acerca de esta Memoria Integrada	04
1.2. Mensajes de bienvenida	05
1.3. Quiénes Somos	10
1.4. Nuestra transformación	12
1.5. Proceso de materialidad	14
2. Gestión estratégica	17
2.1. Nuestro servicios y canales de venta	18
2.2. Centralidad en el cliente	23
2.3. Estrategia Banco	35
2.4. Estrategia de Sostenibilidad	39
2.5. Creación de valor	42
2.6. Gestión responsable de proveedores	56
3. Gobernanza corporativa	58
3.1. Estructura accionaria	59
3.2. Relación con grupos de interés	62
3.3. Directorio y administración	65
3.4. Ética e integridad	89
3.5. Gestión de riesgos	94
3.6. Cultura de riesgos	99
3.7. Ciberseguridad y protección de datos	105

4. Sustentabilidad en los negocios	109
4.1. Estrategia climática	110
4.2. Riesgo socioambiental y cambio climático	113
4.3. Emisiones financiadas	115
4.4. Políticas de descarbonización	116
4.5. Finanzas sostenibles	117
4.6. Inclusión financiera	120
5. Gestión ambiental	122
5.1. Sistema de gestión ambiental	123
5.2. Estrategia de descarbonización operacional	125
6. Social	138
6.1. Nuestros equipos	139
6.2. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)	141
6.3. Atracción y retención de talentos	147
6.4. Oferta de desarrollo	152
6.5. Salud y bienestar	156
6.6. Derechos humanos en la cadena de valor	164
6.7. Contribución positiva a la sociedad	167
7. Anexos	170
7.1. Hechos esenciales 2024	171
7.2. Opinión de verificadores independientes	175
7.3. Informe anual Comité Directores y Auditoría	182
7.4. Estados Financieros	187
7.5. Índice de estándares	188
7.6. Otros anexos	202

¹ En adelante indistintamente “Itaú Chile” o el “Banco”.



1. Introducción



1.1. Acerca de esta Memoria Integrada

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-12

La presente Memoria Integrada divulga información sobre el desempeño económico, social, ambiental 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 2024, considerando las operaciones en Chile y Colombia¹, cumpliendo así con el compromiso de reportabilidad anual de la compañía.

Esta Memoria fue elaborada con arreglo a lo previsto en la Norma de Carácter General N°30 (“NCG 30”), conforme ha sido modificada por la 461 (“NCG 461”), y por la Norma de Carácter General N°519 (“NCG 519”) todas de la Comisión para el Mercado Financiero de Chile (“CMF”), incluyendo –conforme dispone la NCG 461–, los indicadores del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) aplicables a nuestra industria. Además, divulga algunos indicadores del Corporate Sustainability Assessment (CSA) de S&P Global, cuestionario cuyo resultado permite la participación de Itaú Chile en algunos de los índices de la familia Dow Jones.

Los Estados Financieros Consolidados de Banco al 31 de diciembre 2024, están disponibles en la sección de Anexos de esta Memoria. Estos presentan información del grupo Itaú Chile, cuyo alcance abarca la información financiera de Itaú Chile y sus filiales nacionales e internacionales, entre ellas Itaú Colombia S.A., (en adelante indistintamente “Itaú Colombia”), Itaú (Panamá) S.A., Itaú Chile Sucursal de Nueva York y la oficina de representación en Lima, Perú.

Este reporte no comprende ajustes de información para participaciones minoritarias. El enfoque adoptado para la divulgación son todos aquellos datos que resulten materiales para las decisiones de los inversionistas. Por lo tanto, se realizó una priorización donde levantamos 99 de un total de 323 indicadores para reportar consolidadamente con Colombia.

Este reporte no tiene actualizaciones ni re-expresiones de la información presentada en el periodo objeto de informes anteriores y su publicación se realizó el 4 de abril de 2025.

Verificación del contenido

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 verificación². Ante cualquier duda o sugerencias respecto a este documento, pueden contactarse a sustentabilidad@itau.cl o ir@itau.cl.

La Memoria integrada fue revisada por la Comisión Superior de Divulgación de Información, compuesta por el gerente general y los gerentes corporativos de finanzas, legal, riesgo y tesorería. Por su parte, nuestro directorio revisa, aprueba y valida el propósito de la Compañía, las declaraciones de valores o misión, las estrategias, políticas y objetivos relacionados con el desarrollo sostenible.

¹ La información financiera de Itaú Colombia fue convertida a pesos chilenos, considerando el tipo de cambio de representación contable al 31 de diciembre de 2024 (Ch\$1,0 = COP 0,2263). Asimismo, se considera indicadores ambientales, sociales, económicos consolidados con las operaciones de Colombia.

² La carta de verificación está disponible en la sección de “Anexos”, al final del documento.



1.2. Mensajes de bienvenida

Mensaje del Gerente General

GRI 2-22

Conversando con el CEO, André Gailey

Quiero aprovechar este espacio para reconocer y agradecer la gestión de mi antecesor Gabriel Moura, quien lideró la operación de Itaú Chile durante los últimos 4 años. Su liderazgo impulsó iniciativas clave que consolidaron nuestra posición en el mercado, construyeron una propuesta de valor sólida y forjaron una firme identidad corporativa.

El 1 de octubre de 2024, asumí la gerencia general, marcando un nuevo ciclo en mi carrera de más de 26 años en Itaú. Durante ese tiempo, desempeñé diversos roles en Brasil antes de iniciar mi trayectoria internacional en 2019 en Paraguay. Posteriormente, asumí la dirección regional de Itaú en Uruguay, Paraguay y Argentina entre 2021 y 2024. A continuación, comparto con ustedes una conversación que sostuvimos para esta memoria, con una mirada retrospectiva y prospectiva de los desafíos futuros. ¡Que tengan una buena lectura!

En 2024, Itaú Unibanco cumplió 100 años de historia, ¿Cómo enfrentó Itaú Chile este período?

Cumplir un siglo es un hito. Nos obliga a hacer una pausa, mirar atrás, revisar el camino recorrido y evaluar en qué empresa nos hemos convertido. En esta línea, Itaú Chile ha tenido un camino lleno de desafíos, oportunidades y aprendizajes. Gracias al esfuerzo de miles de colaboradores, nos hemos convertido en un

actor relevante en la industria financiera nacional, con una cultura corporativa sólida y una identidad innovadora, pero sobre todo con una oferta de valor diferenciadora y centrada en las necesidades del cliente.

Además de evaluar nuestra trayectoria, también nos proyectamos 100 años hacia el futuro. Para ello, iniciamos un cambio de imagen corporativa que conserva la esencia de nuestra marca centenaria, integrando con éxito elementos que se han vuelto parte de nuestra identidad, como el color naranja y el concepto «hecho de futuro», reflejando la modernidad que forma parte de nuestro ADN.

Hoy, Itaú enfrenta el mercado con plena conciencia de lo que nos hace diferentes y únicos. Con la seguridad que brindan equipos consolidados y comprometidos con nuestra cultura corporativa, y una visión clara del servicio que queremos ofrecer, estamos convencidos de que el camino por delante solo se puede recorrer de la mano de nuestros clientes, buscando resultados sustentables.

Siguiendo con esta mirada de futuro ¿Qué aspectos de su oferta se ajustan al perfil del nuevo cliente bancario?

Desde nuestra perspectiva, el servicio debe responder a tres conceptos clave para los clientes: cercanía, tanto física como digital; modernidad, poniendo lo mejor de la tecnología al servicio del cliente y de nuestros itubers; y cuidado, hacia nuestros clientes, nuestros itubers y la sociedad chilena. Sobre esa base, desarrollamos una oferta alineada con las necesidades identificadas

de nuestros clientes, atendiendo también a sus preocupaciones. Utilizamos un proceso de escucha activa enfocado en medir su satisfacción, lo que nos permite evaluar si estamos avanzando en la dirección correcta.

Sabemos que una experiencia sin fricciones es fundamental. Por eso, hemos simplificado el enrolamiento y mejorado constantemente nuestro onboarding digital para nuevos clientes. Este cuidado también está presente en nuestros canales digitales, donde hemos redoblado esfuerzos por avanzar hacia un servicio cada vez más personalizado y ágil. Contamos con más de 14 sucursales

digitales, que permiten descentralizar y extender el horario del servicio. Además, nuestra aplicación móvil, que nos permite responder con inmediatez a las necesidades de nuestros clientes que operan de forma digital, es la mejor puntuada en todas las app stores. Esto se refleja en nuestros resultados de Net Promoter Score (NPS), con un 76% de satisfacción en la APP y un 78% en la web. Además, mantenemos por tercer año consecutivo el primer lugar como el banco más recomendado por los clientes en Chile, según el estudio NPS de Servitest Personas conducido por Ipsos.





Por supuesto, hay clientes que valoran la interacción personal y que, para operaciones críticas, aún prefieren la cercanía de nuestros ejecutivos. Esto nos ha llevado a perfeccionar nuestro modelo denominado phygital, con sucursales más modernas y diseñadas para transacciones en cajas más seguras, y ejecutivos especializados que brindan asesoría integral en sus negocios. Además, inauguramos nuestro ‘Investment Center’, ubicado en la Torre Titanium, un centro que destaca por ofrecer un enfoque integral y personalizado en la gestión de inversiones, combinando tecnología avanzada con un servicio cercano y especializado.

¿De qué manera las soluciones financieras se han adaptado a este perfil de usuario?

Nuestros productos responden a las necesidades de los clientes y están en constante evaluación y perfeccionamiento, entendiendo que esta es una industria cada vez más dinámica. Un ejemplo de esto son los programas de beneficios, los puntos y la simplicidad en los medios de pago, aspectos muy valorados por los clientes. Atendiendo a estos tres puntos, en 2024 lanzamos una nueva oferta de tarjetas de crédito bajo el concepto de “democratización de los medios de pago”. Ahora, es el cliente quien escoge la tarjeta que más se acomoda a su perfil, ya sea Blue, Black o Legend, con beneficios muy atractivos para sus experiencias de viajes, estilo de vida y seguridad. Además, se suma la posibilidad de transferencia de puntos entre clientes o pago directo con puntos.

También hay quienes necesitan una oferta de crédito muy especializada, como los exportadores, importadores o empresarios agrícolas. Pensando en ellos, desarrollamos dos nuevas líneas de negocio minorista: ‘Negocios

Internacionales’ y ‘Agronegocios’, adaptando la oferta crediticia a sus ciclos productivos. Además, transformamos el perfil de nuestros agentes, quienes cuentan con conocimientos de industria que los convierten en asesores integrales expertos en cada negocio, capaces de visitar en terreno las operaciones y evaluar nuevos riesgos en conjunto con el cliente.

¿De qué manera la cultura corporativa apalanca los lineamientos de modernidad y cercanía?

La cercanía se refleja en la forma en que interactuamos con nuestros clientes, poniéndolos en el centro de todas nuestras decisiones, desde el modelo de atención hasta el desarrollo de nuestros productos. La modernidad, por su parte, se aprecia en nuestra forma de pensar, valorando la diversidad de opiniones y el trabajo en equipo, desde adentro hacia afuera del banco, utilizando siempre lo mejor de la tecnología.

Sabemos que no podemos ser modernos externamente si no lo somos internamente. Hoy, tenemos una cultura de la que nos sentimos orgullosos, desarrollada de forma orgánica y que resalta valores como la diversidad y la ética, resonando fuertemente en nuestros itubers.

En Itaú, puedes vestir y manifestar tu identidad con libertad, porque como compañía sabemos que las diferencias de pensamiento enriquecen a los equipos y nos permiten ser tan diversos como nuestros clientes. Las comunidades de afinidad de mujeres –‘iElla’– y LGTB+ –‘Soy como soy’– son ejemplos de espacios de inclusión y diversidad que se han generado en el marco del respeto y la necesidad de reconocer la importancia de nuestras distintas identidades.

En temas de equidad de género, durante 2024 el porcentaje de movilidad femenina superó por primera vez al masculino y el número de mujeres en el nivel más alto de la organización se incrementó en un 37,5%. En esta línea, en 2023 nos propusimos contar con al menos un 45% de mujeres en posiciones de liderazgo para fines de 2025.

La implementación tecnológica también tiene una dimensión en nuestra cultura. Dos ejemplos son nuestro modelo de trabajo flexible, que hemos integrado con éxito a nuestra operación y que permite a los colaboradores conectarse y trabajar remotamente cuando lo necesitan, acomodándose a los desafíos de la vida moderna y propiciando la conciliación con la vida personal. Por otro lado, hemos aplicado la inteligencia artificial al servicio de nuestros agentes, quienes ahora cuentan con modelos de procesamiento de datos que perfilan las necesidades de sus clientes con agilidad, para poder ofrecer soluciones a medida basadas en sus comportamientos, modernizando así el perfil del ejecutivo. De esta forma, cuidamos de los colaboradores de la misma forma que cuidamos del cliente.

¿Qué rol juega la sustentabilidad en este esquema de desarrollo?

Así como cuidamos de nuestros clientes y colaboradores, también cuidamos la manera en que nos relacionamos con la sociedad y los distintos stakeholders. No solo somos movilizadores de capital, sino que también procuramos estimular el poder de transformación de las personas, ya sea desde el negocio o desde nuestra responsabilidad con nuestros grupos de interés.

Como parte de nuestra estrategia de sustentabilidad, nos hemos fijado la meta de ser cero netos en emisiones de



carbono –tanto en la operación como en la cartera– para 2050. Para lograrlo, hemos reforzado nuestro compromiso con la reducción de la huella de carbono, la gestión responsable de recursos y la transparencia en materia de emisiones. Desde 2019, hemos disminuido un 67% nuestras emisiones operacionales totales, pasando de 23.627 tCO₂e a 7.604 tCO₂e en 2024. Además, entre 2023 y 2024 logramos una reducción del 45% en el consumo de agua, del 51% en el consumo de energía y redujimos un 22% la generación de residuos, respecto a la línea base establecida en 2021.

Las finanzas sostenibles nos permiten movilizar capital mientras impactamos positivamente en el entorno ambiental y humano. Para tomar decisiones apropiadas, en 2024 logramos medir el 100% de las emisiones de nuestro portafolio mayorista bajo la metodología PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials). Además, capacitamos a nuestros ejecutivos comerciales en financiamientos sustentables y estamos trabajando en potenciar estos instrumentos de financiamiento.

Estos avances se reflejan en el aumento de 10 puntos en el S&P Global Corporate Sustainability Assessment, demostrando nuestro compromiso con la sustentabilidad y nuestro trabajo en temas de ASG. Esto nos permite estar por sexto año consecutivo en el índice DJBIC MILA Pacific Alliance, así como ser una de las 780 empresas incluidas en el anuario 'S&P Global Sustainability Yearbook' 2025, de un total de 7.690 empresas evaluadas a nivel mundial.

La Fundación Itaú Chile trabaja para generar una contribución positiva a la sociedad mediante iniciativas que promueven la educación, la inclusión y el desarrollo cultural. En 2024, su programa Leamos Juntos benefició a más de 2.880 niños y adultos mayores, fomentando la lectura y el desarrollo cognitivo en comunidades vulnerables. Además, a través del programa "Experiencia

Empresa", formamos a 293 estudiantes de colegios técnico-profesionales en habilidades clave para el mundo laboral y brindamos práctica profesional a 83 alumnos egresados de 4° medio, quienes fueron apoyados por 81 tutores. Esto les permitió adquirir competencias clave y conocimientos de la industria de primer nivel. En general, la Fundación Itaú ha aumentado consistentemente el número de voluntarios, acciones y beneficiarios en los últimos años.

¿Cuáles son los principales desafíos de la operación durante 2025?

El año 2025 será de crecimiento. Nuestro principal objetivo sigue siendo la principalidad, y el enfoque que tuvimos durante 2024 se mantiene para este ciclo. Sabemos que el camino que hemos trazado es el correcto. Tenemos confianza en la calidad de nuestro servicio, en las ventajas comparativas que ofrecemos a los clientes, y en la seguridad que respalda nuestro negocio.

Queremos seguir construyendo una relación de asesores integrales, estando disponibles en el canal, lugar y horario en que nos necesiten nuestros clientes, con productos hechos a la medida de sus necesidades. Estaremos donde los clientes deseen que estemos y simplificaremos su relación con los servicios financieros en todos los segmentos de negocio. De esta forma, haremos más sencilla la vida de las personas, convirtiéndonos en una herramienta que estimule el poder de transformación de sus negocios y sus metas personales.

André Gailey
Gerente General
Banco Itaú Chile





Mensaje del Presidente del Directorio

IT1

Estimados accionistas,

Me complace invitarlos a realizar una lectura sobre los logros y avances de la gestión de Banco Itaú Chile durante el último año. En 2024 logramos progresar significativamente hacia una mayor principalidad de clientes, consolidando nuestra oferta de valor y fortaleciendo nuestro posicionamiento en el mercado. El Banco alcanzó la primera posición de la industria en crecimiento en comercio exterior, la segunda en tarjetas de crédito y fue reconocido como “el banco más recomendado por las personas y las empresas” según la encuesta Servitest de Ipsos. Estos resultados reflejan nuestro compromiso con la excelencia y la satisfacción de los clientes, así como la capacidad para adaptarnos y prosperar en un entorno desafiante.

En 2024, Itaú Chile intensificó sus esfuerzos de posicionamiento de nuestra marca con el lanzamiento de una nueva imagen, simultáneamente con Itaú Unibanco. Esta nueva imagen de marca representa la transformación de Itaú a lo largo de los años, destacando su liderazgo en la evolución de los servicios financieros y la satisfacción del cliente. Esta evolución se ha basado en la incorporación de nuevas tecnologías a un ritmo cada vez mayor. Por lo tanto, el enfoque actual, obsesivo, en la atención al cliente y la tecnología, intensifica aspectos en los que históricamente hemos destacado. Por eso decimos que Itaú está hecho de futuro.

Otro elemento clave de la estrategia de marca fue el patrocinio del Campeonato Nacional de Fútbol, que busca conectar mejor con los chilenos. Además, lanzamos la campaña “Hablemos” en redes sociales, una iniciativa de educación financiera para mejorar la cultura financiera de nuestros clientes y fomentar una relación más estrecha con ellos.

A través de otras acciones contribuimos al bienestar de la sociedad chilena, mientras cuidamos constantemente de nuestros clientes y colaboradores. Mantenemos también una sólida cultura corporativa, que se caracteriza por ser moderna, ética, digital, orientada al rendimiento y abierta al aprendizaje. Este compromiso con una cultura organizacional robusta se refleja en un eNPS (Employee Net Promoter Score) del 85%.

Somos el banco del día a día de nuestros clientes, y por eso, Itaú Chile ha fortalecido su capacidad como asesor, posicionándose en varios rankings de banca de inversión. El Banco ha mejorado constantemente sus capacidades digitales, incrementando el número de transacciones realizadas a través de internet y aplicaciones, y hemos sido la APP número uno en reseñas de usuarios en todas las tiendas de aplicaciones durante dos años consecutivos.

En cuanto a nuestro desempeño financiero, en este período, nuestro retorno sobre patrimonio tangible fue 11,2%³, a pesar de la baja en la actividad comercial de colocaciones y del pago de las líneas FCIC –línea de crédito especial del Banco Central de Chile, denominada Facilidad

de Crédito Condicional al Incremento de las Colocaciones, que surgió tras la pandemia del Covid-19– que Itaú Chile utilizó hasta por un monto de \$3.007.200 millones.

En línea con nuestra utilidad consolidada de \$376.627 millones –un 6,1% superior a la de 2023– el Directorio acordó distribuir \$106,47 millones en dividendos con cargo a las utilidades del año 2024, equivalentes a un payout del 30%, lo que ratifica nuestra capacidad para generar resultados sostenibles.

En 2024, la actividad crediticia de la industria bancaria local prácticamente no mostró expansión real. La cartera de préstamos comerciales de la industria cerró el año con una reducción real del 1,9%, reflejo del bajo crecimiento económico, con descensos en varios sectores económicos, excepto en minería. Los préstamos de consumo crecieron un 4,5% al final del año, lo que refleja las dificultades de expansión de este sector debido al bajo crecimiento económico y sus efectos en la creación de empleo. De igual manera, en el sector de la vivienda, se observó un crecimiento real del 1,7%, manteniendo la tendencia de los últimos años, afectada por las altas tasas de interés, el aumento de los precios hipotecarios y el debilitamiento de los ingresos de los hogares.

En este contexto, a pesar del bajo crecimiento de nuestros préstamos durante el año –influenciado por el desempeño de la economía y sus efectos en los niveles de morosidad observados–, logramos mantener la composición crediticia generada a través de nuestro proceso de transformación,



³Utilidad de los tenedores patrimoniales / Patrimonio tangible promedio.



lo que también influyó en nuestro ritmo de crecimiento en 2024.

Nuestras colocaciones consolidadas alcanzaron \$27.890.240 millones, esencialmente planas a nivel consolidado, al igual que las de la industria bancaria local, mientras que el patrimonio consolidado se situó en \$3.971.313 millones. También fortalecimos nuestra estrategia de fondeo, reflejada en un ratio de depósitos sobre préstamos que aumentó 4,4 puntos porcentuales en Chile, alcanzando el 70,8%.

Por su parte, los gastos operacionales en Chile crecieron por debajo de la inflación, lo que evidencia nuestros esfuerzos en eficiencia operacional. Al mismo tiempo incrementamos los servicios generadores de comisiones, alcanzando un 13,5% de comisiones sobre el margen financiero con clientes más comisiones.

El año 2024 fue de cambios importantes en nuestro gobierno corporativo. En julio, el Directorio anunció el nombramiento de André Gailey como nuevo gerente general de Itaú, dando paso a un proceso de transición que culminó el 30 de septiembre de ese año, cuando Gabriel Moura dejó la gerencia general en Chile para integrar el comité ejecutivo de Itaú Unibanco como director financiero (CFO). Gabriel también asumió como vicepresidente del Directorio de Itaú Chile en reemplazo de Milton Maluhy, quien renunció en la misma fecha después de más de cinco años de servicio, adicionales a los tres años previos que sirvió como gerente general de la operación local.

André Gailey –quién asumió sus funciones a partir del 1 de octubre de 2024– tiene una sólida trayectoria en el área comercial y como director general de las operaciones de Itaú en otros países de la región. Confiamos en que es la

persona idónea para liderar el Banco en este nuevo ciclo de crecimiento y que su dirección nos permitirá alcanzar nuestro máximo potencial. Agradecemos la notable gestión de Gabriel Moura y reconocemos los resultados de su administración, que dejó una operación con bases sólidas, una cultura corporativa única y una clara línea de proyección en la industria nacional.

Por otro lado, el 31 de marzo de 2025, Pedro Samhan renunció a su puesto de director después de más de ocho años de servicio. En su lugar, el Directorio designó a Kevin Cowan, quien se integró a la mesa a partir del 1 de abril de este año. Estamos seguros de que el nuevo rol de Moura y la incorporación de Cowan serán un gran aporte para nuestro banco, y que su experiencia y liderazgo entregarán una mirada fresca al rol que cumplimos como directorio.

En Banco Itaú Chile creemos que la ética es innegociable, y que la transparencia es un activo que contribuye a la confianza en nuestra institución. Nuestra memoria 2024 está alineada con la Norma de Carácter General N° 461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), y como en años anteriores, proporciona información clara y accesible sobre nuestra operación, pero sobre todo refleja nuestras políticas, prácticas y metas en materia medioambiental, social y de gobernanza (ASG), asegurando que nuestros accionistas y las personas puedan estar al tanto del desarrollo que ha alcanzado el banco y el aporte que realizamos a la sociedad.

Ricardo Villela Marino
Presidente del Directorio
Banco Itaú Chile



1.3. Quienes Somos

NGC 461 6.4.i, 6.2.vi | GRI 2-1

Somos un banco comercial universal con sede en Chile y estamos presentes con nuestras sucursales en todas las regiones del país. Contamos con operaciones en Colombia y Panamá, una sucursal en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos, y una oficina de representación en Lima, Perú. Nuestra marca principal es Itaú⁴ y bajo ella comercializamos los bienes y servicios que ofrecemos.

⁴ Cabe destacar que Itaú Chile no cuenta con patentes relevantes o significativas a informar.

130

sucursales físicas en Chile.*

1

centro de inversión.

1

sucursal en Nueva York.

1

oficina en Panamá.

71

sucursales físicas en Colombia.

14

sucursales digitales.

1

oficina de representación en Perú.

8

instalaciones propias.

* Actualmente tenemos nueve edificios: Av. Presidente Riesco 5537, Rosario Norte 660, San Antonio 220, Bandera 206, Bandera 341, Huérfanos 1072, Nueva York 33, Vitacura 2872 y Arturo Prat 828 (Valparaíso). Los m² ascienden a 70.181 m² activos. Respecto de la propiedad, 8% de los m² son propios, los 92% restantes son arrendados. 8 instalaciones son propias, y los 93 restantes son arrendadas.

Formamos parte de grupo Itaú Unibanco, el banco privado más grande de Brasil, una de las mayores entidades financieras del continente americano y la marca más valiosa de América Latina*. Actualmente representamos el 14,3% del portafolio de colocaciones de Itaú Unibanco, el mayor banco en activos dentro de la región, cuyas operaciones están presentes en 18 países y sirven a más de 70 millones de clientes.

* Ranking "Global 500" 2023, elaborada por la consultora Brand Finance.



Competencia

NCG 461 6.1.ii

En Chile y Colombia, nos enfrentamos a mercados altamente competitivos. Nuestros principales competidores son los bancos regulados por la Comisión para el Mercado Financiero, especialmente aquellos listados en bolsa y los más grandes en capitalización de mercado. Entre ellos se encuentran Banco Santander-Chile, Banco de Chile, Banco de Crédito e Inversiones y Scotiabank Chile.

A nivel de competencia, nos enfrentamos tanto a instituciones bancarias como no bancarias en relación con los distintos productos que ofrecemos. 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).

	Itaú Chile	Itaú Colombia	Consolidado
En millones de pesos chilenos al 31 de diciembre de 2024			
Activos	35.702.919	6.828.795	42.531.714
Colocaciones	23.341.538	4.548.702	27.890.240
Capitalización de mercado			2.199.104





1.4. Nuestra transformación

NCG 461 2.1.i, ii, iii, iv

Estamos construyendo sobre nuestra transformación para ser un banco simple, ágil, eficiente y disruptivo con el objetivo de entregar las mejores soluciones financieras de manera integral a los clientes. Nuestra misión es responder a las necesidades de las personas y empresas y alcanzar resultados sustentables.

Nuestros factores diferenciadores –marca, presencia, cultura, sostenibilidad, control de gastos y gestión de capital– nos permitirán apalancar nuestra estrategia en el futuro y lograr resultados sostenibles.

Estamos orgullosos de destacar que nuestra marca y nuestra cultura son factores clave que respaldan nuestra posición. Nuestra cultura “itubers” única, que desafía y estimula a nuestros empleados a sobresalir, también está en el centro de las palancas que nos permiten alcanzar nuestros objetivos.

Misión

Entregar soluciones financieras integrales, que respondan a las necesidades de las personas y las empresas, para conseguir resultados sustentables.

Visión

Ser el banco líder en performance sustentable y en satisfacción de clientes.

Propósito

Estimular el poder de transformación de las personas.

Nuestros valores

La ética es innegociable

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.

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.

Reconocemos que no sabemos todo:

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

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.

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.



153 años de historia en Chile

NCG 461 2.2

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 teniendo siempre al cliente en el centro.

1871

Fundación del Banco de Concepción.

1971-1975

Fusión y adquisición de Banco Francés, Banco Italiano y Banco Valdivia.

1977

Comienzo de las operaciones de First National Bank of Boston en Chile.

1995

Adquisición de Banco Concepción por INFISA (actualmente CorpGroup).

1997

Banco Concepción es renombrado como Corpbanca.

1998

Fusión y adquisición de financiera de consumo Corfinsa y Financiera Condell.

2002

Oferta pública de acciones (IPO) local.

2003

Programa de ADR en NYSE.

2006

Fusión de Bank of America y Bank Boston en EE. UU.

2007

SBIF autoriza compra de Bank Boston por parte de Itaú Chile.

2011

Adquisición de sucursales de HSBC Bank Chile y de Munita, Cruzat y Claro (MCC).

2012

Adquisición de Banco Santander Colombia.

2013

Adquisición de Helm Bank en Colombia.

2016

Fusión entre Itaú Chile y Corpbanca, renombrado a Itaú Corpbanca.

2017

Transición

- Migración y segmentación de los clientes minoristas.
- Despliegue inicial de iniciativas digitales.
- Introducción de la marca Itaú en Colombia.

2018

Construcción

- Foco en satisfacción de clientes.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional.

2019

Consolidación

- Continuar profundizando el modelo de gestión de Itaú.
- Avanzar en el proceso de digitalización.
- Foco en satisfacción de clientes.

2020

Gestión de crisis y Planificación

- Gestión de la crisis COVID-19.
- Planificación estratégica para construir el banco del futuro.

2021-2023

Transformación

- Implementación del plan de transformación en Chile.
- Inicio de la transformación en Colombia.
- Creación e implementación de la nueva cultura itubers.

2023

- Cambio de razón social del banco a Banco Itaú Chile.
- El 8 de julio se informa el aviso de resultado de la Oferta Pública de Acciones (OPA) por parte de ITB Holding Brasil sobre las acciones de Itaú Chile.
- El 30 de octubre se inicia el proceso para terminar voluntariamente el programa de American Depositary Shares en EE. UU.

2024

- Cancelación del registro y término del programa de los American Depositary Shares en New York Stock Exchange en EE. UU.
- Grupo Itaú Unibanco, controlador de Itaú Chile, cumplió 100 años de existencia, actualizando su propuesta visual, logo y lema: "Itaú, hecho de futuro".



1.5. Proceso de materialidad

GRI 3-1, 3-2, 2-14 | CSA 1.3.4

Identificamos nuestros temas más relevantes mediante un proceso de materialidad realizado en 2022 y que luego actualizamos anualmente. En su actualización 2024 llevamos a cabo un análisis de pares con el propósito de identificar los aspectos relevantes en la industria que pudieran ser de interés. Paralelamente, se analizaron los indicadores asociados a dichos temas, donde se propusieron definiciones actualizadas para los mismos.

Como resultado, incorporamos tres nuevos temas materiales que son considerados relevantes para la gestión de Itaú Chile y su modelo de negocio, aumentando de 12 en 2023 a 15 en 2024. Posteriormente, la Gerencia de Sustentabilidad de Itaú Chile llevó a cabo una sesión para revisarlos, priorizarlos y evaluar la estructura propuesta. Finalmente, la Comisión Superior Ejecutiva revisó los temas validados por la Gerencia de Sustentabilidad, proporcionando retroalimentación. Además, analizó la estructura propuesta para la Memoria Integrada 2024, realizando observaciones y sugiriendo ajustes cuando fuese necesario. Los temas materiales definidos para el año 2024 son:

Gobernanza

- 1 Integración de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en gestión de riesgos y oportunidades de créditos y otros activos:** para gestionar nuestra cartera con miras al largo plazo, es necesario identificar los riesgos y oportunidades derivados de los asuntos ASG. En Itaú Chile integramos los riesgos ASG tanto en nuestra gestión interna como en la gestión de riesgos de créditos y otros activos, a fin de generar mayor valor a largo plazo, cuidar nuestra reputación y contribuir a la lucha contra el cambio climático.
- 2 Finanzas sustentables⁵:** para gestionar nuestra cartera de colocaciones con miras al largo plazo, es necesario identificar los riesgos y oportunidades derivados de los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza. En Itaú Chile integramos los riesgos ASG tanto en nuestra gestión interna como en la gestión de riesgos de créditos y otros activos, a fin de generar mayor valor a largo plazo, cuidar nuestra reputación y contribuir a la lucha contra el cambio climático.
- 3 Comportamiento ético y conducta en el mercado:** la ética es innegociable y va mucho más allá del cumplimiento normativo. En línea con lo anterior, en Itaú Chile buscamos garantizar la integridad profesional en todas las relaciones de negocio, evitando conflictos de interés entre los incentivos de nuestros colaboradores y las necesidades de los clientes, como parte de nuestro quehacer diario.

⁵ Se traslada este tema material desde Pilar Social a Pilar Gobernanza.

⁶ Nuevo tema material.

⁷ Nuevo tema material.

- 4 Digitalización y soluciones innovadoras con foco en el cliente:** la satisfacción de nuestros clientes es el pilar de nuestro éxito empresarial, influyendo directamente en nuestra tasa de recomendación y fidelización. Nuestra estrategia de transformación se basa en la integración de tecnologías digitales avanzadas a lo largo de toda nuestra cadena de valor. Innovamos continuamente para optimizar y simplificar la experiencia de nuestros clientes, asegurando así un servicio excepcional y diferenciado.
- 5 Ciberseguridad y protección de la información:** mantenemos la disponibilidad y seguridad de los datos que maneja nuestra industria, enfrentando riesgos para entregar confianza en el mercado. Buscamos estar siempre a la vanguardia en sistemas de defensa y prevención de eventos de seguridad de la información. Nos dedicamos a asegurar la continuidad operacional y garantizar el uso adecuado de los datos, brindando así la máxima protección a la información personal de nuestros clientes.
- 6 Rentabilidad sostenible⁶:** en Itaú Chile entendemos que la rentabilidad del negocio es fundamental para generar valor sostenible a largo plazo, ya que abarca la gestión eficiente de recursos, optimización de costos y maximización de ingresos mediante productos y servicios innovadores. Nuestro compromiso con un crecimiento rentable y sostenible se basa en una gestión de riesgos prudente que nos permite invertir en la mejora continua del desarrollo sustentable.

- 7 Información transparente y clara⁷:** la transparencia es esencial para nuestras operaciones y relaciones con los grupos de interés. En Itaú Chile potenciamos la divulgación simple, clara y objetiva de información relevante, promoviendo la comunicación abierta y honesta. Nos comprometemos a mantener altos estándares en la forma en que nos comunicamos, cumpliendo con normativas y fortaleciendo la confianza y credibilidad en nuestra institución para contribuir al desarrollo sostenible.

Sociedad

- 8 Diversidad, equidad e inclusión:** los entornos laborales diversos e inclusivos aportan valor al negocio. Es por ello que, nos esforzamos en fomentar el poder transformador de las personas, promoviendo la diversidad, valorando las diferencias y garantizando un ambiente de trabajo diverso, equitativo e inclusivo, que acoja a todas las personas en su totalidad.
- 9 Promoción y apoyo del desarrollo social:** como banco, aspiramos a tener un impacto positivo en la sociedad en la que operamos. Al ser una entidad que genera y moviliza capital, consideramos que el desarrollo de nuestro entorno es una parte integral de nuestro negocio. En ese sentido, apoyamos la educación y empleabilidad como ámbitos claves para impulsar y acelerar la transformación de nuestra sociedad. Asimismo, implementamos y articulamos programas concretos en estas áreas a través de diversas alianzas con entidades especializadas.



10 Inclusión y educación financiera: la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad en el mercado es fundamental para el desarrollo económico del país. Como parte de nuestro compromiso, buscamos entregar herramientas desde dentro y fuera del negocio. Por lo que ofrecemos financiamiento a pequeñas y medianas empresas, proporcionando herramientas de educación financiera a todas las personas a través de diversas plataformas y redes sociales.

11 Salud Integral de colaboradores y contratistas: nos preocupamos por la salud emocional, social, física y financiera de todas las personas que forman parte de Itaú y sus filiales. El bienestar de nuestros itubers es nuestra máxima prioridad.

12 Cultura organizacional innovadora: consideramos que promover una cultura y un ambiente laboral diferenciadores es clave para atraer y retener talentos, lo que a su vez fortalece nuestra competitividad a largo plazo. Nos enfocamos en la gestión de talentos, ofreciendo a nuestros colaboradores oportunidades de desarrollo profesional y potenciando sus habilidades y competencias para enfrentar los nuevos desafíos del sector.

13 Compromiso con los derechos humanos⁸: fomentamos un entorno de trabajo inclusivo y seguro, estableciendo relaciones éticas con proveedores y contribuyendo al bienestar social. En Itaú velamos por impulsar políticas y prácticas que abarquen toda la cadena de valor para que los derechos fundamentales de las personas sean respetados y protegidos, lo que también

contribuye a la prevención de riesgos operacionales y reputacionales.

Medioambiente

14 Transición hacia una economía baja en carbono: el cambio climático representa un riesgo inherente para todas las industrias, incluyendo la nuestra, donde puede afectar tanto nuestras operaciones como nuestra cartera de créditos e inversiones. Como banco, somos indirectamente responsables de las emisiones de nuestros clientes. Por ello, nos enfocamos en identificar y gestionar los principales riesgos y oportunidades derivados del cambio climático, estableciendo indicadores, acciones y metas para invertir en soluciones limpias que permitan descarbonizar y transitar hacia una economía baja en carbono.

15 Ecoeficiencia operacional: la degradación del medioambiente tiene impactos a corto, mediano y largo plazo en la sociedad y la economía. Aunque como banco no somos una industria intensiva en carbono, nos esforzamos por incorporar la ecoeficiencia en nuestras operaciones. Estamos comprometidos a minimizar nuestro consumo de recursos naturales, como el agua, la energía y empujar metas ambiciosas, al tiempo que sensibilizamos a nuestros grupos de interés.





Métricas de materialidad relevantes para nuestros grupos de interés externos

CSA 1.3.5

Realizamos una evaluación de los impactos positivos y/o negativos en los grupos de interés externos resultantes de nuestras operaciones comerciales, productos y servicios y/o cadena de suministro. Así, identificamos dos temas con sus respectivos impactos, métricas y valoraciones.

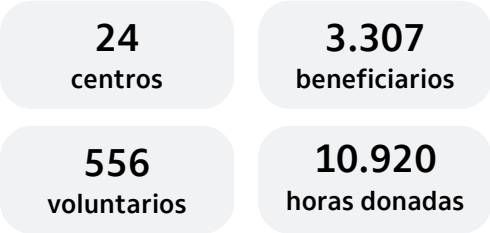
1 Promoción y apoyo al desarrollo social: la causa y origen del impacto externo se origina producto de las operaciones del banco y la cobertura de la actividad empresarial, donde se ha considerado para la evaluación de este impacto más del 50% de nuestra actividad. Los grupos de interés externos considerados en esta evaluación son la sociedad y clientes. El método utilizado consistió en revisar la materialidad del impacto externalizado en estos grupos, evaluándolo como significativo y positivo. A continuación, presentamos los resultados de este ejercicio:

Como empresa financiera que moviliza capital, nos enfocamos en el desarrollo del entorno y apoyamos a la sociedad a través de acciones. Además, creemos que el apoyo a la sociedad es posible a través de acciones de voluntariado que influyen positivamente en el ambiente de trabajo y el compromiso de los colaboradores.

En Itaú Chile y sus filiales nacionales e internacionales, contribuimos apoyando causas de educación y empleabilidad como pilares centrales para promover y acelerar la transformación de la sociedad, implementando programas específicos en estas áreas a través de la Fundación Itaú Chile. Adicionalmente, contamos con iniciativas de educación financiera para clientes, no clientes y estudiantes de escuelas técnicas profesionales.

Nuestras métricas cuantitativas nos permiten medir el resultado del impacto positivo producto de la actividad empresarial de Itaú Chile, donde destacan:

- ➔ **Métrica vinculada al tema material:** se evalúan las horas donadas, las cuales beneficiaron a niños de preescolar, estudiantes de educación secundaria y centros de la tercera edad.
- ➔ **Valoración del impacto realizada:** medimos la calidad de vida cuantificada impactada, la cual resultó en un impacto positivo.
- ➔ **Descripción del impacto evaluado:** satisfacción de voluntarios y calidad de vida beneficiarios.
- ➔ **Métrica de impacto cuantitativa vinculada al tema material:**



2 Digitalización centrada en el cliente y soluciones innovadoras: el impacto externo se genera a partir de las operaciones, productos, servicios y cadena de suministro, abarcando más del 50% de la actividad empresarial. En esta evaluación, se han considerado como grupos de interés externos a clientes y empleados externos, incluyendo contratistas y proveedores. El análisis de materialidad de este impacto ha permitido identificar su relevancia y carácter positivo, obteniendo los siguientes resultados:

En línea con nuestra estrategia, buscamos mayor rentabilidad de la mano de la sustentabilidad, devolviendo así valor a nuestros inversionistas. En este contexto, implementamos la digitalización para estimular los objetivos de innovación y foco en el cliente de Itaú Chile. Su satisfacción es fundamental para nuestro negocio, ya que impacta directamente en la tasa de recomendación de nuestros clientes. La estrategia utilizada se enfoca en profundizar el uso de nuevas tecnologías digitales en toda la cadena de valor, innovando para mejorar y simplificar las experiencias. Entre las soluciones, se encuentran: onboarding de clientes 100% digital, pago con código QR, créditos “FOGAPE Apoya” a pequeñas y medianas empresas, opciones de reestructuración de créditos para clientes que requieren ordenar sus finanzas, la digitalización de procesos para reducir el consumo de papel y una alianza con la Universidad Católica para desarrollar soluciones bajas en emisiones de carbono para industrias intensivas en este elemento (sectores sensibles), a partir de ideas de los estudiantes de ingeniería de la universidad.

Las métricas abordadas para este tema material fueron:

- ➔ **Métrica vinculada al tema material:** Net Promoter Score⁹ (NPS), reclamaciones y calificación de la tienda de aplicaciones.
- ➔ **Valoración del impacto realizado:** acceso a producto/servicio proporcionando un impacto positivo.
- ➔ **Descripción del impacto evaluado:** fomentamos la digitalización y la calidad de vida de nuestros clientes.
- ➔ **Métrica de impacto cuantitativa vinculada al tema material:**



⁹ Métrica que utilizamos para medir el nivel de satisfacción de los clientes con nuestros productos o servicios a; así como la probabilidad de que promuevan nuestra marca a otras personas. En otras palabras, es un indicador de rendimiento que nos evalúa en función de la experiencia de los clientes a lo largo de su recorrido.



2. Gestión estratégica

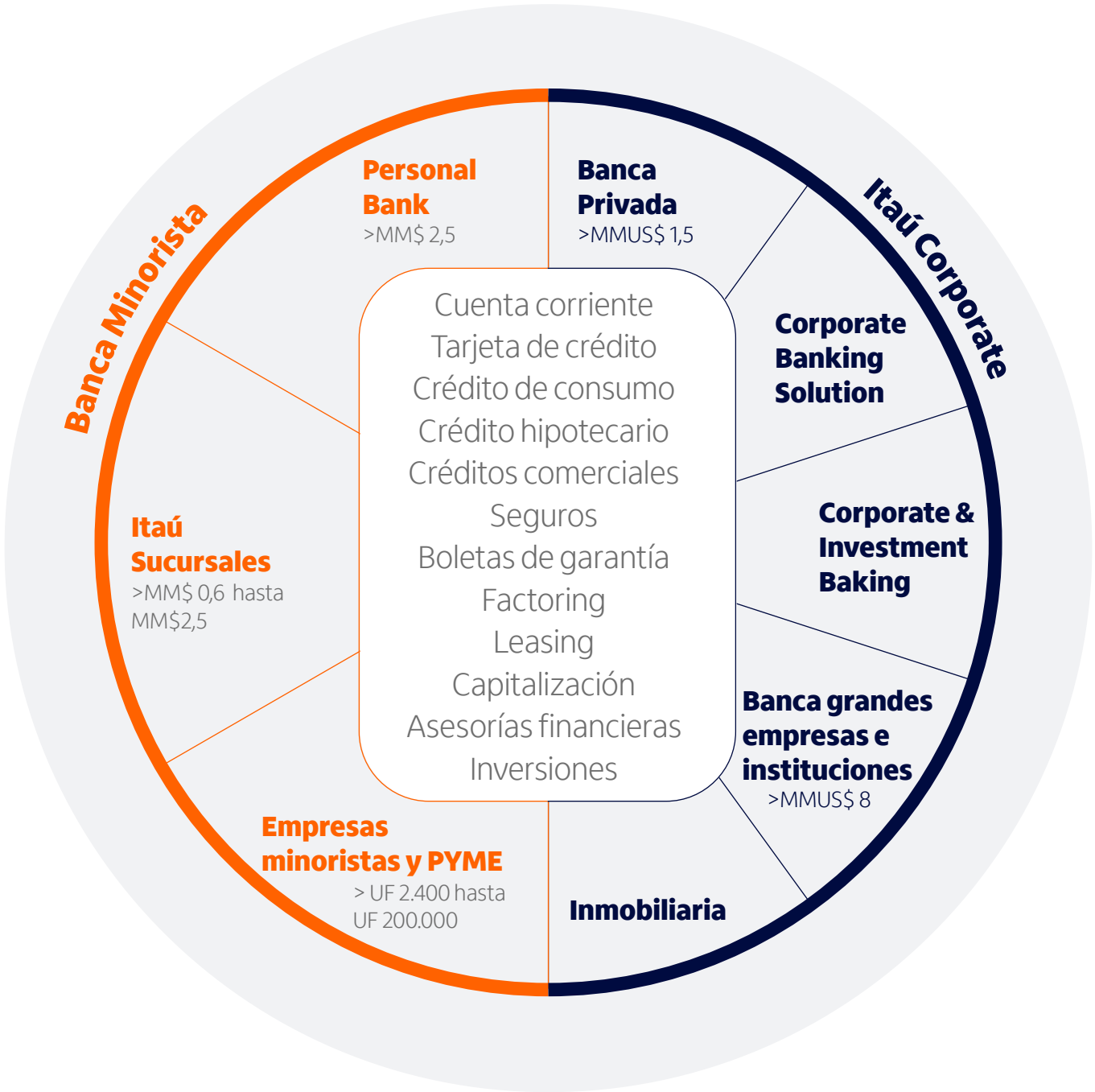


2.1. Nuestros servicios y canales de venta

NCG 461 6.1.i, 6.2.i, ii, v, vii

No dependemos de patentes o licencias, ni sustancialmente de contratos industriales, comerciales o financieros (incluyendo contratos con clientes o proveedores).

Ofrecemos una amplia gama de soluciones financieras que abarcan desde cuentas corrientes digitales y seguros, hasta asesorías económicas y productos de comercio exterior. Proporcionamos servicios de Cash Management, financiamiento, banca de inversión, créditos de consumo, gestión de activos y tesorería. Cada uno de estos instrumentos y servicios está diseñado para satisfacer las necesidades específicas de nuestros clientes, garantizando seguridad, eficiencia y respaldo en todas sus transacciones de recursos.



Itaú Corporate

Nuestro segmento de banca mayorista presta servicios a clientes del mundo corporativo y clientes de alto patrimonio a través de cuatro segmentos principales: Banca Corporativa y de inversión, Grandes Empresas, Multinacionales e Institucionales, Inmobiliaria y Banca Privada.

En 2024, implementamos un nuevo portal digital “Itaú Corporate” que ofrece una atención personalizada a nuestros clientes corporativos. Esta plataforma no solo optimiza la experiencia del usuario, sino que también recopila datos clave que nos permiten mejorar continuamente nuestras herramientas de gestión y servicios.

En este segmento, el principal canal de venta es presencial, a través del relacionamiento de los ejecutivos comerciales y los múltiples especialistas de producto con los clientes. Las soluciones cubren distintos tipos de servicios agrupados en cinco segmentos principales:

➔ Banca corporativa y de inversión (CIB):

Este segmento atiende a los grupos económicos más grandes del país. Esta unidad se distingue por la comprensión y el conocimiento del negocio de sus clientes, enfocándose en atenderlos con propuestas de valor adaptadas a sus necesidades, manteniendo una búsqueda constante de la calidad de los servicios prestados y una preocupación real en el uso de criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG).

Esta área proporciona asesorías financieras en las áreas de fusiones, adquisiciones, ventas y valoraciones de empresas, así como para transacciones de levantamiento de capital en el mercado de capitales,



sea para aumentos de capital o para ofertas públicas iniciales de acciones. Además, a través de Corporate Finance, proporciona servicios de asesoría para empresas en la estructuración de deuda bancaria, bonos (mercado de capitales local e internacional) y asesorías financieras para la evaluación económica en licitaciones de proyectos.

➔ **Grandes empresas, multinacionales e institucionales:**

Fundamentalmente, atiende a clientes personas jurídicas y/o grupos económicos, que no operan en las industrias inmobiliaria o de la construcción. Destaca por su presencia nacional desde el centro de negocios de Santiago. Atiende a compañías nacionales e internacionales con ventas superiores a los US\$8 millones anuales. Ofrece una oferta de valor basada en la captación, mantención, asesoría financiera y generación de valor para clientes de diversas industrias y sectores, potenciando sus negocios a través de una amplia gama de productos financieros personalizados, tanto de deuda como de inversión.

En el caso de **multinacionales**, el foco está orientado a desarrollar distintas propuestas de valor para las empresas que operan en Latinoamérica; en tanto que, para el caso de **institucionales**, la atención está centrada en clientes institucionales financieros y no financieros, focalizándose en financiamiento, productos y servicios no crediticios para sus operaciones diarias.

➔ **Inmobiliaria:**

Principalmente, este segmento atiende a clientes que desarrollan y venden bienes raíces, arriendan

edificios comerciales, industriales y residenciales, y empresas de construcción. Gestiona el financiamiento de construcción y venta de proyectos inmobiliarios, junto con el financiamiento de los requerimientos de las empresas constructoras y estructurando soluciones financieras a medida de los requerimientos financieros de compañías que se dedican a la renta inmobiliaria en los sectores de bodegaje, comercio, renta residencial y oficinas, siendo uno de los principales actores del mercado.

➔ **Private bank:**

Es un segmento dentro de Itaú Corporate con cartera mixta de personas y sociedades. Se identifican como grupos económicos y, en términos generales, corresponden a clientes de altos patrimonios, que tienen más de US\$1,5 millones en patrimonio financiero.

Los productos/servicios que ofrece son, tanto por el lado de Banking (que son atendidos por ejecutivos de cuenta), como también toda la parte de inversión in y off-shore, es decir, inversiones locales e internacionales. Así también, contamos con un investor quien asesora a clientes con necesidades más particulares y específicas de inversiones.

Itaú Colombia

En **Itaú Colombia** proporcionamos cuentas de ahorro y corrientes para optimizar la liquidez de las empresas, líneas de crédito para obtener liquidez y aumentar capital de trabajo, y opciones de leasing para adquirir activos sin grandes inversiones iniciales. Además, tenemos instrumentos de inversión de baja volatilidad y servicios de corredor de seguros

para gestionar riesgos y proteger el patrimonio empresarial.

Banca Minorista

Nuestra banca minorista presta servicios a clientes particulares de todos los niveles de ingreso, así como también a medianas y pequeñas empresas, estas últimas agrupadas en “Itaú para tu empresa”. Nos enfocamos en en la atención de los clientes a través de diversos canales: presencial en nuestras sucursales de Arica a Punta Arenas, digital a través de la página web y App, y a través del contacto directo por correo electrónico con los ejecutivos y a través de llamadas al Contact Center. Nuestra banca minorista se organiza en los siguientes segmentos:

➔ **Itaú Sucursales:**

Está orientado a personas naturales con niveles de ingresos medio-altos (enfocados en clientes entre \$600 mil y \$2,5 millones de ingresos mensuales). Este segmento ofrece productos de cuenta corriente, tarjeta de débito y crédito, préstamos personales en cuotas, créditos hipotecarios, seguros bancarios, depósitos a plazos, fondos mutuos y cuentas de ahorro y corriente en moneda nacional y extranjera.

➔ **Itaú Personal Bank:**

Se especializa en atender a clientes con altos ingresos, superiores a \$2,5 millones. Nuestro modelo de servicios ofrece una atención especializada y personalizada, a cargo de ejecutivos altamente

calificados, para entregar soluciones y asesorías financieras a la medida de cada cliente, ofreciéndoles la mejor experiencia y beneficios exclusivos.

➔ **Itaú Empresas Minoristas y PYMEs:**

Este segmento está enfocado en empresas con facturación anual entre UF 2.400 y UF 200.000. Tenemos una amplia gama de productos para este segmento, tales como: Créditos comerciales, Créditos con Garantías Estatales, Comex, Leasing, Factoring y Boletas de Garantías.

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.

Itaú Colombia

En **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.



Filiales nacionales

Ofrecemos ciertos productos y servicios a través de un vehículo de propósito especial (SPV por sus siglas en inglés). De esta forma, podemos apoyar a nuestros clientes a través de servicios financieros, tales como:

Itaú Corredores de Seguros Limitada

Tiene un modelo de negocio en el cual es la encargada de intermediar seguros de distintas categorías según la parrilla vigente de productos de diversas compañías (mediante el pago de comisiones y/o acuerdos por este servicio) a los clientes Itaú. A su vez, es la encargada de brindar una experiencia end-to-end a sus clientes, es decir brindarle asesoramiento al cliente desde el momento en que el cliente presente su interés por contratar hasta la postventa y/o siniestro que pueda requerir el cliente. Nuestros canales de venta son los siguientes:

- ➔ Atención y seguimiento de siniestros a través de un área especializada.
- ➔ Denuncia de siniestros vía sitio web privado, call center o presencialmente en sucursales de Itaú Chile.
- ➔ Consultas relativas a seguros a través de la casilla “hable con nosotros” (hablaconseguros@itau.cl).

Itaú Corredores de Bolsa Limitada

Se especializa en ofrecer soluciones de inversión simples, transparentes, cercanas e inteligentes a una amplia gama de clientes de los segmentos minorista e institucionales.

Actuamos en el mercado de intermediación de acciones, bonos, ETFs, cuotas de fondos, monedas y notas estructuradas, tanto en el mercado local como en el mercado estadounidense. Además, nos dedicamos a la distribución de cuotas de fondos locales e internacionales, y realizamos estudios de empresas locales.

Nuestros canales de venta son los y comunicación con los clientes son los siguientes:

- ➔ **Para clientes institucionales:** mesa de operadores especializados y plataforma “OMS”.
- ➔ **Para clientes de banca minorista:** plataforma digital en el sitio web Itaú, asesores de inversión y mesa de operadores.

Itaú Asesorías Financieras Limitada

Es una filial integrada a Itaú Corporate como parte de los servicios de apoyo a clientes en la toma de decisiones para la planificación financiera y estratégica. Su función consiste en brindar soluciones, tales como estructuración e implementación de financiamientos corporativos en el mercado bancario, créditos sindicados y bilaterales, reestructuraciones de deuda y estructuración de financiamiento de proyectos bajo la modalidad Project Finance, según estándares establecidos por los Principios del Ecuador.

Además, cuenta con servicios de estructuración de deuda en el mercado de capitales mediante la estructuración, emisión y colocación de bonos y efectos de comercio, así como la entrega de asesorías para fusiones, adquisiciones y aumentos

de capital. Por su presencia regional, acompaña a clientes internacionales haciendo transacciones en Chile y a clientes nacionales en operaciones en Brasil, Estados Unidos, Perú y otros países de la región.

Canales de venta: Como parte de Itaú Corporate, la filial atiende transversalmente a los clientes de CIB, Grandes Empresas e Inmobiliaria con los equipos comerciales de Corporate mantienen relaciones día a día y generalmente de larga data. Es en base a estas relaciones y a la presencia regional de Banco Itaú Chile que Itaú Asesorías Financieras Limitada brinda los servicios de apoyo previamente mencionados.

En Itaú Colombia nos apoyamos en nuestras filiales para ofrecer soluciones a distintas necesidades financieras de

nuestros clientes. Itaú Comisionista de Bolsa Colombia ofrece servicios en líneas de mercado bursátil local e internacional. Itaú Fiduciaria Colombia se dedica a la administración de activos de inversión y fideicomisos. Itaú Panamá es responsable de los servicios financieros en el mercado internacional. Itaú Corredor de Seguros Colombia, como compañía relacionada, provee soluciones y servicios para la administración de programas de seguros.





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

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

Simplificamos nuestra oferta de productos, integrando en la plataforma nuevas soluciones digitales, como la funcionalidad de habilitar tu cuenta para invertir y la opción de inversiones automáticas para el producto de Ahorro Previsional Voluntario (APV).

Productos:

- ➔ **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 ETFs¹⁰ 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.

Nuestros canales de venta son los siguientes:

- ➔ **Canales digitales:** App y página web.
- ➔ **Asesores de inversión** en la red de sucursales a través de todo el país.

Nuestro equipo de análisis de Macro y Equities Research de Chile fue reconocido por Institucional Investor como uno de los mejores en análisis de empresas chilenas para el año 2024.

¹⁰ 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.

Premios Salmón

Durante 2024 obtuvimos los siguientes reconocimientos por parte del Diario Financiero hacia nuestra AGF:

Premios Salmón FFMM - mayo 2024

1er lugar
Fondo Mutuo Itaú Ahorro Plus - Serie Simple.

2do lugar
Fondo Mutuo Itaú Dinámico - Serie Simple.

1er lugar
Fondo Mutuo Itaú Income - Serie F1.

2do lugar
Fondo Mutuo Itaú Ahorro Corto Plazo - Serie F4.

2do lugar
Fondo Mutuo Itaú Cash Dollar - Serie F3.

Premios Salmón Serie APV - noviembre 2024

1er lugar
en categoría Deuda < 90 Días Nacional: Fondo Mutuo Itaú Select - Serie APV.

1er lugar
en categoría Deuda < 365 Días Nacional en pesos: Fondo Mutuo Itaú Ahorro Corto Plazo - Serie APV.

1er lugar
en categoría Deuda > 365 Días Origen Flexible: Fondo Mutuo Itaú Dinámico - Serie APV.



Innovación en productos y servicios

IT2

Continuamos trabajando e innovando para ofrecer la mejor experiencia a nuestros clientes:

Nuevas tarjetas Itaú

Blue, Black y Legend son las nuevas tarjetas de crédito que lanzamos al mercado en octubre de 2024. Con ellas, somos el primer banco en Chile en ofrecer a los clientes la posibilidad de optar libremente a la tarjeta de crédito que más se ajuste a sus necesidades y estilo de vida.

Cada una de las nuevas tarjetas viene acompañada por una serie de atractivos beneficios, en donde la

más destacada será Itaú Legend, la cual considera beneficios en viajes, accesos a salones vip en Chile y en el extranjero, estacionamiento y traslado gratis al aeropuerto, transferencia de Itaú puntos, y descuentos en comercios exclusivos y compra de productos en cualquier comercio con los Itaú puntos.



Alianza con BNP Paribas Cardif

Desde 2022, mantenemos un acuerdo de con BNP Paribas Cardif. La alianza nos ha permitido ofrecer un ecosistema de protección único en el mercado local, con una amplia gama de pólizas de seguros, incluyendo coberturas para robos, hogar, vida, viaje y salud. Actualmente, los seguros pueden ser gestionados completamente a través de la App y sitio web de Itaú Chile.

Negocios Internacionales

Ofrecemos servicios de asesoría integral especializada para transacciones de comercio exterior, créditos comerciales, factoring y leasing en una sola contraparte, reduciendo los tiempos de espera del cliente y agregando valor a clientes que realizan operaciones de importación y exportación de productos en las regiones de Tarapacá, Valparaíso y Metropolitana. Adicionalmente, nuestra web especializada "Portal COMEX" permite a los clientes operar todos sus servicios vía web, descentralizando así el servicio.



2.2. Centralidad en el cliente

IT3

Para fortalecer la motivación de nuestros equipos y elevar la calidad del servicio, hemos impulsado diversas iniciativas enfocadas en la transformación de la experiencia del cliente y la optimización operativa. Estas acciones, desarrolladas en Chile y Colombia, han generado un impacto significativo en la eficiencia, digitalización y seguridad de nuestros procesos.

En 2024, se creó la Liga de Experiencia, un programa dirigido a los equipos comerciales de Itaú Sucursales, Personal Bank, Empresas Minoristas y PYME. Inspirado en el auspicio del Campeonato Nacional, este programa convirtió la atención a clientes en una dinámica de juego, estableciendo desafíos claros y tangibles para las sucursales. Cada ciclo de la liga tuvo una duración de tres meses e incluyó reconocimientos individuales y colectivos, asignados en función del Net Promoter Score (NPS) y tres variables clave adaptadas a cada segmento (Cierre de Loop, Gestión de Campaña Detractores, Bienvenida Clientes o Contacto 60 días).

Además, se implementó la campaña Cliente Detractor, consistente en que agentes de las sucursales contactan a clientes para asegurar que sus requerimientos sean atendidos. **En solo seis meses, el 50% de los clientes contactados pasaron de detractores a promotores, reflejando el impacto positivo del programa.**

Desde la perspectiva de la digitalización, también hemos avanzado en la optimización de procesos claves para

nuestros clientes. Detectamos la necesidad de mejorar la experiencia en el pago de dividendos hipotecarios, un punto de contacto fundamental con el Banco. La implementación del Pago de Dividendo en la App resolvió una de las principales barreras para nuestros clientes, permitiéndoles consultar y pagar sus dividendos desde su dispositivo móvil, sin depender de un computador o una sucursal. Además, incorporamos notificaciones automáticas que alertan sobre próximos vencimientos, facilitando la gestión financiera de los clientes y ayudando a prevenir cargos por intereses de mora.

En Itaú Colombia, los esfuerzos en automatización han permitido mejorar la seguridad y eficiencia operativa. A través del proyecto BlockBot, hemos optimizado los tiempos de respuesta en la gestión de bloqueos de cuentas, logrando una reducción del tiempo de ejecución de 5 minutos a solo 40 segundos, lo que representa una mejora del 87% en la velocidad de respuesta. Esta automatización ha sido clave para reducir el fraude y fortalecer la confianza de nuestros clientes, minimizando las probabilidades de éxito de los defraudadores y asegurando una protección más ágil y efectiva ante amenazas inminentes.



Nuestros clientes

NCG 461 6.2.iv | SASB FN-CB-000.A, FN-CB-000.B

A continuación, se muestran las cuentas corrientes de los segmentos de gestión:

	Itaú Chile				Itaú Colombia			
	Cuentas corrientes		Cuentas de ahorro		Cuentas corrientes		Cuentas de ahorro ¹¹	
	N°	Monto (MM\$)	N°	Monto (MM\$)	N°	Monto (MM\$)	N°	Monto (MM\$)
Personas	539.159	979.991	0	0	78.633	39.451	664.779	293.285
Pequeñas Empresas	70.428	898.050	0	0	22.621	76.769	11.672	34.697

Itaú Sucursales y Personal Bank se agrupan bajo el segmento de Personas. Private Bank se ha dividido en dos categorías: personas jurídicas como “Pequeñas Empresas” y personas naturales como “Personales”. Por último, PYME y Empresas Minoristas se clasifican como “Pequeñas Empresas”. Los clientes del segmento Corporativo no se incluyen en el indicador.

En la siguiente tabla, se detallan los préstamos de los segmentos de gestión, clasificados de la misma manera que el cuadro anterior. Sin embargo, Corporate se conforma por los segmentos Grandes Empresas, CIB, Inmobiliaria, Multinacionales, Perú, Institucionales No Financiero e Institucionales Financieros.

Préstamos ¹²	Itaú Chile		Itaú Colombia	
	N°	Monto (MM\$)	N°	Monto (MM\$)
Personas	408.535	2.049.475	267.922	1.488.613
Pequeñas Empresas	44.048	1.921.047	1.882	13.602
Corporativos	27.004	10.084.603	9.740	2.686.444

Al cierre de 2024, 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.

¹¹ Las cuentas de ahorro son las cuentas transaccionales que predominan en el mercado colombiano, en parte por la simplicidad de manejo y la facilidad de apertura del producto.

¹² En el concepto de préstamos, se considera sólo los rubros de consumo y comercial, dejando fuera el producto hipotecario, tanto vivienda como fines generales, como también la información de línea de crédito y tarjeta de crédito.



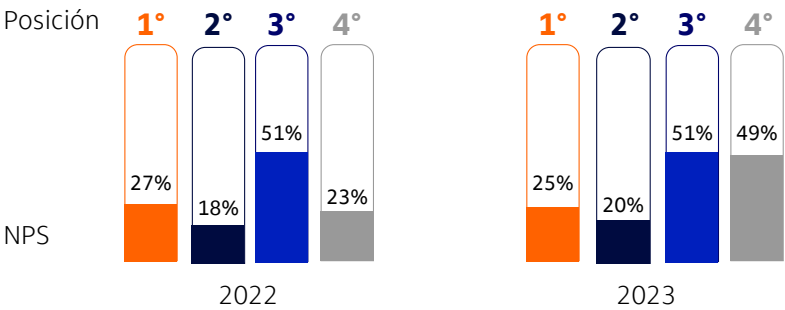
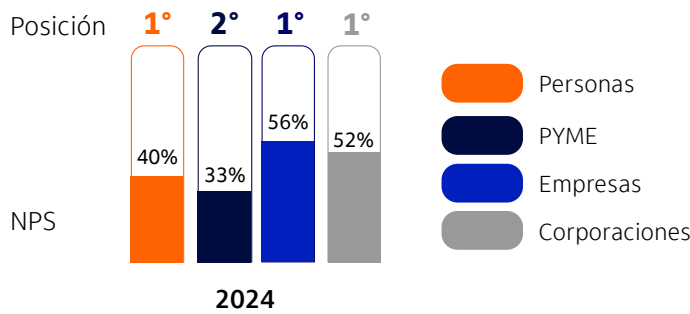


Satisfacción de clientes

CSA 3.6.1

En **Itaú Chile**, mantenemos un monitoreo constante y medimos regularmente la satisfacción de nuestros clientes en línea con la mejora continua que nos caracteriza. Desde 2020 medimos nuestro desempeño con la encuesta NPS, que nos indica en qué medida nuestros clientes estarían dispuestos a recomendarnos con otras personas. La metodología es comparativa con diversas industrias y este año tuvimos un significativo avance en los puntajes alcanzados.

Evolución NPS desglosado por segmento:



En **Itaú Colombia**, igualmente estamos comprometidos con mejorar continuamente y sabemos que una cultura organizacional centrada en el cliente tiene un rol fundamental para alcanzar los mejores resultados y así asegurar la creación de valor compartido y dirigirnos hacia un futuro en el que la experiencia que brindamos sea nuestro diferenciador clave en el mercado. Es así, que medimos internamente nuestro NPS, reflejando la lealtad del cliente y el impacto positivo de nuestra oferta de valor.

Durante el año 2024, logramos la cartelización del 100% de los clientes Personal Bank, cumpliendo con nuestra promesa de servicio en donde todos los clientes del segmento cuentan con un ejecutivo de relacionamiento para atender sus necesidades financieras, ofrecer productos diferenciados y asistir en sus requerimientos.

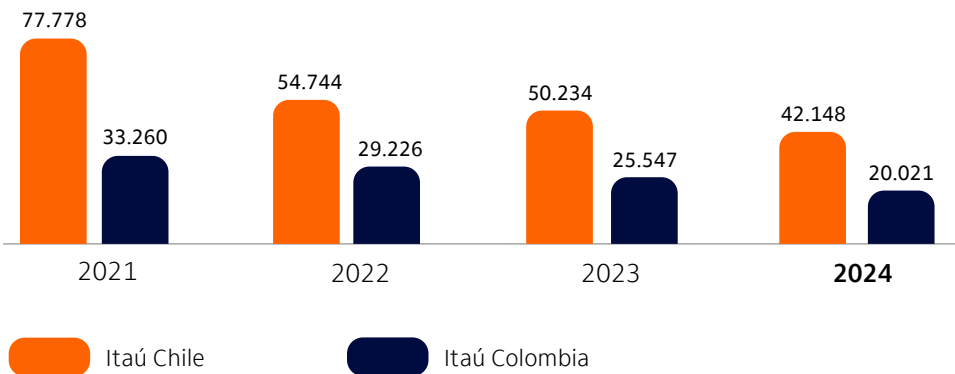
Gestión de reclamos

IT4

Nuestro Contact Center y nuestra red de sucursales físicas y digitales están a disposición de todos nuestros clientes que se vean expuestos a algún inconveniente. Para los casos que no se puedan solucionar de esta manera, son ingresados como “incidentes” a un sistema especializado (SAC), que brinda respuesta oportuna a los clientes. Consideramos como reclamo toda disconformidad que manifieste un cliente en relación con un producto y/o servicio entregado por Itaú y/o sus filiales nacionales. **En 2024 disminuimos la cantidad de reclamos en un 16%.**

Respecto a **Itaú Colombia**, su gestión se encuentra alineada a la Política de Calidad de **Itaú Chile** mediante el Manual SAC MG1019 del Sistema de Atención del Consumidor Financiero. Los reclamos de **Itaú Colombia** han disminuido en un 22%.

Reclamos:



Incumplimientos asociados al consumidor

NCG 461 8.1.i, ii (numeral modificado conforme a NCG 519)

En **Itaú Chile** contamos con una Política de Calidad que establece los principales lineamientos de la Gerencia de Experiencia de Clientes & CRM, para alinear a todas las áreas en torno a una cultura de excelencia en el servicio lo que promueve un liderazgo en desempeño sostenible y en la satisfacción de nuestros clientes. Lo anterior se traduce en la adecuada prevención y detección de eventuales incumplimientos regulatorios respecto de la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor.

N° de Sanciones	(\$)	Incluya información de contexto
15	37.774.754	Sentencias ejecutoriadas pagadas en el 2024 por infracción a la Ley de Protección al Consumidor.



Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades

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

Itaú Chile

Subsidiaria/asociada (directa e indirecta) (CdS)	
Nombre de la subsidiaria/ asociada.	Itaú Corredores de Seguros Limitada.
Naturaleza Jurídica	Sociedad de Responsabilidad Limitada.
RUT	78.809.780-8
Domicilio	Av. Presidente Riesco N°5537, oficina 1203, piso 12, Las Condes, Región Metropolitana
Capital Suscrito y Pagado	\$5.985.256.080
Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla.	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.
Gerente General	Erika Verushka De Carvalho Sousa
Directorio	Dada su naturaleza jurídica, no tiene Directorio.
Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria/asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio.	Directa: 99,99% Indirecta: 0,01%
Nombre y apellidos del director, gerente general o ejecutivos principales de la entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria/ asociada.	No aplica.
Descripción clara y detallada de las relaciones comerciales con las subsidiarias/asociadas durante el ejercicio y de la vinculación futura proyectada con éstas.	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. A futuro, se espera mantener la relación comercial previamente descrita con Itaú Corredores de Seguros Limitada.
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.	Durante el ejercicio 2024, no se celebraron actos y contratos entre Itaú Chile e Itaú Corredores de Bolsa Limitada, que influyan significativamente en las operaciones y resultados de matriz.

Subsidiaria/ asociada (directa e indirecta) (AGF)

Nombre de la subsidiaria/ asociada	Itaú Administradora General de Fondos S.A.
Naturaleza Jurídica	Sociedad Anónima Especial.
RUT	96.980.650-9
Domicilio	Av. Presidente Riesco 5537, piso 13, Las Condes, Región Metropolitana.
Capital Suscrito y Pagado	\$1.351.100.000
Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla.	El objeto de la sociedad es la administración de fondos de tercero y carteras administradas y demás actividades autorizadas por la Ley N°20.712.
Gerente General	Brian P. Chase.
Directores	→ Jorge Novis Neto (Presidente) → Julián Acuña → Wagner Guida → Juan Pablo Araujo → Juan Manuel Fernández
Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria/asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio.	Directa: 99,994% Indirecta: 0,006%
Nombre y apellidos del director, gerente general o ejecutivos principales de la entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria/asociada.	No aplica.
Descripción clara y detallada de las relaciones comerciales con las subsidiarias/asociadas durante el ejercicio y de la vinculación futura proyectada con éstas.	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. A futuro, se espera mantener la relación comercial previamente descrita con Itaú Administradora General de Fondos S.A.
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.	Durante el ejercicio 2024, 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 (directa e indirecta) (Corredora de bolsa)

Nombre de la subsidiaria/ asociada	Itaú Corredores de Bolsa limitada.
Naturaleza Jurídica	Sociedad de Responsabilidad Limitada.
RUT	96.665.450-3
Domicilio	Av. Presidente Riesco 5537, Piso 16 Las Condes, Región Metropolitana.
Capital Suscrito y Pagado	\$38.856.993.295
Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla	El objeto de la sociedad es la intermediación de valores en el artículo 24 de la Ley N°18.045 sobre Mercado de Valores, pudiendo además realizar aquellas actividades complementarias que autorice la CMF.
Gerente General	Narciso de Campos
Directores	Dada su naturaleza jurídica, no tiene Directorio.
Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria/ asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio.	Directa: 99,9% Indirecta: 0,01%
Nombre y apellidos del director, gerente general o ejecutivos principales de la entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria/asociada.	No aplica.
Descripción clara y detallada de las relaciones comerciales con las subsidiarias/asociadas durante el ejercicio y de la vinculación futura proyectada con éstas.	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. A futuro, se espera mantener la relación comercial previamente descrita con Itaú Corredores de Bolsa Limitada.
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.	Durante el ejercicio 2024, 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 (directa e indirecta) (Instacob)

Nombre de la subsidiaria/ asociada	Recaudaciones y Cobranza Limitada.
Naturaleza Jurídica	Sociedad de Responsabilidad Limitada
RUT	96.754.900-2
Domicilio	Santo Domingo N°628, comuna de Santiago, Región Metropolitana.
Capital Suscrito y Pagado	\$4.761.901.107
Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla.	Cobranza judicial y extrajudicial de toda clase de créditos, títulos o documentos, por cuenta propia o de terceros.
Gerente General	Carlos Millar
Directorio	Dada su naturaleza jurídica, no tiene Directorio.
Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria/asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio.	Directa: 99,90% Indirecta: 0,01%
Nombre y apellidos del director, gerente general o ejecutivos principales de la entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria/ asociada.	No aplica.
Descripción clara y detallada de las relaciones comerciales con las subsidiarias/asociadas durante el ejercicio y de la vinculación futura proyectada con éstas.	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. A futuro, se espera mantener la relación comercial previamente descrita con Itaú Chile y Recaudaciones y Cobranza Limitada.
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.	Durante el ejercicio 2024, 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 (directa e indirecta) (Itaú Asesorías Financieras)

Nombre de la subsidiaria/ asociada	Itaú Asesorías Financieras Limitada.	
Naturaleza Jurídica	Sociedad de Responsabilidad Limitada.	
RUT	96.628.610-5	
Domicilio	Av. Presidente Riesco 5537, Piso 16 Las Condes, Región Metropolitana	
Capital Suscrito y Pagado	\$168.993.168	
Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla.	→ Asesoría, asistencia, consejería o consultoría y demás servicios relativos a la búsqueda de opciones de financiamiento a empresas y negocios. → Servicios vinculados con el análisis, estudio, elaboración y/o desarrollo de proyectos de factibilidad de inversión, de explotación y/o ampliación, sea con el objeto de colocar u obtener recursos financieros. → Servicios de asesorías y evaluaciones relativas a negociaciones y licitaciones para la adquisición, enajenación, constitución, división, fusión, transformación de empresas o negocios, pasivos, derechos sociales, aportes y bienes en general, como también para su capitalización en cualquier forma, sea mediante colocación de acciones u otros valores. → Servicios de asesoría para la materialización de inversiones extranjeras en Chile y de inversiones nacionales en el extranjero. → Servicios destinados a facilitar la constitución de cauciones o garantías y la emisión y colocación de bonos, debentures, efectos de comercio, valores y, en general, todo otro título de crédito e inversión. → Servicios relacionados con la preparación o estudio de toda clase de proyectos inherentes a la reprogramación, consolidación o reestructuración de deudas, pasivos y obligaciones pendientes o vencidas. → Servicios de asesoría, asistencia, consultoría o concertación de toda forma de convenios de pago en general, y de su cumplimiento o extinción total o parcial. → Asesoría en contratos a futuro sobre productos, monedas, tasas de interés. → Asesoría y demás servicios relativos a la colocación de fondos en el mercado de capitales. → Asesoría financiera en planificación y organización de empresas, nacionales o extranjeras. → Todo otro negocio relacionado con el giro de asesoría financiera.	
Gerente General	Andres de Goyeneche	
Directorio	Dada su naturaleza jurídica, no tiene Directorio.	
Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria/asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio.	Directa: 99,90% Indirecta: 0,01%	
Nombre y apellidos del director, gerente general o ejecutivos principales de la entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria/asociada.	No aplica.	
Descripción clara y detallada de las relaciones comerciales con las subsidiarias/asociadas durante el ejercicio y de la vinculación futura proyectada con éstas.	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. A futuro, se espera mantener la relación comercial previamente descrita con Itaú Asesorías Financieras Limitada.	
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.	Durante el ejercicio 2024, no se celebraron actos y contratos entre Itaú Chile e Itaú Asesorías Financieras Limitada que influyan significativamente en las operaciones y resultados de matriz.	



Itaú Colombia:

Subsidiaria/ asociada (directa e indirecta)

Nombre de la subsidiaria/ asociada.	Itaú Colombia S.A.
Naturaleza Jurídica	Sociedad Anónima Bancaria
Objeto	Captación de recursos en cuenta corriente bancaria, así como también la captación de otros depósitos a la vista o a término, con el fin principal de realizar operaciones activas de crédito.
Capital Suscrito y Pagado	COP \$ 396.356.290.508,43
Participación	Directa: 94,99% Indirecta: 4,47%
Gerente General	Baruc Saez
Directores	→ André Gailey → Eduardo Neves → Mauricio Baeza → Monica Aparicio → Julián Acuña → Diego Fresco → Sergio Muñoz

Subsidiaria/ asociada (directa e indirecta)

Nombre de la subsidiaria/ asociada.	Itaú Comisionista de Bolsa Colombia S.A.
Naturaleza Jurídica	Sociedad Anónima
Capital Suscrito y Pagado	COP\$10.100.076.000
Participación	Directa: 2.22% Indirecta: 97,77%
Gerente General	Félix Buendía
Directores	→ Camila Vásquez → Jorge Villa → Viviana Ortiz → Dolly Murcia → Narciso de Campos

Subsidiaria/ asociada (directa e indirecta)

Nombre de la subsidiaria/ asociada.	Itaú Holding Colombia S.A.S.
Naturaleza Jurídica	Sociedad por Acciones Simplificadas, constituida en Colombia.
Objeto	La sociedad presta servicios de asesoría financiera y banca de inversión, así como invierte, compra, vende y administra acciones en Colombia en que sea socio o accionista su accionista controlante.
Capital Suscrito y Pagado	COP\$162.000.000,00
Participación	100%
Gerente General	Baruc Saez

Subsidiaria/ asociada (directa e indirecta)

Nombre de la subsidiaria/ asociada.	Itaú Fiduciaria Colombia S.A.
Naturaleza jurídica	Sociedad Anónima, constituida en Colombia.
Objeto	La sociedad tiene 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.
Capital Suscrito y Pagado	COP\$30.153.234.000
Participación	Indirecta: 99,98%
Gerente General	Guillermo Acuña
Directores	→ Jorge Villa → Federico Buril → Gustavo Spranger → Dolly Murcia → Juan Pablo Araújo

Subsidiaria/ asociada (directa e indirecta)

Nombre de la subsidiaria/ asociada.	Itaú Corredor de Seguros S.A.
Naturaleza Jurídica	Sociedad Anónima, constituida en Colombia.
Objeto	La sociedad tiene por objeto principal exclusivo el negocio de ofrecer seguros, promover la celebración de dichos contratos y obtener la renovación de los mismos, a título de intermediario entre el asegurado y el asegurador.
Capital Suscrito y Pagado	COP\$239.970.000
Participación	Directa: 94,99% Indirecta: 5,00%
Gerente General	Ernesto Sierra
Directores	→ Jorge Villa → Nancy Buitrago → Marco Guio → Adriana Rodríguez

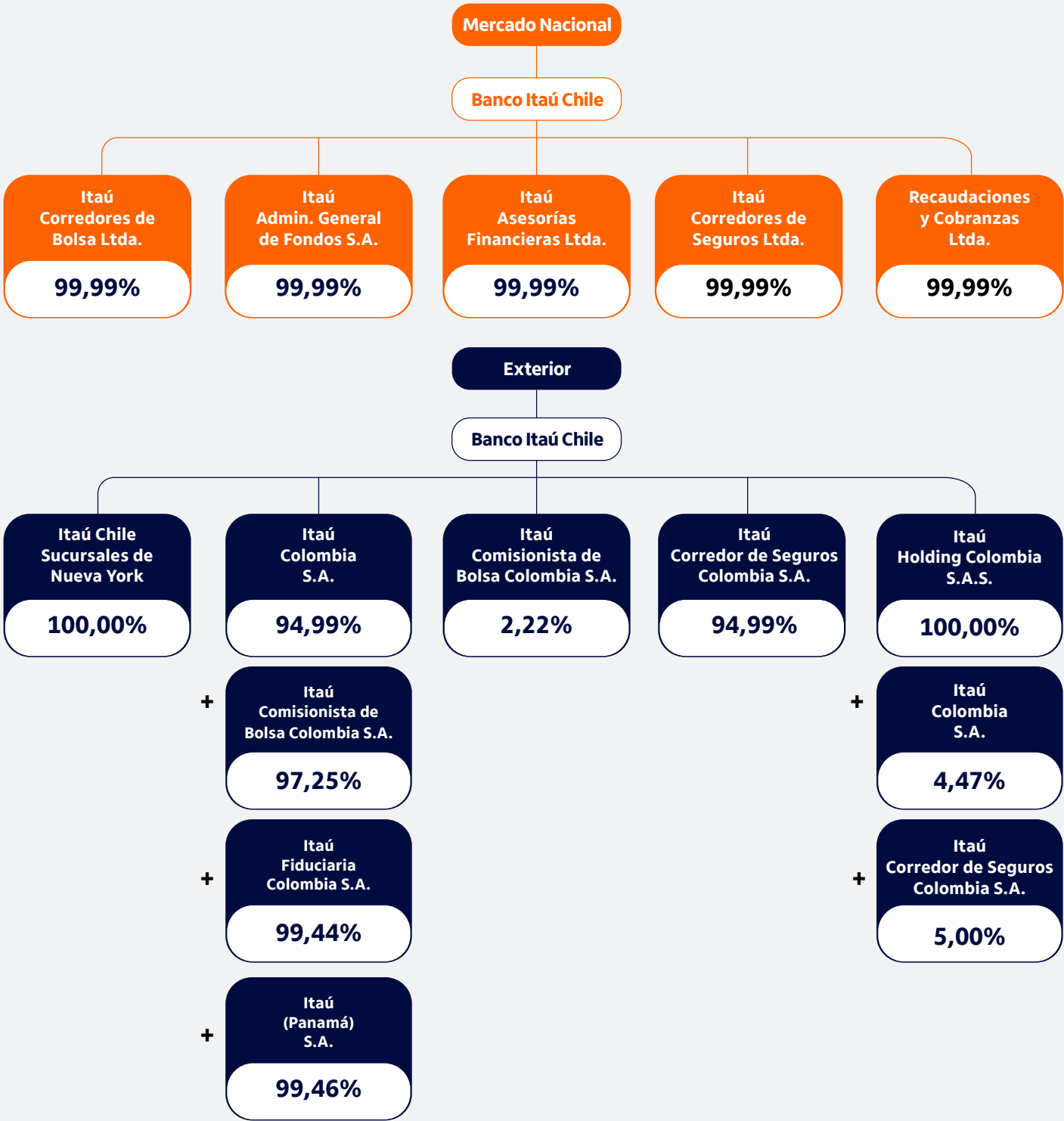


Itaú Panamá:

Subsidiaria/ asociada (directa e indirecta)

Nombre de la subsidiaria/ asociada.	Itaú (Panamá) S.A.
Naturaleza jurídica	Sociedad Anónima, constituida en Panamá.
Objeto	Llevar a cabo negocios bancarios y, en consecuencia, podrá dar préstamos con las garantías que se estimen adecuadas; efectuar operaciones de descuento, comprar y vender letras de cambio y otros documentos de crédito; recibir y mantener depósitos en dinero y otros documentos de crédito; recibir y mantener depósitos en dinero y otros bienes y valores; mantener cuentas corrientes, de ahorros y de sobregiro; establecer créditos comerciales; expedir cartas de crédito; dar garantías bancarias; servir de fiduciario en fideicomisos; comprar y vender bienes raíces para los fines de sus operaciones, operaciones de arrendamiento financiero, intermediación de valor, y, en general, llevar a cabo todas las operaciones propias de una empresa bancaria, financiera y de crédito.
Capital Suscrito y Pagado	US\$5.000.000
Participación	Indirecta: 99,46%
Gerente General	Fabio Sánchez
Directores	→ Jorge Villa → Estif Aparicio → Andreas Eggenberg → Ximena Cisternas → Baruc Saez → Cristian Toro → Mauricio Baeza

Filiales y Coligadas al 31 de diciembre de 2024	Total Patrimonio Filial	% Participación Directa	% Participación Indirecta	% Participación Total	Inversión	Activos Matriz	% Inversión sobre el activo total de la matriz
Itaú Administradora General de Fondos S.A	20.433	99,99%	0,01%	100,00%	20.433	34.201.646	0,060%
Itaú Corredores de Bolsa Limitada	45.101	99,99%	0,01%	100,00%	45.101	34.201.646	0,132%
Itaú corredores de seguros Limitada	31.035	99,99%	0,01%	100,00%	31.035	34.201.646	0,091%
Itaú Asesorías Financieras Limitada	7.510	99,99%	0,01%	100,00%	7.510	34.201.646	0,022%
Recaudaciones y Cobranzas Limitada	3.545	99,99%	0,01%	100,00%	3.545	34.201.646	0,010%
Itaú Holding Colombia S.A.S.	29.525	100,00%	0,00%	100,00%	29.525	34.201.646	0,086%
Itaú Corredor de Seguros Colombia S.A.	2.924	94,99%	5,00%	99,99%	2.924	34.201.646	0,009%
Itaú Chile New York Branch	264.423	100,00%	0,00%	100,00%	264.423	34.201.646	0,773%
Itaú Colombia S.A.	652.940	94,99%	4,47%	99,46%	649.427	34.201.646	1,899%
Itaú Comisionista Colombia S.A.	13.341	2,22%	97,25%	99,47%	13.270	34.201.646	0,039%
Itaú Fiduciaria Colombia S.A.	13.758	0,00%	99,44%	99,44%	13.682	34.201.646	0,040%
Itaú (Panamá) S.A.	97.423	0,00%	99,46%	99,46%	96.899	34.201.646	0,283%
Transbank S.A.	149.419	8,72%	0,00%	8,72%	13.028	34.201.646	0,038%
Combanc S.A.	8.746	10,33%	0,00%	10,33%	903	4.201.646	0,003%
Imerc OTC S.A.	15.431	8,66%	0,00%	8,66%	1.334	34.201.646	0,004%





Marco normativo y regulatorio para el desempeño de nuestros negocios

NCG 461 6.1.iii, iv

Operamos bajo un marco regulatorio integral, supervisado por diversas entidades que garantizan el cumplimiento de normas y principios fundamentales para la transparencia, estabilidad y protección en nuestras operaciones. Entre las principales entidades reguladoras de nuestras actividades destacan la Comisión para el Mercado Financiero y el Banco Central de Chile.

Comisión para el Mercado Financiero (CMF): La CMF, según señala el Decreto Ley N°3.538, es un servicio público descentralizado, de carácter técnico, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su misión es velar por el correcto funcionamiento, desarrollo y estabilidad del mercado financiero, promoviendo el cuidado de la fe pública y facilitando la participación de los agentes del mercado. Supervisa que las personas y entidades fiscalizadas, como Itaú Chile, cumplan con las leyes, reglamentos y estatutos que las rigen, ejerciendo una fiscalización integral desde el inicio de sus actividades hasta la eventual liquidación de estas.

Realiza evaluaciones periódicas de gestión y solvencia de los bancos. Además, exige la presentación mensual de estados financieros y la publicación trimestral de estos en un periódico de cobertura nacional. Los estados financieros anuales del Banco, junto con la opinión de auditores independientes, deben ser entregados a la CMF y los estados financieros intermedios, al 30 de junio, deben

incluir un informe de revisión emitido por los auditores independientes.

Banco Central de Chile (BCCh): El BCCh, de acuerdo con su Ley Orgánica Constitucional N° 18.840, es un organismo autónomo y de rango constitucional, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su objetivo es 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, dicta normas en materia monetaria y financiera, y supervisa las operaciones de crédito y cambios internacionales. Ambas instituciones actúan de forma coordinada dentro de sus respectivas competencias legales, asegurando la estabilidad financiera del sistema. Además de la supervisión de estas entidades, nuestro Banco se rige por el siguiente conjunto de leyes esenciales:

- ➔ **Decreto con Fuerza de Ley N°3 (Ley General de Bancos):** establece las disposiciones que rigen el funcionamiento de las entidades bancarias en Chile, incluyendo su estructura operativa, requisitos de solvencia y supervisión por la CMF.
- ➔ **Ley N°18.045 de Mercado de Valores (Ley de Mercado de Valores):** regula la emisión y comercialización de valores financieros, estableciendo las bases para actividades asociadas con la emisión de instrumentos financieros, relaciones con inversionistas y divulgación de información financiera relevante.
- ➔ **Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas (Ley de Sociedades Anónimas o LSA):** define principios de gobernanza corporativa, regulando el funcionamiento

de los directorios, relaciones con accionistas y procesos de toma de decisiones.

- ➔ **Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos de los Consumidores (Ley de Consumidor):** obliga al Banco a garantizar la transparencia y claridad en la información entregada a los clientes, estableciendo mecanismos de solución de conflictos para proteger sus derechos.
- ➔ **Normas dictadas por la CMF:** supervisan las prácticas bancarias, asegurando el cumplimiento de los estándares establecidos en la Ley General de Bancos (LGB) y demás normativas aplicables.

Este marco legal es fundamental para la gobernanza corporativa, la gestión de riesgos y la transparencia financiera Itaú Chile. Adicionalmente, el Banco es regulado por entidades como la Unidad de Análisis Financiero (UAF), el Servicio de Impuestos Internos (SII) y el Servicio Nacional del Consumidor (SERNAC)¹³. Estas instituciones complementan la supervisión regulatoria, promoviendo el cumplimiento de estándares nacionales e internacionales en materia de prevención de lavado de activos, obligaciones tributarias y protección de los derechos de los consumidores.

¹³ Desde el 20 de noviembre de 2023, Itaú Chile dejó de estar supervisado por reguladores extranjeros debido al **deslistado voluntario** de sus American Depositary Shares (ADS) de la New York Stock Exchange (NYSE) y la presentación del "Form 15F" ante la Securities and Exchange Commission (SEC). Esto permitió suspender sus obligaciones de reporte bajo el U.S. Securities Exchange Act de 1934.

Asociaciones y alianzas

Afiliación a asociaciones

NCG 461 6.1.vi, 6.3.ii | GRI 2-28

Con el objetivo de contribuir al desarrollo sostenible e influir positivamente en la sociedad, nos hemos asociado con diversas organizaciones que promueven la transferencia de conocimientos y el intercambio de buenas prácticas. A continuación, se detalla la afiliación de Itaú Chile a los distintos gremios, asociaciones y organizaciones relevantes en los que participamos.

	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	Adherentes
8	Principios del Ecuador.	Empresarial	Signatarios
9	Task Force on Climate Related Financial Disclosure.	Empresarial	Signatarios

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.

Pacto global

NCG 461 4.2.v | CSA 1.5.1

Adherimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, desarrollando acciones alineadas con sus diez principios, que abarcan el respeto por los derechos humanos, los derechos laborales, la protección del medioambiente y la lucha contra la corrupción. Reportamos anualmente nuestros avances a través de la Memoria integrada y, desde 2022, mediante la plataforma en línea habilitada por el Pacto Global para este propósito.

Como signatarios de este compromiso, reafirmamos nuestro enfoque en la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa. Esta información está disponible públicamente en la [página web de las Naciones Unidas](#), donde se detalla el listado de empresas que forman parte del Pacto Global.

Los compromisos asociados al Pacto Global se aplican a todas las filiales, tanto nacionales como internacionales, y abarcan nuestras relaciones comerciales con proveedores y clientes.

Como parte de nuestra responsabilidad con la cartera de créditos e inversiones, nos adherimos a los Principios del Ecuador y a las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC por sus siglas en inglés).

En línea con este enfoque integral de sustentabilidad, en Itaú Chile hemos identificado 13 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) dentro de los 17 ODS totales, a los que impactamos directamente con nuestra Estrategia de Sustentabilidad 2023-2026.

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	   



Contribuciones

CSA 1.6.2

En Itaú Chile contamos con una Normativa Interna de Donaciones donde establecemos estrictos lineamientos sobre contribuciones y donativos. La Gerencia de Planificación Tributaria es la entidad responsable de fijar los límites y controles tributarios de las donaciones entregadas. En este sentido, nuestro [Código de Ética y Conducta](#) señala que “es inaceptable condicionar eventuales aportes (patrocinios, donaciones y otros) a la obtención de beneficios indebidos tanto para nosotros como para terceros, en función de los efectos perjudiciales sobre los intereses públicos y nuestra reputación”.

Las contribuciones a partidos y/o campañas políticas se encuentran completamente prohibidas en Itaú, tanto en Chile, como en los países donde operamos, por lo que no registramos donaciones de esta índole.

Como parte de nuestra responsabilidad social contribuimos a entidades exentas de impuestos y a otros grupos cuya labor es influir en políticas públicas, tales como la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras (ABIF), la Cámara Chilena Norteamericana de Comercio, ICARE y el Instituto de Estudios Bancarios Guillermo Subercaseaux. El desglose se muestra en el siguiente recuadro:

N°	Moneda	Nombre organización	Tema	Monto total pagado (\$)
1	CLP	Asociación de Bancos e Instituciones Financieras de Chile.	Membresía Itaú.	762.062.392
2	CLP	Cámara chilena norteamericana de comercio.	Membresía y cuota de incorporación.	5.085.578
3	CLP	ICARE.	Comar 2024.	2.220.000
4	CLP	Instituto de Estudios Bancarios Guillermo Subercaseaux.	Cuota social año 2024.	40.221.522

En Colombia, también apoyamos a entidades exentas de impuestos y a otros grupos cuya labor es influir en políticas públicas, como la Asociación Bancaria de Colombia, la Asociación Bancaria de Panamá y la Asociación de Fiduciarias. Toda esta información está disponible públicamente. El desglose se muestra en el siguiente recuadro:

N°	Moneda	Nombre organización	Monto total pagado (\$)
1	CLP	Asociación Bancaria y de entidades de Colombia.	116.418.932
2	CLP	Asociación Bancaria de Panamá.	10.793.979
3	CLP	Asociación de Fiduciarias	39.271.180



2.3. Estrategia Banco

Objetivos y planificación

NCG 461 4.2.i, ii

Generamos valor a la sociedad a través de la movilización de capital, actuando como intermediarios financieros. Desde nuestro negocio, captamos fondos en el mercado y los trasladamos a nuestros clientes en forma de préstamos e inversiones, asignando tipos de interés que remuneran los riesgos del negocio y a nuestros proveedores de capital.

En línea con lo anterior, buscamos crear valor mediante resultados sustentables que aumenten la rentabilidad de la empresa y beneficien a todos nuestros grupos de interés, no solo a quienes ponen capital en riesgo.

Los elementos de este marco no son nuevos y pueden organizarse de muchas maneras, por lo que el valor no está en el marco en sí, sino en su aplicación en forma de nuestro modelo de gestión, en el que definimos objetivos y resultados clave que realmente permean a toda la organización y están vinculados con los sistemas de evaluación e incentivos.

Para alcanzar nuestras metas, hemos desarrollado un plan que incluye Objetivos y Resultados Claves (OKRs, por sus siglas en inglés) e Indicadores Claves (KPIs, por sus siglas en inglés), alineados con nuestras palancas estratégicas y distribuidos en nuestras filiales y todos los segmentos de negocio.

Asimismo, los objetivos e incentivos de todas las áreas de nuestro Banco se estructuran en base a estas métricas.





Horizontes de tiempo relevantes

NCG 461 4.1

Indique los horizontes de tiempo de corto, mediano y largo plazo, relevantes para la entidad en consideración a la vida útil de sus activos o infraestructura de la misma.	Horizonte de tiempo de corto plazo	Horizonte de tiempo de mediano plazo	Horizonte de tiempo de largo plazo
Activo Fijo	5 años	10 años	90 años
Intangibles	3 años	4 a 5 años	6 años

Planes de inversión

NCG 461 4.3.i, ii, iii, iv

A nivel de infraestructura, contamos con planes de inversión por más de \$4.400 millones para efectos de remodelación derivada del cambio de marca y modernización de espacios de trabajo, sucursales y el nuevo Centro de Inversiones.

Respecto a inversiones en tecnología, definimos una ambición de inversión de manera anual que para 2024 fue de \$50.000 millones, que vamos ajustando según las prioridades y objetivos estratégicos del Banco y según las necesidades de nuestros clientes. Actualmente, hay dos temas en pleno desarrollo: la estrategia 2030 del Banco, y las inversiones 2025. Las inversiones en tecnología están enfocadas en poder permitir al Banco continuar evolucionando para ser un motor de innovación y desarrollo de soluciones digitales para sus clientes, de

forma ágil y flexible, aprovechando las nuevas capacidades derivadas del uso de nuevas tecnologías.

El plan 2025 estará enfocado en continuar con nuestro proceso de transformación digital y el desarrollo de nuestros canales digitales para generar una experiencia diferenciada para nuestros clientes minorista y empresa, como también en iniciativas para la evolución de nuestra arquitectura tecnológica futura, garantizando la robustez, adaptabilidad y seguridad de nuestras plataformas.

Innovación y Desarrollo

NCG 461 3.1.v

Somos un banco en transformación y la innovación está presente en toda nuestra estrategia de negocio, principalmente a través del pilar “Organización innovadora

y cultura” donde estimulamos el desarrollo continuo de nuevos productos y funcionalidades adaptados a las necesidades de los distintos tipos de clientes a los que servimos.

En Itaú Chile, creemos que la innovación no es responsabilidad de un solo equipo, sino un compromiso de toda la organización. Cada área, desde su perspectiva y expertise, tiene el desafío de contribuir con soluciones innovadoras que impulsen la evolución y mejora continua de nuestros servicios.

Otro de nuestros pilares se enfoca en la disrupción a través de la oferta de servicios financieros y canales innovadores, de la mano con ofrecer una experiencia excepcional al cliente basándose en sus necesidades, a través de la digitalización de nuestros servicios y nuevas alianzas que contribuyan a modernizar continuamente nuestro modelo de negocio.

Innovamos a partir de productos y servicios que Itaú Unibanco ya ha implementado en Brasil, trabajando también junto a empresas líderes de otras industrias, aplicando su modelo de negocio en la creación de servicios financieros.

Organización innovadora y Cultura

Somos una organización innovadora y ágil que nos permite acelerar la toma de decisiones a través de equipos multidisciplinarios.

En nuestra cultura está presente el valor “reconocemos que no lo sabemos todo”, lo que impulsa a nuestros itubers a estar constantemente innovando.

Estimulamos la creatividad mediante un modelo de trabajo híbrido buscando la eficiencia de nuestros colaboradores, pero también su bienestar. Nuestro edificio y sucursales cuentan con espacios abiertos que promueven la colaboración y creatividad entre equipos.

Incorporamos los marcos ágiles de trabajo para aumentar la velocidad de innovación y adaptación de los productos a través de las preferencias de los clientes, lo que ha sido un motor clave para mejorar nuestro Net Promotor Score (NPS) y nuestro crecimiento.

A través de una **Cultura de Datos**, involucramos a nuestros itubers a utilizar los datos como una brújula para guiar sus decisiones y acciones diarias. No se trata solo de tener acceso a los datos, sino de saber cómo interpretarlos y aplicarlos para obtener los mejores resultados. Los datos nos ayudan a descubrir nuevas oportunidades, innovar en nuestros productos y servicios, así como tomar mejores decisiones basadas en evidencia.

Contamos con un COE de **Inteligencia Artificial** y democratizamos el acceso a la tecnología y a las soluciones de inteligencia artificial, a través de herramientas tales como: Microsoft Copilot M365, Gitlab Duo, Microsoft Copilot Web y OpenAI ChatGPT Enterprise.

Este año, nuestra plana ejecutiva y roles estratégicos, se certificaron en Datos e Inteligencia artificial en la Pontificia Universidad Católica de Chile. Su objetivo fue potenciar las capacidades profesionales de los itubers en torno a la ciencia de Datos e IA.



Iniciativas 2024

Impulso comercial y conexión con el ecosistema de innovación

Fuimos parte del lanzamiento de este gran proyecto de innovación, en un desafío destinado a 500 alumnos de la Escuela de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica de Chile, quienes propusieron soluciones innovadoras vinculadas a problemáticas de sustentabilidad para nuestros clientes.

Los tres grupos ganadores fueron premiados con una experiencia en Brasil, donde participaron en un programa de inmersión en Cubo ESG, el hub de innovación¹⁴ de Itaú Unibanco en São Paulo. Allí presentaron sus proyectos ante expertos, recibieron retroalimentación, establecieron redes con emprendedores latinoamericanos y asistieron a charlas sobre Inteligencia Artificial y Desarrollo de Productos en Itaú Unibanco.



Durante 6 días conectamos a los equipos con startups del **Cubo Itaú**, el mayor centro de innovación y emprendimiento de América Latina; conocimos las **oficinas de Itaú Unibanco** y su cultura, además de recorrer las principales atracciones de la ciudad.

¹⁴ El Cubo Itaú es uno de los hubs de innovación más importantes de América Latina. Fundado en 2015 por Itaú Unibanco en colaboración con Redpoint eventures, es una organización sin fines de lucro que se dedica a conectar startups con alto potencial de escalabilidad con grandes corporaciones, inversores y socios estratégicos. El objetivo del Cubo Itaú es fomentar el emprendimiento tecnológico y generar negocios que impulsen la economía. Ofrecen un espacio donde emprendedores, empresas y otros actores del ecosistema de innovación pueden colaborar, compartir conocimientos y desarrollar soluciones tecnológicas innovadoras.

Proyectos ganadores:

- ➔ **Hooke:** Desarrollo de baterías basadas en resortes que almacenan y optimizan el uso de energía solar de manera segura y sustentable.
- ➔ **Árbol Líquido:** Captura de CO₂ en la industria cementera, transformándolo en un recurso comercializable para reducir emisiones.
- ➔ **Meat Defender:** Recubrimiento para carne de res que prolonga su frescura, preserva la humedad y minimiza la oxidación, mejorando su conservación.

Itaú Tech Talent

Durante los días 2, 3 y 4 de diciembre, disfrutamos la cuarta edición de Itaú Tech Talent, una experiencia que potencia la transformación digital en nuestro banco. Fueron tres días cargados de energía, innovación y aprendizaje, donde los itubers compartieron su visión y avances a través de conversatorios, webinars, y workshops con todos los participantes.

Con Lab Itaú X nos transformamos constantemente

Proyecto de la Banca Minorista, donde desarrollamos un espacio de innovación y aprendizaje para seguir creciendo y soñando en grande respecto a la experiencia de nuestros clientes. El Laboratorio ItaúX busca potenciar al ejecutivo y posicionarlo en el centro de relación digital con el cliente a través del desarrollo de capacidades que nos permitan posicionarlo en el límite del entendimiento de las necesidades de nuestros clientes potenciando su capacidad de asesorar y ofrecer experiencias personalizadas.

¡Estuvimos en el Chile Fintech Forum 2024!

Nos sumamos al mayor evento de tecnología financiera del país, donde Francisco Rodríguez, Chief Data Officer, aportó nuestra mirada sobre innovación y competencia en una de las exposiciones de este encuentro que reúne a los mayores exponentes del mercado.





Premios Transforma

Anualmente reconoce los proyectos destacados e innovadores ejecutados por los colaboradores de Itaú Chile y sus filiales nacionales e internacionales en cuatro categorías. En 2024, los ganadores fueron:

Todos por el cliente

After Mobile:

Transformación del Canal Mobile que redefine la eficiencia y la escalabilidad, mediante la creación de nuevas capacidades para crear soluciones utilizando los datos y la inteligencia artificial. Otorga apoyo tanto a equipos internos de negocio y tecnología, como también de nuestros clientes, mediante una comunicación directa y conociendo de cerca sus necesidades.

Gestión de Riesgos

Optimus Price:

Creación de una herramienta capaz de calcular el spread mínimo de venta considerando la mayor cantidad de variables posibles que impactan en la creación de valor y gestión de riesgo, aportando datos relevantes para la toma de decisiones.

Innovación data driven

Look-a-Likes:

El modelo de Look-a-likes se centra en resolver la necesidad de personalización de las recomendaciones de productos financieros para los clientes de Itaú, utilizando inteligencia artificial (IA). A través de un modelo basado en árboles de decisión, se identifica el comportamiento de clientes con patrones similares en el pasado, generando recomendaciones precisas que maximizan tanto la rentabilidad como la principalidad del cliente.

Sustentabilidad

Impulsa Mujeres STEM:

Programa que consta de 6 iniciativas, que buscan disminuir la brecha de participación femenina en áreas de estudio STEM, tanto de niñas y jóvenes estudiantes, como de mujeres en Itaú.



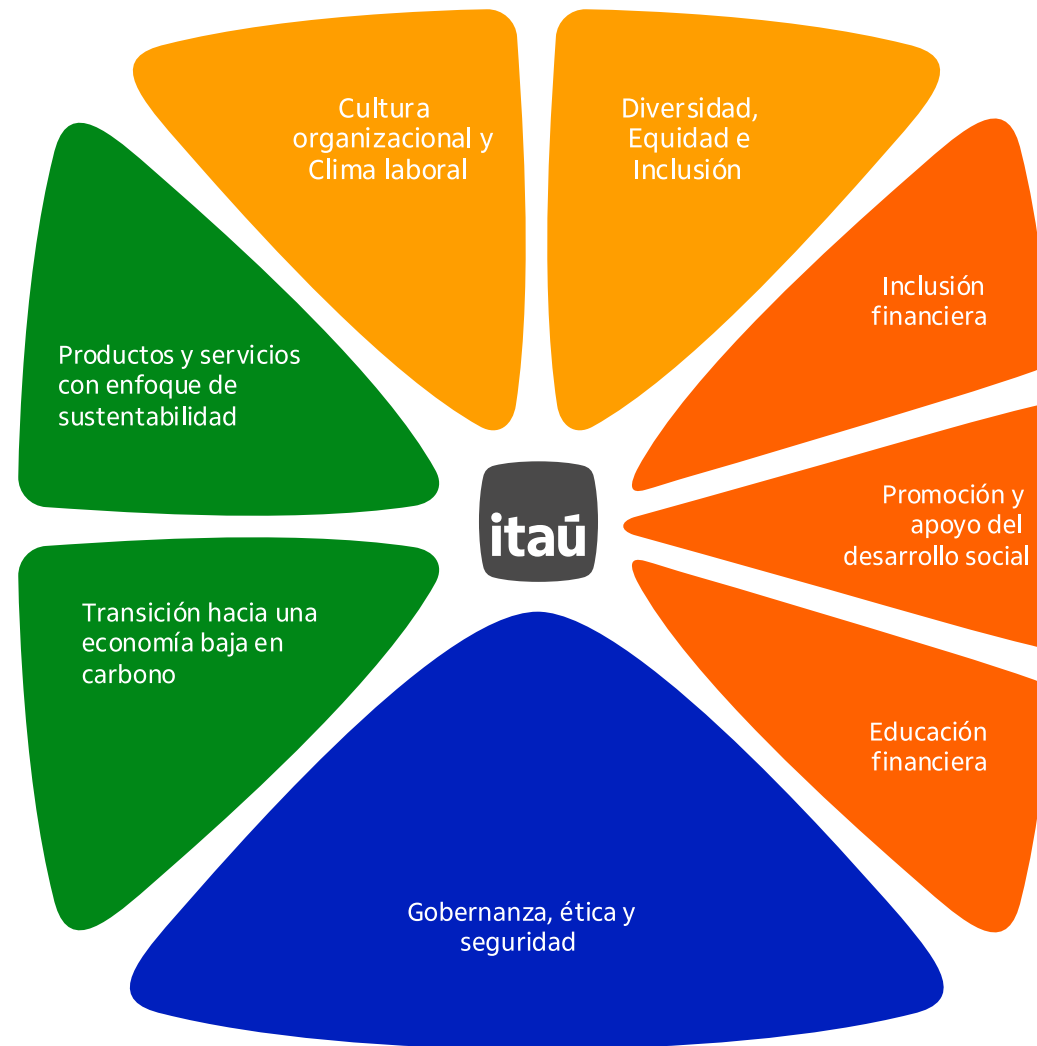
2.4. Estrategia de Sostenibilidad

NGC 461 3.1.ii, 4.2.iii (modificado conforme a NCG 519) | GRI 2-23

En Itaú Chile, consideramos la sustentabilidad como la habilidad de administrar de manera sostenible nuestros recursos y relaciones. En ese contexto, buscamos crear valor a largo plazo para todos nuestros grupos de interés, al mismo tiempo que asumimos la responsabilidad de nuestras dependencias e impactos a corto, mediano y largo plazo.

Integramos la sustentabilidad como un componente fundamental de nuestro modelo de negocio y actividades diarias. En 2023 establecimos una estrategia de sustentabilidad hacia 2026 que nos inspira y moviliza. Nos mueven tres objetivos prioritarios que se enfocan en crear valor para nuestros grupos de interés e inversionistas, al tiempo que crean una cultura sustentable, diversa e inclusiva.

-  Transición climática – Cero emisiones al 2050
-  Promover una cultura diversa e inclusiva
-  Contribución positiva a sociedad
-  Gobernanza, ética y seguridad



Transición climática y alcanzar cero emisiones netas al 2050:

Estamos alineados al compromiso Net Zero, apuntamos a la descarbonización de nuestra operación y cartera de préstamos mediante financiamientos sustentables, inversiones responsables, emisión de bonos sostenibles y reducción del impacto ambiental de nuestras operaciones en áreas como energía, agua y residuos.

- Productos y servicios con enfoque de sustentabilidad.
- Transición hacia una economía baja en carbono.

Promover una cultura diversa e inclusiva:

Fomentamos un ecosistema financiero basado en la integridad y la ética, alineado con la agenda de desarrollo sostenible. Además, reforzamos la transparencia tanto financiera como no financiera, ofreciendo confianza a nuestros grupos de interés.

- Cultura organizacional y clima laboral.
- Diversidad, equidad e inclusión.

Contribución positiva a la sociedad:

Como parte de nuestro rol e influencia en las empresas y las personas, buscamos maximizar nuestro impacto positivo, a través del fomento de la inclusión y educación financiera. Además, promovemos iniciativas para contribuir a una sociedad más equitativa, inclusiva y diversa.

- Inclusión financiera.
- Promoción y apoyo del desarrollo social.
- Educación financiera.

Gobernanza, ética y seguridad:

El cuarto pilar engloba los mencionados anteriormente, la cual corresponde a una **gobernanza y ética en las relaciones y los negocios**.



Como banco, es nuestra responsabilidad adoptar las mejores prácticas y asegurar una gestión de excelencia, velando por el cumplimiento de los más altos estándares en la gestión de riesgos, la ciberseguridad, privacidad de datos y la operación de nuestros activos y procesos, a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

En Itaú Chile contamos con compromisos y políticas¹⁵ para asegurar que las actividades de la empresa están alineadas con estándares éticos y legales, promoviendo la sostenibilidad, la transparencia y el respeto por los derechos humanos. Asimismo, divulgamos nuestras políticas y compromisos al público a través de nuestro Sitio Web Corporativo, y Memoria, a nuestros colaboradores, nos encargamos de compartirles las mismas por intranet y correo electrónico. Nuestra Política de Derechos Humanos estipula realizar una debida diligencia en derechos humanos cada tres años.

Nuestras políticas relativas a la gestión sostenible hacen referencia a los siguientes instrumentos gubernamentales:

- ➔ Objetivos de desarrollo Sostenible (ODS).
- ➔ Comisión para el Mercado Financiero (CMF).
- ➔ Acuerdo Verde del Ministerio de Hacienda.
- ➔ Principios del Ecuador.
- ➔ Task Force on Climate-Related Financial Disclosures. (TCFD).
- ➔ Internacional Finance Corporation (IFC).
- ➔ Principios para la Inversión Responsable. (PRI).
- ➔ Asociación de Bancos (ABIF).
- ➔ Pacto Global de las Naciones Unidas.

A continuación, detallamos nuestras políticas y compromisos relacionadas a la gestión de la sustentabilidad:

Política de Sustentabilidad:

Reafirma nuestro compromiso con el desarrollo sustentable y establece los fundamentos, directrices, y las instancias de gobernabilidad necesarios para cumplir con la visión de ser un banco líder en performance sustentable, integrando los asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) en la gestión del negocio. El alcance de la presente política es Itaú Chile y sus filiales.

Política de Inversiones Responsables:

Establece los principios y directrices que guían a nuestro Banco en el ámbito de las inversiones responsables.

Política de Riesgo Socioambiental y Climático:

Establece los lineamientos para que el Banco y sus filiales cuenten con una estrategia y gobernanza sólidas en la gestión de riesgos socioambientales y climáticos, especialmente desde la perspectiva de las actividades de crédito e inversiones.

Nuestra estrategia integra a los derechos humanos como pilares fundamentales a través de diversas iniciativas, para ello hemos desarrollado las siguientes políticas:

Política de Derechos Humanos:

Reafirma el compromiso de nuestro Banco de respetar los derechos humanos de colaboradores, proveedores en relación con clientes, y con la sociedad en general. Esta política se alinea con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Contempla todos los derechos humanos mencionados en la declaración universal.

Código de ética y conducta:

Elaborado para orientar a todos los colaboradores, proveedores y en general a toda la Compañía, sobre cómo debemos actuar de acuerdo con nuestros valores. Es un documento que siempre debe ser consultado, independientemente de la función, el área o el país en el que operamos. Contempla los siguientes derechos humanos:

- ➔ Derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso.
- ➔ Derecho a la no discriminación.
- ➔ Derecho a la salud.

Política de Privacidad:

Define el tratamiento de la información sensible de Usuarios/Clientes/Prospectos que se relacionen temporal o permanentemente y que hacen uso de las plataformas de Itaú, así como a colaboradores y socios estratégicos que realizan alguna gestión sobre los datos de los primeros. Contempla el derecho a la privacidad.

Política de Diversidad e Inclusión:

Formaliza lineamientos y entrega directrices para la valoración y promoción de estos aspectos, considerando procesos de atracción y selección de talento libre de sesgos discriminatorios, así como la prevención y detección de acoso laboral y sexual. También se destacan las responsabilidades de las respectivas gerencias que participan en la estimulación de estas perspectivas. Aplica para colaboradores del Banco y sus filiales. Contempla los siguientes derechos humanos:

- ➔ Derecho a la no discriminación.
- ➔ Derecho a las minorías.

Política de Salud y Seguridad Ocupacional:

Basada en los compromisos y principios a los que Itaú Chile adhiere, esta política refuerza el enfoque en la seguridad y salud ocupacional de todas las personas que trabajan en el Banco. Asimismo, establece las directrices y las instancias de gobernanza necesarias para consolidarse como el banco líder en el cuidado de las personas. Considera los siguientes derechos humanos:

- ➔ Derecho a la salud.
- ➔ Derecho a disfrutar de condiciones dignas y satisfactorias de trabajo.
- ➔ Derecho a la libertad y a la seguridad de la persona.

¹⁵ En Itaú Chile todas las políticas son aprobadas por el Directorio.



Gobernanza de sustentabilidad

NCG 461 4.2.iv, v, 3.2.vii (modificado conforme NCG 519)

La planificación anual del directorio determina la frecuencia con la que se reportan las materias ambientales y sociales. En este marco, la Gerencia de Sustentabilidad es invitada una vez al año a presentar el desempeño anual de la estrategia de sustentabilidad y los procesos de reportería asociados. Asimismo, es convocada una vez al año al Comité de Auditoría para informar sobre los procesos y proyectos relacionados con la estrategia de sostenibilidad, reforzando la supervisión y transparencia como un elemento transversal.

La Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad es la máxima instancia de gobernanza de la sustentabilidad para el Banco y sus filiales nacionales. Sesiona trimestralmente y está compuesta por los integrantes de la Comisión Superior Ejecutiva, y se encarga de supervisar y definir los focos estratégicos de sustentabilidad del Banco, así como los criterios ambientales, sociales y de gobernanza atinentes, impulsando su integración en el negocio y la cultura organizacional. Entre sus principales responsabilidades se encuentran:

- ➔ Supervisar la implementación de las estrategias ASG atinentes a la gestión de la sustentabilidad de Itaú Chile, de acuerdo con la normativa nacional vigente, los compromisos voluntariamente adscritos y las mejores prácticas en sustentabilidad del mercado.
- ➔ Definir proyectos, planes y metas atinentes a la sustentabilidad en toda la cadena de valor de nuestro Banco y supervisar sus avances.

La Gerencia de Sustentabilidad, reporta a la Gerencia Corporativa de Personas, y es responsable de liderar la gestión de asuntos ambientales, sociales y de gobernanza atinentes a la sustentabilidad del negocio, así como actuar de gerencia convocante y secretaria de la Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad. Además, se encarga de la reportería no financiera y da respuesta a índices y evaluaciones de inversionistas. Entre sus principales funciones se cuentan:

- 1 Velar por el cumplimiento de la Política de Sustentabilidad, brindando asesoría a las áreas y unidades de negocio en la creación de planes de acción que mitiguen los riesgos asociados a la no adherencia a esta política y a las políticas relacionadas. Asimismo, acompañar y supervisar la evolución de los planes establecidos y coordina las instancias de gobernanza de sustentabilidad, integrando la participación de las distintas áreas interesadas.
- 2 Involucrar a las áreas pertinentes en la evaluación de la adherencia a compromisos voluntarios, así como en la respuesta a cuestionarios, índices y encuestas de sustentabilidad. En caso de ser necesario, estos temas son sometidos a la aprobación de la Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad.

En 2024, creamos la subgerencia de finanzas sustentables, alojada en Itaú Corporate, que tiene la responsabilidad de implementar la estrategia de finanzas sustentables

para contribuir a la consecución del compromiso Net Zero al 2050 mediante la incorporación de financiamientos sustentables y la gestión de riesgos climáticos.

Adherencia a códigos de buen gobierno corporativo

NCG 461 3.5 (modificado conforme NCG 519)

En Itaú Chile, disponemos de diversas políticas que enmarcan las acciones que contribuyen a un desarrollo sostenible, integrando criterios ASG en la administración de las operaciones. La Política de Sustentabilidad de Itaú Chile fomenta la integración de criterios sostenibles en los procesos de negocio, utilizando indicadores e informes de gestión que reflejan avances y desempeño en materia ASG. Además, promueve una gestión transparente, ética y responsable, alineada con las mejores prácticas de gobernanza.

La Política de Gobierno Corporativo, refuerza una adecuada coordinación y alineamiento entre las políticas y prácticas de gestión, así como el seguimiento del desempeño de nuestros negocios y la supervisión de los riesgos, incluyendo materias ASG. Nuestra Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad es la principal instancia de gobernanza en esta área, y está integrada por los miembros de la Comisión Superior Ejecutiva. Sus responsabilidades incluyen supervisar estrategias ASG, definir proyectos y metas sostenibles, y monitorear su implementación a lo largo de toda la cadena de valor. Además, adherimos a los “Principios

del Ecuador”, un conjunto de directrices para la gestión de los aspectos sociales y ambientales de los proyectos de inversión, elaboradas por la Corporación Financiera Internacional (CFI), agencia del Banco Mundial, y asumidas voluntariamente por las instituciones financieras.

Esto implica una responsabilidad oficial, tanto a nivel nacional como internacional, de seguir creciendo en el camino de la sustentabilidad, haciendo todo lo posible para mejorar la calidad de vida, interactuando con la comunidad, respetando el medioambiente y desarrollando actividades bajo los principios del marketing responsable y la ética empresarial.



2.5. Creación de valor

Datos de desempeño económico

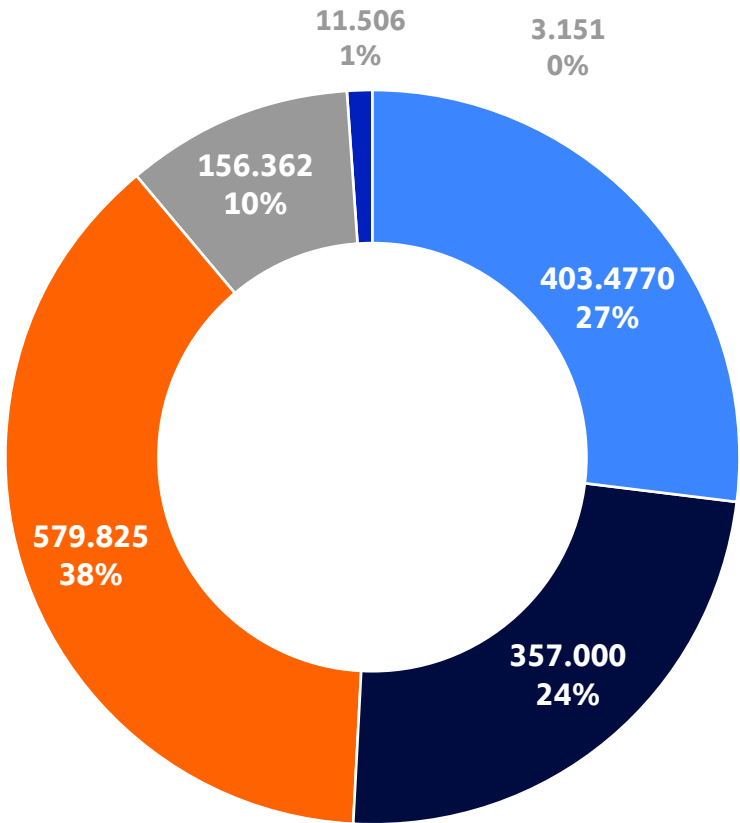
Valor económico directo generado y distribuido

GRI 201-1

	2023 (\$)		2024 (\$)	
Gastos operacionales	(386.980)	27,5%	(403.477)	26,8%
Sueldos a trabajadores y beneficios	(340.092)	24,2%	(357.000)	23,7%
Pago a los proveedores de capital	(610.185)	43,4%	(579.825)	38,5
Pagos al Estado (impuestos, contribuciones y otros)	(62.961)	4,5%	(156.362)	10,4%
Comisión para el Mercado Financiero	(10.946)	0,8%	(11.506)	0,8%
Aportes a la comunidad	3.947	-0,3%	3.151	-0,2%
	100,0%		100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de Estados Financieros Consolidados.

Valor económico distribuido 2024





Contexto macroeconómico internacional y local

NCG 461 6.2.viii

Contexto internacional

Durante 2024, la economía de Estados Unidos se mantuvo robusta con una fuerte demanda interna, aunque con una moderación gradual en el mercado laboral y una inflación en descenso. El crecimiento fue impulsado principalmente por el consumo privado. La Reserva Federal inició un ciclo de reducción de su tasa de referencia debido a la evolución favorable de la inflación, especialmente en bienes, aunque los servicios mostraron una mayor persistencia. Los mercados financieros experimentaron alta volatilidad debido a sorpresas en datos macroeconómicos, cambios en las expectativas de la Reserva Federal (FED) y tensiones geopolíticas, lo que aumentó la aversión al riesgo global y depreció las monedas emergentes.

En China, la economía se desaceleró más de lo esperado, con una demanda débil principalmente por la caída del consumo privado. La inversión mostró un comportamiento mixto, con un sector residencial débil y una inversión manufacturera e infraestructura más fuerte. Las perspectivas de crecimiento se ajustaron a la baja debido a la menor confianza de consumidores y empresas, ante programas de estímulo acotados.

En la Eurozona, la actividad económica y sus perspectivas se mantuvieron moderadas, permitiendo al Banco Central Europeo iniciar un ciclo de flexibilización monetaria debido al descenso de la inflación.

En América Latina, la actividad económica mostró dinamismo con variaciones entre países y sectores. Brasil destacó por la fortaleza del mercado laboral y cifras económicas superiores a lo previsto. La inflación en la región continuó descendiendo, alcanzando el centro

del rango meta en Perú. Las autoridades monetarias transmitieron mensajes de cautela, con México y Perú retomando recortes de tasas, mientras que Brasil pausó y luego aumentó su tasa de interés debido a preocupaciones fiscales y de inflación.

En el ámbito político, en México, la presidenta Sheinbaum inició su mandato con compromisos hacia la autonomía del banco central y una política fiscal responsable. En Uruguay, se rechazó el plebiscito sobre la seguridad social y se realizó una segunda vuelta presidencial en noviembre.

Chile

Durante 2024, el dinamismo de la actividad en nuestro país tuvo vaivenes relevantes a lo largo del año, pero se caracterizó por el deterioro del consumo privado y el estancamiento del empleo. La economía habría crecido en torno a 2,5% 0,2% en 2023, impulsado por la recuperación del sector minero. De todas formas, muestra señales de una recuperación tras las caídas en 2023 y 2024. Mientras tanto, el déficit de cuenta corriente volvió a niveles sostenibles y el comercio exterior añadió dinamismo a la economía.

Con todo, se espera que la inflación aumente a cerca de un 5% en primer semestre del 2025, debido al alza de tarifas eléctricas y los efectos rezagados de la depreciación cambiaria y posteriormente desciende gradualmente hacia un nivel cercano a 4% a fines de año. Si bien las expectativas de inflación a corto plazo han aumentado, siguen ancladas a la meta de 3% a dos años.

Los ingresos fiscales estuvieron por debajo de las proyecciones, llevando a un ajuste parcial de menor gasto en 2024. Los riesgos apuntan a una consolidación fiscal más gradual en 2025. Las condiciones financieras siguieron la política monetaria (de 8,25% en diciembre de 2025 a 5%

en diciembre de 2024), pero las colocaciones bancarias se siguen contrayendo en términos interanuales, aunque en un menor ritmo.

Por su parte, el Congreso aprobó la Ley N° 21.713 que dicta normas para el cumplimiento de obligaciones tributaria para reducir la evasión, incluyendo cambios a la norma general antielusiva, fiscalización a grupos empresariales, aplicación de IVA a bienes importados por plataformas digitales y un procedimiento judicial simplificado para el levantamiento del secreto bancario.

La expectativa de cambios en la política económica y comercial en EE. UU. incrementó la volatilidad de los mercados financieros globales y disminuyó el apetito por activos emergentes. Las políticas comerciales proteccionistas adoptadas en ese país afectaron negativamente a economías abiertas y financieramente integradas, incluyendo a Chile.

Con más del 40% del total de las exportaciones de Chile destinadas a China, una nueva guerra comercial reduciría el impulso externo de Chile y probablemente estaría acompañado de un deterioro en los términos de intercambio.

Chile ha reducido significativamente su nivel de déficit de cuenta corriente en los últimos años (estimado en 2,4% a fines del 2024), reduciendo la vulnerabilidad de la economía ante choques externos. Dicho ello, bajos niveles de reservas internacionales 13% del PIB), mayor deuda pública, menores activos en el Fondo de Estabilización Económica y Social, y un mercado de capitales menos profundo son factores relevantes.

Colombia

La economía colombiana habría crecido en torno al 2,0% en 2024, comparado con el 0,6% en 2023, impulsado por los sectores primario y terciario. El sector primario creció gracias a las actividades agropecuarias, aunque las actividades mineras tuvieron menor dinamismo. El sector terciario mejoró debido a los servicios de administración pública, salud, educación, actividades artísticas y de entretenimiento, comercio, transporte y actividades financieras y de seguros.

Las altas tasas de interés, la incertidumbre sobre las finanzas públicas y la baja confianza empresarial resultaron en un débil desempeño de la inversión, manteniéndose la formación bruta de capital total un 20% por debajo de los niveles prepandemia.

El déficit de la cuenta corriente se redujo hacia el 2,0% del PIB en 2024, con un aumento en el desbalance comercial de bienes compensado por una dinámica favorable en servicios, renta factorial y transferencias corrientes. La inversión extranjera directa fue la principal fuente de recursos. Bajos ingresos fiscales dificultaron el cumplimiento de los objetivos fiscales.

La inflación cayó desde 9,3% en 2023 al 5,2% a fines de 2024, aún por encima de la meta del 3%. El banco central ha mantenido una estrategia cautelosa al reducir su tasa de política, llevándola del 13% en diciembre 2023 a 9,5% en diciembre 2024.

En el ámbito político, el Congreso aprobó una reforma previsional que entrará en vigor en julio de 2025, estableciendo un umbral de aportes a pensión hasta 2,3 salarios mínimos a Colpensiones y salarios superiores a administradoras privadas de fondos de pensiones.

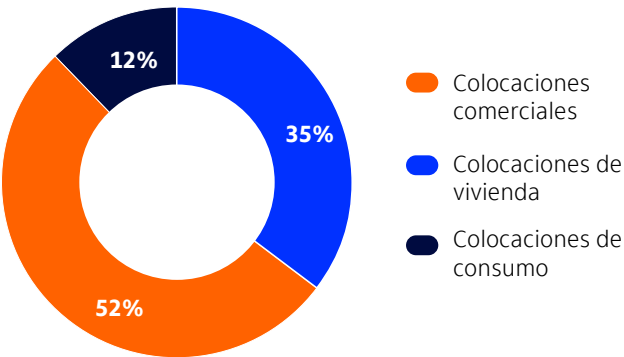


Evolución del sistema bancario chileno

IT5

Durante el año 2024, la actividad crediticia del sistema financiero se mantuvo debilitada, ya que, a pesar de los recortes de tasa de interés observados en el año, la actividad económica y la creación de empleos se mantienen bajos, combinación a partir de lo cual el sistema financiero no registró un crecimiento real en cartera de créditos.

Colocaciones totales del sistema bancario (a diciembre de 2024):



	Dic. 23	Dic. 24
Colocaciones comerciales	53,2%	52,4%
Colocaciones de consumo	12,2%	12,3%
Colocaciones de vivienda	34,65%	35,3%

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

Si bien en términos reales no se observó crecimiento de la cartera de créditos, la variación nominal de esta ascendió a 4%, siendo las colocaciones de vivienda las que explican un 52% del incremento, en tanto que la cartera comercial explicó un 34% de la expansión y consumo el 14% restante.

En este escenario, la participación de mercado en colocaciones de Itaú mostró una reducción de 0,22% frente al año 2023 —participación local, sin considerar nuestra filial de Colombia— sin presentar cambios respecto de la posición relativa del Banco en relación con el año anterior. Por su parte, en la composición de la cartera de créditos, el Banco creció 5 puntos base en participación de préstamos de vivienda, alcanzando 8,4% en diciembre 2024; mientras que mostró una contracción en participación de las carteras de consumo y créditos comerciales.

A pesar del deprimido ritmo de actividad crediticia, los ingresos operacionales del sistema bancario crecieron en el año 2024 (aumento de 4,9%), apalancándose en los efectos de la disminución en las tasas de interés sobre el costo de financiamiento aplicado; además de mayores resultados en comisiones. Así mismo, el índice de riesgo se mantuvo estable después de un primer semestre marcado por mayor morosidad en consumo, mientras que los niveles de gastos administrativos crecieron 6,6%, con lo cual la eficiencia del sistema mostró un deterioro al situarse en 43,8% en el año. De esta manera, sobre la base del incremento en ingresos operacionales y la disminución en gastos de provisiones y castigos, el retorno sobre el capital se ubicó levemente por sobre el año anterior, alcanzando 14,5%.

	Dic. 22 (\$)	Dic. 23 (\$)	Dic. 24 (\$)	Variación 2024/2023
Total	225.116.091	232.528.626	242.020.432	4%
Comerciales	122.397.083	123.672.260	126.877.627	3%
Consumo	27.792.851	28.451.168	29.768.298	5%
Vivienda	74.926.157	80.405.198	85.374.506	6%
Colocaciones comerciales	54%	53%	52%	-1%
Colocaciones de consumo	12%	12%	12%	0%
Colocaciones de vivienda	33%	35%	35%	1%

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 Chile
Diciembre 2022	17,24%	16,35%	13,97%	14,28%	14,77%	9,98%
Diciembre 2023	17,56%	16,21%	14,67%	14,60%	13,84%	9,76%
Diciembre 2024	17,06%	16,06%	14,99%	14,66%	13,52%	9,53%

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

	Dic. 22	Dic. 23	Dic. 24
Ingresos operacionales	16.111.725	16.155.067	16.947.688
Índice de riesgo	2,5%	2,6%	2,5%
Gasto en provisiones y castigos	3.826.164	3.834.298	3.571.733
Gastos administrativos	6.440.601	6.968.231	7.430.542
Eficiencia	40,0%	43,1%	43,8%
Retorno sobre el capital	19,5%	14,3%	14,5%

Fuente: Comisión para el Mercado Financiero.



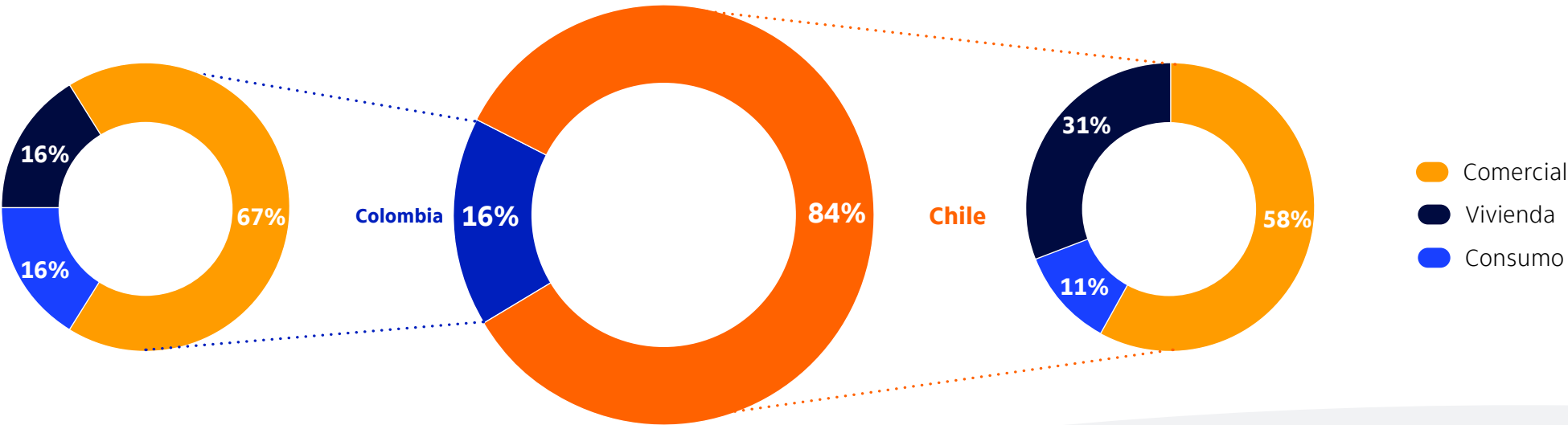
Desempeño económico de Itaú

IT6

Colocaciones totales y participación de mercado en Chile y Colombia

Al 31 de diciembre de 2024, las colocaciones totales consolidadas de Itaú alcanzaron un total de \$27.890.240 millones, que significó un aumento de 1,2% respecto del ejercicio anterior. Este crecimiento se sustenta en el incremento de la cartera de vivienda en Chile (6,8%), que contrarrestó la reducción de las colocaciones en la operación de Colombia (12% en consumo y 7,1% en vivienda). En composición de la cartera bruta para cierre de 2024 Colombia tiene 64% comercial, 18% consumo y 18% vivienda.

Las colocaciones totales de Chile alcanzaron \$23.341.538 millones al cierre de 2024, creciendo un 2,1% nominal respecto del ejercicio anterior, mientras que las colocaciones de Colombia totalizaron \$4.548.702 millones, decreciendo un 5,7% año a año. (en moneda constante esta cartera presentó un decrecimiento de 2,9%).



Fuente: Información contable Itaú Chile.

U.S. dólar

Ch\$ 996,61

+13,7%

(2024/2023)

Peso colombiano

Ch\$ 0,2263

-0,5%

(2024/2023)



U.S. dólar

Ch\$ 996,61

-1,6%

(4T23/3T23)

+2,6%

(4T23/4T22)



Peso colombiano

Ch\$ 0,2263

+3,1%

(4T23/3T23)

+29,1%

(4T23/4T22)

Fuente: Información interna Itaú Chile.

En 2024, el peso chileno se depreció un 13,7% respecto del dólar y se apreció un 0,5% respecto del peso colombiano. Aproximadamente un 16% de nuestras colocaciones consolidadas están denominadas en pesos colombianos y un 15% en dólares.

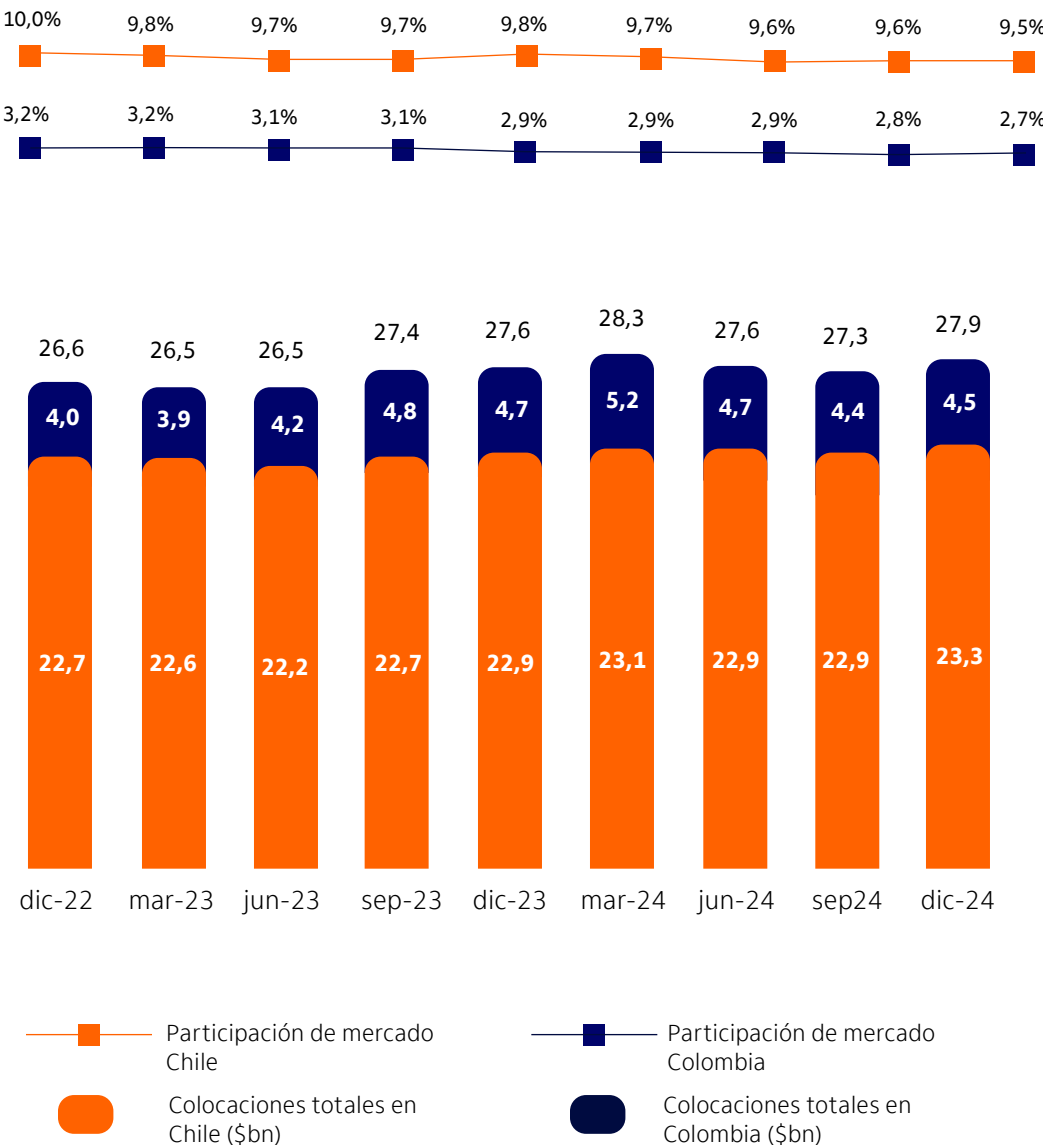


Al igual que la industria financiera en Chile, las colocaciones de Itaú Chile mostraron un leve incremento en 2024, puesto que la cartera comercial, que explica un 58% de las colocaciones totales del Banco, se mantuvieron sin variación significativa frente al año anterior. En tanto que, las colocaciones de retail mostraron un crecimiento de 5,3%, sustentándose en la actividad de vivienda (expansión nominal de 6,8%).

Como consecuencia de lo anterior, nuestra participación de mercado en colocaciones totales en Chile se ubicó en 9,5% a fines de diciembre 2024, presentando una disminución de 22 puntos básicos, en comparación con lo observado a igual fecha en 2023.

Respecto de Colombia, la cartera de colocaciones decreció un 3,4%, en términos nominales, lo que equivale a un decrecimiento de 2,9% si eliminamos el impacto de la variación del tipo de cambio. En la composición, las colocaciones de consumo de Colombia se contrajeron un 12% en moneda constante, actividad que, tal como se observó en Chile, se ha visto afectada por el escenario de elevadas tasas de interés (a pesar de los recortes registrados a la fecha) e incremento en la mora. De igual manera, las colocaciones de vivienda totalizaron un descenso de 7,1%. Como consecuencia de lo anterior, nuestra participación de mercado en Colombia disminuyó 22 puntos básicos en los doce meses terminados en diciembre del 2024. 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 Colombia (periodo 2023 – 2024):



Fuente: Comisión para el Mercado Financiero y Superintendencia Financiera de Colombia

Si bien la actividad general no presentó variaciones significativas en el año, en línea con el objetivo de incrementar presencia en productos más transaccionales, se destacó el desempeño de Itaú en:

- ➔ Comercio Exterior: Cerrando el año 2024 en el 1^{er} lugar de crecimiento en la comparación a 12 meses.
- ➔ 2° en crecimiento de colocaciones de factoring (frente a la competencia relevante).

Cuota de mercado Itaú Chile

MERCO III.1.A.

Colocaciones	2023	2024	Variación* 2024/2023
Colocaciones comerciales	10,9%	10,5%	-0,4pp
Colocaciones hipotecarias	8,4%	8,4%	0pp
Colocaciones de consumo	8,7%	8,4%	-0,3pp
Colocaciones totales	9,9%	9,5%	-0,4pp

*Nota: Variación en puntos porcentuales

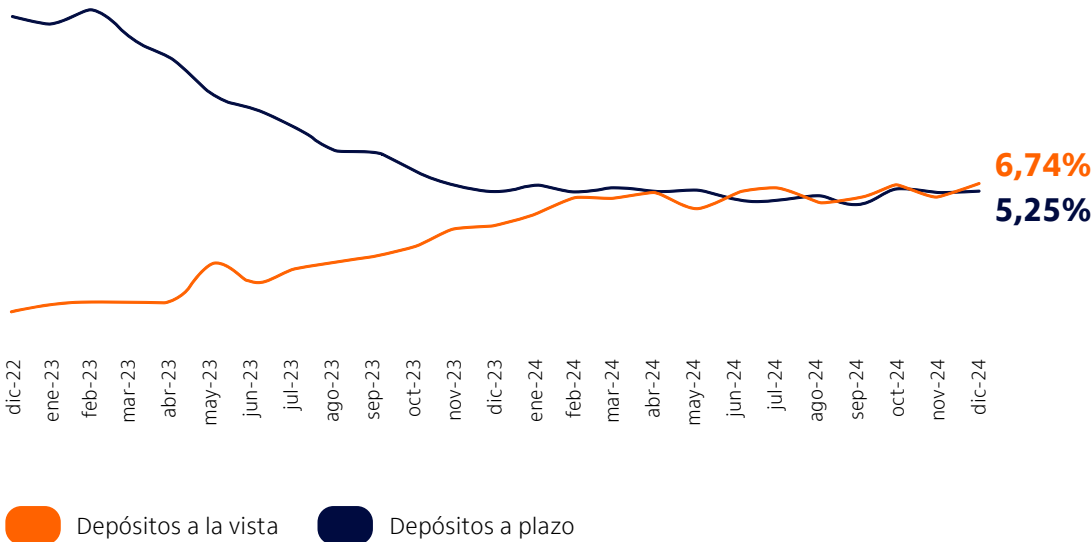


Captaciones y participación de mercado

Durante el año 2024, la actividad en captaciones de depósitos a la vista y a plazo del sistema bancario continuó con la tendencia observada en el año 2023 cuando, a partir de las reducciones aplicadas a la tasa de política monetaria, después de una economía con importante liquidez (periodo de pandemia), los crecimientos en captaciones de clientes se moderan y alinean en torno al rango de 4,5% y 6% anual.

Nosotros como Itaú Chile, si bien acompañamos la tendencia de la industria, cerró el año 2024 creciendo a mayor velocidad en depósitos a la vista (2,4 veces el crecimiento de la industria) y en línea con el mercado en depósitos a plazo. El resultado reflejado es consistente con el objetivo de principalidad de nosotros como Banco y su búsqueda de mejora en el mix de financiamiento de la actividad.

Considerando lo anterior, la participación de mercado en depósitos a la vista se incrementó en 50 puntos base en el 2024, alcanzando un 6,1% en diciembre, ganando cuota tanto en la actividad de saldos vistas referidos a personas naturales y empresas. Mientras tanto, en depósitos a plazo, la participación de mercado de Itaú en Chile alcanzó un 12,3%, manteniéndose sin cambios relevantes frente al año anterior.



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
Diciembre 2022	20,93%	19,89%	22,35%	14,66%	7,54%	5,61%
Diciembre 2023	20,60%	20,27%	22,92%	14,37%	7,38%	5,64%
Diciembre 2024	20,33%	20,34%	21,07%	15,23%	7,99%	6,14%

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

Depósitos a plazo	Par A	Par B	Par C	Par D	Par E	Itaú
Diciembre 2022	14,21%	15,26%	8,74%	16,92%	15,41%	12,47%
Diciembre 2023	16,87%	15,85%	9,04%	15,15%	13,85%	12,28%
Diciembre 2024	16,96%	13,84%	9,65%	16,60%	13,10%	12,30%

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





Sectores económicos de las colocaciones consolidadas

IT7

En el cuadro siguiente se puede observar la positiva diversificación de la cartera de créditos en sectores económicos al cierre del ejercicio 2024, sin que haya una concentración significativa en algún rubro.

Al 31 de diciembre de 2024

	Colocaciones y exposición a créditos contingentes			Provisiones constituidas		
	Créditos en el			Créditos en el		
	País	Exterior	Total	País	Exterior	Total
	MM\$	MM\$	MM\$	MM\$	MM\$	MM\$
Adeudado por Bancos	—	—	—	—	—	—
Colocaciones Comerciales						
Agricultura y ganadería	272.177	183.700	455.877	(9.629)	(7.352)	(16.981)
Fruticultura	40.034	89.868	129.902	(712)	(1.583)	(2.295)
Silvicultura	43.238	—	43.238	(1.713)	—	(1.713)
Pesca	73.117	15.484	88.601	(3.865)	(271)	(4.136)
Minería	346.266	20.411	366.677	(5.107)	(1.530)	(6.637)
Petróleo y gas natural	14.025	107.789	121.814	(59)	(1.601)	(1.660)
Industria Manufacturera de productos:	1.160.998	704.876	1.865.874	(33.287)	(18.960)	(52.247)
Alimenticios, bebidas y tabaco	271.920	335.814	607.734	(9.268)	(7.623)	(16.891)
Textil, cuero y calzado	39.210	39.161	78.371	(1.404)	(2.986)	(4.390)
Madera y muebles	21.562	67.370	88.932	(1.082)	(1.711)	(2.793)
Celulosa, papel e imprentas	158.578	23.809	182.387	(1.334)	(867)	(2.201)
Químicos y derivados del petróleo	358.467	120.931	479.398	(10.108)	(3.053)	(13.161)
Metálicos, no metálicos, maquinaria, u otros	311.261	117.791	429.052	(10.091)	(2.720)	(12.811)
Electricidad, gas y agua	269.558	625.711	895.269	(7.526)	(5.329)	(12.855)
Construcción de viviendas	428.299	380.497	808.796	(5.767)	(35.524)	(41.291)
Construcción no habitacional (oficina, obra civil)	752.146	202.537	954.683	(19.654)	(6.826)	(26.480)
Comercio por mayor	1.635.907	198.963	1.834.870	(58.982)	(6.465)	(65.447)
Comercio por menor, restaurantes y hoteles	665.741	385.366	1.051.107	(79.537)	(9.128)	(88.665)
Transportes y almacenamiento	620.771	227.834	848.605	(11.347)	(16.171)	(27.518)
Telecomunicaciones	118.096	144.324	262.420	(2.387)	(2.641)	(5.028)
Servicios financieros	1.084.791	117.493	1.202.284	(14.139)	(2.173)	(16.312)
Servicios empresariales	—	231.841	231.841	—	(1.211)	(1.211)
Servicios de bienes inmuebles	3.067.292	346.091	3.413.383	(59.748)	(6.565)	(66.313)
Préstamos estudiantiles	410.714	—	410.714	(12.949)	—	(12.949)
Administración pública, defensa y carabineros	—	57.204	57.204	—	(687)	(687)
Servicios sociales y otros servicios comunales	1.434.390	208.906	1.643.296	(43.366)	(3.540)	(46.906)
Servicios personales	—	30.163	30.163	—	(1.994)	(1.994)
Subtotal	12.437.560	4.279.058	16.716.618	(369.774)	(129.551)	(499.325)
Colocaciones para vivienda	7.197.328	735.936	7.933.264	(35.479)	(23.756)	(59.235)
Colocaciones de consumo	2.491.252	749.106	3.240.358	(208.071)	(68.212)	(276.283)
Exposición por créditos contingentes	2.090.600	1.764.537	3.855.137	(33.102)	(7.155)	(40.257)



Análisis de resultados financieros 2024

IT8

En millones de pesos	2023			2024			Variación % (Dic24/Dic23)			Ajustes	Var. (Dic24/Dic23)	
	Consolidado	Chile	Colombia	Consolidado	Chile	Colombia	Consolidado	Chile	Colombia		\$	%
Ingreso neto por intereses y reajustes	1.118.515	943.717	174.798	1.178.155	974.465	203.690	5,3%	3,3%	16,5%	-	59.640	5%
Ingreso neto por comisiones	244.548	208.177	36.371	200.638	153.332	47.306	-18,0%	-26,3%	30,1%	-	-43.910	-18%
Resultado financiero neto	117.459	61.810	55.649	226.507	130.421	96.086	92,8%	111,0%	72,7%	89.555	19.493	20%
Otros ingresos operacionales netos	-1.349	-5.046	3.697	4.231	6.125	-1.894	-413,6%	-221,4%	-151,2%	-	5.580	-414%
Resultado operacional bruto	1.479.173	1.208.658	270.515	1.609.531	1.264.343	345.188	8,8%	4,6%	27,6%	89.555	40.803	3%
Gastos de apoyo	-747.916	-550.230	-197.686	-795.413	-542.706	-252.707	6,4%	-1,4%	27,8%	-	-47.497	6%
Provisiones y castigos netos*	-350.078	-266.601	-83.477	-323.855	-249.584	-74.271	-7,5%	-6,4%	-11,0%	-	26.223	-7%
Resultado operacional neto	381.179	391.827	-10.648	490.263	472.053	18.210	28,6%	20,5%	-271,0%	89.555	19.529	5%
Resultado por inversiones en sociedades	4.562	3.151	1.411	3.343	1.605	1.738	-26,7%	-49,1%	23,2%	-	-1.219	-27%
Resultado de activos no corrientes y grupos enajenables para la venta no admisibles como operaciones discontinuadas	-1.074	-852	-222	-534	1.406	-1.940	-50,3%	-265,0%	773,9%	-	540	-50%
Resultado antes de impuesto	384.667	394.126	-9.459	493.072	475.064	18.008	28,2%	20,5%	-290,4%	89.555	18.850	5%
Impuesto a la renta	-29.784	-38.605	8.821	-116.370	-112.931	-3.439	290,7%	192,5%	-139,0%	-89.555	2.969	-28%
Resultado del ejercicio	354.883	355.521	-638	376.702	362.133	14.569	6,1%	1,9%	-2383,5%	-	21.819	6%
Interés no controlador	-4		-4	75		75	-1975,0%	-	-1975,0%	-	79	-1975%
Resultado atribuible a los propietarios	354.887	355.521	-634	376.627	362.133	14.494	6,1%	1,9%	-2386,1%	-	21.740	6%

* Considera la reclasificación de los efectos por tipo de cambio generados por las coberturas financieras que neutralizan los impactos de la variación cambiaria sobre el valor fiscal de nuestras inversiones en el exterior.

Fuente: Nota 6, EEFF.

Ingreso neto por intereses y reajustes

En el año 2024, los ingresos por intereses y reajustes alcanzaron \$1.178.155 millones, lo que representa un aumento del 5,3% en comparación con los \$1.118.515 millones del año 2023. Este incremento se debe principalmente a mayores resultados por reajustes netos debido a una inflación más alta (4,5% a diciembre de 2024 frente al 3,9% del año 2023) y la expansión de la exposición activa neta en UF del Banco. Por otro lado, el ingreso neto por intereses disminuyó un 1,6% en el año, influido por la baja actividad económica en Chile y Colombia, así como por el vencimiento en el uso de FCIC y su impacto en la estructura de financiamiento. 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 \$200.638 millones en el 2024, que comparadas con el ingreso neto de \$244.548 millones observado en 2023, representan un descenso del 18,0%. Este resultado se debe al reconocimiento de ingresos generados por la alianza comercial con Cardif materializada en el año anterior. Al excluir este impacto, los resultados del 2024 muestran un incremento del 9,1% respecto al período previo. 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 y débito, así como una mejora en los servicios de estructuración y asociados a cash management, principalmente para clientes de Itaú Corporate.



Resultado financiero neto

En el 2024, 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 crecimiento del 19,8% respecto al período anterior, lo cual representa una mejora equivalente a \$19.493 millones. En la composición del resultado financiero neto y su variación positiva respecto al año anterior, sobresale el incremento en las ganancias netas obtenidas en la gestión de la cartera de derivados e instrumentos de renta fija, comparado con una base de comparación de 2023 que presentó resultados desfavorables debido a las posiciones mantenidas y a los movimientos en las curvas de tasas de interés, que afectaron negativamente el valor razonable del portafolio administrado. Por otro lado, los resultados procedentes de la gestión de balance mostraron un incremento en el 2024, influenciados por el descenso en la tasa de política monetaria y el efecto de esta variación sobre el costo de financiamiento.

Gastos de apoyo

En el 2024, los gastos de apoyo (excluyendo ‘otros gastos operacionales’) aumentaron en \$47.497 millones respecto del año 2023, equivalente a un crecimiento de un 6,4%. Esta variación se encuentra influida de manera importante por los efectos de conversión de los resultados de Itaú Colombia en su consolidación en Chile, puesto que, aislando la incidencia de variación en el tipo de cambio, el incremento en gastos se reduce a un 1,7%, con aumento de un 9,2% en Colombia (expresado en moneda constante) y una reducción de un 1,3% en Chile, ubicándose por debajo de la inflación del año. Considerando lo anterior, dentro de las líneas de gastos que mostraron aumentos

frente al año 2023, se destacaron: (i) gastos de honorarios e informes técnicos que se relacionan a asesorías externas contratadas en el contexto del desarrollo estratégico en Chile y Colombia, (ii) servicios subcontratados 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 2024 totalizó \$323.855 millones, presentando un descenso de un 7,5% respecto del año anterior, lo que equivale a \$26.222 millones. Dentro de los efectos que explican esta reducción destaca el reverso de provisiones adicionales observado en Chile en el mes de julio, asociado a excedentes constituidos en ejercicios anteriores buscando prever los efectos de la mayor morosidad postpandemia y la aplicación de la nueva matriz estándar de consumo, efectos que finalmente tuvieron menores impactos respecto de lo previsto.

Respecto al método estándar de estándar de provisiones para las colocaciones y créditos contingentes de consumo— que la CMF emitió el 6 de marzo de 2024 – la administración del Banco evaluó el potencial impacto de la adopción del nuevo método estándar y ha concluido que su adopción no tiene impactos significativos en los Estados Financieros Consolidados.¹⁶

Adicionalmente, destacó positivamente, el incremento en recuperaciones de créditos castigados observado en

Chile y Colombia, producto de la focalización en la gestión y acciones de cobranza desarrolladas en el contexto del aumento en mora que afectó transversalmente la industria financiera.

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, el gasto por impuestos alcanzó -\$7.737 millones en el 2024, presentando un descenso de 27,7% frente al año 2023 (equivalente a \$2.969 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, toda vez que la reajustabilidad (variación de la UF) del 2024 se ubicó por debajo de la observada en año anterior.

Resultado del ejercicio

En el año 2024, el resultado consolidado del ejercicio alcanzó Mn\$376.627, lo que representó un crecimiento del 6,1% respecto del año anterior. A pesar del escaso crecimiento en la cartera de colocaciones en Chile y Colombia, los resultados del Banco mejoraron gracias al 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 complementaron con mayores ganancias en la gestión de riesgos de mercado (resultado financiero neto), tal que los ingresos operacionales crecieron un 2,8% en el año. Así mismo, la disminución del 7,5% 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 11,2%.

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 [link](#).

¹⁶ [Política Tributaria Itaú Unibanco](#)
Banco Itaú - Política de Precios de Transferencia disponible en [Politica-Precios-de-Transferencia.pdf \(1.- q4cdn.com\)](#)



Conducta tributaria y estrategia fiscal

GRI 207-1

En Itaú Chile, contamos con una estrategia fiscal definida que se detalla en nuestra Política Tributaria (alineada con la de Itaú Unibanco) y en la Política de Precios de Transferencia. Ambas son de dominio público¹⁷.

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.

Estas políticas se hicieron públicas en el año 2022 y son presentadas por el Gerente de Planificación Tributaria, revisadas por el Comité de Políticas y posteriormente aprobadas por el directorio. Al mismo tiempo, el directorio no solo se encarga de aprobarlas, sino que también controla y monitorea constantemente la estrategia fiscal de Itaú Chile.

Cabe destacar que la política Tributaria de Itaú Unibanco fue actualizada el 27 de mayo de 2024 y rige tanto para Itaú Chile como para sus filiales locales e internacionales.

Integración del enfoque fiscal en Itaú

El enfoque fiscal define el marco de la conducta tributaria aplicable a Itaú Chile y todas sus filiales locales y extranjeras en sus relaciones con los colaboradores, accionistas, clientes, proveedores, y entidades del sector público y privado. Dicho enfoque busca resguardar el adecuado pago de los impuestos, ya que es esencial para efectos de contribuir con el crecimiento y desarrollo de los países en donde tenemos operaciones. Como parte de dicho compromiso y principios, desde 2022 nos encontramos fortaleciendo nuestra Sostenibilidad Tributaria.

Aseguramos que todas las operaciones efectuadas por el Banco cumplan, en fondo y forma, con la normativa legal y tributaria vigente, evitando el uso de estructuras sin sustancia comercial o carentes de razón de negocios, que pudieren ser implementadas para obtener meros fines o ventajas impositivas. De esta forma, mediante la adopción de la Política Tributaria y los criterios ASG buscamos lograr una serie de objetivos.

- Que los stakeholders puedan internalizar en sus retornos la valoración social del pago de impuestos de Itaú.
- Que las decisiones de todas las áreas de la institución sean coherentes con la visión, políticas y procesos de Itaú.

- Que los diversos riesgos sean evaluados de forma objetiva por las respectivas áreas.
- Que los directores a través del Comité de Auditoría cuenten con los insumos para tomar decisiones que se alinean con los estándares generales y principios de Itaú.

Nuestra política reconoce la importancia que tiene la difusión de aspectos asociados a sostenibilidad tributaria. Por ello, nuestra Gerencia Tributaria difunde y mantiene a disposición de los empleados, a través de distintos medios, materiales e información que permita comunicar la relevancia que tiene esta materia para el Banco. Contamos con canales de denuncia anónima para inquietudes en materia fiscal en nuestra intranet. Además, mantenemos casillas para recibir las denuncias.



¹⁷ [Política Tributaria Itaú Unibanco](#)



Identificación, gestión y supervisión de riesgos del enfoque fiscal

La Política Tributaria señala que el banco Itaú Chile y sus filiales no asumen riesgos fiscales. No obstante, contamos con una estructura para identificar, gestionar y mitigar riesgos relacionados.

La Gerencia Tributaria monitorea permanentemente los riesgos de incumplimiento, en conjunto con la Gerencia de Compliance y AML, Riesgo Operacional a fin de mitigar los riesgos de pérdidas materiales. Auditoría Interna, como tercera línea de defensa, ejerce un rol de revisión en sus auditorías sobre los controles y monitores del Banco.

Los riesgos identificados se actualizan en una matriz de riesgos, los que son abordados por diferentes planes de acción. Los riesgos de posiciones fiscales inciertas se mitigan mediante consultas al Servicio de Impuesto Internos (SII) o con la asesoría de expertos externos al Banco. Por su parte, los riesgos de cambios regulatorios son mitigados a través un seguimiento permanente del panorama legal y regulatorio de los países donde operamos. Adicionalmente, participamos en las discusiones de la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras y otros foros de debate relevante.

Evaluamos y controlamos el cumplimiento de la gobernanza fiscal, a través de tres principales vías:

Gerencia de Riesgo Operacional

Monitorea los riesgos declarados por nuestra área tributaria.

Comité de Auditoría

Periódicamente solicita a nuestra Gerencia de Planificación Tributaria que exponga sobre ciertas materias que son definidas por los participantes del Comité de Auditoría. Dentro de las funciones del Comité de Auditoría está a dar seguimiento a las inspecciones de órganos fiscalizadores como el Servicio de Impuestos Internos.

Reporte a Gerente Corporativo de Finanzas

Nuestra Gerencia de Planificación Tributaria reporta directamente al Gerente Corporativo de Finanzas (CFO), manteniendo un canal expedito de comunicación y gestión de las decisiones tributarias.





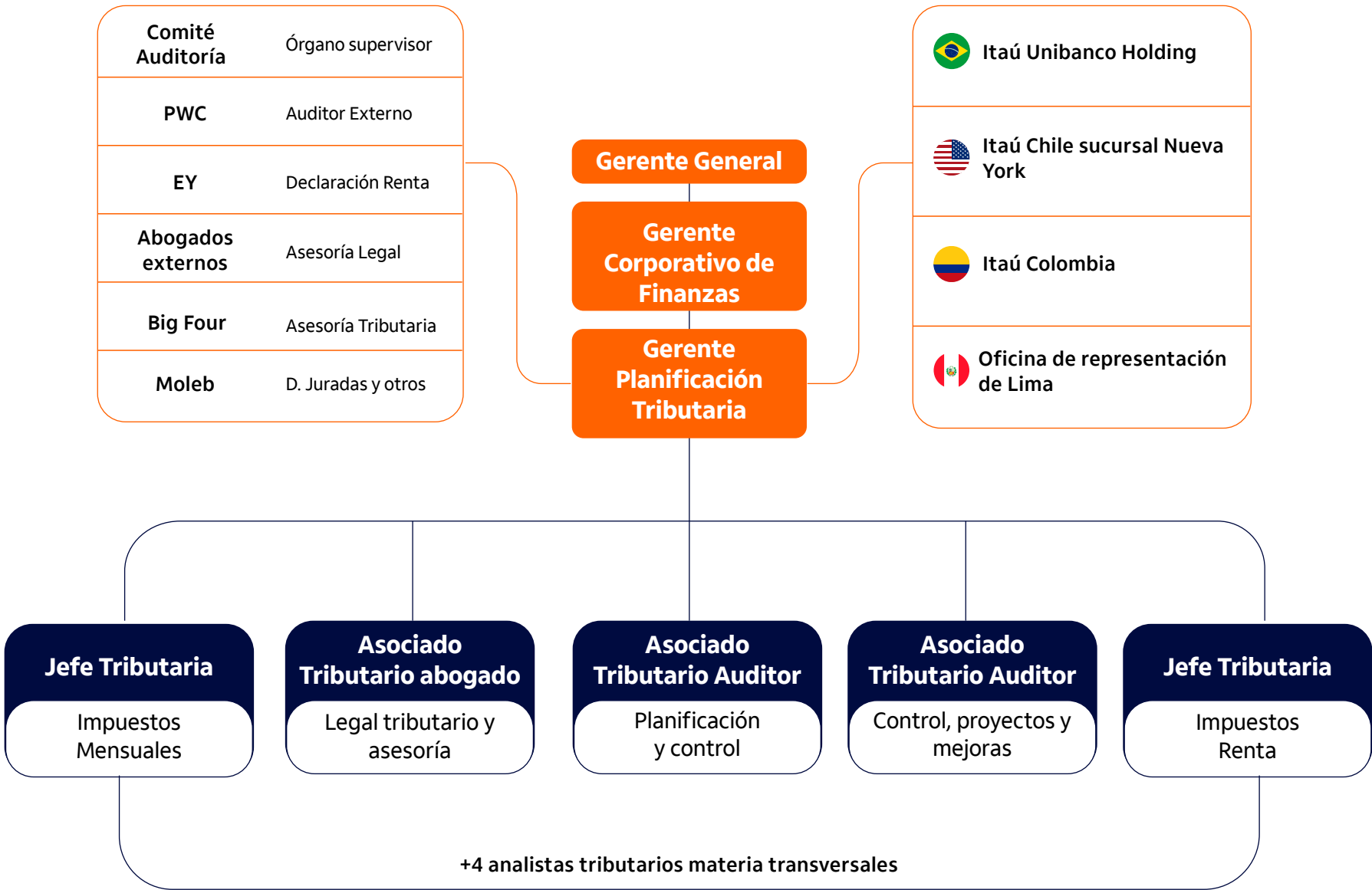
Gobernanza y cumplimiento de la estrategia fiscal

Nuestra Política Tributaria y Política de Precios de Transferencia entregan las directrices generales al Banco y sus filiales, determinando la conducta tributaria respecto al cumplimiento fiscal, comportamientos éticos, adopción de principios constitucionales, divulgación y exposición al riesgo fiscal, lo cual es monitoreado por el Comité de Auditoría.

La Gerencia de Planificación Tributaria entrega las directrices y supervisa el cumplimiento de la estrategia fiscal de Itaú Chile y sus unidades internacionales (Colombia, Estados Unidos, Panamá y Perú). Además, es responsable de todos nuestros aspectos tributarios y anualmente lleva a cabo un proceso de identificación de riesgos con la construcción de una matriz, los que son abordados con diferentes planes de acción.

En Itaú, determinamos y pagamos nuestros impuestos de acuerdo con la normativa tributaria vigente en Chile y los países donde operamos. Nuestra tributación de las inversiones en el exterior resguarda el riesgo de balance que implica la fluctuación del tipo de cambio.

Órganos de gobiernos y cargos a nivel ejecutivos responsables del cumplimiento de la estrategia fiscal





Asistencia financiera del gobierno

GRI 201-4

El valor monetario total de asistencia de desgravaciones fiscales y créditos fiscales alcanzó un monto de MM \$1.253 en Chile. La información se compone de créditos por gastos por capacitación por MM \$1.000 y crédito por donaciones por MM \$253. Esta información se revela en la nota de impuestos en el ítem a.2 de los Estados Financieros.

Participación de los grupos de interés en materia fiscal

Validamos las materias fiscales directamente con el SII o con nuestros asesores, además de trabajar con prestigiosas auditoras y estudios de abogados. Asimismo, miembros de las Gerencias de Planificación Tributaria, de Compliance, de Auditoría, y de Sostenibilidad, poseen estudios en sostenibilidad tributaria para la gobernanza, impartido por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Este año hemos participado en diversos estudios e iniciativas sobre sostenibilidad, tales como:

- ➔ Estudio Sostenibilidad de la Pontifica Universidad Católica de Valparaíso.
- ➔ Colaboración en estudio realizado por el Servicio de Impuestos Internos.
- ➔ Estudio Total Contribution PwC.
- ➔ Estudio Centro Contribuye.

En febrero del 2024 obtuvimos el tercer lugar en el ranking global de los estándares GRI 207-1, 207-2, 207-3 y 207-4, según el Reporte de Sostenibilidad Tributaria de empresas chilenas publicado por [Taxlatam](#).

Para integrar opiniones de grupos de interés externos mantenemos los siguientes mecanismos:

Casilla consultas tributarias: Casilla de consultas denominada ConsultasTributarias@itau.cl para la gestión de temas tributarios

- ➔ **Casilla de Declaraciones Juradas:** Casilla de Declaraciones Juradas para atender consultas de clientes.
- ➔ **Casilla de Precios de Transferencia:** Casilla para gestionar todas las solicitudes de evaluación de operaciones con partes relacionadas internacionales.
- ➔ **SAC:** Sistema de solicitudes de Clientes para materias tributarias de su interés.





Presentación de informes país por país

GRI 207-4

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
Chile	Banco Itaú Chile	Actividades bancarias	140.748.143.616	559.492.726	371.538.121.121	16.132.351.716	47.219.453.022	(92.465.238.494)	Corrección Monetaria Capital Propio Tributario, inversiones tipo de cambio y otras rentas de capital	2024
Chile	Itaú Administradora General de Fondos S.A.	Administración de Fondos de Inversión y Fondos Mutuos	24.488.134.620	110.227.050	19.359.445.882	0	3.394.534.975	(5.059.312.483)	Corrección Monetaria Capital Propio Tributario	2024
Chile	Itaú Corredores de Bolsa Ltda.	Corredores de Bolsa	3.719.238.254	0	228.101.211	0	0	827.744.399	Corrección Monetaria Capital Propio Tributario	2024
Chile	Itaú corredores de seguros Ltda.	Agentes y corredores de seguros.	29.149.432.543	0	29.629.856.564	0	7.383.869.739	(7.432.622.877)	Corrección Monetaria Capital Propio Tributario	2024
Chile	Itaú Asesorías Financieras Ltda.	Actividades de consultoría de gestión	12.200.081.329	0	9.918.489.386	0	468.009.695	(2.591.788.454)	Corrección Monetaria Capital Propio Tributario	2024
Chile	Recaudaciones y Cobranzas Ltda.	Servicios de cobranza y actividades auxiliares	2.012.125	10.571.238.624	858.567.748	6.077.433	194.944.779	(195.171.655)	Corrección Monetaria Capital Propio Tributario	2024
Colombia	Itaú Holding Colombia S.A.S.	Sociedad de Inversiones	0		621.400.624	0	0	(946.860)	Diferencia tasas estatutarias Colombia	2024
Colombia	Helm Corredor de Seguros Colombia S.A.	Agentes y corredores de seguros.	4.358.848.888	0	1.135.718.655	18.907.689	158.456.072	(434.834.087)	Diferencia tasas estatutarias Colombia	2024
Estados Unidos	Itaú Chile Sucursal Nueva York	Actividades bancarias	5.707.544.939	0	42.889.930.401	275.713.661	824.136.404	(6.014.509.348)	Diferencia tasas estatutarias EE.UU.	2024
Colombia	Itaú Colombia S.A.	Actividades bancarias	67.039.510.215	409.614.532	(15.482.839.210)	14.149.057.060	40.597.387.492	309.722.099	Diferencia tasas estatutarias Colombia	2024
Colombia	Itaú Comisionista de Bolsa Colombia S.A.	Actividades de banca de inversión y casa de bolsa	9.020.904.086	455.646.481	5.333.881.626	48.650.469	1.247.416.610	(2.172.501.778)	Diferencia tasas estatutarias Colombia	2024
Colombia	Itaú Fiduciaria Colombia S.A.	Prestación de servicios fiduciarios de administración de fondos y portafolios de inversión y administración de contratos de fiducia estructurada	5.990.666.827	333.951.726	2.119.258.597	47.184.195	820.623.091	(1.140.598.955)	Diferencia tasas estatutarias Colombia	2024
Panamá	Itaú (Panamá) S.A.	Actividades bancarias	1.731.530.164	0	24.921.769.633	349.490.761	0	0	Diferencia tasas estatutarias Panamá	2024



2.6. Gestión responsable de proveedores

A través de una serie de procedimientos y directrices, evaluamos y controlamos la idoneidad de nuestros proveedores contratados. Este proceso, centralizado en el área de Compras, se alinea con nuestros principios, valores y compromisos, buscando mitigar riesgos y garantizar una cadena de suministro coherente con nuestros estándares. Además, aseguramos el respeto a los estándares laborales por parte de proveedores y empresas contratistas. Evaluamos aspectos específicos en determinados proveedores según la criticidad y naturaleza de los servicios prestado.

Ecosistema de proveedores

NCG 461 6.2.iii | IT9

Contamos con 1.774 proveedores, de los cuales el 94% son empresas chilenas, y, asimismo, el 5%, están catalogados como proveedores críticos. Del total del gasto realizado en el año, el 92% está representado por empresas chilenas.

Proveedores de Itaú Chile 2024:

1.774

Número total de proveedores

536

Número total de proveedores PYME

19%

Porcentaje del gasto en proveedores PYME

1.666

Número de proveedores nacionales

92%

Porcentaje del gasto en proveedores locales

108

Número de proveedores internacionales

87

Número de proveedores críticos

En Itaú Chile, la gestión de proveedores está enfocada en asegurar la adquisición de bienes y servicios de calidad, a través de la contratación de proveedores con experiencia y capacidades necesarias para responder a los requerimientos de abastecimiento del Banco y sus filiales.

Por su parte, en Itaú Colombia contamos con 1.241 proveedores de los cuales el 95% son nacionales y el 61%

están catalogados como proveedores permanentes. Del total del gasto realizado en el año el 93% corresponden a proveedores nacionales.

En Itaú Chile y en Itaú Colombia no se presentaron proveedores que superaran el 10% del total de compras efectuadas.





Pago a proveedores

NCG 461 7.1, i, ii, iii, iv, v

En línea con la Ley N°21.193, desde el año 2020, pagamos a todos nuestros proveedores en un plazo máximo de 30 días desde la emisión de la factura. Actualmente, no tenemos una definición establecida respecto del pago a proveedores internacionales, ni pago a proveedores críticos. Además, durante el 2024, los pagos a proveedores no presentaron intereses por mora. Igualmente, se genera mensualmente una provisión de los documentos que están pendientes por pagar. No contamos con acuerdos inscritos en el registro de acuerdos con plazo excepcional de pago.

Facturas pagadas (\$MM)				
Días calendario	Tipo de proveedor	N° de facturas pagadas	Monto total de facturas pagadas	N° de proveedores
Hasta 30 días	Nacional	35.778	308.035	1.652
	Internacional	521	18.172	90
Entre 31 y 60 días	Nacional	1.412	12.144	423
	Internacional	144	4.818	40
Más de 60 días	Nacional	182	876	69
	Internacional	125	5.290	29
Total		38.162	349.336	2.303

Evaluación de proveedores

NCG 461 7.2.i, ii

En Itaú Chile aplicamos un proceso de evaluación de proveedores de conformidad nuestra Política de Compras Corporativas. Antes de formalizar la relación comercial con el proveedor, se evalúa la criticidad del servicio, considerando aspectos como la continuidad del negocio y la seguridad de la información. El proceso comienza con la homologación de la empresa, verificando aspectos comerciales, financieros y laborales. Además, se incorporan criterios de la Política de Operaciones con Partes Relacionadas, establecida en el Título XVI de la Ley de Sociedades Anónimas, y los lineamientos de operaciones con Personas Expuestas Políticamente (PEP) de la Recopilación Actualizada de Normas (RAN) de la CMF, enfocados en consideraciones reputacionales y comerciales.

Todos nuestros proveedores son sometidos a un proceso de control y monitoreo de diversos ámbitos de riesgo, durante todo el ciclo de vida del servicio o relación. La Gerencia de Riesgo Operacional coordina el proceso de evaluación y monitoreo de los proveedores clasificados como críticos, en conjunto con la Gerencia de Ciberseguridad y Fraude.

Entendemos la sostenibilidad como la articulación de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en toda nuestra cadena de valor y por ello, en el 2024 iniciamos una evaluación piloto de estos criterios en nuestros proveedores de Chile. Además, en Colombia iniciamos un plan de evaluación de proveedores en conjunto con “Sistema B” donde evaluamos al 77% de proveedores que prestan servicios críticos de continuidad del negocio.

Proveedores evaluados en criterios de sostenibilidad*			
Tipo de proveedor	N° de proveedores evaluados bajo criterios de sostenibilidad	% de proveedores evaluados	% de compras totales del año correspondiente a proveedores evaluados bajo criterios de sostenibilidad**
Nacional	45	12%	3%
Internacional	0	0%	0

* La consulta en materias ASG se realizó a 367 proveedores críticos, con persona jurídica, compras anuales mayores a 2000 UF, donde 45 de estos respondieron el cuestionario.

** Las compras realizadas a los 45 proveedores que respondieron el cuestionario corresponden al 3% de las compras realizadas sobre el universo total (100%) de proveedores vigentes de Banco Itaú Chile.



3. Gobernanza corporativa



3.1. Estructura accionaria

Accionistas y propiedad

Estructura de propiedad

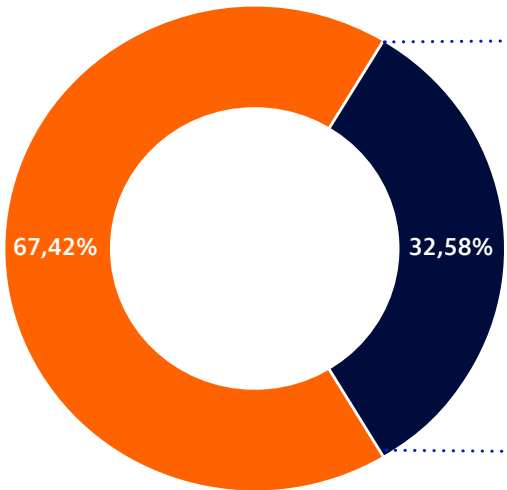
NCG 461 2.3.1, 2.3.3, 2.3.4.i, 2.3.4.iii.c, 3.4.iv

Nuestro capital social está dividido en 216.340.749 acciones¹⁸ de serie única, nominativas y ordinarias -esto es, sin privilegios ni preferencias de ningún tipo- que son negociadas en la Bolsa de Comercio de Santiago x nuam (ITAUCL) y en la Bolsa Electrónica de Chile. Por tanto, en las juntas de accionistas, cada accionista dispone de un voto por cada acción que posea o represente.

En junta extraordinaria de accionistas del Banco, celebrada el 25 de abril de 2024, se aprobó dejar sin efecto formalmente las 6.556 acciones de respaldo que quedaron remanentes el 26 de mayo de 2023 como consecuencia de haberse completado el canje de acciones que tuvo lugar entre los accionistas del Banco con motivo del reverse stock split acordado en la junta extraordinaria de accionistas del Banco celebrada con fecha 19 de enero de 2023. La modificación de los estatutos del Banco que da cuenta del acuerdo anterior producirá sus efectos una vez aprobada por la Comisión para el Mercado Financiero.

Al 31 de diciembre de 2024, contamos con 5.350 accionistas registrados. La mayor parte de la participación accionaria de Itaú Chile es de propiedad, directa e indirecta, de su controlador Itaú Unibanco Holding S.A. con un 67,42%

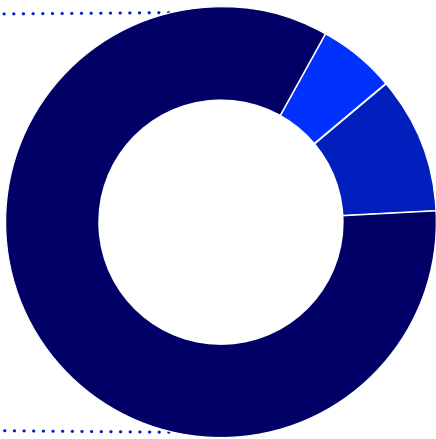
Participación accionaria



- Itaú Unibanco
- Accionistas minoritarios

El restante 32,58% de las acciones de Itaú Chile es propiedad de accionistas minoritarios, siendo los principales los fondos de pensiones locales que tienen un 3,31% de participación; otros fondos locales (de inversión o mutuos) que tienen en conjunto un 1,89% de participación. El restante 27,38% era de otros accionistas, incluyendo corredores de bolsa 18,69%; inversionistas institucionales extranjeros 6,48% otros institucionales locales 0,99% y otros accionistas minoritarios 1,23%.

Accionistas minoritarios



- Otros accionistas
- Fondos de pensiones
- Otros fondos

Itaú Chile anunció en noviembre del 2023 que se deslistaba voluntariamente de American Depositary Shares ("ADS", representados por sus American Depositary Receipts ("ADR")) ante el New York Stock Exchange. Durante 2024 nuestras acciones se transaron únicamente en el mercado chileno.

Los ejecutivos principales y directores de nuestro banco no tienen participación, ya sea directa o indirecta, en la propiedad de Itaú Chile.

Del total de accionistas distintos al controlador, no contamos con personas naturales o jurídicas que concentren más del 10% de la propiedad por sí solas o mediante acuerdos de actuación conjunta. Tampoco contamos con personas, naturales o jurídicas, distintas al controlador que puedan designar, a lo menos, un miembro del directorio o administración de Itaú Chile.

¹⁸ Al 31 de diciembre de 2024.



Cambios del período

NCG 461 2.3.2

En octubre de 2024, se materializó una reestructuración corporativa en el grupo controlador de **Itaú Chile**, en virtud de la cual, se acordó la fusión por incorporación de tres de las sociedades accionistas del Banco —CGB III SpA, SAGA II SpA y SAGA III SpA— en el accionista CGB II SpA, sociedad que además modificó su razón social pasando a llamarse **Itaú Chile Participaciones SpA**. La reestructuración no tuvo impacto a nivel del número y porcentaje de acciones del Grupo Itaú Unibanco en **Itaú Chile**.

Política de dividendos

NCG 461 2.3.4.ii

La Junta de Accionistas del Banco ha adoptado una política de dividendos diseñada para proporcionar dividendos en efectivo de forma sostenible, manteniendo al mismo tiempo la flexibilidad para invertir y hacer crecer el negocio en el futuro.

Nuestra Política de Lineamientos del Directorio para el Reparto de Dividendos establece los principios orientadores. Al elaborar la propuesta de reparto de dividendos, que el directorio presenta anualmente a la Junta Ordinaria de Accionistas, conforme a lo establecido en la Ley General de Bancos (“LGB”) y la LSA se consideran varios factores: (i) las restricciones legales o regulatorias sobre los requisitos mínimos de capital; (ii) los requisitos mínimos de reparto de dividendos según la

LSA; (iii) el cumplimiento del objetivo interno de capital; y (iv) las expectativas de desempeño financiero.

En todos los casos, la normativa vigente prohíbe la distribución de dividendos cuando existan pérdidas de capital o de la reserva legal, salvo que estas hayan sido previamente absorbidas mediante ganancias u otros mecanismos. Asimismo, cualquier distribución de dividendos superior al mínimo legal está condicionada a que no genere incumplimientos en la relación de endeudamiento o en los límites de crédito de **Itaú Chile**.

Información estadística

El reparto de dividendos es fundamental para garantizar una adecuada distribución de las utilidades del Banco a sus accionistas, conforme a lo estipulado en la Ley de Sociedades Anónimas y en la Ley General de Bancos.

Al mismo tiempo, este proceso permite mantener una base de financiamiento sólida con recursos propios, lo que es esencial para alcanzar un nivel de capital y solvencia que cumpla con las regulaciones pertinentes y las expectativas de desempeño y negocios de la entidad.

De acuerdo con la LSA, las sociedades anónimas abiertas están obligadas a distribuir al menos el 30% de sus utilidades anuales, salvo que se cuente con el consentimiento unánime de los accionistas para acordar lo contrario. En caso de que se presente una pérdida de capital o de la reserva legal, no se podrán distribuir dividendos hasta que dicha pérdida sea recuperada a través de ganancias u otros medios. Además, no se podrán distribuir dividendos que superen el mínimo

legal si esto resulta en que el Banco exceda su relación de endeudamiento o sus límites de crédito.

El monto efectivo de los dividendos dependerá de diversos factores, incluyendo nuestro nivel actual de ganancias, los requisitos de capital y de reserva legal, así como las condiciones del mercado. Por lo tanto, no se puede garantizar ni el monto ni el calendario de futuros dividendos.

A este respecto, con fecha 26 de marzo de 2025, se emitió un Hecho Esencial informando la aprobación

del Directorio de **Itaú Chile** para proponer a la Junta Ordinaria de Accionistas la distribución del 30% de las utilidades del ejercicio 2024, lo que corresponde a un total de \$112.988.077.742 en dividendos para los accionistas. Este monto se distribuiría entre las 216.340.749 acciones en circulación válidamente emitidas del Banco, resultando en un dividendo de \$522,26 por acción, en caso de ser aprobado. Asimismo, se propondrá a la Junta que el 70% restante de las utilidades sea retenido. A continuación, se presenta información estadística de los dividendos pagados por acción en los últimos años:

Dividendos

NCG 461 2.3.4.iii.a

Año del Dividendo	Tipo de Dividendo (Provisorio/Definitivo)	Monto Total Pagado [MM\$]	Parte de la Utilidad del Ejercicio	Parte de las Utilidades Acumuladas	Dividendos Pagados por Acción Serie A	Dividendos Pagados por Acción Serie B (si corresponde)	Dividendos Pagados por Acción Serie N (si corresponde, agregue más columnas si es necesario)
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

Nota: Para efectos de comparación considerar que en 2023 Itaú Chile desarrolló un Reverse Stock Split, materializado en mayo del 2023 que significó pasar de 973.517.871.202 acciones a 216.340.749 acciones.



Transacción con Acciones

NCG 461 2.3.4.iii.b

Las acciones de Itaú Chile cotizan en la Bolsa de Comercio de Santiago y en la Bolsa Electrónica de Chile.

La presencia bursátil se calcula de acuerdo con lo establecido en el artículo 4° bis de la LMV y en la NCG 327/2012 de la CMF.

Mercado	Trimestre	Precio promedio	Presencia bursátil	Volumen transado	Monto transado	Precio de cierre
Chile	1Q23	8.337,02	100%	177.921	1.607.254.836	8.815,50
Chile	2Q23	8.412,69	100%	294.473	2.603.788.769	8.600,00
Chile	3Q23	9.169,31	100%	246.527	2.202.385.241	8.571,80
Chile	4Q23	8.486,49	100%	173.930	1.462.236.305	8.580,00
Chile	2023 LTM	8.598,62	100%	222.861	1.966.565.457	8.580,00
Chile	1Q24	9.199,88	100%	169.961	1.592.765.848	10.112,00
Chile	2Q24	10.330,16	100%	251.394	2.584.623.023	10.350,00
Chile	3Q24	10.433,74	100%	184.893	1.930.914.041	10.448,00
Chile	4Q24	10.337,37	100%	166.739	1.719.476.445	10.165,00
Chile	2024 LTM	10.070,31	100%	193.187	1.955.581.338	10.165,00

Otros instrumentos financieros

NCG 461 2.3.5

El detalle de los instrumentos financieros de deuda emitidos por Itaú Chile al 31 de diciembre de 2024 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.



3.2. Relación con grupos de interés

Vínculo con nuestros grupos de interés

NCG 461 3.1.iv

Nuestros principales grupos de interés son todos aquellos relevantes para el negocio y que pueden ser afectados, directa o indirectamente, de manera positiva o negativa por las operaciones y decisiones del Banco.

Mantenemos una comunicación constante, oportuna y transparente con ellos, asegurando una gestión efectiva de estas relaciones y a través de distintas áreas especializadas que lideran la comunicación y la administración de sus respectivos ámbitos.

En línea con lo anterior, periódicamente realizamos un ejercicio de priorización de grupos de interés, considerando aquellos esenciales para, el cumplimiento regulatorio y el posicionamiento de la marca. En este proceso, destacamos a clientes y colaboradores como los grupos clave para la continuidad del negocio.

Nuestros grupos de interés

NCG 461 6.1.v (modificado conforme a NCG 519), 6.3.i

Clientes

Personas naturales o empresas de todos los tamaños que usan nuestros productos, servicios y asesorías.

Canales de comunicación

- Sucursales físicas y digitales.
- Sitio web, App, mailing y redes sociales.
- Contact center.
- Ejecutivos de cuenta.
- Programa Itaú Escucha.
- Encuestas de NPS.
- Medios de comunicación.

Periodicidad

Permanente.

Principales temas

- Satisfacción con el servicio.
- Privacidad y datos personales.
- Acceso a servicios financieros.

Colaboradores

Trabajadores propios del Banco y nuestras filiales.

Canales de comunicación

- Intranet.
- Reuniones “Entre líderes”.
- Conexión itubers con Gerente General.
- Newsletter “Experiencia itubers”.
- Pantallas informativas.
- Canales de denuncia.
- Encuestas “Itú Hablas” (eNPS, Cultura y Pulso).
- Jefaturas.
- Desayunos con gestores (jefaturas).
- Reuniones de feedback.
- Informativo diario Itaú Negocios para el equipo comercial, agrupado según unidades comerciales.
- Gestores conectados.

Periodicidad

Permanente.

Principales temas

- Beneficios y calidad de vida.
- Desarrollo profesional.
- Reconocimiento.
- Flexibilidad laboral.
- Conciliación vida laboral y personal.
- Programa Entre líderes y Conexión itubers.



Contratistas y proveedores

Empresas proveedoras de servicios, asesores externos y contratistas.

Canales de comunicación	Periodicidad	Principales temas
→ Correos electrónicos. → Encuestas. → Portal proveedores. → Canal de denuncia para proveedores.	Permanente.	→ Términos y cláusula de proyectos. → Procesos de abastecimiento y cumplimiento de obligaciones.

Medios de comunicación

Prensa / radios / televisoras / medios digitales.

Canales de comunicación	Periodicidad	Principales temas
→ Memoria integrada. → Programa “Press Training”. → Sitio web. → Sitio web Investor Relations. → Redes sociales. → Comunicados de prensa. → Videoconferencias. → Entrevistas y columnas. → Contactos con punto focal vía teléfono.	Permanente.	→ Actualidad económica. → Contribución a la sociedad.

Accionistas e inversionistas

Propietarios de acciones, tales como inversionistas institucionales: AFPs, compañías de seguros, fondos de inversión, corredoras de bolsa.

Canales de comunicación	Periodicidad	Principales temas
→ Juntas de Accionistas. → Reuniones periódicas. → Conferencias telefónicas, non-deal roadshows y roadshows si corresponde. → Correos electrónicos. → Reportes de resultados mensuales, trimestrales y anuales. → Memorias Integradas anuales. → Sitio web de Relación con Inversionistas. → Encuestas. → Comunicados de prensa.	Permanente.	→ Cumplimiento regulatorio. → Integridad y transparencia. → Accountability.

Sociedad

Ciudadanía en general, empresas y personas no clientes.

Canales de comunicación	Periodicidad	Principales temas
→ Sucursales. → Memorias Integradas anuales. → Medios de comunicación. → Acciones de marketing. → Redes sociales.	Anual.	→ Impacto positivo en la sociedad. → Inclusión financiera. → Reducción de la huella de carbono.

Gremios

Corporaciones que regulan y procuran relevar los intereses de los bancos. Entre ellos, la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras (ABIF).

Canales de comunicación	Periodicidad	Principales temas
→ Memorias Integradas anuales. → Participación en Comités. → Reuniones programadas. → Conferencias telefónicas.	Permanente.	→ Generación de alianzas. → Adaptación regulatoria temprana. → Identificación de riesgos y oportunidades.



Unidades encargadas

NCG 461 3.7.i

El área de Asuntos Corporativos¹⁹ es responsable de mantener una relación activa con los medios de prensa y grupos de interés, a través de una comunicación formal de las actividades, lanzamientos, reportes, anuncios y otras materias de interés del Banco. Estas acciones se llevan a cabo siempre y cuando la información sea de carácter público.

La Gerencia de Sustentabilidad, por su parte, es responsable de la gestión y reportería de los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Esta labor incluye la reportabilidad no financiera del Banco, como la elaboración de la Memoria Integrada, la respuesta de cuestionarios para calificaciones de índices y la revisión de evaluaciones ASG no solicitadas que sean utilizadas por nuestros inversionistas.

El departamento de Relaciones con Inversionistas forma parte de la Gerencia de Planificación y Análisis Financiero. La unidad es responsable de monitorear el mercado, gestionar la cobertura de analistas, responder a consultas de inversionistas y presentar informes y resultados trimestrales. El departamento de Relaciones con Inversionistas puede ser contactado presencialmente en la Casa Matriz Itaú Chile, ubicada en Av. Presidente Riesco 5537, Las Condes, Santiago de Chile, por vía electrónica²⁰ o contactando a Claudia Labbé Montevecchi²¹, Gerente de Sustentabilidad y Relación con Inversionistas.

¹⁹ Desde marzo de 2025 esta área está alojada dentro de la Gerencia Corporativa de Personas, Sustentabilidad y Marketing.

²⁰ ir@itau.cl o ir@itau.cl

²¹ claudia.labbe@itau.cl

Transparencia en las revelaciones al mercado

NCG 3.7.ii, 3.7.iii (modificado conforme a NCG 519), 3.7.iv

Para los Estados Financieros Consolidados, hemos implementado un proceso trimestral colaborativo que involucra a todas las áreas pertinentes. Comienza con la confección de una maqueta, validando la necesidad de nuevas revelaciones según los requerimientos normativos y eventos contables. Luego, se realizan revisiones internas y externas, culminando con la presentación a la Comisión de Revelaciones, integrada por todas las áreas participantes, donde cada una de ellas evalúa la información proporcionada y la razonabilidad de las revelaciones.

Los datos son analizados y validados por los responsables de cada área. Finalmente, el documento es presentado para el examen del Comité de Auditoría y Comité de Directores y aprobado por el directorio para su publicación.

En este contexto, el equipo de Asesoría Normativa, Consolidación y Supervisión se reúne mensualmente para evaluar mejoras, automatizaciones, comentarios a las notas y el estatus de la información del Estado Financiero Consolidado, a fin de resguardar que las actividades se ejecuten según las fechas definidas.

Trimestralmente, este equipo se reúne con los Subgerente de Asesoría Normativa, Pagos Corporativos y Filiales, y Subgerente de Contabilidad Banco, Consolidación y Supervisión y Modelos Contables, con el mismo

propósito de asegurar la conformidad de las actividades comprometidas.

En Itaú Chile, 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.

Adicionalmente, contamos con un sistema que permite a los accionistas participar y ejercer su derecho a voto de manera remota, en igualdad de condiciones con aquellos que están físicamente representados en la junta.

Actualmente en Itaú Chile no contamos con políticas específicas que establezcan criterios de diversidad, tales como la composición de género con un máximo del 60% de integrantes de un mismo sexo.

La razón de lo anterior radica en que en Itaú Chile promovemos la igualdad de oportunidades y la diversidad de forma transversal en todas nuestras áreas, incluida la composición del Directorio, sin requerir la implementación de cuotas o porcentajes específicos. Nuestra visión se basa en la consideración de diversos factores, tales como la experiencia, las competencias y la capacidad de los candidatos, garantizando así que los accionistas tengan plena libertad para proponer y elegir a quienes consideren más idóneos para el cargo. Sin perjuicio de lo anterior, continuamos analizando e incorporando las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, con el objetivo de fortalecer nuestros procesos y fomentar una mayor diversidad en todos los niveles de la organización.



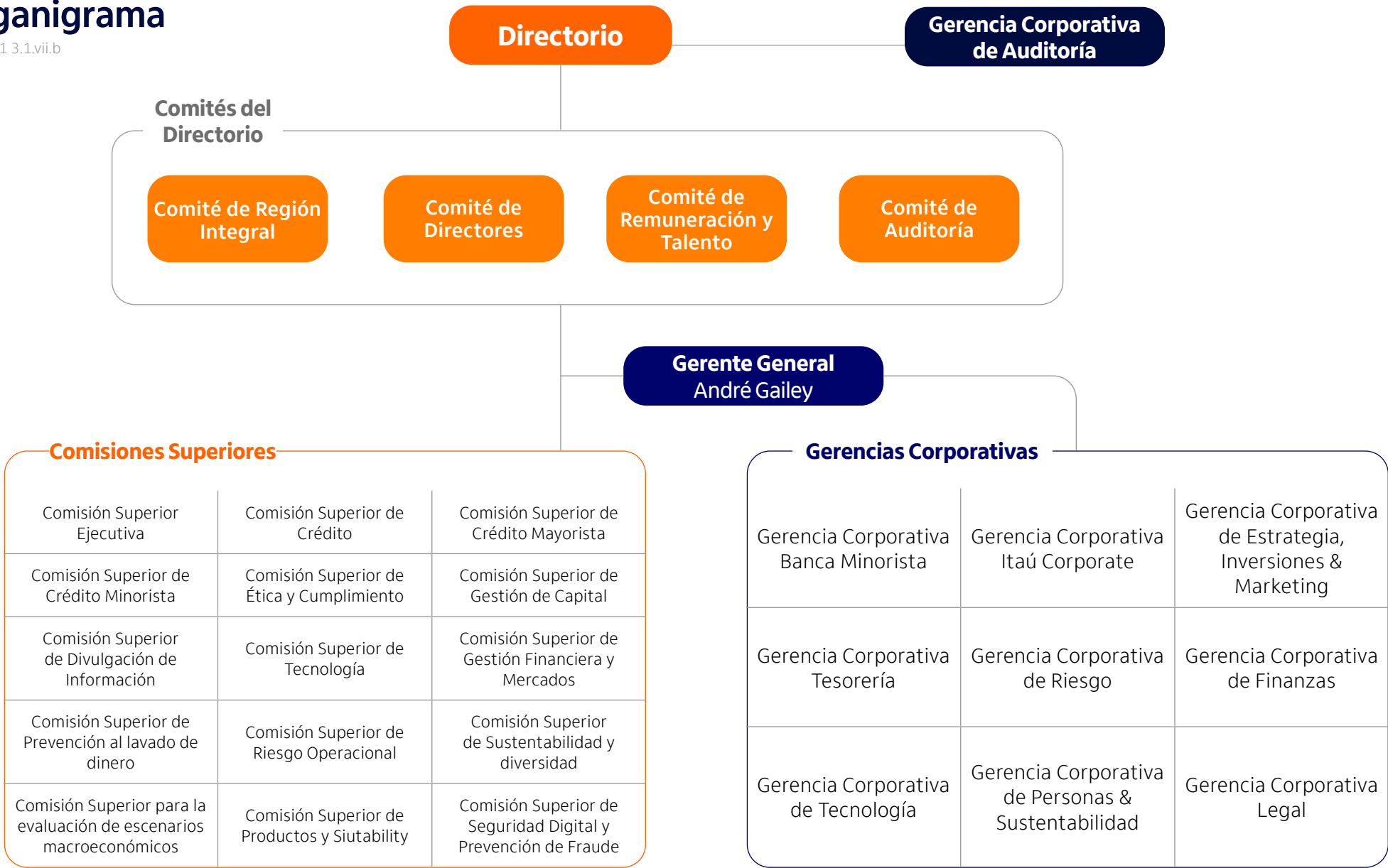


3.3. Directorio y administración

El directorio de Itaú Chile es el máximo órgano de administración y delega la administración en el gerente general y sus reportes directos que conforman la Comisión Superior Ejecutiva. El directorio se ocupa de dirigir las actividades del negocio y los objetivos estratégicos de nuestro Banco, en conjunto con las gerencias corporativas, las que son responsables de implementar las prioridades de Itaú Chile y de atender de manera especializada las expectativas de los clientes.

Organigrama

NCG 461 3.1.vii.b





Buenas prácticas de gobierno corporativo

Evaluación de funcionamiento

NCG 3.1.i, 3.2.ix.a, 3.2.ix.c | GRI 2-18

Con el objetivo de garantizar el buen funcionamiento y la efectividad del gobierno corporativo, Itaú Chile cuenta con una Política de Gobierno Corporativo que es revisada y actualizada anualmente por el directorio. Este proceso, refleja nuestro compromiso continuo con la adopción de las mejores prácticas del sector y el cumplimiento de las normativas vigentes, tales como la generación de un

adecuado entorno para que se desempeñen nuestros colaboradores, la implementación constantemente procesos efectivos de fiscalización, supervisión y el control de sus operaciones y dentro de las filiales.

Los aspectos fundamentales de la gestión son los controles internos, la seguridad de redes y sistemas de información, el seguimiento y clasificación de riesgos, y nuestra capacidad de respuesta ante contingencias. Son evaluados anualmente por la CMF según el Capítulo

1-13 de la Recopilación Actualizada de Normas de la CMF. Esta evaluación abarca el desempeño del gobierno corporativo, el rol del directorio y la administración y control de riesgos, incluyendo aquellos de crédito, financieros, operacionales y la prevención del lavado de dinero.

En este contexto disponemos de distintas instancias responsables del buen gobierno corporativo. La máxima instancia de administración es el Directorio del Banco, quien a su vez es apoyado por los comités del Directorio, y Comisiones Superiores. Estas estructuras, alineadas con políticas fundamentales como las de Sustentabilidad, Gobierno Corporativo para Filiales y Diversidad e Inclusión, trabajan en conjunto con el directorio para fortalecer y supervisar la gestión corporativa en todas las unidades de la organización.

La evaluación del desempeño de los directores se realiza mediante un cuestionario que abarca diversos elementos, como la gestión y administración, la evaluación de riesgos, el funcionamiento organizacional y la idoneidad de los miembros. Además, se consideran competencias específicas en temáticas como riesgos, capital, sostenibilidad, entre otros.

Una vez identificados los puntos de mejora, se coordinan programas de capacitación y espacios de discusión para abordarlos y fomentar el desarrollo continuo de los miembros del directorio.

Cabe destacar que como Itaú Chile actualmente no consideramos necesaria la contratación de asesoría de un experto externo a la sociedad para evaluar el desempeño y funcionamiento de los miembros del directorio.

Nos enfocamos en asegurar la efectividad y la mejora continua de nuestro directorio. Por ello, implementamos un riguroso proceso anual de autoevaluación, que considera tanto al directorio como al Comité de Auditoría. Cada miembro completa un cuestionario detallado, que aborda aspectos como la estructura organizativa, el funcionamiento interno y la evaluación del desempeño, entre otras temáticas.

Una vez recopilados los resultados, estos son objeto de un análisis exhaustivo durante una sesión del directorio, donde se reflexiona sobre nuestras fortalezas y se identifican áreas de mejora, las cuales se gestionan al fijar mecanismos para lograr un mejor resultado en la próxima evaluación. La capacitación del directorio es fundamental para asegurar que sus integrantes cuenten con las herramientas necesarias para liderar y tomar decisiones estratégicas en un entorno dinámico y exigente.

Este proceso no solo fomenta la autocrítica constructiva, sino que también impulsa la toma de decisiones informadas, de esta manera, impulsamos una gobernanza más sólida, ágil y alineada con las mejores prácticas del sector. Adicionalmente, los resultados de estas autoevaluaciones permiten identificar oportunidades de mejora que podrían derivar, cuando corresponda, en ajustes o actualizaciones que fortalezcan la diversidad de perspectivas y competencias dentro del directorio, complementando así la experiencia y conocimientos ya existentes.





Directorio de Itaú Chile

GRI 2-9 | GRI 2-11

El directorio del Banco está integrado por siete directores²² y un suplente, quienes son elegidos en nuestra Junta de Accionistas. Además, dos de los integrantes son miembros independientes para efectos de lo previsto en el artículo 50 bis de la LSA.

Actualmente, no existen limitaciones en nuestros estatutos ni en la legislación chilena con respecto al máximo de directorios o mandatos en los que un director puede participar.

Se permite la votación acumulativa para la elección de directores. Además, los miembros del directorio pueden designar reemplazos para cubrir las vacantes que se produzcan durante los períodos entre elecciones.

El directorio mantiene cuatro comités: Comité de Riesgo Integral, Comité de Directores, Comité de Auditoría y Comité de Remuneración y Talento. Todos tienen como objetivo fortalecer la autorregulación del Banco y de las entidades bajo su control, mejorando la eficiencia al proporcionar una mayor supervisión y gestión sobre las actividades de la administración. Se encuentran integrados por directores, altos ejecutivos y/o asesores externos que son designados por el directorio al cual informan y responden directamente sobre sus actividades.

Adicionalmente, contamos con 15 comisiones superiores²³, que están integradas por el Gerente General y los gerentes corporativos pertinentes, según los temas tratados en cada comisión.

²² Ninguno de los miembros de nuestro directorio tiene un contrato o acuerdo que le otorgue el derecho a algún beneficio al finalizar su empleo con nosotros.

²³ Para más detalle sobre las comisiones, ver sección Comisiones Superiores.





Integrantes del directorio de Itaú Chile al 31 de diciembre de 2024

NCG 461 3.2.i

Ricardo Villela Marino

Ingeniero y MBA del Sloan School of Management del MIT y tiene un Máster en Administración de Empresas por la MIT Sloan School of Management, Cambridge, Massachusetts, EE.UU. Asumió como director de Itaú Corpbanca el 11 de abril de 2016 y el 27 de julio de 2022 se convirtió en el presidente del directorio. El Sr. Marino se ha desempeñado en el grupo Itaú Unibanco como vicepresidente no ejecutivo del Consejo de Administración del Grupo Itaú Unibanco desde 2020. También fue miembro del Consejo de Administración (2008 a 2020) y presidente del Consejo Estratégico de América Latina del Banco desde 2018. Ha ocupado diversos cargos en el Grupo Itaú Unibanco desde 2002, entre ellos el de Vicepresidente (2010 a 2018). También ha sido miembro suplente del Consejo de Administración de Itaúsa S.A. desde 2011; miembro suplente del Consejo de Administración de Duratex S.A. desde 2009; miembro suplente del Consejo de Administración de Itaotec S.A. (2009 a 2019) y miembro suplente del Consejo de Administración de Elekeiroz S.A. (2009 a 2018).

Gabriel Amado de Moura

Asumió como director y vicepresidente del Directorio de Itaú Chile el 1º de octubre de 2024. Antes de esta fecha, el Sr. Moura fue el Gerente General de Itaú Chile desde 30 de enero de 2020 hasta 30 de septiembre de 2024, tras desempeñarse como gerente de finanzas de Itaú Chile desde el 1 de abril de 2016. El Sr. Moura se unió a Itaú Unibanco en el año 2000 y se convirtió en socio en 2017. Tiene más de 24 años de experiencia en gestión de activos, gestión de riesgos y fusiones y adquisiciones. El Sr. Moura tuvo el cargo de gerente de inversiones de las líneas de negocios de fondos de pensiones, endowments y seguros de Itaú. También fue gerente de riesgos del área de wealth management (gestión de patrimonio) y miembro del directorio de distintas empresas en Brasil y en el extranjero. Antes de unirse al Banco, trabajó en BBVA Asset Management e Itaú Bankers Trust. El Sr. Moura tiene un M.B.A. de la Escuela Wharton de la Universidad de Pensylvania, Estados Unidos.

Diego Fresco Gutiérrez

Licenciado en Contabilidad de la Universidad de la República Oriental del Uruguay en 1994. Es Contador Público Certificado registrado en el Estado de Virginia (Estados Unidos) desde 2002 (registro 27.245) y Contador registrado en el Consejo Regional de Contabilidad del Estado de São Paulo. Asumió como director el 24 de marzo de 2022. Previamente fue director suplente entre el 28 de marzo de 2018 y el 23 de marzo de 2022. El Sr. Fresco es actualmente miembro del Comité de Auditoría de Banco Itaú Chile (NYSE: ITCB) y de Itaú Colombia. Se desempeña como Director y miembro del Comité de Auditoría de StoneCo (NASDAQ: STNE) y como miembro del Comité de Auditoría de Votorantim Cimentos S.A. Anteriormente se desempeñó como socio en PwC - São Paulo (2000 - 2013) en las áreas de mercados de capitales y servicio de asesoría contable y antes de eso, ocupó varios cargos en PwC en Uruguay (1998 - 2000 y 1990 - 1997) y en los Estados Unidos (1997 - 1998).

Matias Granata

Licenciado en Economía por la Universidad de Buenos Aires (UBA), Buenos Aires, Argentina, tiene un posgrado en Economía por la Universidad Torcuato Di Tella (UTDT), Buenos Aires, Argentina, y un Máster en Política Económica Internacional por la Universidad de Warwick, British Chevening Scholarship, Reino Unido. Asumió como director el 27 de enero de 2021. El Sr. Granata es Socio y Oficial del Comité Ejecutivo del Grupo Itaú Unibanco responsable del departamento de riesgos (CRO) desde 2021. Ha ocupado diversos cargos en el Grupo Itaú Unibanco, entre ellos el de Oficial (2014 a 2021), responsable de AML, Riesgo de Crédito, Modelización y Riesgos de Mercado y Liquidez.



Pedro Paulo Giubbina Lorenzini

Licenciado en Administración de Empresas por la Pontificia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo, Brasil. Asumió como director el 24 de marzo de 2022. Es miembro del programa de socios, es miembro del Comité Ejecutivo del Grupo Itaú Unibanco desde 2021. Actualmente es responsable de los departamentos de Tesorería, Mesa de Clientes y Productos y Macroeconomía y de las operaciones del Banco en Sudamérica (Argentina, Paraguay, Uruguay e Itaú Corpbanca), habiendo ocupado el cargo de Director Ejecutivo (2021). Es miembro del Consejo de Administración y del Comité Financiero y de Riesgos de B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão (bienio 2021/2023). El sr. Lorenzini fue responsable de los Mercados, Servicios de Valores y Tesorería (2008 a 2021); Ventas y Estructuración, Gestión de ALM (2004 a 2008); Gestión de Operaciones y Divisas (2000 a 2004); Dirección del Departamento de ALM (1997 a 2000); varios departamentos de Ventas de Productos de Tesorería a Clientes Corporativos (1995 a 1997); Estructuración y Desarrollo de Productos de Tesorería (1993 a 1995); Gerente de Gestión de Productos y Riesgos (1992 a 1993); y responsable de Contraloría y Gestión de Resultados Gerenciales de Productos Corporativos (1991 a 1992) en Citigroup Brasil, y fue Pasante (1989 a 1991) en Citibank Brasil. Fue Presidente del Comité de Tesorería (2010 a 2013) y representante de Citibank en el Consejo de Directores Ejecutivos de la Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN) (2013 a 2021), y Presidente del Comité de Tesorería (2010 a 2012), y Vicepresidente de la Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (ANBIMA) (2010 a 2021).

Pedro Samhan Escandar

Ingeniero Civil Industrial de la Universidad de Chile. Asumió como director el 27 de septiembre de 2016. El Sr. Samhan fue miembro del directorio de Citibank en Panamá y Costa Rica. Antes de eso, fue Gerente Financiero del Banco de Chile entre 2008 y 2014 y fue nombrado director de Banchile Trade Services Limited. Anteriormente, el Sr. Samhan fue el Director de Finanzas de Citigroup Chile durante varios años. Fue miembro del directorio de Cruz Blanca Seguros de Vida entre 1994 y 1997, AFP Habitat entre 1996 y 2006 y Compañía Minera Las Luces entre 1994 y 1996. El Sr. Samhan fue Director Financiero de Citicorp para el Caribe y Centroamérica entre 1990 y 1993 y Gerente de la Banca de Inversión de Citicorp Chile entre 1988 y 1990.

Luis Octavio Bofill Genzsch

Abogado de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Es socio fundador de Bofill Mir Abogados. Ha centrado sus más de 30 años de ejercicio profesional en las áreas de derecho corporativo y comercial, asesorando clientes nacionales e internacionales de diversos rubros e industrias, incluidas organizaciones públicas y privadas. Asimismo, se ha desempeñado en el área académica desde 1991, incluyendo Profesor de Derecho Comercial de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Es miembro de la Nómina de Árbitros del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Santiago, integrante de la Nómina de Expertos para la Composición del Tribunal Arbitral de la Ley de Concesiones y miembro del Colegio de Abogados de Chile A.G. Ha sido director de sociedades anónimas cerradas y abiertas en Chile, en variadas industrias.

Rogério Carvalho Braga

Licenciado en Derecho por la Pontificia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo, Brasil, y tiene un MBA por la Pepperdine University, Malibú, California, EE.UU. Asumió como director suplente el 20 de abril de 2023 y como director el 29 de abril de 2020. El Sr. Braga es miembro del Comité de Auditoría del Grupo Itaú Unibanco desde 2021. Ha ocupado diversos cargos en el Grupo Itaú Unibanco, entre ellos el de Oficial (2020). Se incorporó al Grupo Itaú Unibanco en 1999 y fue elegido Oficial en 2000. Antes de unirse a Itaú Unibanco, el Sr. Braga trabajó durante seis años en AIG (American International Group) en Nueva York y Lisboa, y durante 11 años con el grupo Moreira Sales, a cargo del sector de la industria alimentaria.

En Itaú Chile, ningún miembro del directorio cumple un rol ejecutivo en la Compañía ni filiales y dos son independientes.



Directores

Ricardo Villela Marino

Cargo	Presidente
Calidad de director	Titular
Independiente	No
RUT/Pasaporte	FS021565
Nacionalidad	Brasileño
Profesión u oficio	Ingeniero
Fecha nombramiento o última reelección	20.04.2023
Antigüedad	9 años
Cese del cargo	No aplica

Gabriel Amado de Moura*

Cargo	Vicepresidente
Calidad de director	Titular
Independiente	No
RUT/Pasaporte	25.345.916-6
Nacionalidad	Brasileño
Profesión u oficio	Ingeniero
Fecha nombramiento o última reelección	24.10.2024
Antigüedad	3 meses
Cese del cargo	No aplica

Diego Fresco Gutiérrez

Cargo	Director
Calidad de director	Titular
Independiente	No
RUT/Pasaporte	FJ488444
Nacionalidad	Uruguayo
Profesión u oficio	Contador
Fecha nombramiento o última reelección	20.04.2023
Antigüedad	3 años
Cese del cargo	No aplica

Pedro Samhan Escandar**

Cargo	Director
Calidad de director	Titular
Independiente	Sí
RUT/Pasaporte	6.345.749-3
Nacionalidad	Chileno
Profesión u oficio	Administrador de Empresas
Fecha nombramiento o última reelección	20.04.2023
Antigüedad	8 años
Cese del cargo	31.03.2025

Matias Granata

Cargo	Director
Calidad de director	Titular
Independiente	No
RUT/Pasaporte	YB0693988
Nacionalidad	Italiano/ argentino
Profesión u oficio	Economista
Fecha nombramiento o última reelección	20.04.2023
Antigüedad	4 años
Cese del cargo	No aplica

Pedro Paulo Giubbina Lorenzini

Cargo	Director
Calidad de director	Titular
Independiente	No
RUT/Pasaporte	FP646983
Nacionalidad	Brasileño
Profesión u oficio	Administrador de Empresas
Fecha nombramiento o última reelección	20.04.2023
Antigüedad	3 años
Cese del cargo	No aplica

Luis Octavio Bofill Genzsch

Cargo	Director
Calidad de director	Titular
Independiente	Sí
RUT/Pasaporte	7.003.699-1
Nacionalidad	Chileno
Profesión u oficio	Abogado
Fecha nombramiento o última reelección	20.04.2023
Antigüedad	2 años
Cese del cargo	No aplica

Rogério Carvalho Braga

Cargo	Director Suplente
Calidad de director	Suplente
Independiente	No
RUT/Pasaporte	FU269201
Nacionalidad	Brasileño
Profesión u oficio	Abogado
Fecha nombramiento o última reelección	20.04.2023
Antigüedad	5 años
Cese del cargo	No aplica

* Milton Maluhy presentó su renuncia el 24 de septiembre de 2024 la que se hizo efectiva a contar del 30 de septiembre. En su reemplazo asumió Gabriel Moura a partir del 1 de octubre de 2024. El señor Moura asumió sus funciones hasta la Junta General Ordinaria de Accionistas, en la que se hará su nombramiento definitivo.

** A partir del 1 de abril de 2025 Kevin Cowan Logan se integrará como director independiente, reemplazando en sus funciones a Pedro Samhan, quien hizo efectiva su renuncia a partir del 31 de marzo de 2025. El señor Cowan asumirá sus funciones hasta la Junta General Ordinaria de Accionistas, en la que se hará su nombramiento definitivo.



Paralelamente, en Itaú Colombia, la estructura de gobernanza está conformada por la Junta Directiva, que corresponde al máximo órgano de administración. Sus miembros representan a nuestros accionistas mayoritarios e integrantes independientes. A su vez, el presidente de la Junta Directiva desempeña el cargo de gerente general de Itaú Chile.

La junta cuenta con comités de apoyo, los cuales se encuentran contemplados en el Código de Buen Gobierno y son los siguientes: (i) Comité de Auditoría, (ii) Comité de Remuneración y Talento, (iii) Comité de Gobierno Corporativo, (iv) Comité de Riesgo Integral y (v) Comité de Crédito (CC).

En Itaú Colombia, existen las siguientes comisiones superiores que apoyan a la administración: (i) Comisión Superior Ejecutiva (CE), (ii) Comisión Superior de Crédito (CSC), (iii) Comisión Superior de Riesgo Operacional, (iv) Comisión Superior de Ética y Cumplimiento (CSEC), (v) Comisión Superior de Prevención al Lavado de Activos (CPLAFT), (vi) Comisión Superior de Productos y Suitability (CSPS), (vii) Comisión Superior de Seguridad Digital y Prevención de Fraudes (Ciber), (viii) Comisión Superior de Gestión Financiera y Mercados (ALCO), (ix) Comisión Superior de Gestión de Capital (CSGC), (x) Comisión Superior de Sostenibilidad y Diversidad y (xi) Comisión Superior de Tecnología y Canales.

Integrantes del directorio de Itaú Colombia al 31 de diciembre de 2024

André Gailey		Eduardo Neves		Mauricio Baeza		Julián Acuña	
Cargo	Presidente	Cargo	Director	Cargo	Director	Cargo	Director
Calidad de director	Titular	Calidad de director	Titular	Calidad de director	Titular	Calidad de director	Titular
Independiente	No	Independiente	No	Independiente	No	Independiente	No
RUT/Pasaporte	FV004474	RUT/Pasaporte	FP758753	RUT/Pasaporte	F28584201	RUT/Pasaporte	100426072
Nacionalidad	Brasileño	Nacionalidad	Brasileño	Nacionalidad	Chilena	Nacionalidad	Chilena
Profesión u oficio	Abogado	Profesión u oficio	Ingeniero en Tecnología	Profesión u oficio	Ingeniero Civil	Profesión u oficio	Contador
Fecha nombramiento o última reelección	05.12.2024	Fecha nombramiento o última reelección	02.03.2023	Fecha nombramiento o última reelección	02.03.2023	Fecha nombramiento o última reelección	02.03.2023
Antigüedad	1 mes	Antigüedad	1 año y 10 meses	Antigüedad	1 año y 10 meses	Antigüedad	1 año y 10 meses
Cese del cargo	No aplica	Cese del cargo	No aplica	Cese del cargo	No aplica	Cese del cargo	No aplica
Mónica Aparicio		Sergio Muñoz		Diego Fresco			
Cargo	Director	Cargo	Director	Cargo	Director		
Calidad de director	Titular	Calidad de director	Titular	Calidad de director	Titular		
Independiente	Si	Independiente	Si	Independiente	No		
RUT/Pasaporte	41604626	RUT/Pasaporte	454149	RUT/Pasaporte	D170032		
Nacionalidad	Colombiana	Nacionalidad	Española	Nacionalidad	Uruguaya		
Profesión u oficio	Economista	Profesión u oficio	Abogado	Profesión u oficio	Contador		
Fecha nombramiento o última reelección	13.06.2014	Fecha nombramiento o última reelección	13.06.2024	Fecha nombramiento o última reelección	02.03.2023		
Antigüedad	10 años y 7 meses	Antigüedad	7 meses	Antigüedad	1 año y 10 meses		
Cese del cargo	No aplica	Cese del cargo	No aplica	Cese del cargo	No aplica		

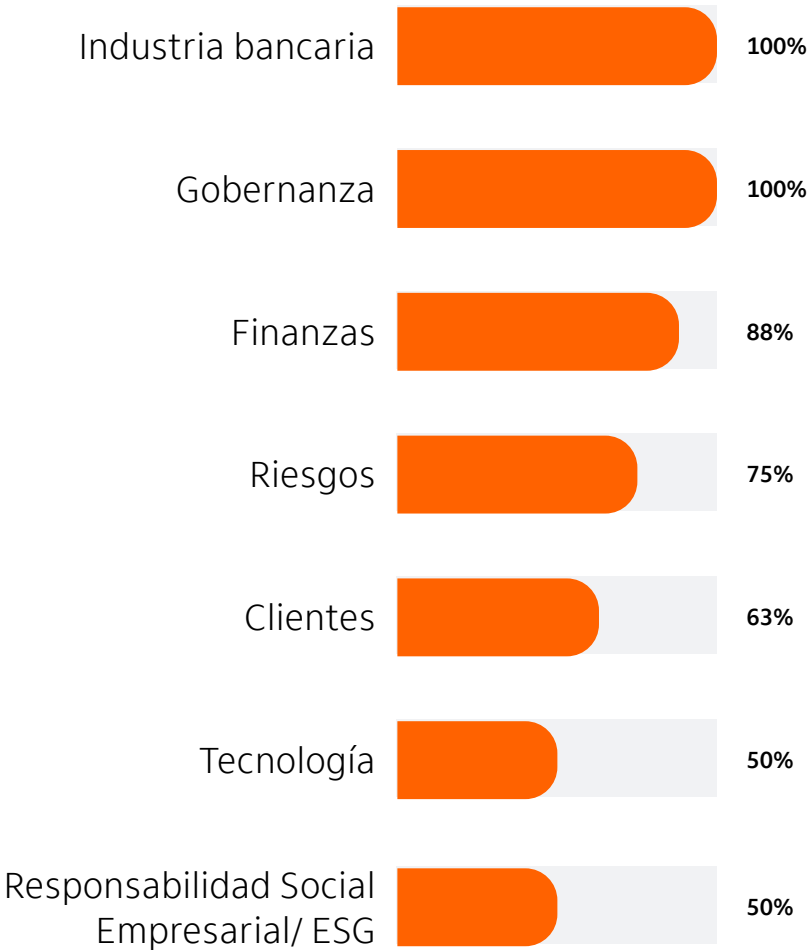
En Itaú Colombia, el directorio está compuesto por siete miembros, todos ellos titulares. De ese total, dos son independientes y ninguno de ellos tiene rol ejecutivo, sin embargo, cuatro tienen rol ejecutivo y uno como Director en Itaú Chile.

Durante el año 2024, Roberto de Brigard y Gabriel Moura se desempeñaron como directores de Itaú Colombia, pero cesaron en su cargo el 21 de abril y el 30 de septiembre de 2025, respectivamente, por lo que no son mencionados en la tabla.



Matriz de conocimiento y habilidades del directorio de Itaú Chile

NCG 461 3.2.iv



Responsabilidad Social Empresarial/ ESG 50%

Asistencia del directorio

NCG 461 3.2.x

Se realizan con una anticipación mínima de tres días. Sin embargo, en casos de urgencia, pueden ser citadas con al menos un día de antelación. En el año 2024, se realizaron 12 sesiones ordinarias y 2 extraordinarias. En Chile, nuestros directores deben cumplir con una asistencia anual mínima, la que está estipulada en el artículo 49 N° 9 de la LGB. Esta disposición indica que cualquier miembro del directorio que, sin permiso de éste, deje de concurrir a las sesiones durante un lapso de tres meses, cesará de su cargo por esa sola circunstancia.

Las sesiones del directorio pueden ser ordinarias o extraordinarias. Las ordinarias se celebran al menos una vez al mes en la fecha, hora y lugar previamente acordados, sin necesidad de citación especial.

La agenda anual de estas sesiones se aprueba por el mismo directorio al inicio del año calendario. Una semana antes de cada sesión ordinaria, se proporciona a los directores toda la información y antecedentes necesarios para garantizar el correcto desarrollo de la reunión.

Las sesiones extraordinarias son convocadas por el presidente del directorio, siempre y cuando considere que están justificadas, excepto si la solicitud la realiza la mayoría absoluta de los directores en ejercicio. En ese caso, las reuniones se llevan a cabo sin dicha determinación previa.

Asistencia directorios ordinarios

Mes	N°	%
Enero	8	100%
Febrero	8	100%
Marzo	8	100%
Abril	7	88%
Mayo	7	88%
Junio	7	88%
Julio	7	88%
Agosto	7	88%
Septiembre	7	88%
Octubre	8	100%
Noviembre	8	100%
Diciembre	7	88%

Asistencia directorios extraordinarios

Mes	N°	%
Julio	6	75%
Julio	5	63%



Composición y diversidad del directorio

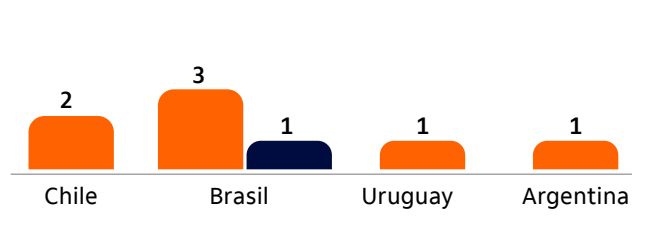
NCG 461 3.2.xiii.a, xiii.b, xiii.c, xiii.d, xiii.e | GRI 405-1.a

Contamos con 7 directores titulares y un director suplente. El 75% de nuestros directores son extranjeros, entre los cuales hay cuatro nacionalidades. De ellos, el 13 % tiene entre 30 y 50 años, y el 87% son mayores de 50 años. El

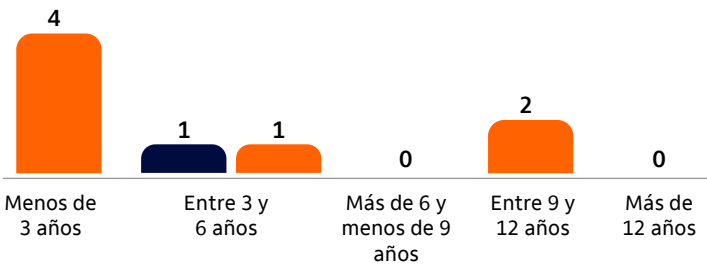
100% son hombres y ninguno presenta una situación de discapacidad. En 2023, se incorporó Ximena Cisternas al Comité de Auditoría.

Variables de diversidad directorio de Itaú Chile

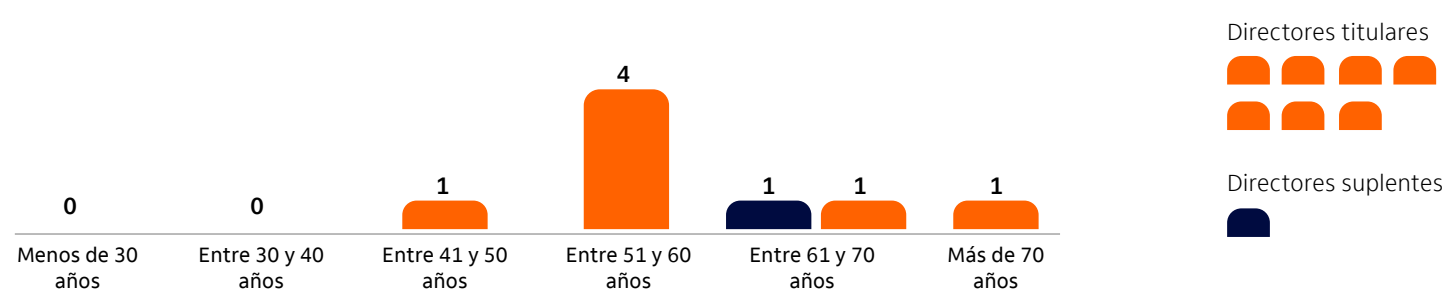
Directores por nacionalidad en la organización 2024



Total de directores por antigüedad en la organización



Total de directores por rango de edad



Remuneración del directorio²⁴

NCG 461 3.2.ii

En el 2024 la Junta acordó mantener la remuneración aprobada en la Junta de Accionistas del año 2023, esa instancia fijó en detalle la remuneración a pagar a los directores durante el 2024 y hasta la celebración de la próxima Junta Ordinaria de Accionistas. El honorario fijado, fue el equivalente a UF 150 mensual para cada director, UF 600 mensuales para el presidente, y UF 450 mensuales para el vicepresidente.

Nombre del miembro del directorio	2023			2024		
	Fija (\$)	Variable (\$)	Total (\$)	Fija (\$)	Variable (\$)	Total (\$)
Diego Fresco Gutiérrez	64.867.769	0	64.867.769	67.625.354	0	67.625.354
Luis Octavio Bofill Genzsch	48.911.865	0	48.911.865	67.625.354	0	67.625.354
Pedro Samhan Escandar	64.867.764	0	64.867.764	67.625.354	0	67.625.354
Ricardo Villela Marino	259.471.062	0	259.471.062	270.501.408	0	270.501.408
Matias Granata	0	0	0	0	0	0
Pedro Giubbina Lorenzini	0	0	0	0	0	0
Rogério Carvalho Braga	0	0	0	0	0	0
Gabriel Amado de Moura	0	0	0	0	0	0
Total	480.781.824	0	480.781.824	473.377.470	0	473.377.470

²⁴ Los directores que tienen la calidad de ejecutivos principales o miembros del Comité de Auditoría de Itaú Unibanco, no perciben dieta por Itaú Chile.



Comités del Directorio

Miembros, rol y funciones

NCG 461 3.3.i, ii, iv, vi, vii

Contamos con cuatro comités directivos constituidos por directores, altos ejecutivos y/o asesores externos cuyos integrantes son designados por el directorio y reportan periódicamente al Directorio.

Comité de directores

Miembros

- Pedro Samhan (Presidente)
- Octavio Bofill (Independiente)
- Diego Fresco

Funciones

El Comité de Directores se rige por las disposiciones aplicables de la Ley 18.046 sobre Sociedades Anónimas. Sus principales funciones permanentes incluyen:

- Dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 50 bis de la LSA.
- Fortalecer la autorregulación del Itaú Chile y entidades en el ámbito de su competencia.
- 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.
- 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.

Ingresos de los miembros

En el año 2024, se estableció una remuneración mensual de UF 100 para cada miembro del comité, y de UF 150 para su presidente. Esta misma remuneración se estableció para el año 2023.

Actividades del año según artículo 50 bis en la Ley N°18.046

Consultar informe anual en sección anexos.

Transacciones de las que trata el Título XVI de la Ley N°18.046

Consultar informe anual en sección anexos.

Periodicidad de reporte al directorio

Mensual.

Periodicidad de reuniones con otras unidades

Trimestralmente se reúnen con la empresa de auditoría externa a cargo de los estados financieros.

Comité de auditoría

Miembros

- Pedro Samhan (Presidente)
- Ximena Cisternas
- Antonio Lima
- Diego Fresco
- Fernando Malta

Funciones

El Comité de Auditoría se rige por sus estatutos, por el Capítulo 1-15 de la Recopilación de Normas de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), por los aspectos aplicables de la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas, la Ley N°18.045 sobre el Mercado de Valores y por la política interna de requisitos mínimos del gobierno del Comité de Auditoría.

Sus principales funciones permanentes incluyen:

- Proponer y aprobar firmas de clasificación de riesgo y auditoría externa.
- Aprobar el Plan y la Política de Auditoría Interna, su presupuesto y recursos.
- Analizar y supervisar los informes de los auditores internos y externos.
- Coordinar auditorías internas y externas, garantizando independencia y recursos adecuados.
- Evaluar anualmente el desempeño del Gerente de Auditoría Interna y de la firma auditora externa.
- Monitorear el cumplimiento de políticas contables y de control interno.
- Analizar riesgos operacionales, financieros y legales.
- Resolver conflictos de interés y fraudes.
- Evaluar la efectividad del Comité y sus áreas de Control Interno y Cumplimiento.
- Informar y realizar autoevaluaciones anuales sobre la gestión y los riesgos de Itaú Chile.

Ingresos de los miembros

En el año 2024, se estableció una remuneración mensual de UF 100 para cada miembro del comité, y de UF 150 para su presidente. Esta misma remuneración se estableció para el año 2023.

Actividades del año según artículo 50 bis en la Ley N°18.046

Consultar informe anual en sección anexos.

Periodicidad de reporte al directorio

Mensual.

Periodicidad de reuniones con otras unidades

Se reúne seis veces en el año con la empresa de auditoría externa, en cuatro de esas sesiones en conjunto con el Comité de Directores para revisar los estados financieros del Banco y sus filiales. Además, se reúne dos veces al año con el Gerente Corporativo de Riesgo, cuatro veces al año con el Gerente de Riesgo Operacional, y una vez al año con el Gerente de Sustentabilidad.



Comité de Riesgo Integral

Miembros

- Matias Granata (Presidente)
- Pedro Lorenzini
- Rogério Braga
- André Gailey
- Mauricio Baeza

Funciones

Se rige por sus estatutos, por las Normas de la Comisión de Mercado Financiero, por la Ley General de Bancos y la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas, en lo que fueren aplicables, y por las demás leyes y reglamentos actualmente vigentes o que se dicten en el futuro sobre la materia. Sus principales funciones son:

- Asesorar al directorio en decisiones sobre apetito de riesgo, alineando capital, liquidez, resultados y reputación con la estrategia de Itaú Chile.
- Supervisar la gestión de riesgos para garantizar sostenibilidad y cumplimiento normativo.
- Revisar y aprobar políticas y estrategias de gestión de capital antes de su aprobación por el directorio.
- Impulsar el fortalecimiento de la cultura de riesgo.

Ingresos de los miembros

En el año 2024, se fijó una remuneración de UF 50 por cada sesión asistida para cada miembro del comité. Esta misma remuneración se estableció para el año 2023.

Actividades del año según artículo 50 bis en la Ley N°18.046

No aplica.

Principales actividades del año

Periodicidad de reporte al directorio

Mensual.

Periodicidad de reuniones con otras unidades

En las sesiones ordinarias participan como invitados las áreas de riesgo, gestión de riesgo y auditoría interna.

Comité de Remuneración y Talento

Miembros

Integrantes 2024:

- Pedro Lorenzini (Presidente)
- Ricardo Marino
- André Gailey
- Sergio Fajerman

A partir del mes de octubre de 2024, y conforme a un acuerdo del directorio, el comité queda conformado por cuatro miembros.

Funciones

El Comité de Remuneración y Talento se rige por las disposiciones de su estatuto, las normas de la Comisión para el Mercado Financiero y demás leyes y reglamentos que se dicten sobre la materia. Las principales funciones del comité son:

- 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.
- Revisar, proponer y aprobar políticas y mecanismos de evaluación, remuneración e incentivos de largo plazo.
- 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.

Ingresos de los miembros

En el año 2024, se fijó una remuneración de UF 50 por cada sesión asistida para cada miembro del comité. Este monto también se fijó para el año 2023.

Actividades del año según artículo 50 bis en la Ley N°18.046

No aplica.

Principales actividades del año

A lo largo del año 2024, desempeñó un rol activo como asesor y consultor del directorio, brindando conocimiento en diversas áreas vinculadas a la gestión de personas y la administración de los recursos humanos de nuestra Compañía.

Periodicidad de reporte al directorio

Anual.



Participación de los directores en comités

Director	Comité de Directores	Comité de Auditoría	Comité de Riesgo Integral	Comité de remuneración y talento
Ricardo Villela				
Pedro Samhan				
Matias Granata				
Diego Fresco				
Pedro Lorenzini				
Octavio Bofill				
Rogério Braga				
Gabriel Moura				

Remuneración del directorio por su participación en comités

NCG 461 3.3.iii

La Junta de Accionistas del Banco del año 2024 acordó mantener la remuneración aprobada en la Junta del año 2023 para los Comités. Se propuso como presupuesto anual de gastos para el Comité de Directores una suma equivalente de UF 5.400, y como remuneraciones para los miembros del Comité de Directores, la suma mensual de UF 100 por cada

miembro y de UF 150 para el presidente. Se consideró fijar las siguientes dietas para los directores y asesores externos que participen en los siguientes Comités:

- ➔ Comité de Auditoría: UF 100 mensuales para cada miembro y de UF 150 para su presidente.
- ➔ Otros Comités: UF 50 por asistencia a sesiones del respectivo Comité

Comités	Miembros	2023 (\$)	2024 (\$)
Comité de Directores	Diego Fresco	32.607.911	45.083.568
	Fernando Concha	14.221.121	0
	Gustavo Arriagada	21.331.682	0
	Octavio Bofill	32.607.911	45.083.568
	Pedro Samhan	59.549.131	67.625.353
Comité de Auditoría	Antonio Lima	43.245.177	45.083.568
	Diego Fresco	43.245.177	45.083.568
	Gustavo Arriagada	14.221.121	0
	Fernando Malta	0	0
	Juan Echeverria	14.221.121	0
	Pedro Samhan	64.867.764	67.625.353
	Ximena Cisternas	32.607.911	45.083.568
Comité de Riesgo Integral	Matias Granata	0	0
	Pedro Lorenzini	0	0
	Rogerio Braga	0	0
	André Gailey	0	0
	Gabriel Moura	0	0
	Mauricio Baeza	0	0
Comité de Remuneraciones y Talento	Ricardo Marino	1.775.484	1.836.652
	Sergio Fajerman	0	0
	André Gailey	0	0
	Pedro Lorenzini	0	0



Capacitación del directorio

NCG 461 3.2.v

En Itaú Chile realizamos un proceso de inducción para los nuevos directores, orientado a proporcionarles toda la información necesaria para el correcto desempeño de sus funciones. En ella se incluye la entrega de antecedentes específicos sobre las principales normativas aplicables, los estatutos de nuestro Banco, así como capacitaciones pertinentes para la revisión de políticas internas.

Como parte del proceso, los asistentes participan en entrevistas con los ejecutivos, quienes les presentan la estructura organizacional de Itaú Chile y explican sus principales responsabilidades. Esto contribuye a entregar, desde el inicio de sus gestiones, una visión integral sobre el funcionamiento y operaciones del Banco.

Plan visitas a terreno

NCG 461 3.2.viii

Durante el 2024, el director Diego Fresco, miembro del Comité de Directores y de Auditoría, junto con el Gerente Corporativo de Auditoría Interna, realizaron visitas a las filiales del Banco en Colombia.

El nuevo Gerente General, André Gailey, acompañado por los directores Pedro Lorenzini y Matias Granata, visitó sucursales de Itaú en Chile y Colombia, así como también la oficina de representación en Nueva York y las oficinas de Itaú en Panamá, filial de Itaú Colombia.

El objetivo de estas visitas fue evaluar el desempeño de las sucursales y oficinas, verificar el cumplimiento de los estándares operativos y fortalecer los procesos de gestión interna. Además, se buscó asegurar el alineamiento con los valores corporativos y los objetivos estratégicos del grupo. Anualmente, uno o más directores viajan a las sucursales y dependencias de las filiales del Banco en Colombia para reunirse con altos ejecutivos y evaluar la operación local.

Proceso de selección del directorio

GRI 2-10

La elección y nombramiento de los integrantes del directorio, incluyendo al director independiente, se lleva a cabo por la Junta Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, conforme al procedimiento establecido en la LSA y demás normativas aplicables.

Por su parte, el presidente y vicepresidente del directorio son electos por la mayoría de los miembros asistentes con derecho a voto, en la primera reunión realizada después de la Junta Ordinaria de Accionistas.

Para la designación y selección de los miembros, se toma en consideración la experiencia y competencias de los candidatos, así como el cumplimiento de distintos criterios que permitan promover la diversidad del máximo órgano de gobierno. Estos criterios incluyen el género, el país de origen, la edad, las opiniones de los distintos grupos de interés. Esto siempre y cuando existan candidatos debidamente calificados para el cargo.

Los aspectos que empleamos en Itaú Chile para designar y seleccionar a los miembros son los siguientes:

Opiniones de grupos de interés

La Junta de Accionistas, que representa uno de los principales grupos de interés del Banco, designa y selecciona a los candidatos para el directorio con el objetivo de maximizar el valor y la sostenibilidad de las decisiones estratégicas.

Diversidad

Promovemos las directrices de la Política de Diversidad e Inclusión en todas nuestras entidades y procesos de toma de decisiones, asegurando que el directorio refleje diversidad de conocimientos, experiencias y perspectivas. Esto contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos y al fortalecimiento de la gobernanza corporativa.

Competencias pertinentes para los impactos de la Compañía

Desarrollamos una matriz de conocimientos del directorio para identificar y evaluar las capacidades de cada miembro.



Reducción de barreras a la diversidad

NCG 461 3.1.vi | 3.2.ix.b

En Itaú Chile, sabemos que la diversidad es una fuente de fortaleza y una ventaja comparativa, que potencia la competitividad. Para detectar y reducir las barreras organizacionales, sociales o culturales que podrían estar inhibiendo la diversidad en Itaú Chile, hemos implementado acciones concretas. Una de las principales es nuestra Política de Diversidad e Inclusión.

Esta política integra capacidades, visiones y características heterogéneas, enriqueciendo la gestión de nuestras unidades de negocio. Al promover equipos más empáticos y creativos, buscamos fortalecer el servicio hacia el cliente, mejorar el ambiente laboral y generar un impacto positivo en la sociedad.

En este contexto, contamos además con la Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad, que establece los criterios y planes relacionados con los aspectos ASG, impulsando la integración de estos temas en el negocio y la cultura organizacional.

Por su parte, desde la Gerencia de Sustentabilidad, las acciones de diversidad e inclusión se enfocan principalmente en tres pilares: equidad de género, diversidad LGBT+ e inclusión de personas en situación de discapacidad. Los que han sido priorizados en función de las necesidades e inquietudes de nuestros colaboradores.

Finalmente, la Gerencia de Sustentabilidad y la Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad, junto con las demás gerencias de nuestro Banco, promueven que todos los colaboradores tengan las mismas oportunidades y se fomente un ambiente que permita el desarrollo pleno de sus capacidades y talentos.

Supervisión del directorio

NCG 461 3.2.vi

En Itaú Chile, buscamos la transparencia, la responsabilidad y la excelencia como valores de nuestra gestión. Con el fin de que estos principios se mantengan en todas nuestras operaciones, hemos establecido una serie de prácticas y estructuras de gobernanza que involucran a diferentes comités y unidades dentro del Banco.

A continuación, presentamos un resumen de cómo funcionan estas entidades y su interacción con el directorio para garantizar una supervisión efectiva y una toma de decisiones informada:

- ➔ Nuestro directorio se reúne con la Gerencia Corporativa de Auditoría Interna para revisar el estado anual de auditoría del año en curso y aprobar el plan del año siguiente, al menos una vez al año y esta unidad es supervisada por el Comité de Auditoría. El Directorio realiza un seguimiento al plan de auditoría y es el encargado de aprobar la planificación del próximo año de la Gerencia de Auditoría Interna.
- ➔ El Comité de Auditoría revisa mensualmente el proceso de gestión de auditoría, con la participación de las áreas responsables de riesgos internos y el auditor externo, quien colabora en la aprobación de los estados financieros al menos cuatro veces al año. El Presidente del Comité informa de los temas tratados en sus sesiones al Directorio de forma mensual.
- ➔ La Gerencia Corporativa de Riesgo asiste mensualmente al directorio para presentar un informe detallado sobre riesgos de crédito, riesgo operacional, ciberseguridad, fraude, compliance y prevención de lavado de activos.

- ➔ El Comité de Riesgo Integral, integrado por algunos miembros del directorio, se reúne y reporta mensualmente con el directorio sobre sus reuniones en las cuales se analizan los riesgos y se definen las políticas generales, asegurando su alineamiento con la estrategia del Banco.
- ➔ La Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad supervisa los asuntos medioambientales y sociales, reuniéndose trimestralmente y de forma extraordinaria cuando es necesario. Esta Comisión también supervisa y establecer los focos prioritarios de sustentabilidad de Itaú Chile, abordando temas como equidad de género, diversidad e inclusión laboral. La Gerencia de Personas, Sustentabilidad y Marketing informa al directorio sobre estos temas.
- ➔ El Gerente General y otros gerentes corporativos participan en las sesiones del directorio.
- ➔ Adicionalmente, y de acuerdo con la planificación anual del Directorio, los gerentes corporativos de negocios y el gerente general de Itaú Colombia, asisten al menos una vez al año al Directorio para presentar las principales materias y resultados de su área.
- ➔ El Comité de Auditoría y el Comité de Directores realizan al menos cuatro sesiones al año con el auditor externo para analizar los balances anuales e intermedios, reforzando la transparencia y la integridad en la gestión financiera de la Compañía. Lo que es reportado al Directorio a través de los respectivos presidentes de los Comités. También se evalúa anualmente el desempeño de la empresa de auditoría externa.



Sistema de información del Directorio

NCG 461 3.2.xii.a, xii.b, xii.c, xii.d

Nuestro directorio dispone de una plataforma que proporciona acceso remoto, seguro y permanente a toda la información relevante, incluyendo las actas de las sesiones y los antecedentes relacionados. El acceso está limitado exclusivamente a personas autorizadas y cuenta con mecanismos avanzados de verificación de identidad, garantizando la máxima protección de la información confidencial y seguridad de los datos.

Todas las actas y documentos anexos a cada sesión se registran y almacenan de forma permanente en esta plataforma, sin un plazo definido para su eliminación. Una semana antes de cada sesión, se entrega y facilita a los directores toda la información necesaria para asegurar el adecuado desarrollo de la reunión.

Las actas de cada sesión se ponen a disposición de los miembros, dentro de los diez días hábiles bancarios. Además, una copia del acta de la respectiva sesión es enviada a la CMF dentro de los diez días hábiles bancarios siguientes a la celebración de la sesión.

Si bien no contamos con un sistema específico para denuncias dirigidas a los directores, estas son gestionadas e informadas directamente a la persona responsable de cada área u órgano competente.

Contratación de asesores

NCG 461 3.2.iii, 3.3.v

Contamos con una Política de Compras Corporativas, la cual establece las directrices y responsabilidades para la contratación de servicios y adquisición de bienes por

parte de Itaú Chile y sus filiales. El objetivo es potenciar una administración eficiente y transparente, maximizar la eficacia y monitorear la ejecución de los procesos. Al mismo tiempo, define las responsabilidades y actividades que requieren autorización, incluyendo aquellas que solo pueden externalizarse con aprobación del directorio.

Además, la política vela por la adherencia a las normativas de la CMF y especifica la externalización del servicio de auditoría externa, conforme a la Política de Contratación de Servicios de Auditoría Externa.

Durante el año 2024, a nivel del directorio y sus comités solo el Comité de Auditoría contrató asesoría externa, generando gastos asociados a servicios de auditoría externa:

Identidad de los contratados	PricewaterhouseCoopers Consultores Auditores SpA (PwC)
Monto pagado	\$460.425.392
Tipo de servicio Contratado	Servicio de Auditoría Externa

Por otro lado, tenemos un Procedimiento para la Gestión de Proveedores Críticos y Relevantes, que define las pautas para la administración, supervisión, control y evaluación de los proveedores que ofrecen servicios esenciales o importantes. Este procedimiento contempla criterios específicos y determina las actividades que solo pueden ser externalizadas con la autorización previa del Comité de Riesgo Operacional.

Los procesos de contratación en cualquier comité están diseñados para seguir lineamientos rigurosos y garantizar el apego a nuestros estándares establecidos. En este sentido, cualquier comité que necesite contratar servicios debe seguir estrictamente los lineamientos y procedimientos establecidos.

Plan de sucesión y contingencia

NCG 461 3.2.xi, 3.6.x

La Política de Gobierno Corporativo establece las directrices para asegurar que la Compañía cuente con profesionales disponibles para promoción o contratación, cuya experiencia y habilidades profesionales contribuyan a su buen desempeño y preservación de su valor.

La alta administración del Banco se compone por el Gerente General, quien reporta directamente al directorio del Banco, y está integrado por todos aquellos ejecutivos que le reportan en forma directa y que tienen el cargo de Gerente Corporativo, denominándose este grupo también como “Comisión Superior Ejecutiva”. En reconocimiento al rol estratégico que desempeña la alta dirección, nuestra Política de Gobierno Corporativo establece que tanto el directorio como el Gerente General deben identificar y preparar a los potenciales sucesores para garantizar la continuidad del negocio. Este enfoque proactivo asegura que, en caso de ser necesario cubrir un cargo del equipo de la alta administración, se cuente con líderes formados y listos para asumir el desafío.





Independientemente de quién sea la persona elegida como sucesor, al momento de cubrir un puesto, es fundamental que cumpla con los requisitos establecidos en la Política de Gobierno Corporativo. Para ello, se somete a un proceso de evaluación y consulta definido para estos roles. El procedimiento vela porque los líderes seleccionados representen los valores y cultura de Itaú Chile.

La alta administración es esencial para alcanzar los objetivos estratégicos del Banco. Por ello, es muy importante que el proceso de sucesión sea realizado de manera cuidadosa, procurando que los líderes elegidos puedan inspirar y guiar a todo el equipo para enfrentar los desafíos. Además, deben reflejar la identidad de nuestro Banco, generando confianza, aportando valor a los clientes y fortaleciendo la sostenibilidad a largo plazo.

Prevención de conflictos de interés en el directorio

GRI 2-15

El directorio implementa procesos claros y estrictos que se enmarcan en las disposiciones legales vigentes, incluyendo la LSA, la LGB 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 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 N°18.046, 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.

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.

Comisiones superiores

En Itaú actualmente contamos con 15 Comisiones Superiores, creadas por el Directorio del Banco y que en general, tiene por responsabilidad el dar cumplimiento a una o más políticas aprobadas por el Directorio en sus respectivos ámbitos de responsabilidad. Todas ellas están integradas por el gerente general y los gerentes corporativos – reportes directos del gerente general – que resulten atingentes a los temas tratados.



Comisión Superior Ejecutiva

Integrantes	Descripción
→ Gerente general. → Gerentes corporativos.	Constituye la instancia máxima de la administración gerencial del Banco, cuya composición es definida por el directorio. Ejerce sus funciones respecto del Banco, sus filiales locales, sucursales en el exterior y oficina de representación en Perú.

Comisión Superior de Crédito

Integrantes	Descripción
→ Gerente general. → Gerente corporativo de riesgos. → Gerente corporativo banca mayorista.	Resuelve 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.

Comisión Superior de Crédito Mayorista

Integrantes	Descripción
→ Gerente general. → Gerente corporativo de riesgo. → Gerente corporativo de banca mayorista. → Gerente Corporativo de Finanzas.	Monitorea la evolución de las carteras mayoristas del Banco en cuanto a su relación riesgo-retorno, el ajuste al apetito de riesgo aprobado por el directorio y el estado de avance de la materialización de las estrategias o instrucciones de corto y largo plazo que haya definido. La Comisión Superior de Crédito Mayorista ejerce sus funciones respecto del Banco y sus filiales.

Comisión Superior de Crédito Minorista

Integrantes	Descripción
→ Gerente general. → Gerente corporativo de riesgos. → Gerente corporativo banca minorista. → Gerente de Finanzas.	Monitorea la evolución de la cartera minorista del Banco en cuanto a su relación riesgo retorno, el ajuste al apetito de riesgo definido por el directorio y el estado de avance de la materialización de las estrategias o instrucciones de corto y largo plazo que esta Comisión haya definido. Además, analiza el comportamiento de la cartera, la morosidad y costos de créditos. Para ello, debe considerar en su análisis a la competencia, a los movimientos de sus actores más relevantes y a los principales riesgos que puedan afectar la gestión de las carteras, así como también a los proyectos que tengan impacto sobre la materia. La Comisión Superior de Crédito Minorista ejercerá sus funciones respecto del Banco y sus filiales.

Comisión Superior de Ética y Cumplimiento

Integrantes	Descripción
→ Gerente general. → Gerentes corporativos. → Oficial de cumplimiento.	Esta Comisión tiene como finalidad 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 en todas sus oficinas, las que en todo momento se ha de guiar por los principios y valores corporativos. La Comisión promueve y requiere información de las unidades internacionales, a través de la Gerencia de Compliance & AML, sobre las materias acá contenidas con el objeto de alinear los estándares éticos y normativos entre las entidades de Itaú Chile.

Comisión Superior de Gestión de Capital

Integrantes	Descripción
→ Gerente General. → Gerente Corporativo de Finanzas. → Gerente Corporativo de la Banca Minorista. → Gerente Corporativo de la Banca Mayorista. → Gerente Corporativo de Tesorería. → Gerente Corporativo de Riesgo. → Gerente Corporativo Legal.	Asiste 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 revisa la efectividad de las políticas y límites de riesgo y capital, así como la adherencia a las políticas y procedimientos de riesgo y capital.

Comisión Superior de Gestión Financiera y Mercados (ALCO)

Integrantes	Descripción
→ Gerente general → Gerente corporativo de finanzas. → Gerente corporativo de riesgo. → Gerente corporativo de tesorería. → Gerente de Riesgo Financiero.	Da cumplimiento a las directrices financieras establecidas por el directorio. En este sentido, debe 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.

Comisión Superior de Prevención al Lavado de Dinero

Integrantes	Descripción
→ Gerente general. → Gerente corporativo de riesgos. → Gerente corporativo legal. → Gerente corporativo banca mayorista. → Gerente corporativo banca minorista. → Oficial de cumplimiento.	Planifica y coordina las actividades de cumplimiento de las políticas y procedimientos de prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo, toma conocimiento de la labor desarrollada por el Oficial de Cumplimiento, en conformidad a la normativa vigente aplicable, así como también adopta los acuerdos tendientes a obtener mejoras a las medidas de prevención y control que éste proponga.



Comisión Superior de Riesgo Operacional

Integrantes	Descripción
→ Gerente general. → Gerentes corporativos.	Identifica, entiende y evalúa los riesgos de los procesos y negocios del Banco. Define los lineamientos para la gestión del riesgo operacional del Banco y evalúa los resultados de los sistemas de auditoría y Compliance, de acuerdo con la normativa vigente de la Comisión para el Mercado Financiero La comisión define el marco de gestión del riesgo operacional y la estructura y políticas para la identificación, medición, evaluación y monitoreo del riesgo y continuidad operacional. Además de revisar el seguimiento y adecuación de compromisos regulatorios y normativas emergentes.

Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad

Integrantes	Descripción
→ Gerente general. → Gerentes corporativos.	Su objetivo es ser un órgano, asesor, consultivo, supervisor y encargado de definir focos estratégicos en materias relativas a diversos aspectos vinculados con la gestión de la sustentabilidad y la diversidad e inclusión del Banco.

Comisión Superior de Productos y Suitability

Integrantes	Descripción
→ Gerente general. → Gerentes corporativos.	Responsable de la 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 riesgo, así como también considerando las leyes y regulaciones aplicables, junto con las mejores prácticas del mercado. Además, se encarga de aprobar las normativas y/o políticas particulares de Suitability aplicables a productos y servicios financieros.

Comisión Superior de Seguridad Digital y Prevención de Fraude

Integrantes	Descripción
→ Gerente General. → Gerente Corporativo de la Banca Minorista. → Gerente Corporativo de la Banca Mayorista. → Gerente Corporativo de Riesgo. → Gerente Corporativo de Tecnología. → Gerente Corporativo Legal.	Responsables de la 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 de Itaú Chile.

Comisión Superior de Tecnología

Integrantes	Descripción
→ Gerente General. → Gerente Corporativo de Finanzas. → Gerente Corporativo de la Banca Minorista. → Gerente Corporativo de la Banca Mayorista. → Gerente Corporativo de Riesgo. → Gerente Corporativo de Tesorería. → Gerente Corporativo Digital. → Gerente de Tecnología. → Gerente Corporativo Legal.	Es responsable de definir el Plan Estratégico de la gerencia de tecnología, asegurando su alineamiento con el Plan Estratégico del Banco, así como de seguir y controlar el cumplimiento de este. Se encarga de resolver y analizar los principales temas de Tecnología, como seguridad tecnológica, desarrollo de aplicaciones, cambios en tecnología, gestión de premisas, entre otros.

Comisión Superior para la Evaluación de Escenarios Macroeconómicos

Integrantes	Descripción
→ Gerente general. → Gerente corporativo de finanzas. → Gerente corporativo de riesgo. → Gerente corporativo de tesorería.	Desarrolla la evaluación de los escenarios macroeconómicos que impactan al Banco junto con la aprobación y divulgación de los escenarios y proyecciones. Esta Comisión define ciertos escenarios base, en relación con determinadas variables macroeconómicas, consideradas de relevancia para el Banco (las “Variables Macroeconómicas Relevantes”). Los resultados generados, son utilizados como insumo para la gestión de negocios y de riesgo por parte del Banco.

Comisión Superior de Divulgación de Información

Integrantes	Descripción
→ Gerente general. → Gerente corporativo de finanzas. → Gerente corporativo de riesgo. → Gerente corporativo de tesorería. → Gerente corporativo legal.	Responsable de aprobar en forma previa a su entrega y divulgación al mercado o al regulador que sea aplicable, información pública, entre otras materias, reportes de Pilar 3, Memoria anual Integrado, estados financieros trimestrales y anuales consolidados, de manera de asegurar que la información divulgada a reguladores, inversionistas y el mercado sea siempre consistente, íntegra y coherente.



Principales ejecutivos

NCG 461 3.4.i

Nuestros ejecutivos principales, están liderados por nuestro Gerente General, André Gailey, y ocho reportes directores, con los cargos de Gerentes Corporativos quienes integran la Comisión Superior Ejecutiva. La Gerencia Corporativa de Auditoría Interna reporta directamente al Directorio del Banco.

André Gailey

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.

Sebastián Romero

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.

Julián Acuña

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.

Daniel Brasil

Ingeniero de la Universidad de São Paulo. El Sr. Brasil cuenta con más de 17 años de experiencia en la industria bancaria latinoamericana en el área de Tesorería. Inició su carrera en Citibank Brasil como trader banking, luego ingresó a Itaú Unibanco donde por 9 años, también trabajó como trader banking, estuvo al frente de las funciones de transfer price, hedge de inversiones en el exterior y trader de mercado Latam, además, de participar en la fusión de Itaú Unibanco. Los últimos 6 años de su carrera los ha desarrollado en **Itaú Chile** como Gerente de Banking y como responsable de ALM. Participó también del proceso de fusión de Itaú con Corpbanca. En enero de 2023 asumió como gerente corporativo de Tesorería en **Itaú Chile**.

Jorge Novis

Ingeniero Civil de la Universidade Federal da Bahia, M.B.A. de Harvard Business School y Master of Science en Finanzas de la Fundação Getulio Vargas. Trabajó en Itaú Unibanco durante aproximadamente cuatro años, liderando varios programas de transformación empresarial. Previamente se desempeñó como consultor de gestión entre 2002 y 2014, trabajando en América Latina, Estados Unidos, Europa y Asia. El señor Novis se incorporó a Itaú Corpbanca en mayo de 2017 a cargo de Planificación Estratégica y luego Calidad. En abril de 2018 asumió como gerente corporativo de Operaciones y entre abril de 2018 y febrero de 2021 se desempeñó como Director Corporativo de Operaciones. En marzo de 2021 se convirtió en gerente corporativo de Desarrollo de Negocios Digitales, liderando la transformación digital de Itaú en Chile.



Mauricio Baeza

Ingeniero Civil de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Tiene 33 años de experiencia en la banca y ha ocupado diversos cargos ejecutivos en las gerencias de riesgo de bancos locales. Durante 5 años y hasta abril de 2016 se desempeñó como gerente de Riesgos Corporativos del Banco de Chile, 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.

Eduardo Neves

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.

Cristián Toro

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.

Marcela Jiménez

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 y a partir de marzo de 2022 también es responsable de Sustentabilidad. 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).

Rodrigo Couto

Ingeniero comercial de la Universidad Federal de Rio Grande do Sul y MBA de The Wharton School, Universidad de Pennsylvania, Estados Unidos. El señor Couto ingresó a Itaú Unibanco en 2008 donde trabajó tanto en riesgo como en finanzas, en particular a cargo de la administración de capital durante los últimos 10 años y como director financiero de las divisiones mayorista y minorista. Anteriormente, fue consultor en McKinsey & Company, especializado en finanzas corporativas y gestión de riesgos, así como supervisor bancario en el Banco Central de Brasil. Asumió como gerente corporativo de finanzas el 1 de septiembre de 2020. En septiembre de 2024 presentó su renuncia y en su reemplazo fue nombrado Emiliano Muratore quien asumió como nuevo gerente corporativo de finanzas el 13 de marzo de 2025.

Emerson Bastian

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.



André Gailey

Cargo	Gerente General
RUT/Pasaporte	FV004474
Nacionalidad	Brasileño
Profesión	Abogado
Fecha de inicio en el cargo	01.10.2024

Julián Acuña

Cargo	Gerente Corporativo Banca Minorista
RUT/Pasaporte	10.042.607-2
Nacionalidad	Chileno
Profesión	Contador Auditor
Fecha de inicio en el cargo	05.09.2016

Mauricio Baeza

Cargo	Gerente Corporativo de Riesgo
RUT/Pasaporte	7.819.195-3
Nacionalidad	Chileno
Profesión	Ingeniero Civil
Fecha de inicio en el cargo	01.09.2016

Cristián Toro

Cargo	Gerente Corporativo Legal
RUT/Pasaporte	10.983.218-9
Nacionalidad	Chileno
Profesión	Abogado
Fecha de inicio en el cargo	01.06.2016

Rodrigo Couto*

Cargo	Gerente Corporativo de Finanzas
RUT/Pasaporte	27.366.257-k
Nacionalidad	Brasileño
Profesión	Ingeniero Comercial, MBA.
Fecha de inicio en el cargo	01.09.2020

Sebastián Romero

Cargo	Gerente Corporativo Banca Mayorista e Inversiones
RUT/Pasaporte	10.297.756-4
Nacionalidad	Chileno
Profesión	Ingeniero Comercial
Fecha de inicio en el cargo	20.09.2021

Daniel Brasil

Cargo	Gerente Corporativo Tesorería
RUT/Pasaporte	24.507.283-k
Nacionalidad	Brasileño
Profesión	Ingeniero
Fecha de inicio en el cargo	01.01.2023

Eduardo Neves

Cargo	Gerente Corporativo de Tecnología
RUT/Pasaporte	27.686.671.0
Nacionalidad	Brasileño
Profesión	Ingeniero en Tecnología
Fecha de inicio en el cargo	02.04.2021

Marcela Jiménez

Cargo	Gerente Corporativo de Personas, Sustentabilidad y Marketing
RUT/Pasaporte	9.678.480-5
Nacionalidad	Chileno
Profesión	Psicóloga
Fecha de inicio en el cargo	01.04.2016

Jorge Novis

Cargo	Gerente Corporativo de Inversiones, Planificación y Marketing
RUT/Pasaporte	25.845.606-8
Nacionalidad	Brasileño
Profesión	Ingeniero civil, MBA, Magíster en Finanzas
Fecha de inicio en el cargo	04.03.2021

Emerson Bastian**

Cargo	Gerente Corporativo de Auditoría
RUT/Pasaporte	14.397.219-4
Nacionalidad	Chileno
Profesión	Contador Auditor e Ingeniero en Información y Control de Gestión
Fecha de inicio en el cargo	17.04.2017

* Rodrigo Couto presentó su renuncia en septiembre de 2024 y en su reemplazo fue designado Emiliano Muratore quien asumió en el cargo el 13 de marzo de 2025.

** Emerson Bastian reporta al comité de auditoría.



Remuneración de ejecutivos principales

Políticas de remuneración y compensación de la alta administración

NCG 461 3.6.xi, 3.6.xii | GRI 2-19

Según lo dispuesto en la Política de Gobierno Corporativo, el directorio es el órgano encargado de revisar los sistemas de remuneraciones y planes de compensación de los gerentes, ejecutivos principales y trabajadores de Itaú Chile y sus filiales. En ese sentido, trabaja en forma colaborativa con el Comité de Remuneraciones y Talento, el cual se dedica a revisar, proponer y aprobar políticas y mecanismos de evaluación, remuneración e incentivos de largo plazo.

Gracias a esta sinergia, el directorio puede actuar siguiendo las recomendaciones del referido comité en cuanto a compensaciones y metas a alcanzar, tomando en cuenta también los resultados de la evaluación del CEO y otros altos ejecutivos. El comité se reúne de manera ordinaria una vez al año para realizar las revisiones necesarias y puede convocar sesiones extraordinarias cuando lo decida su presidente, la mayoría de sus miembros o el presidente del directorio.

El directorio y el Comité de Directores, basándose en la información proporcionada por el Comité de Remuneraciones y Talento, llevan a cabo la revisión de la estructura de remuneraciones del Gerente General y demás ejecutivos principales.

Actualmente, la revisión de estructuras salariales, políticas de compensación e indemnización del Gerente General y demás ejecutivos principales son abordadas por el

Directorio y sus comités atinentes, sin considerar la contratación de asesorías de terceros²⁵.

Esta práctica responde a nuestros principios de delegación y especialización, los cuales buscan asegurar que las decisiones en estas áreas sean tomadas por quienes tienen un conocimiento profundo de las necesidades, el contexto de mercado y las mejores prácticas en compensaciones. El directorio, respaldado por comités como el Comité de Remuneraciones y Talento, es el encargado de diseñar y supervisar dichas políticas, asegurando su el alineamiento con los objetivos estratégicos, la competitividad en el mercado y el marco regulatorio vigente.

En Itaú Chile, priorizamos la protección de información sensible que podría comprometer nuestra competitividad en el mercado. Por ende, realizamos el envío de las estructuras salariales del Gerente General y demás ejecutivos principales directamente a la CMF conforme a las disposiciones normativas aplicables. Esta decisión se fundamenta en que la data es gestionada y supervisada internamente por nuestro directorio y los comités especializados, cumpliendo con los principios de confidencialidad, seguridad y dirección estratégica. Priorizamos la protección de información sensible que podría comprometer nuestra competitividad en el mercado.

El directorio y los comités especializados, al revisar las compensaciones del directorio y altos ejecutivos, consideran elementos estratégicos. Si bien no contamos una política formalmente definida, estas revisiones incluyen indicadores clave como el avance en sostenibilidad, la gestión de impactos ambientales y sociales y la generación de valor para nuestros grupos de interés.

Este enfoque asegura que las compensaciones estén en línea con las prioridades definidas, incentivando decisiones que fortalezcan el compromiso de Itaú Chile con el desarrollo sostenible y nuestra posición en el mercado.

Remuneración a principales ejecutivos (en millones de pesos)

NCG 461 3.4.ii, iii

2022	2023	2024
35.908	39.740	40.737

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 de división y área del Banco y sus filiales. Más detalles en la nota 43 de los Estados Financieros Consolidados 2024. 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.

²⁵ Las estructuras salariales tampoco se someten a aprobación de los accionistas.



Relaciones gubernamentales, instituciones y participación política

GRI 415-1

Forma parte de nuestro compromiso de crear asociaciones con el objetivo de promover el desarrollo sostenible y ético de la sociedad, dentro de los límites de la legislación local y de acuerdo con nuestras directrices corporativas.

Para estos efectos, nuestra Normativa Interna de Donaciones establece estrictos lineamientos para asegurar el cumplimiento normativo atinente. La Gerencia de Planificación Tributaria es responsable de fijar los límites y controles tributarios de las donaciones entregadas.

En Itaú Chile contamos con una Normativa Interna de Donaciones donde establecemos estrictos lineamientos para el cumplimiento de la normativa legal. La Gerencia de Planificación Tributaria es responsable de fijar los límites y controles tributarios de las donaciones entregadas. Nuestro Código de Ética y Conducta señala que “es inaceptable condicionar eventuales aportes (patrocinios, donaciones y otros) a la obtención de beneficios indebidos tanto para nosotros como para terceros, en función de los efectos perjudiciales sobre los intereses públicos y nuestra reputación”. Las contribuciones a partidos o a candidatos políticos se encuentran prohibidas, por lo que en 2024 no se registraron donaciones de esta índole.

Alineamiento climático de nuestra participación en asociaciones

CSA 1.6.3

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, Itaú Chile se compromete 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 y ejecutivas. 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 sostenibilidad, 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», como organismo público-privado liderado por el Ministerio de Hacienda en Chile, para promover objetivos medioambientales y desarrollar instrumentos financieros contra el climático.
- ➔ Adherirse 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 ESG 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.

Por su parte, 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. Además, Itaú Fiduciaria Colombia se adhirió a la iniciativa PRI (Principios para la Inversión Responsable) en 2022, reconociendo que los temas ASG son relevantes en su rol fiduciario.

En este sentido, la participación en asociaciones gremiales tanto para Chile como para Colombia ha demostrado la consistencia con nuestros objetivos ambientales internos, además de ser una oportunidad para promover activamente normas internacionales relativas a estas materias. Nuestro Banco ha buscado promover políticas públicas y alianzas con el gobierno para desarrollar directrices comunes en torno a los objetivos del Acuerdo de París.

Nuestra matriz Itaú Unibanco forma parte del Net Zero Banking Alliance (NZBA), así como apoya y divulga la gestión climática de todo el grupo Itaú en Brasil y el exterior en línea con las directrices de Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ) y Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). La participación de grupo Itaú hace extensiva a las filiales su compromiso de ser Net Zero al 2050 y por ello, en **Itaú Chile**, trabajamos colaborativamente en perseguir la ambición climática de Itaú Unibanco, así como también nos sumamos a las metas por sector económico que nuestro controlador define para sus unidades internacionales. Más Información en [Informe climático de Itaú Unibanco](#).





3.4. Ética e integridad

Código de ética y conducta

NCG 461 3.6.vii

En Itaú Chile la ética es innegociable y por esta razón los principios de integridad y ética están presentes en todas nuestras relaciones y decisiones. Creemos que el verdadero éxito de una empresa radica en liderar de manera íntegra y responsable. La ética es un valor fundamental en nuestra cultura organizacional.

Nuestro [Código de Ética y Conducta](#) reafirma nuestra creencia de que las organizaciones duraderas no aceptan ganancias a cualquier costo. Nos esforzamos por convertir cada servicio en una oportunidad para generar valor.

Este código fue elaborado para orientar a todos los colaboradores, proveedores y a la sociedad sobre cómo debemos actuar de acuerdo con nuestros valores. El cual debe ser consultado, independiente de la función, el área o el país en el que operamos.

Se divide en cuatro pilares estratégicos: “**Nuestra identidad corporativa**”, “**Nuestras Relaciones**”, “**Nuestra ética y actitud profesional**” y “**Cómo gestionamos los conflictos de interés**”. Además, es educativo, disciplinario y refuerza la importancia de la ética en todo lo que hacemos y en las relaciones que forjamos. Esto nos ayuda a abrir horizontes y generar confianza en nuestras decisiones y acciones.

El compromiso con los valores que promovemos es fundamental para seguir construyendo una sociedad más fuerte, duradera y que sea motivo de orgullo para

la Compañía. Los principales documentos que regulan el comportamiento ético en Itaú son:

- 1 Código de ética y conducta.
- 2 Código de conducta en los mercados de valores.
- 3 Política Corporativa de Prevención a la Corrupción.
- 4 Procedimiento (EDD) debida diligencia reforzada para clientes (EDD).
- 5 Manual de Política de Prevención del lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho.
- 6 Política general de gestión de personas políticamente expuestas.
- 7 Manual de manejo de información de interés para el mercado.
- 8 Política de gobierno corporativo.
- 9 Política de regalos e invitaciones para nuestros colaboradores.
- 10 Política de prevención a la corrupción.

Modelo de prevención de delitos

NCG 461 3.6.xiii, 8.5.i (numeral modificado conforme a NCG 519)

Nuestro Modelo de Prevención de Delitos se rige por la Ley N°20.393. Adicionalmente, contamos con una normativa interna definimos 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.

En Itaú Colombia, estamos igualmente comprometidos con la prevención y detección de actividades ilícitas y nos acogemos a todas las normativas aplicables.

En Colombia, hemos implementado un robusto Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT). Este sistema 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.

Estos procedimientos garantizan que nuestras operaciones sean transparentes y seguras, protegiendo la integridad del sistema financiero y cumpliendo con las regulaciones locales e internacionales.



Sanciones e incumplimientos

NCG 461 8.5.ii | SASB FN-CB-510a.1 | GRI 2-27, 205-3

Durante el 2024, en Itaú Chile y en Itaú Colombia no tuvimos incidentes de corrupción ni formulación de cargos por casos de responsabilidad penal. En el periodo de este reporte, en el Banco no hubo pérdidas monetarias como resultado de procedimientos judiciales. Sin embargo, en cuanto a los casos de incumplimiento significativo de la legislación y normativas, tuvimos 2 casos que derivaron en multas, versus un caso en 2023.

Los montos de las multas cursadas por la CMF con relación a errores en el proceso de información contenida en reportes normativos, ascendió a UF 636,16 y UF 1.000 respectivamente, lo que se traduce en \$61.422.777.

Estos incumplimientos significativos, fueron 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.

Políticas

CSA 1.5.3, 1.5.4

En Itaú Chile disponemos de una Política de Cumplimiento y Lavado de Activos, que mantiene los procedimientos abiertos a consultas del público. Lo anterior, de cara a contribuir en el establecimiento y la aplicación efectiva de una cultura empresarial contraria al blanqueo de capitales y a la financiación del terrorismo. Esta política está disponible públicamente y se encuentra en nuestra [página web](#). La política 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.
- ➔ **Financiación 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.

Complementariamente, aplicamos una política de anticorrupción y soborno a todo el grupo, la cual está disponible públicamente en nuestra [página web](#). A continuación, se detallan los aspectos incluidos en esta política:

- ➔ Sobornos en todas sus formas, incluidos aquellos relacionados con cualquier parte de los pagos de contratos o prácticas blandas en dólares.

- ➔ Contribuciones políticas directas o indirectas.
- ➔ Contribuciones benéficas y patrocinio.





Detección, gestión y prevención de delitos

NCG 461 3.1.iii

Tenemos políticas y prácticas claras para detectar y gestionar conflictos de interés, mantener la libre competencia y prevenir la corrupción, el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.

La Comisión Superior de Ética y Cumplimiento es la encargada de identificar y resolver los eventuales conflictos e incumplimientos éticos. Nuestra Gerencia de AML & Compliance controla y comunica a nuestros colaboradores y otros grupos de interés los lineamientos de nuestros valores y las actualizaciones de nuestro Código de Ética y Conducta.

En cuanto a los **conflictos de interés**, todos los colaboradores deben actuar para que sus intereses particulares o los de sus familiares no prevalezcan sobre los de nuestra Compañía o clientes. Ante cualquier indicio o duda, deben comunicarlo a su Gestor y a la Gerencia de AML & Compliance, que son independientes en la evaluación, confidencialidad y orientación del caso. Los conflictos de interés pueden presentarse de diversas formas, como vínculos familiares, relaciones con proveedores, participación en asociaciones beneficiadas por Itaú Chile, entre otros.

Además, tenemos un canal de denuncias interno y anónimo, que permite reportar infracciones, conflictos de interés o cualquier actividad susceptible de transgresión de nuestros valores como Compañía.

Para mantener la **libre competencia**, adoptamos criterios objetivos, transparentes, íntegros e imparciales para la selección y contratación de los proveedores, prestadores de servicios y socios comerciales, valorando la ética en sus relaciones y evitando cualquier tipo de favoritismo. La competencia leal es fundamental para que nuestros clientes y usuarios puedan ejercer su libertad de elección.

En cuanto a la **prevención de la corrupción**, el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, cumplimos con las leyes, normas y reglamentos vigentes en los países donde operamos. Trabajamos con rigor, claridad y oportunidad en las respuestas e informes a los organismos reguladores. También mantenemos políticas y prácticas para prevenir y combatir todas las formas de corrupción, incluyendo soborno, tráfico de influencias, favorecimiento indebido, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, fraude y otros actos ilícitos.

Fomentamos que nuestros colaboradores protejan los equipos electrónicos y datos contra actos maliciosos intencionales cometidos por personas dentro o fuera de la empresa. La utilización adecuada de la información y el conocimiento es crucial para generar resultados positivos y proteger la reputación de nuestra Compañía.

Canales de denuncias

NCG 461 3.6.ix | SASB FN-CB-510a.2 | GRI 2-26

El directorio y la alta administración reconocen la importancia que tiene el rol de los colaboradores en mantener altos estándares de conducta en la Compañía. Para fomentarlo, hemos creado canales de comunicación para que cualquier colaborador pueda denunciar irregularidades, fraudes, ilícitos, corrupción, infracciones o situaciones cuestionables, garantizando confidencialidad, transparencia, facilidad de acceso y anonimato.

La Normativa Interna de Actuación y Gestión de Denuncias establece las reglas y principios para la investigación y gestión de denuncias. Excluye situaciones de acoso sexual,

laboral y violencia en el trabajo, las que son tratadas según la Ley N°21.643 (“Ley Karin”) y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad. Las denuncias por concepto de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo tiene un canal particular en la intranet del Banco.

Nuestro canal de denuncias permite a colaboradores, proveedores y cualquier persona con vínculo contractual, así como a externos, comunicar riesgos o denuncias de irregularidades, fraudes, ilícitos, corrupción y violaciones a las políticas de Itaú Chile. Los canales que hemos definido para enviar esta información son:



Canal de Denuncia Anónimo, ubicado en nuestra intranet: al denunciar anónimamente se debe proporcionar una descripción completa del hecho denunciado, especificando lugar (área o sucursal), responsables, fecha de los hechos denunciados, junto con cualquier otro antecedente que se considere relevante y que contribuya a respaldar la información que se entrega.



Canal de denuncias en nuestra página de internet, con el fin de recabar denuncias externas e internas.



Correo electrónico para colaboradores: denuncias@itau.cl



Correo electrónico para proveedores: denuncias.proveedores@itau.cl



Atención personal o remota ante Compliance, o ante el Oficial de Cumplimiento / Encargado de Prevención del Delito.



Adicionalmente, las denuncias relativas a “Ley Karin” pueden realizarse de manera escrita o verbal, y si son verbales, deben dirigirse al Gerente de Relaciones Laborales, Gerente Consultores, o los People Business Partner correspondientes.

El Canal de Denuncias para temas de contabilidad, controles contables internos o auditoría es denuncia.auditoria@itau.cl. Este canal es aplicable a Itaú y todas las filiales en Chile y unidades internacionales (Colombia, Estados Unidos, Panamá y Perú) y es atendido por el

Comité de Auditoría. Independientemente del medio utilizado, todas las denuncias son informadas a las instancias de gobierno interno correspondientes.

Tanto en Itaú Chile como en Itaú Colombia, las premisas de la gestión de denuncias incluyen mantener el secreto de la investigación, garantizar el anonimato, llevar a cabo investigaciones de manera imparcial e independiente, desestimar denuncias sin fundamento y aplicar sanciones para denuncias de mala fe y represalias.

El canal de Denuncia Anónimo de Itaú Colombia está ubicado en la intranet de Itaú (www.itau.co), además de los siguientes medios:

- ➔ Correo electrónico para externos, clientes y proveedores: eticayconducta@itau.co
- ➔ Comité de Auditoría a través del correo electrónico: denuncias.comiteauditoria@itau.co
- ➔ Línea de Compromiso – Buzón 18341

Denuncias y/o Infracciones

CSA 1.5.6 | IT10

Durante el 2024 recibimos 83 denuncias, donde 55 tuvieron medidas correctivas, 26 investigaciones con resultado sin sanción, 1 fue desestimada y 1 se encuentra en investigación.

Las medidas adoptadas fueron:

- ➔ 23 feedback de jefatura
- ➔ 8 amonestaciones (verbal y/o escrita)
- ➔ 12 desvinculaciones
- ➔ 12 reestructuraciones y cambios de funciones.

Las infracciones²⁶ del código de ética y conducta del 2024, se desglosan de la siguiente manera:

Área de Reporte	Número de infracciones en 2024
Corrupción o soborno	0
Discriminación o acoso	25
Datos de privacidad del cliente	3
Conflictos de intereses	20
Blanqueo de capitales o uso de información privilegiada	0
Otros	7

Mientras que en Itaú Colombia recibimos 123 denuncias, de las cuales fueron desestimadas 96, se llamó la atención a 2 personas, se suspendió el contrato a 7 y 18 finalizaron en desvinculación.

²⁶ Se define como infracción, todas las denuncias que tuvieron una medida correctiva, tales como feedback, amonestación, desvinculación y reestructuración o cambio de función.

Funcionamiento del canal:

- Recepción y Registro de Denuncias:** El equipo de Compliance revisa los antecedentes iniciales de todas las denuncias para establecer los requisitos mínimos y determinar la gerencia que investigará.
- Inicio de investigación:** la Mesa Evaluadora o la Mesa Evaluadora Especial evalúa cada denuncia y determina los responsables de llevar adelante la investigación y el nivel de criticidad. Estos responsables pueden ser: Compliance, Gerencia de Ciberseguridad y Fraudes, Gerencia Legal Judicial o Gerencia Corporativa de Personas, Sustentabilidad y Marketing.
- Generación y resguardo de la documentación de la Investigación:** la documentación de la investigación se guarda en nuestras instalaciones y/o sistemas. Toda investigación se realiza conforme al Protocolo de Investigación que forma parte de esta Normativa Interna.
- Seguimiento e Informe de la Investigación:** se realizan reuniones semanales con Prevención de Fraudes, Legal, Gestión de Personas & Sustentabilidad y Compliance para revisar el avance y próximos pasos, informando a la Mesa Evaluadora o la Mesa Evaluadora Especial.
- Medidas disciplinarias y otras medidas accesorias:** si se comprueba que un colaborador infringió las políticas y procedimientos, se toman las medidas disciplinarias correspondientes.



Resguardos de la libre competencia

NCG 461 8.4.i, ii (numeral modificado conforme a NCG 519)

La competencia es fundamental para que los clientes y consumidores puedan ejercer su derecho a la libre elección. Por ello, permanecemos atentos a identificar y evitar tres tipos de prácticas que aplican en todos los países en que operamos.

- ➔ Competencia desleal, que es la obtención de una ventaja competitiva mediante el uso de medios no éticos o ilegales, tales como declaraciones falsas sobre competidores, no respetar la propiedad intelectual de terceros, entre otros.

- ➔ La formación de carteles que someten al mercado a la reducción de competencia, perjudicando directamente a la sociedad en general.
- ➔ Prácticas comerciales unilaterales que perjudiquen la dinámica competitiva de los mercados, en particular, en los que tengamos una participación relevante.

Para garantizar una competencia justa y ética, es importante que todos los colaboradores comprendan y adopten comportamientos que promuevan la integridad

y el respeto en el mercado. A continuación, se presentan ejemplos de conductas esperadas e inaceptables que nos ayudarán a mantener estos estándares y que se encuentran descritas en nuestro Código de Ética y Conducta.

Conductas esperadas:

- ➔ Actuar de acuerdo con los principios de la libre competencia, respetar la reputación y las opiniones de nuestros competidores y la propiedad intelectual de los demás.
- ➔ Participar en asociaciones empresariales con espíritu de cooperación, dirigidas exclusivamente a mejorar los sectores de la economía en los que operamos.

Conductas inaceptables:

- ➔ Promover y practicar cualquier acto de espionaje económico, u obtener planes y acciones de competidores por medios dudosos o ilegales.
- ➔ Hacer comentarios que puedan afectar la imagen o contribuir a la difusión de rumores sobre nuestros competidores.
- ➔ Facilitar a nuestros competidores información estratégica para nuestro negocio tales como planes, ventajas competitivas, política de precios, términos de contratos, costos, encuestas de mercado, resultados contables y de gestión, desarrollo de nuevos productos, servicios y tecnologías, entre otros.

Nuestro canal de denuncias está disponible para todos los colaboradores y personas externas, permitiendo reportar conductas que inhiban la libre competencia o fomenten la competencia desleal y la formación de carteles.

Además, en Chile nuestras prácticas de libre competencia son supervisadas por autoridades chilenas, como la Fiscalía Nacional Económica y el Tribunal de Libre Competencia, por este motivo contamos con procedimientos internos para cumplir con los requerimientos regulatorios.

Durante el 2024, Itaú Colombia adoptó procedimientos para resguardar la libre competencia, definiendo lineamientos específicos para mitigar y controlar los riesgos de competencia desleal, formación de carteles y prácticas unilaterales. Estos lineamientos buscan generar una cultura competitiva, asegurar el cumplimiento de la legislación colombiana y la normativa interna de Itaú, además de evitar incumplimientos al régimen de protección de la competencia. El documento incluye deberes y lineamientos para los colaboradores en su interacción con la competencia, así como las responsabilidades de la alta dirección, la administración, los colaboradores y el área de ética y conducta.

Tanto en Itaú Chile como en Itaú Colombia no se registraron sanciones por concepto de libre competencia durante el año 2024.





3.5. Gestión de riesgos

NCG 461 3.6.i (modificado conforme a NCG 519)

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.

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

Gestión del riesgo sistémico

SASB FN-CB-550a.1 | CSA 1.4.4

Nuestro Banco se considera de importancia sistémica a nivel país (D-SIB o Domestic systemically important banks) y está sujeto a un requisito de capital por este motivo. No obstante, de acuerdo con la metodología de evaluación del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea, no se considera

como una entidad de Importancia Sistémica Mundial (G-SIB) y, en consecuencia, no tiene una puntuación G-SIB.

Respecto del contexto regulatorio, el marco de Basilea 3 está implementado en Chile casi en su totalidad, con excepción de la transición de los descuentos de capital asociados al Pilar 1 de la norma. No obstante, el Pilar 2 (proceso de revisión supervisora) y Pilar 3 (disciplina de mercado y transparencia) ya están completamente implementados.

En ese contexto, y producto del proceso de revisión del regulador que forma parte de Pilar 2 de la norma, éste puede requerir cargos adicionales de capital a los Bancos. Como resultado del último ejercicio, 9 de los 17 bancos del país tienen un requisito de capital adicional, donde Itaú no posee un cargo de capital por este concepto.

Modelo de gestión de riesgos

NCG 461 3.6.vi

Contamos con un sistema de gestión de riesgos que opera con un enfoque preventivo y considera el alcance de cada impacto. Para ello, abarcamos 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 el cambio climático. Nuestro modelo de gestión **se compone de tres líneas de defensa:**

1° 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

2° 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

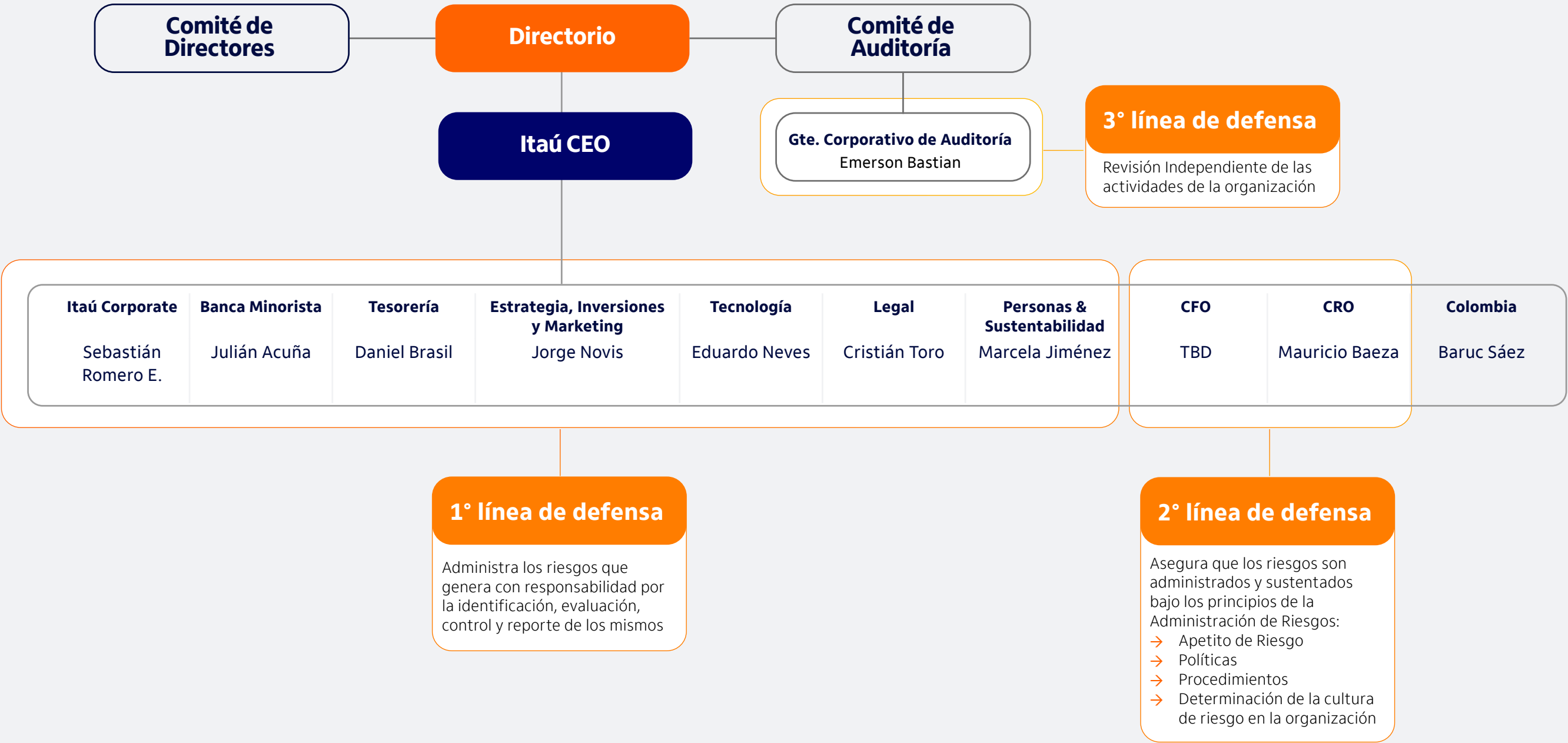
Control de Riesgo financiero

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

3° 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





Enfoque de riesgo

CSA 1.4.2

Apoyados en nuestra cultura de riesgo, actuamos con estrictas normas éticas y de cumplimiento normativo, buscando resultados elevados y crecientes, con baja volatilidad, materializado en relaciones duraderas con los clientes, una correcta tarificación del riesgo, una captación de fondeo competitivo y una adecuada utilización del capital.

En ese contexto, se define el Marco de Apetito por Riesgo, para gestionar eficazmente el equilibrio entre riesgo y rentabilidad. El apetito considera una estructura de límites y alertas, que se materializa a través de las siguientes dimensiones: reputacional (incluye AML), capitalización, liquidez, composición de resultados (riesgo de crédito y de mercado), riesgo operacional, y, finalmente, ciberseguridad y fraude.

Estructura de gestión de riesgos

NCG 3.6.iii (modificado conforme a NCG 519)

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. Sus principales responsabilidades son:

- ➔ Aprobar las directrices para la toma de riesgos, precisando la naturaleza y el nivel de riesgos aceptable para la organización.
- ➔ Liderar el establecimiento de una fuerte cultura de gestión de riesgos, asegurándose de que exista en toda la organización.
- ➔ Comprender y definir los riesgos a los que está expuesto el Banco.
- ➔ 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.

Contamos con políticas de administración de riesgo que permiten identificar y analizar los riesgos, así como establecer límites y procesos de control adecuados dentro del apetito por riesgo. Las políticas y estructuras de la administración de riesgo se actualizan periódicamente para adaptarse a los cambios en las actividades de la institución.





Gobernanza de riesgos

NCG 461 3.6.v | CSA 1.4.1

Comité de Riesgo Integral

Asiste al directorio en la definición del apetito de riesgo, asegurando que la exposición a riesgos financieros y no financieros esté alineada con la estrategia corporativa. Además, es responsable de evaluar la efectividad de las políticas de gestión de riesgos, monitorear su aplicación e impulsar el desarrollo de una cultura de riesgos transversal en la organización. Sus principales funciones se describen en sección relativa a participación del directorio.

Gerencia Corporativa de Riesgo

El Banco cuenta con una Gerencia Corporativa de Riesgo, que reporta directamente al Gerente General, y vela por generar una estrategia que permita a las áreas de negocios cumplir con sus objetivos en un ambiente de control adecuado y alineado con el apetito de riesgo definido, a través de una gestión integral del proceso. Sus funciones principales son las siguientes:

- ➔ Gestionar y controlar el riesgo de crédito del Banco, participando activamente en todas las etapas del ciclo de crédito para todos los segmentos de negocios, desde la admisión hasta cobranza y normalización.

- ➔ Establecer las políticas y procedimientos de riesgo de crédito de nuestro Banco.
- ➔ Definir y desarrollar metodologías de riesgo de crédito y de provisiones consistentes con las normas y lineamientos establecidos por la Alta Dirección del Banco y por los reguladores externos.
- ➔ Definir y desarrollar los procesos de análisis, control y seguimiento de la gestión de riesgo de crédito.
- ➔ Gestionar y administrar el riesgo operacional, con un papel fundamental en el control de riesgos en los procesos operacionales para asegurar la continuidad de negocios, el control de seguridad de la información,

así como el seguimiento preventivo e identificación y control de fraudes.

- ➔ Coordinar y administrar los riesgos de ciberseguridad, a través de políticas y procedimientos para asegurar una gestión activa del riesgo cibernético.
- ➔ Definir y desarrollar metodologías e iniciativas para el análisis, control y seguimiento del riesgo de lavado de dinero. Esto a través de la revisión de riesgos relacionados a las leyes asociadas a la prevención de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho y conflictos de interés.

- ➔ Gestionar y controlar el riesgo de cumplimiento, a través de la definición de políticas, procedimiento, metodologías e iniciativas para asegurar el alineamiento y cumplimiento con las exigencias legales de los mercados donde operamos.

La asignación de roles y responsabilidades para las funciones de control, monitoreo, medición y gestión del riesgo integral del Banco se organiza de la siguiente manera en **Chile**:





Para el caso de riesgo de mercado y liquidez, las unidades encargadas de su gestión y administración son la Gerencia de Riesgo Financiero (que depende de la Gerencia Corporativa de Finanzas), en conjunto con la Gerencia Corporativa de Tesorería.

En el caso de AML & Compliance, el ambiente de control interno de riesgos está determinado por el conjunto de políticas y procedimientos que rigen a la organización y que conforman la base interna que sustenta el Risk Assessment de los delitos de LA/FT (lavado de activos y financiamiento del terrorismo), proporcionando los lineamientos fundamentales para la estructura y funcionamiento del enfoque basado en riesgo de Itaú Chile. En este sentido, los lineamientos generales deben efectuarse en conformidad con los principios, normas y procesos establecidos en los siguientes documentos base:

- ➔ Política de Prevención del Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo (Política AML).
- ➔ Política General de Gestión para Persona Expuesta Políticamente (Política PEP).
- ➔ Código de Ética y Conducta.
- ➔ Política Anticorrupción.
- ➔ Normativa Interna Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas (modelo de prevención del delito o MPD).
- ➔ Normativa Interna de Crédito.
- ➔ Clasificación de Riesgos de PLD/CFT (prevención del lavado de activos y combate al financiamiento del terrorismo) Global de Itaú Unibanco Holding S.A. (PR-1369).

El resultado de las mediciones del nivel de Riesgo Residual LA/FT, se mantiene controlado con un nivel aceptable de tolerancia. Lo anterior debido a la adherencia a la normativa local y el cumplimiento con los requerimientos regulatorios internacionales y de la matriz Itaú Unibanco Holding S.A.

Mantenemos una gobernanza robusta para controlar los riesgos de acuerdo con el apetito definido por el

directorio, basado en el modelo de tres líneas de defensa, y acompañado de una estructura de comités, comisiones superiores y acciones que promueven una cultura de riesgo en toda la organización.

A continuación, presentamos la asignación de roles y responsabilidades para las distintas funciones como organización de control, monitoreo, medición y gestión de riesgo en **Colombia**:





Cultura de gestión de riesgos

Para nuestro Banco, gestionar y establecer una cultura de riesgo es crucial para reforzar nuestros valores y actitudes. En este sentido, 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.

3.6. Cultura de riesgos

Capacitaciones

NCG 461 3.6.viii

En Itaú Chile, reconocemos la importancia de sensibilizar sobre riesgos e identificar la manera más eficaz de mitigarlos. Para ello, contamos con un programa de formación que consiste en capacitaciones permanentes para nuestros colaboradores respecto de las políticas, procedimientos, controles y códigos implementados para la gestión de riesgos.

Durante el año 2024, desarrollamos un total de 3.933 horas de capacitación a través de diversas modalidades, tales como entrenamientos técnicos y de metodología, cápsulas de conocimiento, charlas estratégicas, cursos corporativos, entre otros.

De esta manera, construimos procesos normativos para todos nuestros itubers, en las siguientes materias:

- ➔ **Riesgo Operacional:** da a conocer las herramientas de transparencia financiera de acuerdo con Ley SOX, Riesgo Operacional Bancario y Estrategias de Continuidad Operacional de acuerdo con los protocolos del Banco.
- ➔ **Ciberseguridad:** detalla los fundamentos principales de la concientización sobre ciberseguridad con el fin de cumplir con la política respectiva. Su finalidad es Concientizar a los colaboradores sobre aspectos de Seguridad de la Información y Ciberseguridad

relevantes para el Banco y en la industria, reforzando la protección de la información del Banco y sus clientes y la forma de actuar ante riesgos y amenazas.

- ➔ **Teletrabajo:** Ley 21.220 del 01 de abril de 2020 que Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.
- ➔ **Obligación de Informar:** decreto Supremo N°40, del Ministerio del Trabajo, que contiene el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, establece que los empleadores tienen la obligación de informar oportunamente lo riesgos, medidas preventivas, métodos de trabajo correctos.
- ➔ **AML:** ley referente al lavado de capitales, regulaciones diseñadas para prevenir y detectar este tipo de actividades ilegales.
- ➔ **Compliance:** Ley 20.393, sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, Políticas de Anticorrupción, Riesgo Reputacional, Conflicto de Interés.
- ➔ **Cultura de riesgo.**
- ➔ **Riesgo socioambiental y finanzas sustentables.**
- ➔ **Educación financiera.**
- ➔ **Otros.**



Factores de riesgo

NCG 461 3.6.ii, 3.6.iv (Modificado conforme a NCG 519)

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.

Riesgos financieros

Riesgo de crédito: se trata de la posibilidad de pérdida económica, derivada del incumplimiento de las obligaciones asumidas por las contrapartes de un contrato crediticio.

Riesgo de mercado en el libro de negociación: se refiere al riesgo actual o futuro para las utilidades o nuestro capital, debido a fluctuaciones adversas en los factores

Por otro lado, el Banco tiene definido un programa de formación para el personal de la unidad de riesgo, el cual permite avanzar en capacitaciones específicas en modelos, manejo de herramientas y temas SARAS y AWS.

En esta línea, la Gerencia de Crédito Minorista, capacita anualmente a la mesa de Crédito en políticas y procesos con el fin de mitigar el riesgo de fraude. También se realizan acompañamientos por parte de la Gerencia de Prevención de Fraude para fortalecer el conocimiento en documentación y soporte de ingresos para independientes. Además, se realizan acompañamientos de Banca Mayorista para la capacitación de otros documentos soporte de ingresos para clientes con SAS (estados financieros, composición accionaria, declaración de renta de empresas).

Sumado a esto, tenemos procesos y estrategias de gestión de riesgos para promover una cultura efectiva en este ámbito, enfocándonos en los siguientes aspectos:

- Descripción de la exposición al riesgo específica de la empresa (considerando la probabilidad y la magnitud) de al menos dos riesgos identificados.
- Descripción de las acciones mitigadoras para al menos dos riesgos identificados.
- Descripción de los procesos o marcos para determinar el apetito de los riesgos identificados.

Adicionalmente, con el propósito de prever una cultura efectiva en toda la organización, realizamos revisiones a la exposición al riesgo de nuestra Compañía al menos dos veces al año y en paralelo hemos llevado a cabo auditorías internas y externas de nuestros procesos de gestión en los últimos dos años.

Nuestra Compañía tiene una cultura de riesgos, comprendiendo que estos son inherentes al negocio, por lo que se manejan y se debaten constantemente en todos los niveles de la organización de forma transparente. Para esto, en nuestra estrategia consideramos una serie de iniciativas:

- Educación periódica en gestión de riesgos para todos los directores no ejecutivos.
- Capacitación enfocada en toda la organización sobre los principios de gestión de riesgos.
- Incorporación de criterios de riesgo en el desarrollo de productos y servicios.



de mercado que afecten las posiciones en el libro de negociación, llámense tasas de interés, tipo de cambio u otros relacionados.

Riesgo de mercado del libro de banca: Se refiere al riesgo actual o futuro para las utilidades o el capital del Banco, debido a fluctuaciones adversas en los factores que afecten las posiciones en el libro de banca.

Riesgo de liquidez: hace referencia a la posibilidad de que no podamos cumplir oportunamente con sus obligaciones de pago, o bien cumplirlas mediante un costo excesivo.

Riesgos no financieros

Riesgo operacional: indica la posibilidad de ocurrencia de pérdidas resultantes de la falla, deficiencia o inadecuación de procesos internos, personas y sistemas, o de eventos externos. Esta definición incluye el riesgo legal asociado a la inadecuación o deficiencia en contratos firmados por Itaú, así como a las sanciones por razón de incumplimiento de disposiciones legales y a las indemnizaciones por daños a terceros derivados de las actividades desarrolladas por la institución. Dentro del riesgo operacional se considera el riesgo de fraude.

Riesgo de ciberseguridad: se refiere a la posibilidad de que ocurra un evento que afecte la seguridad digital del Banco, vulnerando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos; impactando los intereses del Banco y/o sus clientes.

Riesgo de AML & Compliance: corresponde a la actividad a la que la organización se encuentra expuesta al incurrir en algún incumplimiento legal, normativo, reglamentario o cualquier otra directriz que imparten los distintos

cuerpos normativos de supervisión prescritos, tanto por la legislación local como la internacional. Esto incluye el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, el cual se refiere al riesgo de que la organización sea utilizada como medios para ocultar y/o disimular la naturaleza, origen, ubicación, propiedad o control de dinero y/o bienes obtenidos ilegalmente, dándole una apariencia de actividades lícitas. Esto trae consecuencias sociales, económicas, reputacionales, daño a la integridad del sistema financiero y pérdida de prestigio.

Riesgo estratégico: es el impacto actual o futuro en los ingresos y el capital que puede surgir de las decisiones adversas del negocio, la aplicación indebida de decisiones o la falta de capacidad de respuesta a los cambios de la industria.

Riesgo de cambio climático: consiste en la posibilidad de que los factores asociados al cambio del clima, producido directa o indirectamente por los humanos, puedan impactar de forma relevante en los distintos tipos de riesgos a los cuales está expuesto el Banco, ya sea por los cambios físicos (creciente severidad o frecuencia de clima extremo o eventos climáticos) o de transición (relacionados con el tránsito hacia una economía de bajas emisiones de carbono).

Riesgo de modelamiento: principalmente implica el riesgo de consecuencias adversas, derivadas del diseño, desarrollo, implementación y/o uso de los modelos utilizados para la gestión de riesgos. Puede tener su origen en una especificación inapropiada, estimaciones de parámetros incorrectas, hipótesis y/o suposiciones defectuosas, errores de cálculo, datos inexactos, inapropiados o incompletos, entre otros.

Riesgos emergentes

NCG 461 3.6.iv (Modificado conforme a NCG 519) | 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 los riesgos 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 que eventualmente afectaría 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.



3.7. Ciberseguridad y protección de datos

Seguridad de datos

Gobernanza

CSA 1.8.1

Nuestro directorio cuenta con un sólido conocimiento en la gestión de riesgos, teniendo en cuenta las particularidades de la industria financiera y bancaria. La gerencia corporativa de riesgo a través de la Gerencia de Ciberseguridad y Fraude tiene la responsabilidad de proporcionar definiciones claras en materia de Ciberseguridad y Fraude, así como de identificar y valorar los riesgos en estas materias. Además, tiene el deber de verificar que se cumplan las leyes, regulaciones y marco normativo establecido; realizar simulaciones de ataques informáticos para detectar posibles vulnerabilidades y evaluar la eficiencia de las medidas de protección implementadas, incluyendo la capacidad de respuesta del equipo de incidentes. 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.

Filtraciones de datos

SASB FN-CB-230a.1

Durante el 2024, en Itaú Chile e Itaú Colombia no presentamos eventos de filtraciones de datos personales que sean objeto de reporte.

Enfoque de seguridad de los datos

SASB FN-CB-230a.2

En Itaú Chile, protegemos la confianza de nuestros clientes, y buscamos mantener el equilibrio entre los intereses del Banco y los organismos reguladores en materias de seguridad de la información y ciberseguridad. Este compromiso se refleja en políticas y procedimientos robustos y el programa de cultura y concientización que garantizan la sensibilización de todos los colaboradores sobre la importancia de la seguridad de la información y la ciberseguridad.

Mantenemos las tres líneas de defensa y una adecuada segregación de funciones, donde la Comisión Superior de Seguridad Digital y Fraude realiza la supervisión en materia de seguridad de la información y ciberseguridad. Asimismo, durante el año 2024 continuamos sensibilizando a nuestros clientes en ciberseguridad y fraude, difundiendo consejos y buenas prácticas a través de las redes sociales oficiales del Banco.

En Itaú Chile, establecemos el modelo de gestión de ciberseguridad en cinco ámbitos:

1.

Identificar: realizamos el inventario de activos de información, estableciendo su criticidad en términos de confidencialidad, integridad y disponibilidad; posteriormente realizamos un análisis y evaluación de riesgos sobre los activos críticos. Lo que permite ajustar la estrategia de Ciberseguridad.
2.

Proteger: en Itaú Chile sabemos que una cultura de riesgo robusta es una ventaja competitiva, lo que no significa evitar los riesgos, sino gestionarlos, para lo cual se han implementado múltiples controles tecnológicos y administrativos que permiten mitigar los riesgos identificados.
3.

Detectar: monitoreamos para identificar comportamientos anómalos, indicadores de compromiso y otros eventos potencialmente adversos que podrían conllevar a un incidente de ciberseguridad.
4.

Responder: damos respuesta de forma oportuna y expedita a los incidentes de ciberseguridad, para reducir los posibles impactos y mitigar su propagación.
5.

Recuperación: 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.



Políticas

CSA 1.8.2

Nuestra Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad busca propender por la confidencialidad, integridad, disponibilidad de la información, asegurando el cumplimiento de leyes y regulaciones para mantener un nivel de riesgo aceptable. También guiamos a los colaboradores del Banco, sus filiales nacionales y la Oficina de Representación en Perú mediante planes formales de capacitación y sensibilización.

La gestión de esta política, supervisado por la Comisión Superior de Seguridad Digital y Fraude, se estructura en tres capas:

- 1 **Definición estratégica:** la Subgerencia de Gobierno y Riesgo diseña la estrategia de seguridad de la información y ciberseguridad, identifica, analiza, evalúa y gestiona los riesgos, y apoya en el cumplimiento de los requerimientos legales y regulatorios.
- 2 **Implementación:** la Subgerencia de Producción y Operación de Ciberseguridad ejecuta el Plan Estratégico de Ciberseguridad mediante la implementación, operación, gestión y soporte de los controles técnicos y herramientas tecnológicas.
- 3 **Evaluación y control:** la Subgerencia de Monitoreo y Cumplimiento realiza evaluaciones continuas de los controles, identifica desviaciones o deterioros, y utiliza indicadores cuantitativos para emitir alertas

tempranas y remediar las desviaciones antes de que el ambiente de control se deteriore.

Disponemos de un Procedimiento de Canales de Reporte y Comunicación de Ciberseguridad para que los colaboradores reporten incidentes de ciberseguridad o seguridad de la información. Este procedimiento detalla las actividades y responsabilidades en la identificación y notificación de correos sospechosos, incidentes de sistemas de información y anomalías operativas diarias. El proceso de reporte de incidentes incluye:

- ➔ **Correos electrónicos sospechosos o maliciosos:** los colaboradores deben reportar estos correos a través de phishing@itau.cl, seguridadinformacion@itau.cl o mediante la opción “Reportar Phishing” en Outlook, proporcionando evidencia del correo recibido

y detallando cualquier interacción realizada con el mismo.

- ➔ **Incidentes relacionados con sistemas de información:** los colaboradores deben canalizar estos incidentes a la mesa de servicio a través del teléfono 22 686 0500 o mediante un ticket en el portal Gestiona. La mesa define si el incidente requiere intervención tecnológica, soporte o está relacionado con la seguridad de la información.
- ➔ **Anomalías diarias y actitudes sospechosas:** cualquier problema inusual detectado en los sistemas o equipos personales debe ser reportado a la mesa de servicio por los mismos canales mencionados anteriormente.

Procesos

CSA 1.8.3

En cuanto a la respuesta a incidentes, 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 RGPD.

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.

Hasta la fecha, no hemos experimentado violaciones de la seguridad de la información.



Comprendemos lo importante que es proteger la privacidad y la seguridad de la información de los clientes, por eso nos comprometemos a manejar sus datos personales con el mayor cuidado y confidencialidad, cumpliendo con todas las leyes y regulaciones vigentes.

Protección de la privacidad

Políticas y procedimientos

CSA 3.7.1, 3.7.2

Desarrollamos las siguientes medidas para garantizar una implementación efectiva de la política de privacidad, la cual está disponible públicamente tanto en informes públicos como en nuestra [página web corporativa](#):

- ➔ **Mantenimiento, exclusión y corrección de información:** conservamos la información recopilada durante el tiempo necesario para cumplir con las obligaciones legales y contractuales. Los usuarios pueden solicitar la actualización, rectificación o exclusión de la información recopilada a través de varios canales de contacto proporcionados por Itaú Chile.
- ➔ **Seguridad de los datos:** hemos implementado altos estándares de seguridad y confidencialidad para proporcionar un entorno seguro y confiable a los usuarios. Utilizamos mecanismos tecnológicos y controles de seguridad para garantizar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de sus datos, protegiéndolos contra el acceso no autorizado.
- ➔ **Compartir información con terceros:** solo compartimos información con terceros cuando es necesario para mejorar la experiencia del usuario en sus plataformas o para proporcionar los servicios ofrecidos por nosotros y por nuestras subsidiarias. Todos los contratos con proveedores y socios incluyen

cláusulas que protegen la información según las normas legales aplicables y en cumplimiento de la política de privacidad del Banco.

- ➔ **Uso de la información:** utilizamos la información recopilada para desarrollar, mantener y mejorar los recursos y funcionalidades de nuestras plataformas, aplicaciones, productos y servicios, con el fin de proporcionar una mejor y más completa experiencia a los clientes y usuarios.
- ➔ **Nombramiento de un Oficial de Protección de Datos (OPD):** nombramos un OPD, siguiendo las mejores prácticas establecidas por el mercado. Esta función se incorpora como la primera línea de defensa dentro del marco de gobernanza y acción de la estrategia de ciberseguridad de nuestro Banco.

Además de contar con estas medidas, en Itaú Chile informamos a los clientes sobre cuestiones de protección de privacidad. Según nuestra política de privacidad, establecemos el tratamiento correcto de los datos personales e información de los usuarios, clientes o potenciales clientes, respetando siempre su confidencialidad y actuando de acuerdo con las leyes y regulaciones vigentes.

La información que se recopila de los clientes puede provenir de varias fuentes, ya sea proporcionada directamente por ellos, de fuentes de información pública, o de terceros. Esta información puede incluir

datos personales como nombre, número de identificación, dirección, teléfono, ocupación, estado civil, correo electrónico, productor y servicios utilizados, solicitados o requeridos, así como cualquier interacción enviada por el cliente a través del dispositivo utilizado para contactarnos.

Además, podemos recopilar datos durante el proceso de navegación del cliente, según los permisos otorgados en su dispositivo. Algunos de los datos que pueden recopilarse incluyen la dirección IP, fecha y hora de uso, geolocalización, información del dispositivo, hábitos de navegación, páginas accedidas, número de clics, velocidad de escritura, gestos utilizados, información sobre servicios y productos buscados, páginas y aplicaciones que generaron el acceso, contactos registrados en el dispositivo, información enviada y recibida por mensajería, y cualquier otro dato que permita identificar el uso de dispositivos digitales.

Itaú Chile también puede generar información a través del procesamiento de datos de la información recopilada, que se utiliza regularmente para abordar una serie de prácticas comerciales, incluyendo: el desarrollo de nuevos productos, el mantenimiento predictivo, la mejora de la satisfacción del cliente, el análisis de fraude, el aprendizaje autónomo, la eficiencia operativa y la innovación, entre otros.



Cabe mencionar, que permitimos a nuestros clientes tener control sobre cómo se recopilan, utilizan, conservan y procesan sus datos privados, asegurando que se respeten sus derechos de privacidad y protección de datos a través de las siguientes opciones:

- ➔ **Se requiere el consentimiento de inclusión voluntaria:** los clientes deben proporcionar información confiable y autorizar ciertas acciones en sus dispositivos para el funcionamiento óptimo de las plataformas tecnológicas de Itaú Chile.
- ➔ **Solicitar acceso a los datos en poder de la empresa:** pueden solicitar acceso a la información recopilada a través de los diversos canales de contacto proporcionados por Itaú Chile.
- ➔ **Solicitar que sus datos sean transferidos a otros proveedores de servicios:** nuestra política de privacidad incluye cláusulas que protegen la información y permiten su uso solo con la autorización expresa del propietario o en casos de excepciones establecidas por las regulaciones.
- ➔ **Solicitar la rectificación de sus datos:** los clientes tienen la opción de solicitar la actualización o rectificación de la información recopilada a través de los diversos canales de contacto proporcionados por Itaú Chile.
- ➔ **Solicitar la suspensión de sus datos:** nuestros clientes pueden solicitar la exclusión de la información recopilada a través de los diversos canales de contacto proporcionados por Itaú Chile.

Reclamaciones

GRI 418-1

Cantidad total de reclamaciones fundamentadas recibidas relativas a violaciones de la privacidad del cliente:

Cantidad total de reclamaciones

Reclamaciones recibidas de terceros y corroboradas por la organización	8
Reclamaciones de autoridades regulatorias	1

Estas reclamaciones fueron recibidas e investigadas, pero no se concluyó en una falta asociada al Banco.

Adicionalmente, de 9 reclamos relacionados a filtración de datos personales por terceros fueron investigados y se concluyó que no hubo filtración de información de nuestros clientes.





4. Sustentabilidad en los negocios



4.1. Estrategia climática

CSA 2.4.5

La transición climática representa una oportunidad para transformar nuestro modelo económico, tradicionalmente basado en formas de producción y consumo con altas emisiones de gases de efecto invernadero. Los informes científicos indican que el cambio climático avanza más rápido de lo previsto, reafirmando la necesidad de cumplir con el Acuerdo de París para mitigar sus efectos. Este desafío constituye una responsabilidad compartida entre los agentes económicos, tanto públicos como privados.

En 2021, el grupo Itaú Unibanco asumió el compromiso de ser un banco cero neto en emisiones al año 2050, tanto en sus operaciones como en la cartera de clientes, buscando ser un facilitador de la transición climática. Esto implica incentivar a los clientes a medir sus emisiones, definir planes para reducirlas y eliminarlas, y, cuando corresponda, acceder a mecanismos de compensación voluntaria de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Como filial, en Itaú Chile estamos alineados en la definición de las metas de descarbonización que ha marcado nuestra casa matriz, Itaú Unibanco. Las cuales siguen las directrices de la NZBA, Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ), entre otras normas relacionadas con el cambio climático y nuestra cartera.

En el grupo Itaú Unibanco queremos ser un facilitador de la transición climática en el contexto de un avance en asuntos ASG, yendo más allá de las soluciones bancarias tradicionales. Esto implica incentivar a los clientes a medir sus emisiones, definir planes para reducirlas y eliminarlas,

y, cuando corresponda, acceder a mecanismos de compensación voluntaria de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

En Itaú Chile formamos parte del Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera Relacionada con el Clima (TCFD por sus siglas en inglés) desde julio de 2022, con el objetivo de acelerar la integración de la identificación, gestión y difusión de los riesgos financieros relacionados con el clima.

Actualmente, estamos midiendo nuestras emisiones financiadas a fin de comprometer metas de reducción en los sectores más sensibles, es decir aquellos más intensivos en emisiones de carbono. Estos sectores sensibles los hemos definido, como grupo, a partir de las directrices del NZBA, organización de la que nuestro controlador –Itaú Unibanco– forma parte. Nuestro objetivo es limitar el aumento de la temperatura media global a 1,5°C. En nuestro esfuerzo por convertirnos en un banco cero neto para 2050, incluimos la neutralización de las emisiones netas de nuestro portafolio de crédito.

Además, para cumplir nuestro objetivo de reducir las emisiones de alcance 1, 2 y 3 y alcanzar el Net Zero al 2050, tenemos metas intermedias para nuestras operaciones (2030), como reducir nuestra generación de residuos, consumo de agua y energía.

Calculamos nuestras emisiones financiadas a nivel de grupo. Para conocer más detalle consultar el relatorio climático de Itaú Unibanco.

Descarbonización operacional

GRI 305-5

Contamos con una Estrategia de Descarbonización Operacional que busca reducir el 42% de las emisiones de CO₂ en sus tres alcances al 2030 con respecto a la línea base 2021, así como disminuir 25% las emisiones por consumo de energía, 25% por consumo de agua y 25% por generación de residuos.

Las acciones que hemos implementado desde 2021, nos han permitido una reducción de un 53% nuestras emisiones de CO₂ equivalentes a través de una hoja de ruta ambiental de la que hemos cumplido 4 de las 6 metas parciales establecidas al 2030. De este modo, en alcance 1 logramos un 60% de reducción, en alcance 2 un 70% de reducción y en alcance 3 un 20%.

En 2024 obtuvimos el sello “Huella Chile: Cuantificación” respecto de los períodos 2022 y 2023. Este sello, verifica que contamos con una medición de emisiones acorde a las mejores prácticas internacionales. Durante el año 2025 postularemos al sello “Huella Chile: Reducción” que validará nuestra disminución de emisiones operacionales.



Gobernanza y gestión relacionada al cambio climático

CSA 2.4.4, 2.4.6

Priorizamos la gestión proactiva de los riesgos climáticos para fortalecer la sostenibilidad y la resiliencia a largo plazo de nuestras operaciones comerciales. En el proceso de gestión de estos se considera un enfoque integral para identificar, evaluar y responder a aquellos relacionados con el clima. Reconocemos que estos riesgos pueden tener un impacto significativo en nuestro negocio a mediano y largo plazo. Para abordar estos desafíos, definimos un marco que integra riesgos climáticos físicos y transitorios en nuestra cadena de valor, considerando distintos horizontes temporales y el inventario de riesgos de nuestro controlador. Además, identificamos los sectores con mayor sensibilidad a los riesgos socioambientales y climáticos.

El directorio de Itaú Chile tiene el rol de aprobar las políticas atinentes al riesgo climático y otros asuntos ASG. Al menos una vez al año se invita a la Gerencia de Sustentabilidad a rendir cuentas sobre sus avances en la materia. Por su parte, la Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad – donde participa el gerente general con todos los gerentes corporativos – supervisa las gestiones y prioriza proyectos estratégicos, delegando tareas a las áreas correspondientes y abordando las oportunidades pertinentes.

Asimismo, el directorio de Itaú Unibanco supervisa los riesgos climáticos al menos tres veces al año a través de comités específicos, como el Comité de Responsabilidad Social, Medioambiental y Climática, incorporando también una supervisión de sus filiales internacionales.

La Estrategia de Sustentabilidad de Itaú Chile tiene distintos Objetivos y Resultados Clave (OKR) del Banco que se fijan anualmente y dentro de ellos se vinculan objetivos relacionados con la sostenibilidad, tales como reducción de consumo de energía, reducción de la huella de carbono, eficiencia, entre otros.

Los OKR están ponderados en la evaluación de desempeño y/o en los incentivos monetarios variables de nuestros empleados y ejecutivos a través de bonos.

Gestión del riesgo climático

NCG 461 3.6.ii | CSA 2.4.7

En Itaú Chile, hemos implementado un proceso estructurado para la gestión de riesgos climáticos, documentado y disponible públicamente en la [Política Riesgo Socioambiental y Climático](#). Este documento establece los lineamientos necesarios para que el Banco y sus filiales cuenten con una estrategia y gobernanza adecuada en materias de riesgos climáticos y socioambientales, enfocándose principalmente en las actividades de crédito.

Riesgos del cambio climático

GRI 201-2

Todas las empresas, incluido el sector financiero, enfrentan diversas configuraciones de riesgo y oportunidad. En este contexto, los riesgos climáticos pueden ser entendidos como físicos o de transición.

Riesgos físicos

Posibles daños directos sobre nuestras operaciones o las operaciones de nuestros clientes por factores físicos asociados al cambio climático. Pueden ser factores agudos, tales como eventos climáticos extremos como por ejemplo sequías e inundaciones; o bien crónicos, que llevan a cambios permanentes en los patrones climáticos, tales como la desertificación o aumento del nivel del mar.

Riesgos de transición

Posibles impactos sobre nuestras operaciones o las operaciones de nuestros clientes por factores asociados a una transición a una economía baja en carbono. Se clasifican en: cambios en mercados, clientes y consumidores; cambios tecnológicos; cambios regulatorios; e impactos reputacionales o sobre la imagen de las Compañías.

En Itaú Chile seguimos la definición de riesgos y sus impactos realizada por Itaú Unibanco, la cual se basa en revisiones de informes y documentos científicos de organismos de referencia global, como el Financial Stability Board (FSB), World Economic Forum (WEF), Network for Greening the Financial System (NGFS), entre otros.



Análisis de escenarios relacionados con el clima

CSA 2.4.10

Como Banco estamos utilizando como punto de referencia para comprender los impactos físicos del cambio climático (riesgos físicos) y las tendencias en regulación, políticas y tecnología adoptadas para mitigar este fenómeno (riesgos de transición) los siguientes escenarios definidos por la Network of Central Banks and Supervisors for Greening the Financial System (NGFS).





4.2. Riesgo socioambiental y cambio climático

Riesgos climáticos y socioambientales en la gestión del riesgo crédito

SASB FN-CB-410a.2

En Itaú Chile²⁷, el riesgo socioambiental y climático (RSAC) se estructura en varias etapas que permiten evaluar y mitigar estos riesgos, asegurando una toma de decisiones informada y responsable. Durante el año 2024 se definió una gobernanza para los riesgos climáticos y se profundizó en la evaluación de los riesgos socioambientales asociados al riesgo de crédito, tanto en el financiamiento otorgado a nuestros clientes “Visión Cliente” como en el financiamiento de operaciones con known use of proceeds y admisión de garantías inmuebles “Visión Producto”.

En Itaú AGF, la gestión de inversiones se centra en crear valor para nuestros clientes a través de un análisis exhaustivo y una interacción constante con las compañías en las que invertimos. Este enfoque integral considera factores financieros y no financieros, incluyendo aspectos económicos, sociales y medioambientales, para contribuir a un proceso de decisión informado. La adopción de variables ASG es fundamental para identificar oportunidades de inversión y mitigar riesgos, garantizando así una gestión de fondos eficiente y responsable.

Visión Cliente

Para abordar los riesgos SAC asociados al riesgo de crédito, hemos definido dos instrumentos: una lista de actividades excluidas y una herramienta de evaluación de riesgos SAC:

Lista de Actividades Excluidas: está orientada a todos nuestros clientes. Se han definido una lista de actividades a las que no estamos dispuestos a entregar ningún tipo de financiamiento. Estas actividades son aquellas asociadas a: trabajo infantil, trabajo análogo al esclavo y prostitución.

Herramienta de evaluación de riesgos SAC: se aplica principalmente a clientes de la cartera de crédito mayorista. Se ha realizado una sectorización de las actividades económicas de clientes. Luego, en base a factores socioambientales entregados por el IFC (e.g. consumo de recursos, contaminación, entre otros), así como factores climáticos entregados por el TCFD y NZBA (i.e. riesgos físicos, emisiones de GEI), a los cuales se les ha asignado un nivel de riesgo SAC base a cada uno de estos sectores. A partir de esto se han definido tres niveles de riesgo: bajo, medio y alto.

Dentro de los sectores económicos con alta exposición, se definió un subconjunto de sectores catalogados

como sensibles a los riesgos SAC en los cuales se enfoca nuestra evaluación de riesgos. Para clientes cuya actividad económica principal se desarrolle en uno de estos sectores, se revisa información pública relacionada a controversias socioambientales y climáticas, e información referida a la gestión de estos riesgos, determinándose el nivel de riesgo SAC del cliente que, de ser relevante, deriva en la aprobación del financiamiento por una instancia superior.

Visión Producto

Para abordar los riesgos SAC asociados al riesgo de crédito en productos, se han desarrollado procesos de evaluación de estos riesgos para financiamiento de operaciones de crédito y mercado de capitales con sello ASG, operaciones de crédito y mercado de capitales catalogados sin sello ASG, pero con known use of proceeds: proyectos inmobiliarios y admisión de garantías de bienes inmuebles.

Luego de la revisión se define el nivel de riesgo SAC al que está asociada la operación, proyecto o garantía que, de ser relevante, deriva en la aprobación del caso por una instancia superior.

²⁷ En nuestra filial Itaú Colombia, desde 2014, contamos con el SARAS (Sistema de Administración de Riesgos Ambientales y Sociales) que incluye una política y procedimientos para identificar, evaluar y administrar los riesgos ambientales, sociales y climáticos. El análisis socioambiental está basado en la normativa ambiental y social colombiana, las Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social establecidas por la IFC, Principios del Ecuador (PE) y las listas de exclusión definidas por el Banco. El análisis de Riesgo Socioambiental considera: tipología de proyecto, monto y plazo a financiar, cumplimiento a los Principios del Ecuador, categorización de sectores según su impacto social y ambiental.



Criterios revisados:

- ➔ **Permisos y licencias:** se revisan los permisos y licencias ambientales del proyecto, aspectos jurídicos y administrativos asociados a temas SAC, indicios de contaminación, así como su influencia o impacto sobre comunidades locales, patrimonio arqueológico o áreas protegidas.
- ➔ **Proyectos inmobiliarios:** se identifican los riesgos climáticos físicos a los que puede estar sujeto el proyecto y si el sitio donde se desarrollará se encuentra contaminado y requiere de remediación, luego se revisa el impacto que podría tener la obra sobre la sociedad y el medio ambiente (e.g. impacto sobre comunidades locales, sitios arqueológicos, áreas protegidas, entre otros). Adicionalmente se revisa el Estudio de Impacto Ambiental (EIA) del proyecto –en caso de que aplique–, así como si ha generado alguna controversia a nivel de participación comunitaria o en prensa.
- ➔ **Admisión de garantías:** se revisan garantías inmobiliarias, para las cuales se identifican los riesgos climáticos físicos a los que puede estar sujeta, se levanta si el sitio se encuentra contaminado y si requiere de remediación y se revisan sus impactos sobre la sociedad y el medio ambiente (e.g. impacto sobre comunidades locales, sitios arqueológicos, áreas protegidas, entre otros).

Política de riesgo socioambiental y climático

En términos de exposición crediticia, contamos con una Política de Riesgo Socioambiental y Climático, que declara los siguientes objetivos:

- ➊ Incorporar los riesgos asociados al cambio climático en la toma de decisiones y estrategia de negocios del Banco.
- ➋ Fortalecer nuestras capacidades, en todos los niveles, para identificar, entender, evaluar, gestionar e integrar los riesgos asociados al cambio climático y su impacto en la toma de decisiones.
- ➌ Establecer las reglas y responsabilidades relacionadas a la gestión de riesgos sociales, ambientales y climáticos (SAC), teniendo en cuenta las normativas aplicables, en específico la NCG 461.

Por otra parte, establece la incorporación de criterios de evaluación de riesgo socioambiental y aquellos asociados al cambio climático en el análisis de nuestros clientes, como una componente adicional a las modalidades de riesgo de crédito a las que nos encontramos expuestos.

Proyecciones

Durante el año 2025 nuestro foco será fortalecer nuestros procesos de evaluación de riesgos socioambientales y climáticos y desarrollar una métrica de apetito a estos riesgos. Durante los próximos períodos buscaremos ampliar la gobernanza de los riesgos SAC a otras disciplinas de riesgo.





4.3. Emisiones financiadas

Objetivos de cero emisiones netas para las emisiones financiadas

CSA 2.5.1

Hemos establecido objetivos de cero emisiones netas al 2050 y objetivos intermedios de reducción de emisiones financiadas al 2030, para la operación y la cartera, con año base en 2021. Si bien este objetivo no está validado por la iniciativa Science-Based Targets (SBTi por sus siglas en inglés), tenemos verificación independiente de terceros.

Además, Itaú Unibanco, nuestra matriz, ha establecido dos metas intermedias en línea con las directrices de la iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA-FI):

- ➔ **Para la generación de energía:** reducir en un 63% la intensidad de las emisiones de la industria de generación de energía, pasando de 103 gramos de dióxido de carbono equivalente por kilovatio-hora en 2021 a 38 gramos de dióxido de carbono equivalente por kilovatio-hora en 2030, logrando emisiones netas cero para el sector en 2040. La meta está alineada con el Escenario Neto Cero de la Agencia Internacional de la Energía (IEA por sus siglas en inglés) y es aplicable en todo el mundo.
- ➔ **Para el carbón térmico:** eliminarlo completamente para 2030. En cuanto a la industria del cemento, reducir las emisiones de 0,61 toneladas de dióxido de carbono equivalente por tonelada de cemento a 0,47 toneladas de dióxido de carbono equivalente por tonelada de cemento. Para la industria del acero,

reducir las emisiones de 1,22 toneladas de dióxido de carbono equivalente por tonelada de acero a 0,94 toneladas de dióxido de carbono equivalente por tonelada de acero. Al dar seguimiento a los procedimientos, lineamientos y compromisos de Itaú Unibanco en materia de cálculo, metodología y establecimiento de objetivos y metas relacionadas con las emisiones financiadas, nos enfocamos en promover el apoyo financiero de industrias con impacto positivo. Asimismo, trabajamos en la definición de metas específicas de descarbonización para sectores clave, alineándonos con nuestra Estrategia de Sostenibilidad y transición hacia una economía baja en carbono.

Nuestra matriz se ha enfocado en las industrias prioritarias definidas por la NZBA, que representan la mayoría de nuestras emisiones financiadas, y ha seleccionado metas que estén en línea con la ciencia, utilizando escenarios científicos que sean consistentes con alcanzar el Net Zero para 2050, en una trayectoria que esté en línea con, o ligeramente por encima de, la meta de 1,5 °C.

Emisiones absolutas financiadas de alcance 3

CSA 2.5.2

Adicionalmente, nuestros datos están a disposición pública en el Reporte Climático de Itaú Unibanco año 2025, donde desglosamos los datos para las metodologías de cálculo en función de las siguientes categorías:

- ➔ Clase de activos.
- ➔ Sector/industria.
- ➔ País/región.

En 2023, Itaú Unibanco adoptó la metodología de cálculo de la Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) para estimar las emisiones financiadas de la matriz y sus unidades internacionales, aumentando la calidad de los datos y el alcance del análisis de la cartera de préstamos. Las directrices de la PCAF permite cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a nuestras actividades de préstamos. Esto implica calcular las emisiones generadas por las actividades de los clientes en relación con los recursos financieros que se les otorgaron, en un enfoque que reconoce la importancia de nuestras acciones para apoyarlos en su camino hacia la descarbonización. Esta metodología contempla la medición de las emisiones provenientes de las categorías de activos.



4.4. Políticas de descarbonización

CSA 2.5.4, 2.5.5, 2.5.6, 2.5.7

Lineamientos de financiación del carbón

Actualmente, contamos con lineamientos específicos definidos por Itaú Unibanco, que buscan restringir y/o excluir gradualmente este tipo de apoyo financiero, en línea con el compromiso global de las empresas de eliminar progresivamente el uso del carbón mineral e impactar positivamente en la economía real, siguiendo buenas prácticas internacionales.

Para alcanzar este objetivo institucional, nos hemos propuesto apoyar a nuestros clientes en sus desafíos de descarbonización mediante el financiamiento de operaciones específicas con asignación de recursos definida contractualmente para promover la transición energética, siempre que se supervise y demuestre el progreso y la consecución de los objetivos de transición, y de operaciones que ayuden a promover la eliminación responsable de activos relacionados a la minería del carbón, incentivando el uso de fuentes menos intensivas en emisiones de gases de efecto invernadero.

Estas directrices se mencionan específicamente en el Informe Climático Anual de Itaú Unibanco, donde se

indica que “las restricciones establecidas en nuestro compromiso están sujetas a las imposiciones legales que existan en las geografías en las que operamos y se aplican primero al carbón térmico, es decir, activos o proyectos de termoeléctricas a carbón, de extracción de carbón o infraestructura dedicada”. En la práctica, no realizamos servicios de banca de inversión ni operaciones financieras destinadas directamente a activos de generación de energía termoeléctrica a carbón mineral, a activos de extracción de carbón mineral (minería de carbón) o a infraestructura dedicada, ni a grupos económicos que superen los parámetros de ingresos, de capacidad instalada en generación de energía termoeléctrica o de volumen de extracción de carbón mineral establecidos por la restricción.

Durante 2025, en Banco Itaú Chile incorporaremos estas directrices en nuestros procesos de gestión, apoyando la transición hacia actividades menos intensivas en carbono, con un enfoque en energías renovables y bajas emisiones.





4.5. Finanzas sostenibles

Políticas de inversión sostenible

CSA 1.9.3

Nuestra Política de Inversiones Responsables integra la estrategia de administración activa (stewardship), que incluye la participación (engagement) y el voto por poder (proxy voting).

Engagement:

→ **Empresas:** nuestra Administradora General de Fondos (AGF) se relaciona con las empresas en las que invierte para comprender mejor cómo los factores ASG pueden afectar su valor de mercado. Promovemos activamente la adopción de mejores prácticas para reducir riesgos y proteger los intereses de nuestros clientes. Participamos en procesos de engagement colaborativo con otros inversionistas y alentamos a las empresas a comunicar información relevante sobre finanzas sostenibles.

→ **Policymakers y otros stakeholders:** participamos en mesas de trabajo, consultas y levantamiento de información con instituciones públicas y privadas para fomentar las inversiones responsables en Chile. A través de nuestras asociaciones, contribuimos a la discusión y elaboración de documentos técnicos y propuestas para un mercado de capitales más sustentable.

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. Los resultados del engagement no se informan públicamente.

Votación en Juntas de Accionistas (Proxy Voting):

Las buenas prácticas de gobierno corporativo alinean los intereses de la empresa y los accionistas. Incorporamos factores ASG en el proceso de toma de decisiones para ejercer el derecho a voto en juntas ordinarias y extraordinarias de accionistas de las compañías en las que invertimos.

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. Nuestra política de votación incluye criterios para resoluciones y directrices sobre factores ASG. El porcentaje de resoluciones de finanzas sostenibles apoyadas en el último año fiscal no se divulga públicamente.

Política de financiamiento sostenible

CSA 1.9.4

Nuestra financiación en todos los segmentos se rige por la [Política de Riesgo Socioambiental y Cambio Climático](#), que establece el compromiso con la protección del medio ambiente y la mitigación del cambio climático. Reconocemos que este último puede impactar significativamente los riesgos a los que estamos expuestos y debe ser gestionado adecuada y proactivamente por todos nuestros empleados.

Esta política se centra en la gestión de riesgos socioambientales y climáticos desde la perspectiva de créditos. Establece directrices para garantizar que el Banco y sus subsidiarias tengan una estrategia y gobernanza de riesgo socioambiental y climático.

Evitamos financiar actividades que contradigan nuestros valores fundamentales, especialmente aquellas que afectan el bienestar de las personas, la ética y los intereses de nuestros clientes. Para ello, requerimos a los solicitantes documentación relevante en materia socioambiental, evaluando su conformidad con nuestra lista de exclusión.

Identificamos los riesgos sociales, ambientales y climáticos de los clientes, considerando los impactos de sus actividades, e incorporar estos criterios en la gestión de riesgo crediticio del Banco, teniendo en cuenta las normativas aplicables, en específico la NNCG 461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).



Política de financiación de proyectos sostenibles

CSA 1.9.5

En Itaú Chile, integramos los aspectos ASG en la financiación de proyectos a gran escala, alineándonos con los Principios del Ecuador y las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC por sus siglas en inglés). Los informes públicos relacionados están disponibles en nuestra página web.

Para garantizar la aplicación de estos estándares, contamos con un equipo especializado en Riesgo Socioambiental que supervisa su implementación en proyectos de gran envergadura. Además, los contratos de financiación incluyen una cláusula que exige a los clientes contratar un consultor externo independiente, encargado de evaluar las condiciones sociales y ambientales del proyecto. Con base en su informe, se define un plan de acción cuando es necesario, asegurando el cumplimiento de los compromisos establecidos.

Durante el último ejercicio, revisamos 19 proyectos y acciones según los Principios del Ecuador, representando el 100% del total de proyectos. Solo un proyecto alcanzó el cierre financiero y no se rechazó ningún proyecto.

Ejemplos de Proyectos Sostenibles:

Proyecto de Energía Fotovoltaica: realizamos una debida diligencia para monitorear variables ambientales y sociales, siguiendo los principios y normas establecidas. En este sentido, implementamos medidas para preservar las especies y el patrimonio cultural, y ejecutamos un plan de acción para proteger el medio ambiente local, ajustando el diseño del parque para conservar un arroyo con flora nativa.

Proyecto de Infraestructura Pública en la Región Metropolitana: incluye la construcción y mantenimiento de obras para mejorar la infraestructura existente. Para llevar a cabo el proyecto, realizamos una debida diligencia ambiental con expertos externos e implementamos mecanismos de comunicación con las comunidades circundantes. Identificamos restos arqueológicos y elaboramos un plan de acción para su rescate, cumpliendo con las Normas de Desempeño de la IFC sobre Patrimonio Cultural.

Central Hidroeléctrica en el Sur de Chile: con una capacidad de 29 MW, suficiente para abastecer a 43.000 hogares. El proyecto incluye el desvío de caudales naturales a través de tuberías subterráneas para minimizar el impacto en el paisaje y reducir las barreras a los usos del suelo. Para estos efectos, realizamos una evaluación ambiental y social y desarrollamos un plan de acción con el propietario para asegurar el cumplimiento de las normativas ambientales y sociales.





Productos y servicios sostenibles

Productos y servicios de inversión sostenibles

CSA 1.9.7

Ofrecemos productos y servicios de inversión sostenible propios con un enfoque best-in-class, así como dos productos de inversión sostenible de terceros con un enfoque de Integración ASG y best-in-class:

- ➔ **Itaú ESG Global Credits:** consiste en un fondo de renta fija que invierte en cuotas del fondo RobecoSAM Global SDG Credits. Este fondo diversifica su cartera con bonos corporativos globales en grado de inversión y 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 que contribuyen positivamente y excluyendo los que no.
- ➔ **Itaú ESG Emerging Stars:** es un fondo de renta variable que invierte en cuotas del Fondo Nordea Emerging Stars, centrado en acciones de mercados emergentes. Emplea un análisis fundamental bottom-up para evaluar el valor real de las oportunidades de crecimiento, incluyendo un filtro exhaustivo de factores ASG. Busca superar al índice MSCI Emerging Markets.

Productos y servicios de financiamiento sostenible

CSA 1.9.1, 1.9.8

Mantenemos una oferta de préstamos, asesoría y estructuración de bonos verdes, sociales y enlazados a sustentabilidad, así como también a pequeñas y medianas empresas. El valor monetario relativo a préstamos verdes, préstamos sociales y préstamos sostenibles es de US\$48,6 millones.

Itaú Chile llevó el desafío global de la banca –**alcanzar la carbono neutralidad al año 2050**– a estudiantes de ingeniería de la Pontificia Universidad Católica de Chile, invitándolos a desarrollar soluciones prácticas para industrias clave en materia de descarbonización.

Este proyecto se estructuró en dos pilares fundamentales:

1. Ecosistema colaborativo empresa-universidad

Se estableció una red de trabajo entre la Gerencia de Sustentabilidad de Itaú Chile, la Subgerencia de Atracción de Talento, áreas comerciales, clientes estratégicos y la comunidad académica, generando las condiciones necesarias para impulsar soluciones innovadoras enfocadas en la reducción de emisiones de CO₂.

2. Capacitación y transferencia de conocimientos

El desafío se presentó en el primer semestre de 2024 a más de 500 alumnos del Curso de Innovación y Emprendimiento de Ingeniería Civil de la PUC. La consigna fue: **¿Cómo reducir la huella de carbono de sectores clave en un 50% para 2030 y alcanzar el Cero Neto al 2050?**

Las industrias seleccionadas (Inmobiliaria, Agricultura, Energía y Oil & Gas) fueron priorizadas por su impacto y representatividad dentro de la cartera de Itaú Chile.

Para enriquecer el proceso, se realizaron charlas presenciales, webinars y reuniones personalizadas con los equipos participantes. Además, clientes como Viña Montes, Eurocorp y Grupo Cabal presentaron sus propios desafíos de descarbonización, proporcionando un contexto real para la formulación de soluciones. Colaboradores del Banco también brindaron clases y mentoría a los estudiantes.





4.6. Inclusión financiera

Nuestro compromiso

CSA 3.5.1

Mantenemos un compromiso público con la inclusión y educación financiera, disponible en nuestra página web. Este compromiso es parte de nuestra estrategia de sustentabilidad 2023-2026 y es supervisado por la Comisión de Sustentabilidad y Diversidad, que incluye al Gerente General y sus reportes directos. Como parte de este pilar, estamos comprometidos a:

- ➔ **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 educativos y con la fundación Kodea para ofrecer educación financiera y habilidades digitales a jóvenes y emprendedoras de subsistencia.

Nuestras iniciativas de educación financiera

SASB FN-CB-240a.4 | CSA 3.5.3

En Itaú Chile ofrecemos diversas iniciativas para acercar a las personas y promover un uso responsable de los servicios financieros:

- ➔ **Experiencia empresa:** programa de la Fundación Itaú Chile que incluye un ciclo de charlas de educación financiera a los estudiantes de liceos técnicos vulnerables. Estas charlas son realizadas por voluntarios de la gerencia de inversiones de Itaú Chile y las principales temáticas expuestas son: la importancia de la planificación, el crédito y temas básicos de inversión y ahorro.

En el año 2024,, participaron 217 alumnos de 3° y 4° medio.

- ➔ **ItúEmprendimiento Mujer:** programa gratuito dirigido a mujeres que sean i) familiares de empleados de Itaú y/o ii) clientas del segmento personas, que deseen fortalecer sus conocimientos financieros y habilidades de gestión. Este 2024, participaron 200 mujeres y 22% de ella viven fuera de la Región Metropolitana.

En Itaú Colombia, contamos con “Nueva pangea”, una herramienta pedagógica diseñada para fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de estudiantes colombianos para decidir, administrar y planear el uso de sus recursos. Esta iniciativa beneficia a 9 instituciones educativas de Bogotá y que en 2024 a 862 estudiantes.

Otra de las iniciativas es, “Global money week” que benefició a 232 niños y jóvenes, a través de talleres de sensibilización sobre la importancia de proteger el dinero a través del ahorro para asegurar el futuro, abordando las diferentes etapas de la vida financiera.

También, en alianza con la cámara de la diversidad, se realizaron dos talleres bajo el programa de educación financiera incluyente, donde participaron 23 personas de la comunidad LGBT+.





Productos y servicios

Cuentas corrientes

SASB FN-CB-240a.3 | CSA 3.5.2

En Itaú Chile²⁸ contamos con “Itu”, una cuenta corriente 100% digital y gratuita que proporciona acceso a clientes no bancarizados. Incluye una guía de educación financiera y la aplicación “chanchItu” que brinda una organización del dinero y ofrece descuentos en diversos productos y servicios.

En 2024, alcanzamos 10.035 clientes “Itu” y 559.299 transacciones. Del total de clientes, 9.538 tiene una cuenta abierta y 497 solicitaron su cierre. Del total de clientes con cuentas abiertas, 5.786 corresponden a personas sin acceso bancario.

El 30% de nuestros clientes Itu son mujeres, 15% migrantes y 61% personas de bajos ingresos.

Apoyo al segmento pequeña empresa

SASB FN-CB-240a.1, FN-CB-240a.2

En el año 2024, en Itaú abrimos 1.159 planes a pequeñas empresas. Adicionalmente, otorgamos más de 4.169 créditos FOGAPE los que han beneficiado a cerca de 4 mil clientes. Así, al 31 de diciembre de 2024 contábamos con más de \$300 mil millones cursados a pequeñas empresas en el marco del programa de garantía estatal FOGAPE tradicional, FOGAPE Covid, FOGAPE Reactivaciones, FOGAPE Chile Apoya y FOGAES.

Apoyo a la agroindustria

Para fortalecer nuestro apoyo al sector agro, lanzamos “Itaú agronegocios” con un modelo de atención especializado en toda la cadena de valor de la agroindustria: productores, comercializadores, packaging y exportadores.

Itaú agronegocios nace de la consulta a nuestros propios clientes, ya que identificamos que este segmento percibía a los bancos lejanos de su realidad, sintiéndose desatendido e incomprensidos en sus plazos, ciclos productivos, riesgos externos y necesidades de capitalización.

Actualmente, Itaú Agronegocios cuenta con 5 ejecutivos especialistas y un experto agrícola que apoya con las definiciones desde el área de riesgo. Estamos presentes en la Región Metropolitana, Región del Maule, Región de Los Lagos y Región del Ñuble, donde tenemos mayor participación en este segmento.

Nos caracteriza contar con ejecutivos expertos, realizar visitas a los clientes en sus campos, ajustar ofertas a flujos productivos e impulsamos la búsqueda activa de nuevas oportunidades, y mantener relacionamiento con el medio agrícola; activando a actores como la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), por ejemplo.



²⁸ En Itaú Colombia no contamos con cuentas corriente sin costo para clientes sub-bancarizados.



5. Gestión ambiental



5.1. Sistema de gestión ambiental

En Itaú Chile, la gestión ambiental es un pilar fundamental para consolidar un modelo de negocio responsable y alineado con estándares internacionales. En este contexto, durante 2024 iniciamos el diseño e implementación de nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA), basado en la norma ISO 14.001, un estándar que establece un marco para la gestión eficiente de los aspectos ambientales dentro de la organización, asegurando el cumplimiento normativo, la optimización de recursos y la mejora continua en la reducción de impactos.

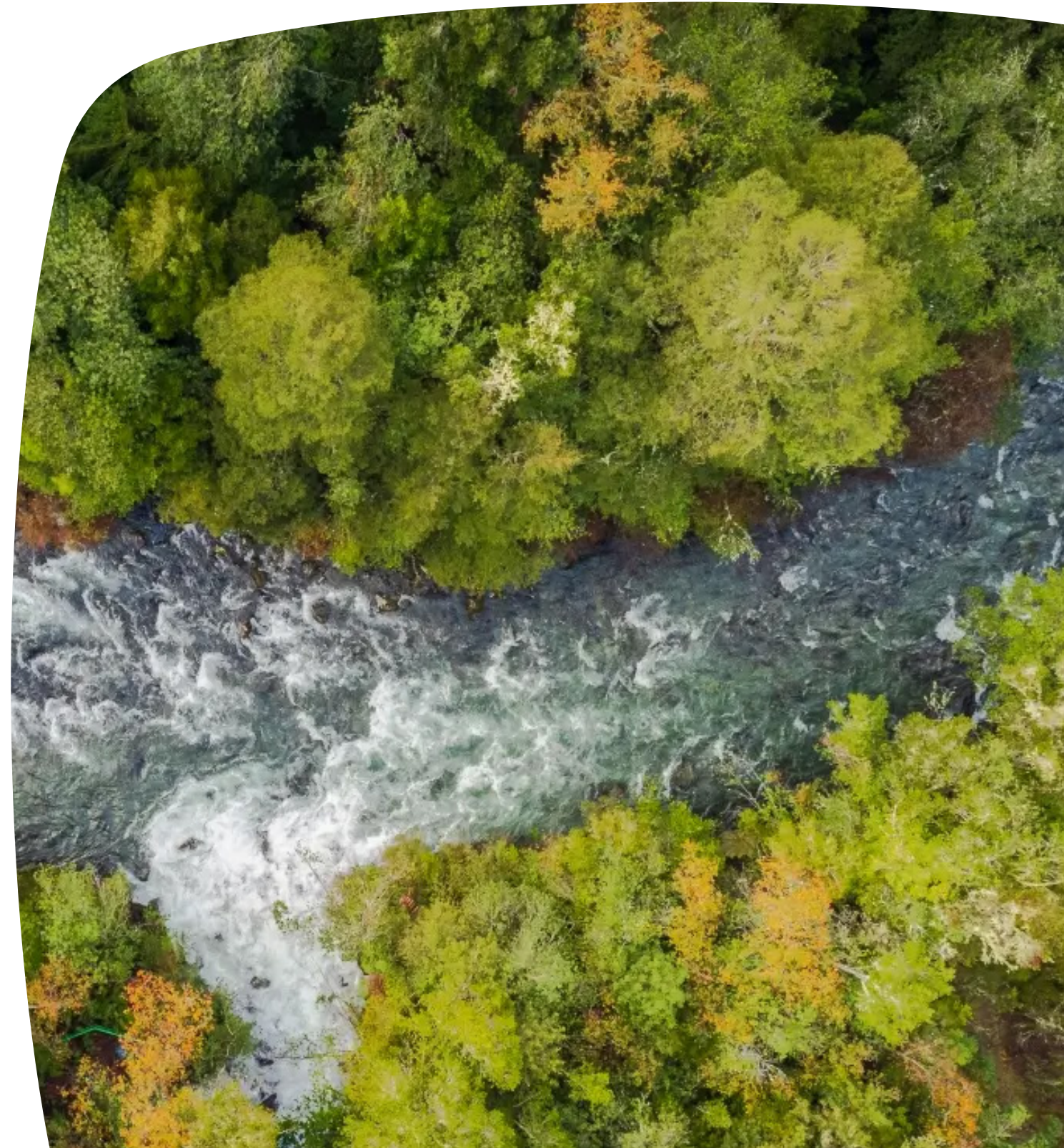
La implementación del SGA representa un hito estratégico que nos permite estructurar y fortalecer nuestra gestión ambiental, minimizando riesgos y optimizando procesos. Como primer paso, realizamos un diagnóstico inicial para evaluar el nivel de alineación con los requisitos de la norma ISO 14.001. Este ejercicio permitió identificar fortalezas y oportunidades de mejora, facilitando el diseño de un sistema robusto y eficiente para avanzar en el cierre de brechas identificadas.

El SGA cuenta con una estructura de gobernanza definida para asegurar su implementación efectiva. La Comisión Superior de Sustentabilidad & Diversidad actúa como el órgano estratégico, recibiendo reportes periódicos sobre avances, resultados y desafíos. A nivel

operativo, su gestión es liderada por la Gerencia de Operaciones Financieras e Infraestructura y la Gerencia de Sustentabilidad, encargadas de ejecutar las acciones necesarias para su funcionamiento transversal en la organización. Mientras la gobernanza estratégica define la visión y objetivos, la dirección operativa garantiza la implementación efectiva de los procesos ambientales en la operación diaria.

El sistema ha sido diseñado en línea con el SGA de Itaú Unibanco, permitiendo la integración de aprendizajes y experiencias a nivel regional. En su fase inicial, el alcance comprende la Casa Matriz en Nueva Las Condes y dos sucursales estratégicas en Vitacura y Ñuñoa, donde se han comenzado a establecer estándares ambientales, controles operacionales e implementación de acciones específicas.

Como parte del compromiso con la sustentabilidad, mantenemos una gestión activa de indicadores y metas ambientales, promoviendo la mejora continua a través de programas y proyectos de ecoeficiencia operacional. Todas estas acciones están enmarcadas dentro de nuestra hoja de ruta ambiental, orientando los esfuerzos para consolidar una cultura corporativa alineada con la sustentabilidad.





Política Ambiental Operacional

Contamos con una Política Ambiental Operacional Interna, basada en la norma ISO 14.001, cuyo propósito es establecer los lineamientos para la gestión ambiental en nuestras operaciones. A través de la implementación del SGA, buscamos controlar, reducir y prevenir posibles impactos al medioambiente. Los objetivos de esta política son los siguientes:

1. Cumplir con la legislación ambiental aplicable, las normas reglamentarias y otros requisitos suscritos por **Itaú Chile** que se relacionen con aspectos ambientales.
2. 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.
3. Mantener canales permanentes de comunicación en temas ambientales con las partes interesadas, buscando aclarar dudas y atenderlas.
4. 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.
5. 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.

Un pilar fundamental de nuestro SGA es la identificación y control de los aspectos e impactos ambientales asociados a nuestras operaciones. A través de un análisis detallado, hemos determinado aquellas actividades, productos y servicios que pueden generar efectos en el medioambiente, estableciendo mecanismos de control para su mitigación.

Entre los principales aspectos ambientales monitoreados se encuentran el consumo de energía y agua, así como la generación de residuos. Cada uno de estos factores es evaluado para definir estrategias que contribuyan a la reducción de la huella ambiental y al uso eficiente de los recursos. Este enfoque integral es posible gracias al trabajo colaborativo entre diversas áreas clave del Banco, incluyendo las denominadas áreas de: Mantenición, Experiencia y Servicios, Prevención de Riesgos, Bienes Reposeídos, Endomarketing, Cultura y Aprendizaje, entre otras. La integración de estos equipos permite que la gestión ambiental sea un esfuerzo transversal, garantizando que cada área contribuya activamente a la reducción del impacto ambiental del Banco.

Comunicación y concientización

Desde el 2022, hemos impulsado la iniciativa denominada Acción Naranja, una comunidad de voluntarios conformada por miembros permanentes de las gerencias de Sustentabilidad, Operaciones Financieras e Infraestructura, Tecnología, Cultura, Aprendizaje y Endomarketing. Su propósito principal es sensibilizar y movilizar proyectos orientados a la conciencia ambiental y la reducción del uso de recursos dentro del Banco, fomentando una cultura organizacional comprometida con la sostenibilidad.

Procesos

NCG 461 8.3.i (numeral modificado conforme a NCG 519)

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental no solo optimiza las prácticas operacionales, sino que también establece un marco para el cumplimiento de la legislación ambiental aplicable en Chile. Para ello, se ha 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 futuras regulaciones.

Uno de los principales avances en esta materia ha sido la construcción de la Matriz de Requisitos Legales de **Itaú Chile**, una herramienta que permite mapear la legislación ambiental aplicable, evaluar su impacto en la operación y realizar verificaciones periódicas de cumplimiento normativo. A través de esta matriz, se identifican los requerimientos específicos del sector y se definen acciones concretas, asignando responsables, plazos de cumplimiento, mecanismos de control y frecuencia de monitoreo.

Sanciones

NCG 461 8.3.ii, iii (numeral modificado conforme a NCG 519)

Durante el año 2024, en **Itaú Chile** y en **Itaú Colombia** no hemos recibido multas ni tuvimos sanciones ejecutoriadas por parte de entidades gubernamentales por incumplimientos en materia ambiental. Este resultado refleja nuestro esfuerzo constante por cumplir con la normativa vigente y mejorar nuestras prácticas operacionales. Desde 2024, en **Itaú Chile** contamos con un Sistema de Gestión Ambiental para monitorear la regulación aplicable y generar acciones al respecto.



5.2. Estrategia de descarbonización operacional²⁹

Huella de carbono^{30 31 32}

En Itaú Chile, la gestión de emisiones se sustenta en una estructura de gobernanza especializada, diseñada para garantizar la eficiencia y el cumplimiento de los compromisos ambientales. La Gerencia de Operaciones Financieras e Infraestructura, con el respaldo de la Gerencia de Sustentabilidad, lidera la supervisión del uso responsable de energía, agua y gestión de residuos, promoviendo un enfoque de ecoeficiencia operacional que optimiza el consumo de recursos e impulsa una cultura de sustentabilidad entre los colaboradores.

Desde el 2022, se ha establecido una mesa de trabajo, donde se monitorean de manera sistemática los avances de la hoja de ruta ambiental, permitiendo analizar estrategias, evaluar el desempeño y detectar oportunidades de mejora. Este mecanismo asegura un proceso de mejora continua en la gestión ambiental de la organización.

Además, en coordinación con la unidad en Colombia, se ha avanzado en la estandarización de procesos de cuantificación y reporting de emisiones, fortaleciendo la transparencia y coherencia en la presentación de datos ambientales a nivel de grupo. Este esfuerzo permite consolidar una visión alineada con las mejores prácticas internacionales en materia de gestión climática.

Compromisos Ambientales

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 emisiones no financiadas, 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.

Principales resultados sobre nuestros compromisos

Componente	Meta al 2030	Resultado 2024 con respecto a nuestra línea base 2021
Alcance 1 tCO ₂ e	Disminuir un 42%	100% cumplimiento (Disminuimos un 60%)
Alcance 2 tCO ₂ e	Disminuir un 42%	100% cumplimiento (Disminuimos un 70% mediante método de ubicación)
Alcance 3 tCO ₂ e	Disminuir un 42%	En proceso (Disminuimos un 20%)
Agua MMm ³	Disminuir un 25%	100% cumplimiento (Disminuimos un 44%)
Energía MWh	Disminuir un 25%	100% cumplimiento (Disminuimos un 39% considera energía dentro y fuera de la organización)
Residuos ton	Disminuir un 25%	En proceso (Disminuimos un 11%)

²⁹ Los compromisos y metas reflejados en el capítulo de gestión ambiental corresponden a Itaú Chile. Itaú Colombia e Itaú Chile se reportan solo datos ambientales consolidados.

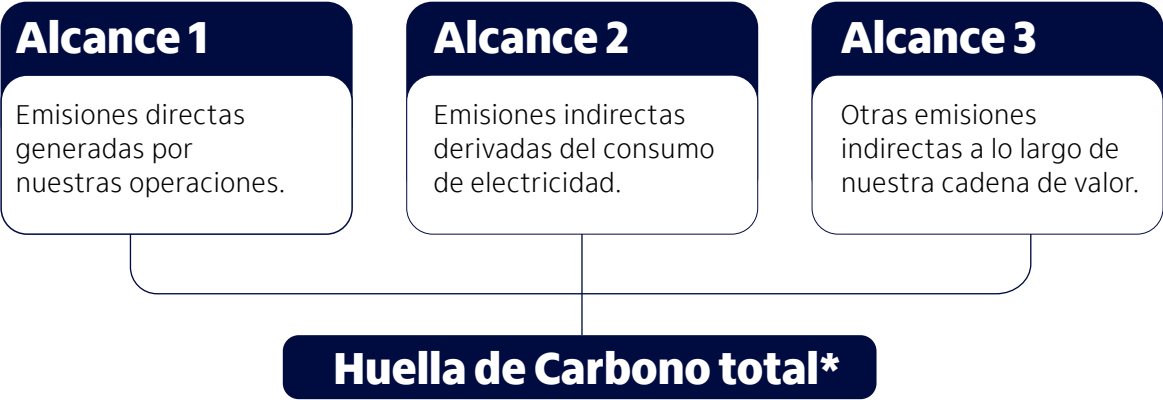
³⁰ En Itaú Chile, la reducción fue de un 4% de la huella de carbono con respecto al año 2023.

³¹ La superficie activa a diciembre 2024 es 70.181 m² 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; Mantenición 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.

³² Los datos ambientales reportados por Itaú Colombia fueron validados por un auditor tercero independiente. La carta de verificación la pueden encontrar en el Reporte de Gestión y Sostenibilidad 2024 de Itaú Colombia publicado en su página web.



Desde 2022, hemos trabajado en la construcción de nuestro Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), basado en el estándar ISO 14064-1:2019 y los lineamientos del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol). Este inventario considera:



		Huella de carbono (mercado)	Huella de carbono (ubicación)
		[tCO ₂ e]**	
Itaú Colombia	2022	5.928	5.928
	2023	5.900	5.900
	2024	5.046	5.114
Itaú Chile	2021	15.796	15.796
	2022	9.414	13.210
	2023	7.811	9.966
	2024	7.449	9.256
Consolidado	2022	15.342	19.138
	2023	13.711	15.866
	2024	12.495	14.370

* 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 (tCO₂e), lo cual contabiliza 7 gases de efecto invernadero (CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃). 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.

**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

GRI 305-1

Las emisiones de alcance 1 son aquellas directamente atribuibles a nuestras operaciones, tales como la combustión en fuentes móviles y estacionarias. Como parte de la estrategia para reducir estas emisiones, desde 2019 hemos eliminado la adquisición del gas refrigerante R-22 en nuestras instalaciones. En su reemplazo, hemos implementado proyectos para la adopción de R-410A, un refrigerante más eficiente y con menor impacto ambiental, reforzando nuestro compromiso con una gestión sostenible de estos insumos.

Para avanzar en esta meta, hemos alineado nuestras estrategias de reporting ambiental con los estándares

internacionales. Desde el 2023, hemos logramos una cobertura del 100% en la medición de alcance 1 en Chile y Colombia, mejorando la integridad y precisión de nuestros datos. Además, ampliamos nuestro alcance metodológico, aplicando mayores niveles de control y recalculando las emisiones de Colombia del 2022, asegurando mayor transparencia y rigurosidad en nuestro proceso de medición.

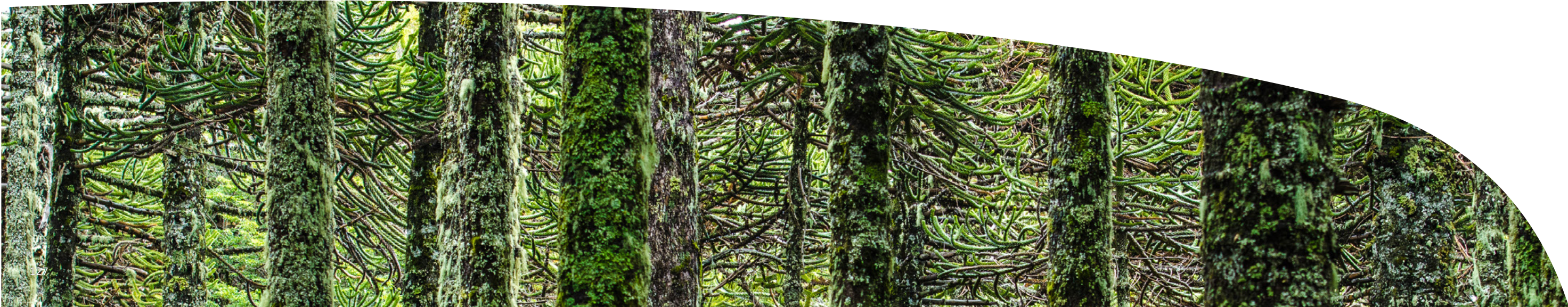
Como Itaú Chile, nuestro compromiso es reducir en un 42% las emisiones de alcance 1 para el 2030 con respecto al año 2021. La reducción de este alcance ha sido de un 60% cumpliendo nuestro compromiso. Los resultados se presentan en la siguiente tabla:

		Consolidado			
Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)*	Métrica	2021	2022	2023	2024
Alcance 1	toneladas métricas de CO ₂ equivalentes	786	229	693	745
Cobertura de datos	%	80%	100%	100%	100%

* Nuestro objetivo para 2024 era **745 tCO₂e** de emisiones totales directas de gases de efecto invernadero.

		Itaú Chile				Itaú Colombia		
Alcance 1	Métrica	2021	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Combustión en fuentes fijas	tCO ₂ e	71	76	59	41	2	1	2
Combustión en fuentes móviles	tCO ₂ e	3	5	5	5	16	17	18
Emisiones fugitivas de gases refrigerantes	tCO ₂ e	712	131	197	232	0	414	447
Total ³³	tCO ₂ e	786	212	261	279	18	432	466
% Cobertura de la organización medida		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

³³ Otros gases no incluidos en el Protocolo de Kyoto: 40 tCO₂e. Total: 318 tCO₂e alcance 1.





Alcance 2

GRI 305-2

Las emisiones de alcance 2 se derivan de la adquisición que se tenga de energía eléctrica y constituyen una parte esencial de nuestra huella de carbono indirecta. Estas emisiones las cuantificamos a través de dos enfoques:

- ➔ **Por método de mercado:** cuando se opta por fuentes más limpias, calculando las emisiones utilizando el factor de emisión específico asociado a cada fuente de generación de electricidad seleccionada, como la compra de energía proveniente de fuentes renovables y sin emisiones, respaldada por Certificados de Energía Renovable (IREC).

➔ **Por método de ubicación:** este enfoque evalúa las emisiones tomando en cuenta la ubicación geográfica, utilizando el promedio de emisiones asociadas con la generación eléctrica en esa región en un período determinado.

En Itaú Chile hemos logrado reducir nuestras emisiones de alcance 2 en un 70% en comparación con nuestra línea base 2021. A través del método de mercado, continuamos invirtiendo en energía limpia y renovable, respaldado por la adquisición de Certificados de Energía Renovable (IRECs) desde 2022, asegurando que el 100% de nuestra energía provenga de fuentes renovables. En particular, nuestro compromiso es reducir en un 42% las emisiones de alcance 2 para el 2030 a partir de nuestra línea base 2021.

Consolidado

Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 2)*	Métrica	2021	2022	2023	2024
Basadas en la ubicación Itaú Colombia e Itaú Chile consolidados	toneladas métricas de CO ₂ equivalentes	6.410	4.340	2.692	2.364
Cobertura de datos (en % del denominador)	%	80%	100%	100%	100%
Basadas en el mercado*	toneladas métricas de CO ₂ equivalentes	6.410	0	0	490 ³⁴
Cobertura de datos (en % del denominador)	%	80%	84%	84%	100%

* Nuestra meta para 2024 fue de **2.364 tCO₂e** de emisiones basadas en la ubicación. Para **Itaú Chile** nuestra meta para 2023 fue de **0 tCO₂e** de emisiones basadas en el mercado.

Itaú Chile

Itaú Colombia

Alcance 2	Métrica	2021	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Consumo eléctrico (mercado)	tCO ₂ e	6.070	0	0	0	545	537	490
Consumo eléctrico (ubicación)	tCO ₂ e	6.070	3.796	2.155	1.806	545	537	558

A través del método de mercado y gracias a la adquisición de Certificados Internacionales de Energía Renovable (IREC), nosotros como **Itaú Chile** hemos conseguido evitar emisiones equivalentes a **1.806 tCO₂e** para el año 2024.

³⁴ El incremento de alcance 2 método mercado tuvo un aumento ya que se consideró a Itaú Colombia dentro del consolidado aumentando la cobertura al 100%.



Alcance 3

GRI 305-3

Itaú Chile

Las emisiones de alcance 3 corresponden a aquellas generadas por fuentes externas a nuestra operación directa, pero sobre las cuales tenemos responsabilidad. Estas incluyen categorías como transporte y distribución, desplazamiento de colaboradores, generación de residuos sólidos, viajes de negocios, transporte de valores, uso de insumos y cajeros automáticos, entre otras. Como parte de nuestro compromiso con la sustentabilidad, Itaú Chile se ha propuesto reducir en un 42% las emisiones de alcance 3 para 2030.

A la fecha, como Itaú Chile hemos logrado una reducción de 20%, reflejando el impacto de las acciones implementadas para mitigar nuestra huella ambiental a lo largo de la cadena de valor. Seguimos impulsando estrategias de eficiencia y reducción, manteniendo un enfoque de mejora continua en nuestra gestión de emisiones.

Desde 2022, incorporamos las operaciones de Itaú Colombia en nuestros cálculos de emisiones consolidados, fortaleciendo la cobertura y aplicando un enfoque más detallado en la recolección y análisis de datos. Como parte de este proceso, se recalcularon las emisiones de 2022 de Itaú Colombia, incorporando nuevas categorías y asegurando la alineación con las mejores prácticas internacionales.

Movilidad y eficiencia energética

➔ Viajes de negocios y desplazamiento de colaboradores

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.

Además, analizamos los desplazamientos de colaboradores hacia sus lugares de trabajo como parte del proceso de cuantificación de emisiones. En comparación con 2023, estos registros han mostrado un aumento. 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 100% de energía renovable, certificación que es validada por terceros independientes para garantizar la transparencia y fiabilidad de nuestra información ambiental.

Electromovilidad y Carga Eléctrica

Como parte del impulso hacia una movilidad más sustentable, instalamos dos puntos de carga eléctrica en nuestro edificio corporativo de Nueva Las Condes, integrando alternativas más limpias para el transporte privado. Además, hemos fortalecido nuestra flota de taxis eléctricos, aumentando la cobertura de servicios impulsados por electromovilidad.

➔ Certificación y Reconocimientos

Gracias a nuestra hoja de ruta ambiental y la gestión de emisiones, Itaú Chile obtuvo los sellos de cuantificación de Huella Chile para los años 2022 y 2023. Este reconocimiento, otorgado por el Ministerio del Medio Ambiente, certifica la medición de nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y refuerza el compromiso con la transparencia y la sostenibilidad.





Movilidad sustentable: Bike Itaú

Itaú Chile

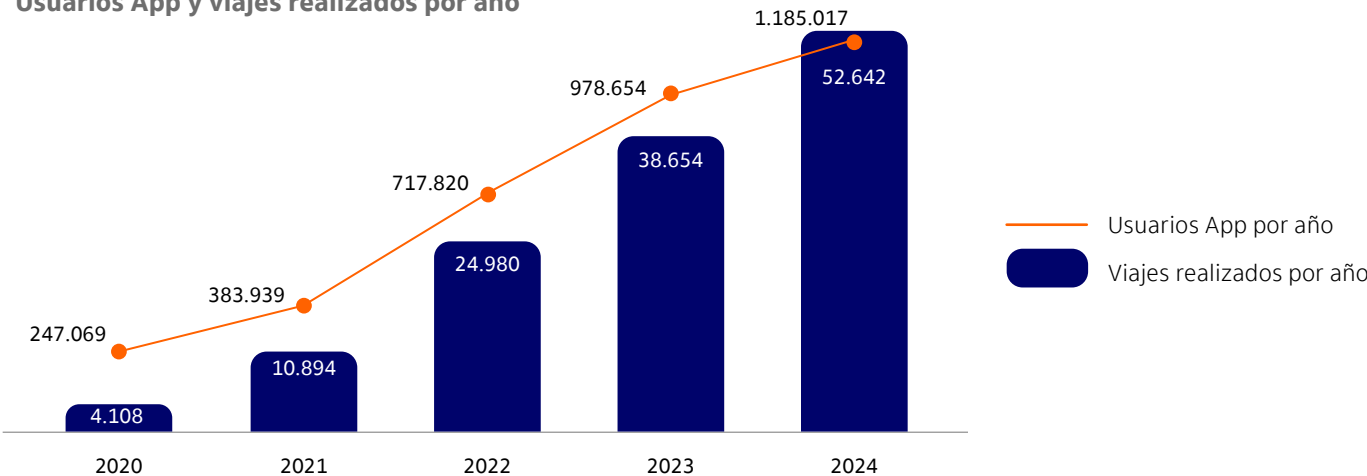
La movilidad sostenible es un pilar clave dentro de nuestra estrategia ambiental. A través del programa Bike Itaú Santiago, promovemos un modelo de transporte limpio y eficiente, reduciendo el uso de vehículos motorizados y, con ello, las emisiones de CO₂ en la ciudad.

Desde 2020, hemos fomentado el uso de bicicletas compartidas, permitiendo que más personas accedan a una alternativa sustentable para sus desplazamientos urbanos.

Actualmente, 52.642 usuarios han realizado más de 1,18 millones de viajes mediante una flota de 3.469 bicicletas operativas distribuidas en 240 estaciones a lo largo de seis comunas del Gran Santiago.

En 2024, gracias a la preferencia de nuestros usuarios por la bicicleta como alternativa de transporte urbano, hemos evitado la emisión de 549 tCO₂e³⁵.

Usuarios App y viajes realizados por año



Itaú Colombia

Bike Itaú “Con Bike Itaú podrás ir a cualquier lugar: Encuentra una nueva forma de rodar en Bogotá, más fácil y divertida.”

Adicionalmente, durante el año 2024 continuamos promoviendo una movilidad sostenible en la capital de Colombia, a través del patrocinio del Sistema de Bicicletas Compartidas de Bogotá. Junto con el operador “Tembici” los ciudadanos de Bogotá han sumado más de 4.2 millones de kilómetros recorridos acumulados en Colombia. Se tuvo un total de 1,6 millones de viajes dentro de la ciudad.

En el año 2024, gracias a la preferencia de nuestros usuarios por la bicicleta como alternativa de transporte urbano en Bogotá, hemos evitado la emisión de 303 tCO₂e.

³⁵ Los factores de emisión utilizados son del Ministerio de Medio Ambiente, Alimentos y Asuntos Rurales (DEFRA). El principal supuesto es la distribución de transporte en el caso teórico. Esta se obtuvo de la Encuesta de Movilidad de Santiago 2024. Para evaluar un proyecto de este tipo se comparó dos escenarios: el real con bicicletas Itaú vs uno teórico en el que no existen estas bicicletas, y por lo tanto los ciudadanos deben optar por otro medio de transporte.

Resultados Alcance 3³⁶:

Consolidado*					
Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3)	Métrica	2021	2022	2023	2024
Total emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	toneladas métricas de CO ₂ equivalentes	8.942	14.568	12.482	11.219

Nuestro objetivo para 2024 era de **11.219 tCO₂e** de Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, Alcance 3.

* Solo considera emisiones operacionales. Se excluyen emisiones financiadas.

		Itaú Chile				Itaú Colombia**			Consolidado		
Alcance 3	Métrica	2021	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Insumos de oficina + tarjetas bancarias	tCO ₂ e	151	124	128	147	88	71	29	212	199	176
Servicio de datacenter externo	tCO ₂ e	427	0	0	0	183	256	294	183	256	294
Manufactura combustibles de alcance 1	tCO ₂ e	13	15	11	8	4	5	5	19	16	13
Servicio de transporte de valores	tCO ₂ e	395	343	208	86	352	416	59	695	624	145
Servicio de transporte de Courier	tCO ₂ e	512	950	422	427	82	65	26	1.032	487	453
Residuos y reciclaje	tCO ₂ e	811	776	628	737	16	16	28	792	643	765
Viajes de negocio	tCO ₂ e	151	519	942	1.313	93	551	610	611	1.492	1.923
Transporte de colaboradores	tCO ₂ e	2.176	3.772	3.055	3.118	1.311	1.042	894	5.083	4.096	4.012
Acceso al Banco: Traslado de clientes	tCO ₂ e	2.807	1.774	1.601	1.200	3.222	2.487	2.085	4.995	4.088	3.285
Acceso al Banco: Cajeros islas + terceros	tCO ₂ e	270	70	45	34	7	10	16	77	55	50
Acceso al Banco: Página web	tCO ₂ e	1.229	859	510	99	9	13	3	868	523	102
Disposición final tarjetas	tCO ₂ e	0,03	0,02	0,02	0,02	0,003	0,003	0,002	0,0230	0,02	0,02
Total	tCO ₂ e	8.942	9.202	7.750	7.170	5367	4932	4.049			

** 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.

Nota: La categoría de insumos de oficina y tarjetas bancarias tuvo una reducción por procesos de digitalización, procesos de racionalización de agua, entre otros aspectos. 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. Para la categoría de Acceso al Banco: Cajeros islas + terceros, se tuvo un alza en el dato porque hay mayor cobertura de cajeros fuera de sucursales, finalmente con la categoría de acceso al Banco: página web, hay una diferencia en la cantidad de transacciones, debido una estrategia comercial.





Intensidad

GRI 305-4

Alcance 3	Métrica	Itaú Chile				Itaú Colombia		
		2021	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Intensidad Emisiones alcance 1+2 (mercado) / superficie	kgCO ₂ e/m²	61	2	3	4	0,011	0,017	0,02
Intensidad Emisiones alcance 1+2+3 (mercado) / clientes activos ³⁷	kgCO ₂ e/n°	16	12	6	8	13,10	13,80	45,69

Nota: El aumento en la intensidad de emisiones de alcance 1, 2 y 3 en Itaú Colombia es debido a una estrategia comercial donde hubo una diferencia en la clasificación de clientes activos.

³⁷ Los datos considerados fueron los clientes activos y son aproximadamente 1.1 M.

Ecoeficiencia operacional

Energía

GRI 302-4

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. Desde 2022 optamos por certificados de energía renovable (Renewable Energy Certificate - IREC), garantizando que el 100% de la energía eléctrica que consumimos en Chile provenga de fuentes renovables bajo la perspectiva de método de mercado. Nuestra meta es reducir en un 25% el consumo de energía para el año 2030. La reducción de este aspecto ha sido de un 39% respecto a nuestra línea base, cumpliendo así nuestro compromiso.

Iniciativas para la reducción del consumo de energía

GRI 302-1, 302-2, 302-3

Con la conceptualización y puesta en marcha de nuestra hoja de ruta ambiental hemos introducido mejoras significativas en la eficiencia y reducción del consumo de energía. Asimismo, hemos realizado la transición de lámparas convencionales a tecnología LED, obteniendo beneficios sustanciales en términos de eficiencia energética y sustentabilidad.

Consumo de energía dentro de la organización	Métrica	Consolidado			
		2021	2022	2023	2024
Total	MWh	17.153	16.810	12.100	12.041
Total Renovable	MWh	0	12.300	8.800	9.143
Total No renovable	MWh	17.153	4.500	3.300	2.940
Cobertura de datos	%	100%	100%	100%	100%

Nuestro objetivo para 2024 eran **2.940 MWh de energía total no renovable.**



		Itaú Chile			
Consumo de energía ³⁸	Métrica	2021	2022	2023	2024
Energía total requerida dentro de la organización	MWh	15.400	12.400	8.900	9.074
Combustibles fósiles ³⁹	MWh	100	445	348	245
Combustibles en base a biomasa	MWh	0,0	0,0	0	0
Electricidad de la red promedio	MWh	15.300	0	0	0
Consumo de electricidad con origen renovable (IREC)	MWh	0	12.300	8.800	8.829
Total de energía renovable	MWh	0	12.300	8.800	8.829
Total de energía no renovable	MWh	15.400	100	100	245
Porcentaje de electricidad con origen renovable	%	0%	100%	100%	100%
Energía total requerida fuera de la organización	MWh	7.600	8.500	6.800	4.667
Servicios de datacenter externo	MWh	1.100	1.800	2.500	2.386
Servicios de transporte de valores	MWh	1.200	1.000	700	271
Servicios de transporte de Courier	MWh	1.500	2.600	1.300	1.349
Acceso clientes vía plataformas digitales	MWh	3.100	2.800	2.100	492
Operación ATM isla (fuera de sucursales) + terceros ⁴⁰	MWh	700	668	185	169
Intensidad energética dentro de la organización (Energía total/superficie)	KWh/m²	137	131	110	129

³⁸ La información proviene de facturación y registros internos de la organización. Se estima consumo eléctrico de oficinas y sucursales sin información prorrateando por m².

³⁹ Hubo una reinterpretación del dato con respecto a lo publicado en años anteriores por el cambio de las métricas utilizadas (GWh a MWh). En particular en 2024, 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.

⁴⁰ Hubo una reinterpretación del dato con respecto a lo publicado en años anteriores por el cambio de las métricas utilizadas (GWh a MWh).

		Itaú Colombia		
Consumo de energía ⁴¹	Métrica	2022	2023	2024
Energía total requerida dentro de la organización	MWh	4.400	3.200	2.967
Combustibles fósiles	MWh	100	100	76
Combustibles en base a biomasa	MWh	0	0	8
Electricidad de la red promedio	MWh	4.300	3.100	2.569
Consumo de electricidad con origen renovable (IREC)	MWh	0	0	314
Total de energía renovable	MWh	0	0	314
Total de energía no renovable	MWh	4.400	3.200	2.695
Porcentaje de electricidad con origen renovable	%	0	0	11
Energía total requerida fuera de la organización	MWh	2.900	3.100	1.468
Servicios de datacenter externo	MWh	1.400	1.500	1.372
Servicios de transporte de valores	MWh	1.100	1.300	5
Servicios de transporte de Courier	MWh	2	2	2
Acceso clientes vía plataformas digitales	MWh	100	100	14
Operación ATM isla (fuera de sucursales) + terceros	MWh	52	56	75
Intensidad energética dentro de la organización (Energía total/superficie)	KWh/m²	122	134	84

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.

⁴¹ La información proviene de facturación y registros internos de la organización. Se estima consumo eléctrico de oficinas y sucursales sin información prorrateando por m². Itaú Colombia avanzó en la compra de certificados de energía renovable equivalente a 67 tCO2e, para ver más dirigirse al Reporte de Gestión y Sustentabilidad de Itaú Colombia.



Consolidado

Consumo de energía*	Métrica	2022	2023	2024
Energía total requerida dentro de la organización	MWh	16.800	12.100	12.041
Combustibles fósiles	MWh	200	200	321
Combustibles en base a biomasa	MWh	0	0	8
Electricidad de la red promedio	MWh	4.300	3.100	2.569
Consumo de electricidad con origen renovable (IREC)	MWh	12.300	8.800	9.143
Total de energía renovable	MWh	12.300	8.800	9.143
Total de energía no renovable	MWh	4.500	3.300	2.940
Porcentaje de electricidad con origen renovable	%	84%	84%	100%
Energía total requerida fuera de la organización	MWh	11.400	9.900	6.135
Servicios de datacenter externo	MWh	3.300	3.900	3.758
Servicios de transporte de valores	MWh	2.100	1.900	276
Servicios de transporte de Courier	MWh	2.900	1.500	1.351
Acceso clientes vía plataformas digitales	MWh	2.900	2.200	506
Operación ATM isla (fuera de sucursales) + terceros	MWh	300	200	244

* La información proviene de facturación y registros internos de la organización. Se estima consumo eléctrico de oficinas y sucursales sin información prorrateando por m².



Agua⁴²

GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5 | CSA 2.3.1

En 2024 hemos implementado proyectos enfocados en la reducción del consumo de agua para alcanzar la máxima eficiencia hídrica en nuestras operaciones. A través de actividades de sensibilización, la implementación de grifería de bajo consumo y la continuación del trabajo híbrido, logrando una reducción significativa en el uso de agua. Nuestra meta es reducir en un 25% el consumo de agua para el año 2030. La reducción de este aspecto ha sido de un 44% respecto a nuestra línea base. Cumpliendo así nuestro compromiso.

Gestionamos con responsabilidad el agua que consumimos al asegurar su disposición adecuada a través del alcantarillado sanitario, siguiendo las normativas y permisos sectoriales correspondientes en nuestras sucursales y casa matriz. La escasez de agua representa una amenaza significativa derivada del cambio climático, nuestras operaciones en Chile cumplen con la normativa, y no hemos experimentado interrupciones relacionadas a este factor.

		Consolidado			
Consumo de agua dentro de la organización	Métrica	2021	2022	2023	2024
Extracción de agua (no incluye agua salada)	Millones de metros cúbicos	0,173	0,114	0,115	0,106
Vertido de agua (no incluye agua salada)	Millones de metros cúbicos	0	0	0	0
Total consumo neto de agua dulce	Millones de metros cúbicos	0,173	0,113	0,115	0,106
Cobertura de datos	%	100%	100%	100%	100%

Nuestro objetivo para 2024 era de **0,106 MMm³** de consumo total de agua.

		Itaú Chile				Itaú Colombia		
Consumo de agua extraída y consumida	Métrica	2021	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Total de agua extraída y consumida	MMm³	0,170	0,109	0,102	0,095	0,005	0,013	0,011
De aguas de terceros (suministro red)	MMm³	0,170	0,109	0,102	0,095	0,005	0,013	0,011
De aguas superficiales	MMm³	0	0	0	0	0	0	0
De aguas subterráneas	MMm³	0	0	0	0	0	0	0
De aguas marinas	MMm³	0	0	0	0	0	0	0

		Itaú Chile				Itaú Colombia*	
Intensidad uso del agua	Métrica	2021	2022	2023	2024	2023	2024
Intensidad (Consumo de agua/superficie)	m³/m²	1,5	1,1	1,2	1,4	0,04	0,36

*Nota: Hubo una reducción en la superficie del Banco (m²) con respecto al año anterior.

		Itaú Chile		Itaú Colombia**		
Aspecto	Métrica	2023	2024	2022	2023	2024
Total de extracción de agua por cuenca	MMm³	0,102	0,095	0,005	0,013	0,011
De zonas sin escasez hídrica	MMm³	0,004	0,003	0,005	0,013	0,011
De zonas con escasez hídrica	MMm³	0,098	0,0093	0	0	0
Cobertura del dato	%	100	100	100	100	100

**Nota: Las sucursales de Itaú Colombia no se encuentran en zonas con escasez o estrés hídrico.

⁴² 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](#). Considera con escasez zonas con riesgo “high” o “extremely high”.



Residuos

GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5 | CSA 2.2.1

Nosotros como Itaú Chile, hemos trabajamos con iniciativas de concientización y soluciones que permitan la reducción del consumo de materiales, siguiendo los principios de no generación, reducción, reutilización, reciclaje y tratamiento adecuado de los residuos sólidos. Nuestra meta es reducir en un 25% la generación de residuos para el año 2030. La reducción de este aspecto ha sido de un 10% respecto a nuestra línea base. Desde el año 2022 implementamos un Plan de Reciclaje en colaboración con la empresa Bzero en nuestro edificio corporativo de Nueva Las Condes. El objetivo es reemplazar la disposición final de desechos por el reciclaje y valorización de los residuos. Esta iniciativa, respaldada por el programa de comunicación “Acción Naranja”, ha permitido reciclar 12 toneladas de residuos.

Nuestro objetivo para 2024 era de 1.467 toneladas métricas de residuos totales eliminados.

Consolidado					
Eliminación de residuos	Métrica	2021	2022	2023	2024
Total residuos reciclados/ reutilizados	toneladas métricas	10	34	39	57
Total residuos eliminados	toneladas métricas	1.872	1.549	1.234	1.467
Residuos trasladados a un vertedero	toneladas métricas	1.872	1.549	1.234	1.467
Residuos con método de eliminación desconocido	toneladas métricas	0,49	0,37	0,00	0,00
Cobertura de datos	%	100	100	100	100

Residuos	Métrica	Itaú Chile				Itaú Colombia			Consolidado		
		2021	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Residuos totales generados	t	1.586	1.567	1.224	1.427 ⁴³	99	87	118	1.666	1.311	1.545
Residuos no destinados a eliminación fuera de la instalación											
Residuos peligrosos											
Residuos peligrosos enviados a tratamiento	t	0	13,9	1	0	4	2	3	18	3	3
Residuos no peligrosos											
Total residuos reciclados: Papeles, plastico, aluminio, vidrio, cartón	t	0	11	19	12	23	20	45 ⁴⁴	34	39	57
Residuos electricos y electrónicos a tratamiento o donación ⁴⁵	t	0	26,3	0	0	0	0	0	26	0	0
Residuos destinados a eliminación fuera de la instalación											
Residuos peligrosos											
Peligrosos a eliminación	t	0	0	0	0	0	0	1,28	0	0	1,28
Residuos no peligrosos											
A relleno sanitario: Oficinas y Sucursales ⁴⁶	t	1.586	1.516	1.204	1.415	33	30	52,32	1.549	1.234	1.467
Porcentaje de residuos valorizados (no enviados a eliminación)	%	0	2	2	0.8%	23%	23%	39%	2%	3%	4%

⁴³ Aumenta la generación de residuos totales ya que se amplió el alcance, considerando residuos de escombros y aumentando el muestreo.

⁴⁴ Se realizó un muestreo con mayor cobertura en sedes y sucursales mediante pesaje y prorratio.

⁴⁵ Los datos de Colombia se ajustaron respecto a años anteriores por procesos de recálculo

⁴⁶ Residuos no peligrosos destinados a relleno sanitario fueron estimados a partir de campañas y muestreos internos realizados. Información de residuos valorizados respaldada por certificados entregados por los gestores.



Materiales

		Itaú Chile				Itaú Colombia		
Aspecto	Métrica	2021	2022	2023	2024	2022	2023	2024 ⁴⁷
Consumo de papel	ton	109	100	103	85	92	71	16

		Itaú Chile		Itaú Colombia	
Materiales recuperados y reciclados	Métrica	2023	2024	2023	2024
Papel y cartón	ton	9,7	9,9 ⁴⁸	20	44
Plástico	ton	0,5	0,6	0,2	0,05
Vidrio	ton	0,7	1,03	0	0,05
Aluminio	Ton	0,8	0,14	0,1	0
Orgánico	ton	7,5	9,5	35	38
Otros	ton	0	0	0	0

⁴⁷ La baja en el consumo de papel en Itaú Colombia es debido a los procesos de digitalización.
⁴⁸ Considera disposición de revistas de papel.

Contenedor inteligente de residuos

Desde el 2023, incorporamos un contenedor inteligente diseñado para reconocer y registrar los materiales reciclables depositados por los colaboradores, como latas y plásticos. Este sistema innovador integra una interfaz interactiva con sensores y tecnología de identificación, proporcionando información en tiempo real sobre el tipo y cantidad de residuos reciclados. A través de esta iniciativa, fomentamos la educación ambiental dentro de Itaú Chile, promoviendo hábitos de reciclaje entre nuestros equipos.

En el 2024, sumamos un segundo contenedor inteligente, ampliando la capacidad de recolección a residuos electrónicos, incluyendo pilas, celulares y tablets. Esta nueva incorporación permite a nuestros itubers disponer de estos materiales de manera segura, a la vez que visibiliza su impacto positivo en la reducción de residuos electrónicos.

Mensualmente, generamos reportes y alertas sobre los residuos gestionados, lo que facilita el monitoreo y la trazabilidad del reciclaje, permitiendo la toma de decisiones informadas para optimizar nuestra gestión ambiental. Seguimos impulsando el crecimiento de estas iniciativas, con el objetivo de expandir esta tecnología a otras áreas y fortalecer la conciencia sobre la economía circular, tanto dentro como fuera del Banco.

Digitalización de procesos

Como parte de nuestra transformación digital y compromiso con la sustentabilidad, en 2023 implementamos la iniciativa de la digitalización de las cartolas bancarias, buscando reducir el uso de papel en

nuestras operaciones y hacer nuestras operaciones más eficientes. Esta iniciativa no solo ha optimizado nuestros procesos, sino que también ha contribuido a la reducción de nuestra huella ambiental.

En el 2024, el 85% de las cartolas emitidas por Banco Itaú son digitales, lo que ha evitado el consumo de 18.921.396 hojas de papel. Las emisiones evitadas de ello han sido: 115 tCO₂e.





6. Social

6.1. Nuestros equipos

Diversidad de itubers

Variables demográficas⁴⁹

NCG 461 5.1.1

Total de empleados por tipo de cargo y género:

Categoría de cargo*	Itaú Chile															Itaú Colombia														
	2022					2023					2024					2022					2023					2024				
	H		M		T	H		M		T	H		M		T	H		M		T	H		M		T	H		M		T
	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°
Alta Gerencia	9	90%	1	10%	10	10	91%	1	9%	11	9	90%	1	10%	10	10	83%	2	17%	12	9	75%	3	25%	12	9	82%	2	18%	11
Gerencia	156	71%	65	29%	221	133	68%	62	32%	195	137	68%	65	32%	202	27	47%	31	53%	58	33	55%	27	45%	60	29	54%	25	46%	54
Jefatura	348	55%	286	45%	634	303	54%	254	46%	557	308	56%	241	44%	549	156	51%	147	49%	303	165	50%	167	50%	332	177	52%	164	48%	341
Fuerza de venta	64	28%	166	72%	230	64	28%	165	72%	229	65	28%	170	72%	235	225	38%	365	62%	590	225	40%	332	60%	557	221	40%	336	60%	557
Administrativo	451	47%	501	53%	952	344	43%	453	57%	797	377	45%	470	55%	847	179	39%	283	61%	462	133	39%	204	61%	337	127	39%	196	61%	323
Otros técnicos	207	34%	396	66%	603	171	33%	343	67%	514	157	37%	268	63%	425	46	50%	46	50%	92	41	48%	45	52%	86	34	45%	42	55%	76
Otros profesionales	1.310	53%	1.158	47%	2.468	1.199	52%	1.092	48%	2.291	1.261	52%	1.152	48%	2.413	454	52%	425	48%	879	422	53%	373	47%	795	417	51%	396	49%	813
Total	2.545	50%	2.573	50%	5.118	2.224	48%	2.370	52%	4.594	2.314	49%	2.367	51%	4.681	1.097	46%	1.299	54%	2.396	1.028	47%	1.151	53%	2.179	1.014	47%	1.161	53%	2.175

* En Itaú tanto en Chile como en Colombia, no contamos con la categoría laboral de Operario o Auxiliar.

⁴⁹ Para ver el total de empleados por: nacionalidad, edad, antigüedad separada por género y/o tipo de cargo, dirigirse a Anexos.

Total de personas en situación de discapacidad en Itaú Chile⁵⁰:

NCG 461 5.1.5

	2022			2023			2024		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Jefatura	0	1	1	1	2	3	2	1	3
Fuerza de venta	0	0	0	0	2	2	0	3	3
Administrativo	5	1	6	7	5	12	8	10	18
Otros técnicos	2	10	12	3	5	8	3	5	8
Otros profesionales	4	7	11	9	10	19	11	12	23
Total	11	19	30	20	24	44	24	32	56

Formalidad y adaptabilidad laboral

NCG 461 5.2, 5.3 (modificado conforme a NCG 519)

En Itaú Chile, implementamos un modelo de trabajo flexible buscando la productividad de nuestros colaboradores y su bienestar. El 62% de los itubers cuenta con modalidad mixta, es decir, combinan trabajo remoto con algunos días presenciales. En las mujeres esta cifra alcanza el 55% y para los hombres un 69%.

Si bien no contamos con trabajadores asociados a un pacto de adaptabilidad laboral con bandas de horas que tengan al cuidado niños o niñas de hasta 12 años, desde 2024, 14 personas cuentan con pactos de adaptabilidad por responsabilidades familiares, de ellos 5 (0,1%) son hombres y 9 (0,2%) mujeres.

Total de empleados por tipo de contrato y de jornada⁵¹:

	2022						2023						2024					
	H		M		Total		H		M		Total		H		M		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Contrato indefinido	2.503	98%	2.486	97%	4.989	97%	2.198	99%	2.323	98%	4.521	98%	2.252	97%	2.315	98%	4.567	98%
Contrato a plazo fijo	42	2%	87	3%	129	3%	26	1%	47	2%	73	2%	62	3%	52	2%	114	2%
Total	2.545	100%	2.573	100%	5.118	100%	2.224	100%	2.370	100%	4.594	100%	2.314	100%	2.367	100%	4.681	100%

	2022						2023						2024					
	H		M		Total		H		M		Total		H		M		Total	
	N°	%	N°	%	N%	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Jornada ordinaria	2.508	99%	2.464	96%	4.972	97%	2.187	98%	2.256	95%	4.443	97%	2.261	98%	2.237	95%	4.498	96%
Jornada a tiempo parcial	37	1%	109	4%	146	3%	37	2%	114	5%	151	3%	53	2%	130	5%	183	4%
Total	2.545	100%	2.573	100%	5.118	100%	2.224	100%	2.370	100%	4.594	100%	2.314	100%	2.367	100%	4.681	100%

Total de empleados por modalidad de trabajo:

	2022						2023						2024					
	H		M		Total		H		M		Total		H		M		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Teletrabajo total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0	0	0%
Teletrabajo parcial	1.701	67%	1.338	52%	3.039	59%	1.525	69%	1.234	52%	2.759	60%	1.603	69%	1.297	55%	2.900	62%

⁵⁰ En Itaú Colombia, trabajan 17 personas con discapacidad al cierre del 2024.

⁵¹ En Itaú Chile y en Itaú Colombia no contamos con trabajadores con contrato por obra, faena o a honorarios. Tampoco con jornadas de horas no garantizadas.



6.2. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

NCG 461 3.1.vii | IT11

En Itaú Chile queremos ser tan diversos como nuestros clientes. Creemos que contar con empleados de distintos orígenes, culturas, creencias, experiencias, discapacidades, géneros, orientaciones afectivo-sexuales y generaciones amplía el abanico de perspectivas y contribuye a crear mejores lugares para trabajar.

Desarrollamos una gestión basada en el respeto a la Diversidad e Inclusión (D&I), apuntando a mantener ambientes laborales equitativos, seguros, acogedores y de confianza para todos nuestros itubers. Trabajamos para que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo, crecimiento y remuneración.

Nuestra [política de Diversidad e Inclusión](#) formaliza lineamientos y entrega directrices para la valoración y promoción de estos aspectos, considerando procesos de atracción y selección de talento libre de sesgos discriminatorios, así como la prevención y detección de acoso laboral y sexual. También se destacan las responsabilidades de las respectivas gerencias que participan en la estimulación de estas perspectivas.

En el año 2024, realizamos 33 horas de capacitación a un total de 1.934 itubers, abordando temáticas de importancia para los gestores de equipo como equidad y diversidad de género, diversidad generacional, liderazgo inclusivo, diversidad generacional y discapacidad.

Promovemos acciones de diversidad e inclusión en tres pilares que representan actualmente los mayores desafíos, así como actuar sobre los prejuicios inconscientes, un

pilar transversal que permea todas nuestras acciones, adicionalmente establecemos objetivos y metas a través de estos pilares para promover la contratación y desarrollo del talento diverso. El avance en los objetivos es supervisado directamente por la Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad.

Pilares estratégicos

Equidad de género

Meta:

45%-50% de mujeres en posiciones de liderazgo. Considerando cargos de gerencia, subgerencia, jefatura y supervisores.

Diversidad LGBT+

Meta:

Ser reconocidos como un buen lugar para trabajar para talento LGBT+

Inclusión de personas con discapacidad

Meta:

Contar con, al menos, 2% de empleados en situación de discapacidad.





Nuestros Pilares DEI

Equidad de género

En marzo del 2023, nos convertimos en el primer Banco privado de Chile en adherir a los principios de empoderamiento femenino (WEPs, por sus siglas en inglés – Women Empowerment Principles) de ONU Mujeres, consolidando así nuestro compromiso con la equidad de género.

Nuestro objetivo para el 2025, es contar con un 45-50% de mujeres en posiciones de liderazgo para 2025. Al cierre de diciembre, este porcentaje alcanzó el 40,6%.

Para lograr este objetivo, desarrollamos programas dirigidos a las distintas etapas del talento femenino, junto con nuevos beneficios enfocados en la equidad de género. Como nuevos beneficios, otorgamos una ampliación del permiso parental, que suma cinco días adicionales a los legales (totalizando 10 días hábiles), y el apoyo a la fertilidad, incrementando la cobertura para procedimientos y congelamiento de óvulos.

Programas para potenciar el talento femenino

➔ Hacia la comunidad

Buscamos disminuir la brecha de participación femenina en áreas de estudio STEM, acercando y creando oportunidades para que niñas y jóvenes de diferentes edades puedan participar de instancias de formación de áreas de ingeniería, tecnología y programación.

Los programas que nos permitieron abordar este objetivo fueron:

Niñas STEM:

En colaboración con la Fundación Itaú Chile y Technovations Girls, realizamos dos talleres de programación capacitando a niñas y adolescentes familiares de itubers. Ambas convocatorias fueron abiertas y se difundieron a través de webinars informativos para comunicar los objetivos del programa de manera interna y externa al Banco.

Becas de mantención para alumnas Ingeniería PUC:

Durante agosto de 2024, entregamos cinco becas de mantención para alumnas de la Escuela de Ingeniería, en campus San Joaquín, quienes podrán utilizar el monto financiado para gastos de alimentación, movilización y alojamiento.

Mentorías para alumnas de Ingeniería PUC:

Firmamos un convenio de colaboración con la escuela de ingeniería de la PUC, que nos permitirá acercar el rol de la mujer profesional a las estudiantes de carreras de áreas STEM, potenciando sus habilidades y contribuyendo en su desarrollo personal. Una de las iniciativas enmarcadas en este acuerdo, es un programa dirigido a alumnas de 5to año, quienes voluntariamente participan en mentorías otorgadas por nuestras itubers, permitiéndonos construir una red entre alumnas y profesionales, para finalmente, fortalecer el liderazgo personal y el empoderamiento de las participantes.





➔ Para nuestras itubers

Otro de nuestros objetivos, es el de potenciar la formación y contratación de mujeres en Itaú, para las áreas de las ciencias en un contexto asociado a la ingeniería y la tecnología. Abordándolo mediante los siguientes programas:

Talento mujeres STEM:

El propósito del programa es atraer talento digital con alto potencial de crecimiento futuro y desarrollar de manera acelerada sus habilidades claves para la organización. En 2024, contratamos a cinco mujeres ingenieras de universidades de alto prestigio, con menos de dos años de experiencia en áreas de datos, para que sean de parte de este programa acelerador de desarrollo de potencial y liderazgo.

Incubadora woman in finance (WiF):

Este programa, enfocado en mujeres con potencial para asumir cargos de mayor responsabilidad, busca potenciar el autoconocimiento y el empoderamiento como bases para el desarrollo de un liderazgo genuino y efectivo. Busca dar a conocer las barreras de género existentes que pueden obstaculizar el desarrollo de las mujeres en el mundo laboral actual. Además de reconocer diferentes estilos de liderazgo con sus atributos particulares y entender sus aportes diferenciales para construir equipos y entornos diversos e inclusivos.

Cofinanciamiento para mujeres STEM:

Entregamos 8 cupos prioritarios para mujeres con desempeño destacado, cuyo foco de estudio estuviera vinculado con áreas STEM. Este financiamiento tuvo un monto total de \$12 millones.

iElla

Desde 2021, contamos con un espacio en el que las mujeres del Banco pueden compartir conocimientos, experiencias y generar redes de contacto. Esta comunidad está integrada por 38 facilitadoras y 419 participantes, quienes reciben herramientas para fortalecer sus habilidades en materia de empoderamiento y equidad de género.

Anualmente realizamos un evento 8M y un encuentro iElla, espacios de diálogo sobre equidad de género abiertos a toda la organización. En 2023, estas instancias contaron con la participación de alrededor de 130 personas de forma presencial y más de 400 personas en modalidad online.

En **Itaú Colombia**, la comunidad está conformada por 181 participantes, incluyendo 16 facilitadoras distribuidas en siete comunidades. A lo largo del año, se llevaron a cabo diversas iniciativas de formación y sensibilización, con un total de 630 participantes. En el ámbito presencial, se realizaron 6 talleres, abordando temáticas como empoderamiento femenino, libertad financiera, formación de formadores, interseccionalidad y liderazgo femenino, los cuales contaron con 291 asistentes. De manera complementaria, desarrollamos 7 sesiones virtuales, donde se exploraron temas como educación financiera, innovación femenina en el contexto corporativo y equidad de género en la actualidad, con una participación de 339 colaboradores.



Diversidad LGBT+

En Itaú Chile, promovemos espacios seguros e inclusivos a través de la comunidad “Soy como Soy”, nuestro grupo de afinidad LGBT+, conformado por 207 personas, de las cuales 46 pertenecen a la comunidad LGBT+ y 155 son aliadas. Este grupo de afinidad está formado de manera voluntaria por colaboradores que comparten intereses, experiencias de vida y valores, busca generar un sentido de pertenencia e identidad. Además, apoya la toma de decisiones organizacionales en materia de diversidad e inclusión, impulsa el compromiso interno y fomenta la conciencia sobre estos temas.

Como parte de su trabajo, la comunidad colabora con Pride Connection Chile. En el año 2024, por primera vez actuamos como Empresa Mentora, rol que marca una evolución respecto a los años anteriores, en los que participamos como Empresa Mentee.

En mayo, fuimos anfitriones de la premiación de Equidad CL “Mejores lugares para trabajar LGBT+”, evento realizado en nuestro edificio corporativo con la participación de alrededor de 70 empresas de la red de Pride Connection.

En Pride June, organizamos el evento “Voces del Orgullo”, abierto a toda la organización, donde dos mujeres compartieron su experiencia profesional tras haber realizado su transición de género en su lugar de trabajo. La instancia contó con la asistencia de alrededor de 130 personas de forma presencial y más de 450 personas en modalidad online. En este mismo evento, fuimos reconocidos con nuestra primera clasificación “A” en

la Radiografía Pride y obtuvimos el Sello Equidad CL, destacándonos como uno de los mejores lugares para trabajar LGBT+.

Para evaluar nuestros avances en materia de diversidad e inclusión, realizamos anualmente una encuesta sobre percepciones de seguridad y respeto en el lugar de trabajo. En la edición 2024, que contó con la participación de aproximadamente 2.000 empleados (alrededor del 45% de la organización), el 6,6% declaró pertenecer a la comunidad LGBT+.

Como parte de los esfuerzos por garantizar un ambiente laboral inclusivo, lanzamos el Protocolo de Transición de Género, proporcionando una guía para acompañar y apoyar a las personas que decidan realizar su transición dentro del Banco.

En Itaú Colombia, la comunidad “Soy como Soy” está conformada por 17 miembros y 29 aliados, y cuenta con el respaldo de importantes alianzas, como la Cámara de la Diversidad y Comunidad Aequales. Se llevaron a cabo 15,5 horas de formación, dirigidas tanto a la comunidad como a toda la organización y a áreas estratégicas que facilitan la integración de la diversidad en los procesos.

Durante el 2024, se obtuvo la recertificación Friendly Biz, otorgada por la Cámara de la Diversidad, un sello que garantiza la existencia de procesos libres de discriminación en la atención a clientes, proveedores y colaboradores, asegurando el reconocimiento de la comunidad LGBT+ como un grupo clave en nuestra estrategia.

Inclusión de personas en situación de discapacidad

Realizamos un diagnóstico para identificar brechas en nuestra cultura inclusiva. A partir de los resultados, diseñamos planes de acción que serán implementados en 2025. También seguimos avanzando en nuestro proyecto de operativo médico funcional, cuyo objetivo es proporcionar apoyos y ajustes razonables a itubers que no cuenten con su credencial del Registro Nacional de Discapacitados (RND), además de acompañarlos en el proceso de obtención de esta.

Actualmente contamos con un 1,1% de Personas con discapacidad, contando con la ambición de llegar al menos a un 2% durante 2025. Para esto, continuamos apoyando distintas iniciativas para fomentar la contratación de personas con discapacidad, a través de:

- ➔ Proyecto de inclusión en contact center, donde contratamos a cinco personas con discapacidad.
- ➔ Alianza Fundación Luz.
- ➔ Expo Inclusión.
- ➔ Oficina de información laboral (OMIL) de diferentes comunas.
- ➔ Feria laboral para personas con discapacidad - Cervecería ABInBev.
- ➔ Feria laboral “Online inclusión”.
- ➔ Participación en encuentro de organizaciones inclusivas: “tendencias y desafíos” de Fundación Descúbreme.





No Discriminación y acoso

NCG 461 5.5 (modificado conforme NCG 519) | GRI 406-1

Nuestras políticas

En **Itaú Chile**, promovemos una cultura basada en el respeto, la ética y la equidad, asegurando un entorno laboral libre de discriminación y acoso. Contamos con diversos mecanismos de información y concientización en estas materias, incluyendo el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Código de Ética y Conducta, la Política de Diversidad e Inclusión, la Política de Derechos Humanos y la Guía de Orientación sobre Acoso y Discriminación en las Relaciones Laborales.

Adicionalmente, disponemos de canales de denuncia públicos y accesibles de manera permanente, habilitados para recibir y gestionar reportes de colaboradores y otros grupos de interés.

Para conocer nuestro procedimiento de investigación y sanciones ver sección “canales de denuncias” (página 91).

Capacitaciones

En agosto de 2024 se promulgó en Chile la Ley N°21.643, denominada “Ley Karin” que busca la prevención en situaciones de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo. En el marco de su implementación, en 2024 realizamos capacitaciones específicas en prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Estas instancias fueron transversales y dirigidas tanto a colaboradores como a otros grupos de interés. El

objetivo de estas sesiones fue sensibilizar a los itubers sobre la importancia de la prevención en estas materias. Las capacitaciones fueron impartidas por psicólogos, abogados de la Mutual de Seguridad, el equipo legal del Banco y el Gerente de Relaciones Laborales de **Itaú Chile**. Además, se dispuso una cápsula formativa en IOX, nuestra plataforma interna de aprendizaje, de acceso obligatorio.

Durante 2024, el 56% de los colaboradores de **Itaú Chile** recibió capacitación sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Denuncias

Nuestros canales de denuncias permiten reportar de forma anónima o individualizada situaciones de relaciones laborales, conducta y ética, incumplimientos normativos y posibles fraudes.

Con el fin de asegurar el acceso y uso efectivo de este canal, realizamos entrenamientos específicos para áreas de riesgo, capacitaciones semestrales dirigidas a todos los colaboradores, además de comunicados y videos informativos para reforzar buenas prácticas y facilitar la denuncia de transgresiones.

Por su parte, en **Itaú Colombia** se expidió la Ley N°2.365 en julio de 2024, que establece la obligación de las empresas de implementar un procedimiento para el reporte y trámite de las denuncias de acoso sexual. Si bien no señala un término de implementación, ya contamos con una primera versión de la política (la cual está en proceso de

aprobación por parte de la dirección del Banco) y un plan de trabajo de divulgación y conocimiento de ésta que se hará durante el primer semestre de 2025, de manera conjunta con la Gerencia de Gobierno Corporativo, y de Comunicaciones y Sostenibilidad.

En **Itaú Chile**, durante el año 2024, se recibieron 7 denuncias en total en el marco de la Ley Karin, solo relacionadas a acoso laboral. De ellas, 5 fueron presentadas por mujeres y 2 por hombres.

Con respecto a la entidad ante la que fue presentada la denuncia, 5 de estas fueron recibidas por **Itaú Chile** y 2 por la Dirección del Trabajo. Todas fueron analizadas y tramitadas en tiempo y forma por personal formado en equidad de género y derechos humanos, cumpliendo con la normativa laboral vigente.

Dentro de las acciones emprendidas se incluyó el trabajo comunicativo entre las partes, abordando temas de asertividad comunicacional y la separación de espacios. No se establecieron planes de reparación, ya que, tras la investigación, los casos fueron desestimados al no configurarse la calidad de acoso.

En **Itaú Colombia**, durante el año 2024, se presentaron 3 denuncias de acoso laboral y ninguna por acoso sexual o violencia en el trabajo. Todas fueron gestionadas conforme al procedimiento legal e interno, a través del Comité de Convivencia Laboral.

Este comité, compuesto por representantes de los trabajadores y del Banco, analizó los casos conforme a la normatividad vigente, concluyendo que no se configuraron conductas de acoso laboral. En estos casos, quedó a criterio de los trabajadores acudir a la autoridad administrativa competente (Ministerio del Trabajo) para presentar una queja formal, lo cual no ocurrió en ninguna de las denuncias.

Si bien no se consolidaron casos de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral emitió recomendaciones generales para fortalecer el ambiente y la convivencia en los equipos de los denunciantes.

Con respecto a temas de discriminación tanto en Itaú Chile como en Itaú Colombia no se ha recibido casos asociados a esta temática.



Equidad salarial

NCG 461 5.4.1, 5.4.2 | GRI 405-2

En línea con la Política de Diversidad e Inclusión, velamos por la meritocracia en los procesos de atracción, selección, evaluación y remuneración. Resguardamos la diversidad de candidatos, procurando procesos de selección que respeten la igualdad de oportunidades entre todos los participantes de los procesos de selección, independiente de su género, raza, nacionalidad, situación de discapacidad, religión, orientación sexual, identidad, expresión de género, edad, entre otros.

Ofrecemos oportunidades equitativas y competitivas para colaboradores con un modelo de compensaciones basado en escalas de remuneraciones acordes al cargo y área de desempeño.

Tenemos como meta no contar con brechas salariales por sexo, enfocándonos en que todas las personas, a igual responsabilidad y funciones, perciban el mismo salario. Como señala nuestra Política de Diversidad e Inclusión, trabajamos para que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo, crecimiento y remuneración.

En esta línea, Itaú Chile ha definido planes y/o metas en esta materia tales como el ajuste por mérito y posición salarial, asociados a la meritocracia, siendo más alto el porcentaje de aumento para colaboradores que están bajo la banda salarial. Asimismo, contamos con un plan de no ingreso de colaboradores bajo la banda salarial, que permite un control constante del proceso de incorporación de colaboradores al Banco, para que no ingresen bajo la banda salarial definida.

Brecha salarial Itaú Chile

Porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto al salario bruto de los hombre por categoría de funciones

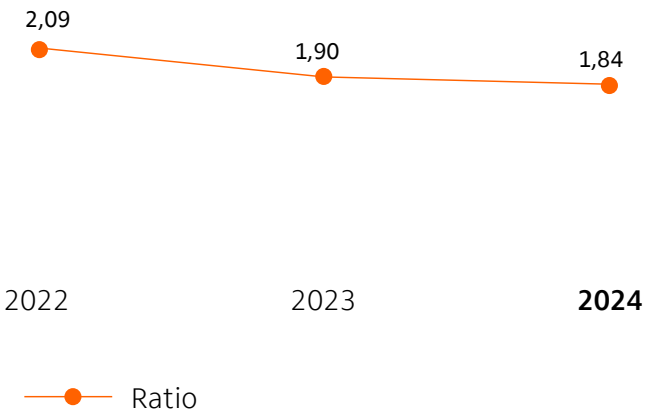
Categoría de cargo	%
Alta gerencia	82%
Gerencia	85%
Jefatura	89%
Fuerza de venta	99%
Administrativos	89%
Otros profesionales	88%
Otros técnicos	88%

Incentivos a largo plazo para empleados

CSA 3.3.6

En Itaú Chile, ofrecemos incentivos a largo plazo para los empleados por debajo del nivel de alta dirección. Este programa está asociado al valor de la acción y se aplica a empleados de plana ejecutiva, incluyendo gerentes y subgerentes. La información sobre este programa no se encuentra disponible públicamente. Los incentivos a largo plazo se pagan en un periodo de tres años. Cabe destacar que estos incentivos no incluyen objetivos asociados con el desempeño en materia de sostenibilidad.

Ratio del salario Banco Itaú Chile respecto del salario mínimo en el país (\$):





6.3. Atracción y retención de talentos

Certificaciones externas

IT12

Hemos obtenido diversas certificaciones externas que reflejan nuestro foco en la excelencia en el ambiente laboral, la equidad y la sostenibilidad. A continuación, se describen las certificaciones obtenidas, sus calificaciones y los detalles que evalúan:

- 1 Great Place to Work:** alcanzamos el 6° lugar, avanzando 3 posiciones con respecto al año pasado. Esta certificación reconoce a los mejores lugares para trabajar que logran construir un clima laboral basado en una cultura de confianza, evaluando cinco dimensiones: camaradería, imparcialidad, credibilidad, respeto y orgullo.
- 2 Great Place to Work Mujeres:** ocupamos el 4° lugar, avanzando 2 posiciones respecto del 2023. Esta certificación evalúa las prácticas que promueven la equidad en el lugar de trabajo, reconociendo a las empresas que establecen estándares para un entorno laboral más inclusivo en términos de equidad, liderazgo y bienestar laboral.
- 3 Great Place to Work Gestión Sostenible:** formamos parte de la primera lista de GPTW Sostenibilidad. Esta certificación mide el impacto en las áreas ASG evaluando el uso responsable de recursos, la reducción de emisiones, la equidad y el bienestar social, así como la integridad y las prácticas éticas de los negocios.
- 4 Employers for Youth:** hemos alcanzado el 8° lugar por segundo año consecutivo. Esta certificación mide la percepción de colaboradores de 18 a 35
- 5 Employers for Youth (Mujeres):** logramos el 3° lugar, avanzando 13 posiciones respecto a la medición anterior. Evalúa la percepción de los mejores lugares de trabajo para mujeres profesionales de entre 18 y 35 años, destacando a las compañías que impulsan el potencial de las mujeres.
- 6 Top Employers:** por segundo año consecutivo, somos reconocidos como Top Employers con una calificación del 90%, aumentando 2,7 puntos porcentuales respecto al año anterior. Esta certificación reconoce a las organizaciones por sus prácticas en gestión de personas, destacando la excelencia en la organización, cultura y clima laboral, y generando las condiciones necesarias para atraer y retener el mejor talento.
- 7 Merco Talento:** hemos alcanzado el 16° lugar, avanzando 10 posiciones respecto a 2023. Esta certificación incluye la percepción interna y externa, además de un benchmark de datos de gestión de personas y posicionamiento digital en LinkedIn.





Indicadores de nuevos ingresos y rotación

GRI 401-1 | CSA 3.3.4

2021			2022			2023			2024		
N° nuevas contrataciones	% de puestos vacantes cubiertos por candidatos internos	Costo de contratación promedio/FTE	N° nuevas contrataciones	% de puestos vacantes cubiertos por candidatos internos	Costo de contratación promedio/FTE	N° nuevas contrataciones	% de puestos vacantes cubiertos por candidatos internos	Costo de contratación promedio/FTE	N° nuevas contrataciones	% de puestos vacantes cubiertos por candidatos internos	Costo de contratación promedio/FTE
777	51,30%	\$958.132	1.073	55,3%	\$1.000.950	612	57,4%	\$1.117.582	800	52,2%	\$982.456

Dotación promedio:

Rango de edad	2022		2023		2024	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Menos de 30	251	293	248	271	237	264
de 30 a 40 años	1.087	1.045	1.058	999	990	951
de 41 a 50 años	796	688	768	659	739	613
de 51 a 60 años	314	384	319	360	324	312
de 61 a 70 años	37	93	28	91	19	77
Más de 70 años	1	0	1	0	1	0
Total	2.486	2.503	2.503	2.380	2.310	2.217





Ingresos indefinidos:

Rango de edad	2022		2023		2024	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Menos de 30	78	92	53	69	80	122
de 30 a 40 años	80	121	63	81	93	120
de 41 a 50 años	36	46	31	36	23	38
de 51 a 60 años	2	14	4	7	3	7
de 61 a 70 años	0	2	0	0	0	0
Más de 70 años	0	0	0	0	0	0
Total	196	275	151	193	199	287

Tasa de nuevas contrataciones⁵²:

Rango de edad	2022		2023		2024	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Menos de 30	31,1%	31,4%	21,4%	25,5%	33,8%	46,2%
de 30 a 40 años	7,4%	11,6%	6,0%	8,1%	9,4%	12,6%
de 41 a 50 años	4,5%	6,7%	4,0%	5,5%	3,1%	6,2%
de 51 a 60 años	0,6%	3,6%	1,3%	1,9%	0,9%	2,2%
de 61 a 70 años	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Más de 70 años	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	7,9%	11,0%	6,2%	8,1%	8,6%	12,9%

Egresos indefinidos:

Rango de edad	2022		2023		2024	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Menos de 30	49	45	36	48	28	37
de 30 a 40 años	166	193	177	201	128	132
de 41 a 50 años	143	112	154	166	96	85
de 51 a 60 años	64	72	82	100	54	49
de 61 a 70 años	15	26	29	50	8	19
Más de 70 años	0	0	0	1	0	0
Total	437	448	478	566	314	322

Tasa de rotación⁵³

Rango de edad	2022		2023		2024	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Menos de 30	25,3%	23,4%	17,9%	21,6%	22,8%	30,1%
de 30 a 40 años	11,3%	15,0%	11,3%	14,1%	11,2%	13,2%
de 41 a 50 años	11,2%	11,5%	12,0%	15,3%	8,1%	10,0%
de 51 a 60 años	10,5%	11,2%	13,5%	14,9%	8,8%	9,0%
de 61 a 70 años	20,3%	15,1%	51,8%	27,5%	21,1%	12,3%
Más de 70 años	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	12,7%	14,4%	13,0%	15,9%	11,1%	13,7%

⁵² La tasa de nuevas contrataciones considera el ratio entre los ingresos con contrato plazo indefinido sobre la cantidad promedio de colaboradores de plazo indefinido.

⁵³ La tasa de rotación considera el ratio entre los ingresos y egresos de colaboradores con contrato plazo indefinido sobre la cantidad promedio de colaboradores de plazo indefinido.



Alianzas con Universidades

IT13

Nuestra marca empleadora – Ecosistema de vinculación con el talento

Hemos desarrollado un ecosistema de trabajo entre los estudiantes, académicos, nuestros clientes y áreas de negocio para posicionarnos como una marca que potencia el talento del futuro brindándoles oportunidades que los desafían y conectan con la realidad laboral. Este ecosistema es un punto de inflexión para atraer el mejor talento, innovar e impulsar nuestro poder de transformación, el de nuestros clientes, y el de la sociedad en general generando un impacto positivo.

Para potenciar el networking y vincularnos con el talento realizamos distintas iniciativas como: charlas de vinculación con distintos líderes y referentes del Banco que comparten sus experiencias, visitas abiertas al Banco por grupos de estudiantes, participación en auspicios de diversas iniciativas, eventos y encuentros TECH, ferias laborales e intervenciones en aula que nos permiten ser parte de la formación académica de nuevas generaciones de profesionales compartiendo nuestras experiencias y conocimientos, entre otros.

Nuestras principales alianzas:

➔ Alianza con la escuela de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica

Desde el año 2018 trabajamos junto a la Escuela de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica a través de una colaboración por nuestro primer Laboratorio de Finanzas Itaú en el Campus San Joaquín

permitiéndonos acercar los mercados financieros a los más de 5.500 alumnos que han tenido la oportunidad de potenciar su aprendizaje en este espacio innovador.

Durante el 2023 renovamos y ampliamos esta colaboración hasta el 2028 con nuevos focos que nos permiten potenciar la innovación y el talento femenino STEM. El acuerdo contempla nuestra participación en el curso de Investigación, Innovación, Emprendimiento donde durante el 2024 más de 800 alumnos de las diversas ingenierías fueron parte, trabajando durante el primer semestre en un desafío ambiental sobre cómo reducir la huella de carbono en distintas industrias y durante el segundo semestre en propuestas sobre Ciudades del Futuro, más inteligentes y sustentables. Los alumnos ganadores tuvieron la oportunidad de viajar a São Paulo a una inmersión tecnológica-cultural viviendo una experiencia en Itaú Unibanco y en el Cubo, el Hub de innovación más grande de América Latina con el objetivo de apoyar el desarrollo de sus proyectos. También realizamos más de 15 clases de expertos del Banco en temas financieros a alumnos de pre y post grado con el objetivo de compartir sus experiencias, conocimiento teórico y realidad del negocio en el aula de clases contribuyendo a la formación de cientos de estudiantes.

Además, alineado a nuestra cultura ituber que nos invita a abrazar la diversidad e inclusión en línea con nuestro compromiso de equidad de género buscamos impulsar el talento STEM brindando oportunidades a egresadas destacadas a través de becas, mentorías y vacantes en el Banco. Este acuerdo también considera la generación de un fondo para el desarrollo de

académicas en áreas STEM y también el financiamiento para promover investigaciones que fomenten la innovación y emprendimiento. También, nos permitió entregar certificaciones en data e inteligencia artificial a nuestra plana ejecutiva.

➔ Alianza con la facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile

Durante el 2024 inauguramos nuestro segundo laboratorio de Finanzas en alianza con la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile el cual nos permitió impactar a más de 1.600 estudiantes de las carreras de Ingeniería Comercial, Contador Auditor, Ingeniería en Información y Control además de magister en Finanzas a través de intervenciones en aula y desafíos de Trading que facilitan aún más la conexión con la realidad de los mercados financieros y nos permiten conectar con la formación de los estudiantes.

Nuevas alianzas 2025

Durante el 2024 materializamos nuevos convenios que nos permitirán la apertura de 2 nuevos laboratorios de Finanzas Itaú en la región Metropolitana en la Universidad de Santiago de Chile y Universidad Adolfo Ibáñez, además de nuestro primer Laboratorio en región ubicado en la Universidad de Concepción, lo cual nos llena de orgullo y nos invita a seguir movilizando estos proyectos que impactan la formación de los estudiantes acercándolos a los mercados financieros, lo cual considera la colaboración en el equipamiento e instalación del Laboratorio, pero que también, nos permite ser parte de estos espacios de aprendizaje.





Nuestra oferta de valor

Encuestas de bienestar (eNPS, Pulso)

CSA 3.3.9

Aspiramos a ser el mejor lugar para trabajar. Nos evaluamos tanto interna como externamente, desafiándonos constantemente para mejorar el clima laboral y fortalecer la recomendación de Itaú Chile como un excelente lugar para trabajar.

Medirnos constantemente

Nos permite implementar acciones para mejorar nuestra oferta de valor, lo que permite ofrecer la mejor experiencia a nuestros colaboradores y por consecuencia, a nuestros clientes, poniendo a las personas al centro de todo lo que hacemos.

En Itaú Chile, implementamos una estrategia de escucha activa para evaluar el clima laboral a través de mediciones internas y externas. Nuestra medición interna, “iTú Hablas”, se realiza tres veces al año con el objetivo de monitorear la experiencia de los colaboradores.

Estas encuestas se administran a través de una plataforma web y permanece disponible durante dos semanas. Las encuestas están dirigida a todos los colaboradores con más de tres meses de antigüedad y contrato indefinido, asegurando una visión representativa del clima organizacional.

Los resultados son clave para mejorar la experiencia de los colaboradores y medir nuestra evolución. Se proporciona acceso gradual a un tablero de resultados a los líderes del

Banco, a la vez que se les capacita para que sean capaces de interpretar estos resultados. Asimismo, se entregan presentaciones detalladas a cada business partner para que revisen los resultados con sus equipos, facilitando la gestión del clima laboral.

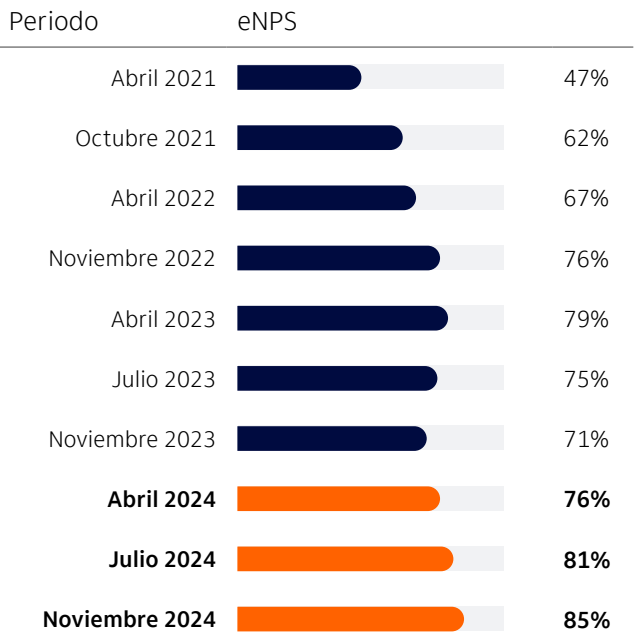
En el mes de abril de cada año, evaluamos exclusivamente el Employee Net Promoter Score (eNPS) que mide el nivel de recomendación de los itubers sobre Itaú como lugar de trabajo. evaluando el compromiso y la lealtad de los colaboradores mediante la pregunta: “En una escala de 0 a 10, ¿Cuál es la probabilidad de que recomiendes a Itaú a tus amigos y colegas como un buen lugar para trabajar?” Esta medición se realiza anualmente y, en la edición Abril 2024 alcanzó una tasa de respuesta del 91%.

En julio, además del eNPS, analizamos la Adherencia Cultural, identificando cómo los colaboradores ponen en práctica la cultura ituber en su día a día. Esta medición se realiza anualmente y registró una tasa de respuesta del 91%.

En el mes de noviembre de cada año, junto con la medición del eNPS, realizamos la Encuesta Pulso, que evalúa dimensiones clave como liderazgo, meritocracia y desarrollo de carrera, políticas y procesos, sentido humano y trabajo en equipo. Al igual que las encuestas anteriores, se realiza anualmente y registro una tasa de respuesta de 89.

Resultados eNPS:

Hemos aumentado 38 puntos porcentuales desde la primera medición de eNPS, siendo la última medición el resultado histórico más alto.



La meta es mantener un eNPS del 75%, y durante el 2024 la superamos.

Estos resultados reflejan nuestro compromiso continuo con la mejora del clima laboral y la satisfacción de los colaboradores.

Adherencia cultural:

Con respecto a la evaluación preferente sobre “¿cuánto observas la práctica de la cultura en el día a día en Itaú?” hemos obtenido los siguientes resultados:



Hemos aumentado 1 punto porcentual en comparación con la última medición. Nuestra meta es obtener un resultado superior al 95%.

Finalmente, los resultados de la encuesta Pulso* han sido los siguientes:

Periodo	Pulso*
Octubre 2021	84,1%
Abril 2022	86,2%
Noviembre 2022	88,6%
Noviembre 2023	91,4%
Noviembre 2024	92%

*Entiéndase el porcentaje como el % de adherencia a la cultura Itaú.



6.4. Oferta de desarrollo

Formación

Políticas

NCG 461 5.8

En Itaú Chile, contamos con un procedimiento de capacitaciones que establece las directrices para la gestión organizacional de las actividades normativas, formativas y de aprendizaje, con el objetivo de perfeccionar y actualizar técnica y profesionalmente a todos nuestros colaboradores y sus filiales.

Aspiramos al liderazgo en performance sustentable y satisfacción de clientes, por lo que invertimos constantemente en el aprendizaje de los colaboradores. Esto nos permite mejorar sus desempeños, fortalecer sus conocimientos, destrezas y competencias, y ampliar sus posibilidades de desarrollo futuro dentro de la organización.

Desarrollamos planes de formación anuales enfocados en las necesidades específicas de cada línea de negocio, que contemplan el conjunto de actividades a realizar durante el año, las metodologías a aplicar y las herramientas destinadas a evaluar el cumplimiento de los estándares de calidad definidos corporativamente. Además, entendemos que los intereses individuales de nuestros itubers son diversos, por lo que fomentamos la autogestión del aprendizaje a través de plataformas, las cuales les

permiten explorar contenido disponible en IOX y aprender inglés en la plataforma Voxy.

Recursos

NCG 461 5.8.i

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 \$2.031, lo que representó un 0,16% del total de ingresos del Banco. Mientras que, en Itaú Colombia, se destinaron MM \$895, lo que equivale al 0,29% del total de ingresos de este. Siendo un monto total de MM \$ 2.926⁵⁴ correspondiendo a un 0,18% de los ingresos consolidados

Personal capacitado

NCG 461 5.8.ii

El número de personas capacitadas en Itaú Chile es de 4.578 que representa un 98% de la dotación total. Por su parte, el número de personas capacitadas en Itaú Colombia fue de 2.104, representando un 97% de la dotación total.

Promedio de horas de capacitación⁵⁵

NCG 461 5.8.iii | GRI 404-1

Categoría de función	Itaú Chile		Itaú Colombia	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alta gerencia	11	9	106	24
Gerencia	43	42	63	58
Jefatura	31	32	57	47
Fuerza de venta	8	8	28	23
Administrativos	12	22	26	14
Otros profesionales	30	27	33	32
Otros técnicos	12	17	24	17
Promedio total	23	26	33	31

⁵⁴ Monto señalado en gastos de capacitación en la Nota 37 de los Estados Financieros Consolidados 2024 de Banco Itaú Chile y Filiales.

⁵⁵ Las actividades consideradas como capacitación pueden variar de acuerdo con la gestión de Itaú Chile e Itaú Colombia. En Itaú Chile no se consideran seminarios, foros o congresos externos como capacitaciones.



Materias de capacitación

NCG 461 5.8.iv

Nuestro objetivo es proporcionar experiencias de aprendizaje que transformen e impacten sustentablemente al negocio y a los clientes. Para lograrlo, trabajamos mediante tres pilares de formación:

- 1 Negocio:** incorporamos programas como el Programa Jóvenes Profesionales, Programa Formación Integral, Mi Foco, y Ruta de Datos, entre otros. Estos programas están diseñados para desarrollar habilidades específicas relacionadas con las distintas áreas de negocio.
- 2 Transversales corporativos:** abarcamos iniciativas como Lidera: La transformación la lideras tú, Certificación de Datos e IA, Comunidad Mentoring, Desempeños Destacados y Cofinanciamiento. Estas iniciativas buscan desarrollar competencias transversales que son esenciales para el crecimiento y desarrollo de los colaboradores en un entorno corporativo.
- 3 Normativos:** incluimos capacitaciones en Compliance, AML (Anti-Money Laundering), obligación de informar, ciberseguridad y teletrabajo. Estas capacitaciones aseguran que cada uno de los colaboradores estén al tanto de las normativas y regulaciones necesarias para operar de manera segura y conforme a la ley.

En Itaú Colombia, abordamos las siguientes materias en capacitaciones a través de distintas academias:

- ➔ **Academia gestión de Riesgos:** aborda materias SAC, SARLAFT, CIRO, PCN, riesgo de fraude, riesgo de mercado y liquidez, riesgo jurídico, ética y conducta, seguridad de la información, seguridad y salud en el trabajo, riesgo socioambiental y riesgo de crédito.
- ➔ **Academia DEI:** trata temas asociados a diversidad, equidad e inclusión, distribuidos principalmente a través de la Comunidad iElla, Comunidad Soy como Soy. Además de temáticas de sostenibilidad y educación financiera.
- ➔ **Academia habilidades fundamentales:** en particular, Power Skills como comunicación asertiva, accountability, inteligencia emocional.
- ➔ **Academia de líderes:** basada en el modelo de Líder Itaú Colombia, que se compone de cuatro dimensiones: Líder de Sí Mismo, Personas, Resultados y Transformación.
- ➔ **Academia de analítica y digital:** potencia el uso de Excel, Power BI, AWS, Flutter, Python.
- ➔ **Academia de agilidad:** implementa rutas de aprendizaje para roles especializados como Product Owner, donde se abordan temáticas de adopción ágil, visión y diseño de productos, creatividad e innovación.
- ➔ **Academia de negocio:** incentiva las ofertas de valor por segmento, crédito, cobranzas, habilidades comerciales y finanzas.
- ➔ **Academia de centralidad cliente:** enseña las necesidades del cliente, mapas de problemas del cliente, su experiencia y habilidades de servicio.

Evaluación de desempeño

GRI 404-3

Nuestro ciclo de desempeño evalúa a todos nuestros colaboradores tanto en desafíos como en comportamientos, es decir el qué y el cómo, con foco en identificar sus oportunidades de mejora y potenciar su evolución. Adicionalmente tenemos un modelo diferenciado para nuestros gerentes corporativos y gerentes de Área. Los resultados nos permiten desarrollar la Planificación Estratégica de Personas (PEP), con el que generamos acciones de reconocimiento, desarrollo, fidelización y planificación de carrera.

	Hombres			Mujeres		
	N° total empleados	N° empleados evaluados	%	N° total empleados	N° empleados evaluados	%
Alta Gerencia	10	10	100%	1	1	100%
Gerencia	133	127	95%	62	56	90%
Jefatura	303	290	96%	254	234	92%
Fuerza de venta	64	50	78%	165	119	72%
Administrativo	344	307	89%	453	353	78%
Otros técnicos	171	162	95%	343	294	86%
Otros profesionales	1.199	1.085	90%	1.092	966	88%
Total	2.224	2.031	91%	2.370	2.023	85%



Programa de desarrollo de empleados

CSA 3.3.2

Como mencionamos anteriormente, en Itaú Chile hemos implementado diversos programas de desarrollo para actualizar y mejorar las habilidades de los colaboradores:

- 1

Lidera: este programa transversal se realiza anualmente y está dirigido a todos los líderes de la organización, incluyendo gerentes y subgerentes. “La transformación la lideras tú” se enfoca en el desarrollo cultural, el poder transformador de las personas y la gestión del cambio. A través de este programa los líderes aprenden a manejar resistencias, motivar y movilizar, y a utilizar sus estilos de liderazgo para impactar positivamente a sus equipos. Esto facilita la adopción cultural, el cambio organizacional y la implementación de nuevas funcionalidades, creando un ambiente laboral positivo donde los colaboradores pueden desplegar sus habilidades, aprender y ofrecer mejores soluciones a nuestros clientes.
- 2

Desempeños destacados: programa orientado a reconocer y potenciar el desarrollo de itubers destacados con el objetivo de fomentar su crecimiento a través de experiencias diferenciadoras, en tres pilares: Desarrollo, Aprendizaje y Experiencias. Estimulamos el poder de transformación, adherencia cultural y herramientas para alcanzar sus objetivos profesionales y organizacionales para ser un solo Itaú.
- 2

Mentoring: programa orientado al desarrollo de habilidades de mentoring, donde líderes experimentados de Itaú Chile mentorean a colaboradores con potencial para seguir

desarrollándose en la organización. El programa permite transmitir la cultura y el estilo de liderazgo, acelerando el desarrollo de los mentees y generando compromiso en cargos clave. Los mentees ganan nuevas redes dentro de la organización y conocimientos estratégicos para enfrentar desafíos de liderazgo.

- 4

Programa jóvenes profesionales: este programa de entrenamiento está dirigido a jóvenes recién egresados de carreras comerciales o afines, con 0 a 1 año de experiencia laboral. Busca acelerar el desarrollo de su potencial, proporcionándoles formación y acompañamiento especializado alineado con las necesidades del negocio. Esto permite cubrir vacantes a menor costo y en menor tiempo, logrando una rápida adherencia cultural.

Además de estos programas, hemos desarrollado iniciativas específicas para fortalecer habilidades clave en áreas estratégicas. El proyecto “Ruta de formación en datos” para colaboradores de Itaú tiene como objetivo transformar la cultura organizacional hacia un mayor uso y comprensión de los datos, facilitando la adopción de herramientas y plataformas tecnológicas impulsando también el conocimiento, población y uso de Data Lake. Esto responde a la creciente necesidad de aprovechar los datos para la toma de decisiones eficientes en el Banco, lo que es crucial para mejorar tanto la productividad como la innovación.

El programa cuenta con un proceso mensual de formación que combina talleres presenciales prácticos, cursos asincrónicos la plataforma Udemy, y webinars que exploran

la cultura de datos. Este enfoque multidimensional no solo promueve el uso de herramientas técnicas como Python en Sagemaker (Explotación), SQL en Athena (desarrollo), herramientas de visualización (exploración), generación de ideas con metodología Design Thinking, entre otros, sino también una comprensión más amplia de la cultura de datos, inteligencia artificial, y su impacto en la industria financiera.

El Programa de Inteligencia Artificial (AI Moonshot), tiene objetivo es revolucionar la forma en que trabajamos, usando “Inteligencia Artificial” como motor principal

y diferenciador frente a nuestros competidores de igual forma evangelizar y tener una visión AI-First en el desarrollo de productos financieros con un enfoque centrado en los clientes.

El programa poseía como foco democratizar la IA mediante herramientas que nos permitiera mejorar la eficiencia y productividad de los colaboradores del Banco en sus distintos procesos.

Para lograr estos focos, estructuramos el programa en Pilares Fundamentales.

1.

Plataforma & arquitectura IA

Implementamos una plataforma de Inteligencia Artificial incluyendo un fundacional de Azure para servicios IA, que apoya los servicios de IA de AWS para lograr una estructura para desarrollar soluciones corporativas.

2.

Formación & difusión de IA

Implementamos Workshop de IA, Cápsulas de Aprendizaje y Rutas de IOX, incluyendo participación en los diplomados UC del Banco.

3.

Gobierno (IA responsable)

Creamos un marco de Gobierno basado en la gestión del Riesgo en el actual sistema de MRM (Model Risk Management) y con una creación de Política de Inteligencia Artificial en curso, para con ello tener una IA responsable.

4.

Valor y democratización de IA

crear herramientas accesibles y difundirlas para democratizar el uso de la IA en todo el Banco.



Relaciones laborales

Convenios de negociación colectiva

GRI 2-30

En **Itaú Chile** valoramos el diálogo y mantenemos una relación basada en el respeto mutuo con las organizaciones sindicales. Actualmente contamos con cinco sindicatos y el 93% de nuestros colaboradores están cubiertos por convenios colectivos.

En el 2024, renovamos un convenio colectivo con uno de los sindicatos que representa a una de las filiales del Banco en Chile mediante un esfuerzo colaborativo y negociaciones anticipadas. Para el año 2025, planificamos realizar 4 negociaciones colectivas con las organizaciones sindicales involucradas.

Política de subcontratación

NCG 461 5.9

Si bien no contamos con una política de subcontratación, tenemos dos plataformas de tecnología que nos apoyan en el control de este proceso: Robotics (Desarrollo in house) y ProNexo (SaaS).

- 1

ProNexo: cada vez que se realiza ingreso de personal externo revisamos su documentación en esta plataforma. La documentación puede ser aprobada o rechazada. Si es rechazada, se registra el motivo y el externo no puede ingresar al banco. Los criterios se basan en la normativa legal vigente sobre subcontratación.
- 2

Robotics: es una plataforma que gestiona los procesos de ingreso, prórroga y baja del personal externo. A través de esta herramienta se centralizan

y canalizan todos los requerimientos relacionados a estos procesos. Solo pueden acceder Robotics los colaboradores internos que tengan la categoría de gestor (supervisores, jefes de sección, subgerentes, entre otros).

Con relación a nuestros trabajadores

NCG 461 8.2

En **Itaú Chile**, contamos con procedimientos específicos para prevenir y detectar incumplimientos regulatorios relacionados con los derechos de los trabajadores, regulados en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Código de Ética y Conducta, y nuestras Políticas Corporativas. Disponemos de políticas, protocolos y canales especializados para que los trabajadores puedan expresar sus inquietudes de manera anónima o directa. Además, realizamos a todos quienes participan en los distintos estamentos del Banco capacitaciones anuales para reforzar la importancia de estas normativas.

Durante 2024 y en concordancia de la promulgación de la Ley Karin, hemos implementado políticas, protocolos y canales especializados para sensibilizar a todos los colaboradores y actuar de manera inmediata ante denuncias de este tipo.

Por otro lado, en **Itaú Colombia**, priorizamos el respeto a los derechos humanos y la promoción de la diversidad, combatiendo la discriminación, el acoso y las condiciones de trabajo indignas. Contamos con códigos y políticas, como el Código de Ética y Conducta, 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.

N° de sanciones de incumplimientos regulatorios a los Derechos del Trabajador en Itaú Chile:

N° de Sanciones	Monto en pesos	Especificaciones
23	12.630.850	Itaú Chile no ha sido condenado por acciones de Tutela de Derechos Fundamentales. El Banco implementó en tiempo y forma todas las modificaciones necesarias para la entrada en vigor de la denominada “Ley Karin”. Por lo mismo, modificó el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.



6.5. Salud y bienestar

Programa de apoyo a los empleados

Permiso postnatal

NCG 461 5.7 (modificado conforme a NCG 519)

En Itaú Chile sabemos que el vínculo padre e hijo/a genera grandes beneficios para el desarrollo del bebé, por esta razón desde el 2024 nuestro compromiso consiste en otorgar a todos los itubers 5 días hábiles de permiso adicionales a los días de permiso postnatal masculino por nacimiento o adopción, los cuales pueden ser utilizados desde día del nacimiento de forma continua o distribuido dentro del primer mes del nacimiento o adopción.

Promovemos la conciliación de la vida personal y laboral de nuestros itubers, especialmente padres y madres a través de las siguientes iniciativas:

- ➔ **Salida anticipada:** una hora de salida anticipada desde la semana 30 de gestación.
- ➔ **Retorno paulatino:** para las ituber que se reintegren inmediatamente después del término de su postnatal la salida es anticipada a las 14 horas la primera semana y a las 16 horas durante las tres semanas siguientes al regreso del postnatal. No es adicional al permiso de alimentación.

A continuación, se muestra la cantidad de personas por cargo y género, que hicieron uso del permiso post natal en itaú:

Permiso post natal masculino de 5 días:

	Hombres con derecho a permiso	Hombres que hicieron uso del permiso		Promedio de días utilizados
	N°	N°	%	N°
Alta Gerencia	0	0	-	-
Gerencia	3	2	67%	7,5
Jefatura	13	13	100%	7,8
Fuerza de venta	0	0	100%	-
Administrativo	3	3	100%	8,3
Otros técnicos	2	2	100%	6,0
Otros profesionales	41	33	80%	8,1
Total	62	53	85%	7,9

De los 53 itubers que usaron el permiso paternal legal, 27 usaron el total o parte de los días adicionales que entrega el Banco.

Postnatal Parental:

	Personas con derecho a permiso			Personas que hicieron uso del permiso			Porcentaje que hizo uso del permiso			Promedio de días		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombre	Mujer	Total
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0
Gerencia	3	1	4	0	1	1	0%	100%	25%	0	84	84
Jefatura	13	5	18	0	5	5	0%	100%	28%	0	84	84
Fuerza de venta	0	1	1	0	1	1	0%	100%	100%	0	84	84
Administrativo	3	16	19	0	16	16	0%	100%	84%	0	84	84
Otros técnicos	2	7	9	0	7	7	0%	100%	78%	0	84	84
Otros profesionales	41	58	99	0	58	58	0%	100%	59%	0	84	84
Total	62	88	150	0	88	88	0%	100%	59%	0	84	84



Beneficios

NCG 461 5.8.v, vi | GRI 401-2

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 2024 se contempla el siguiente detalle en torno a los beneficios:

Beneficio	Tipo contrato	Detalles adicionales
 Asignaciones	Indefinido	Queremos estar presentes en los momentos más importantes de la vida de cada uno de nuestros itubers. Por esta razón entregamos asignaciones asociadas a: → Nacimiento / Adopción de hijo (a): 131 asignaciones, 128 beneficiados. → Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil: 107 asignaciones. → Fallecimiento padre, madre, hijos (as) y cónyuge o conviviente civil: 90 asignaciones 88 beneficiados. → Vacaciones: 3.223 bonos entregados.
 Apoyo maternidad	Indefinido	Apoyamos a nuestras itubers durante las diferentes etapas de la maternidad con los siguientes beneficios: → Salida Anticipada Prenatal: una hora de salida anticipada desde la semana 30 de gestación. → Retorno Paulatino Postnatal: salida a las 14:00 horas durante la primera semana y a las 16:00 horas las cuatro semanas siguientes. Durante el 2024, 20 colaboradoras solicitaron estos permisos.
	Fijo e indefinido	→ Sala cuna y cuidadora hasta el mes de diciembre del año que el hijo (a) cumple los 2 años: 190 beneficiadas. → Porque sabemos que para muchas itubers es importante y valioso el proceso de la lactancia materna, las apoyamos disponibilizando nuestra sala de lactancia en el edificio Nueva Las Condes. Durante el 2024, cinco colaboradoras utilizaron este espacio.
 Apoyo educacion	Indefinido	Apoyamos a nuestros itubers entregando asignaciones por hijos (as) en las diferentes etapas de su educación: → 1.560 colaboradores beneficiados con la asignación anual de matrícula, correspondientes a 2.169 hijos (as) en Prekínder, Kinder, Básica y Media. → 423 colaboradores beneficiados con la asignación anual de matrícula, correspondientes a 468 hijos (as) en Educación Superior. → Asignación mensual Ayuda Jardín Infantil para las itubers con hijos (as) con edades entre 2 y 5 años: 211 beneficiadas.



Beneficio

Tipo contrato

Detalles adicionales

Beneficio

Tipo contrato

Detalles adicionales

	Aguinaldos	Indefinido	Entregamos 4.359 aguinaldos en Fiestas Patrias y 4.351 en Navidad.
	Seguro Complementario	Indefinido	Contamos con un seguro colectivo con las siguientes coberturas: → Seguro de vida gratuito e invalidez para nuestros colaboradores y sus familias con un piso de UF 1.000: 4.655 asegurados. → Seguro salud – Cofinanciamiento del 80%: 4.208 colaboradores asegurados. → Seguro catastrófico: 4.186 colaboradores asegurados. → Seguro dental: 4.209 colaboradores asegurados. → Seguros adicionales de salud, opcionales, a precio preferencial y costo 100% ituber - 21 colaboradores asegurados
	Permisos	Indefinido	Para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de nuestros itubers, otorgamos los siguientes días de permisos: → Tarde libre el día del cumpleaños: 1.807 colaboradores beneficiados. → Enfermedad grave o intervención quirúrgica de hijo (a), cónyuge o conviviente civil: 56 colaboradores beneficiados. → Cambio de casa: 375 colaboradores beneficiados. → Examen de grado: 20 colaboradores beneficiados.
		Fijo e indefinido	→ Nacimiento o adopción: 61 colaboradores beneficiados. → Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil: 83 colaboradores beneficiados. → Fallecimiento familiar: 80 colaboradores beneficiados. → Examen médico preventivo: 343 colaboradores beneficiados.
	Ayuda por hijo (a) en situación de discapacidad	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. → Ayuda colegio especial: 50 colaboradores beneficiados.

	Para compartir en familia	Fijo e indefinido	Mini itubers en Acción verano / invierno: actividades entretenidas y recreativas durante las vacaciones de verano e invierno para los hijos/as de itubers con edades entre los 5 y 14 años en Kidzania, Cinépolis y Club Palestino, donde realizan actividades deportivas, juegos de agua y piscina, show de magia, talleres de malabarismo, ciencia loca y ecológico. 564 mini itubers participaron en las actividades de verano y 375 en invierno.
	Licencia médica	Indefinido	Otorgamos un anticipo de subsidio por incapacidad laboral de hasta 90 días. Además, pagamos los tres primeros días de licencia médica cuando ésta es menor a diez días. En 2024 el 31,07% de los colaboradores fue beneficiado con el pago de los tres primeros días de licencias médicas, mientras que el 27,70% recibió anticipo del subsidio de licencia médica.
	Para disfrutar del tiempo personal	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 2024, 4.516 itubers disfrutaron de más de 109.199 horas libres a través de este programa.
		Fijo e indefinido	Jornada flexible: reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales.
	Convenios	Fijo e indefinido	Contamos con convenios y descuentos asociados a salud y bienestar entregados a través de nuestros socios estratégicos: Fundación Arturo López Pérez (FALP), ISAPRES, Caja de Compensación Los Andes, Club Viva de Security, Club Descuentos Mutual de Seguridad y Betterfly.
	Otros beneficios	Indefinido	Giftcard Navidad: para hijos(as) de itubers de hasta 12 años. En 2024 beneficiamos a 1.461 colaboradores, correspondientes a 2.012 hijos(as).



Seguridad y Salud Laboral

Política de seguridad y salud ocupacional

NCG 461 5.6.i

Nuestra Política de Seguridad y Salud Ocupacional, liderada por la Subgerencia de Beneficios y Prevención de Riesgos, busca promover un entorno laboral seguro y saludable.

Esto se materializa a través de un Plan de Trabajo, que integra elementos de la Norma ISO 45.001 y que actualiza la Matriz de Identificación de Peligros para identificar procesos críticos y priorizar acciones preventivas.

Bajo este plan, este año hemos generado las siguientes acciones:

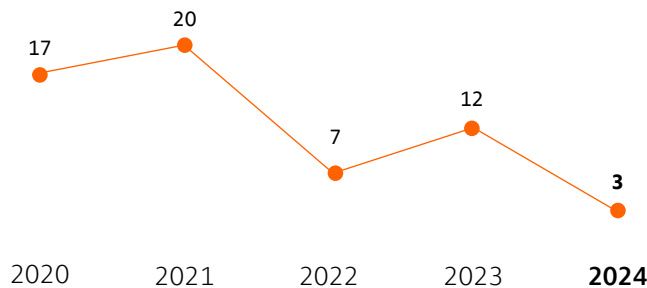
- ➔ Actualización de planes de emergencia.
- ➔ Incorporación del Protocolo de Prevención del Acoso y Violencia Laboral, con el objetivo de reducir accidentes y enfermedades laborales en Itaú.
- ➔ Actualización de política de seguridad y salud ocupacional incorporando el Protocolo mencionado y un procedimiento de investigación conforme a la Ley N° 21.643 ("Ley Karin").
- ➔ Aplicación de protocolos normativos como la encuesta CEAL SM/SUSESO, instrumento de identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, en todas las sucursales y casa matriz.
- ➔ Revisión del cumplimiento normativo de más de 800 trabajadores de empresas contratistas, para

asegurarnos que trabajan en cumplimiento del programa de Prevención de riesgos establecido.

En el año 2024, registramos 8 accidentes laborales y 1 caso de enfermedad laboral, cifras que han disminuido con el tiempo, reafirmando nuestro compromiso con la seguridad, salud ocupacional, salud mental y calidad de vida en el trabajo en Itaú y sus filiales.

En Itaú Chile los días perdidos por accidentes laborales durante el año 2024 fueron 171 en total. Dentro de los principales tipos de lesiones por accidente laboral para trabajadores se contemplan esguinces, torceduras de tobillo y golpes por caída mismo nivel. Las principales dolencias y enfermedades laborales para trabajadores contemplan enfermedades profesionales calificadas por ingreso a salud mental.

Número de accidentes laborales:





Nuestra gestión

NCG 461 5.6.ii, 5.6.iii, 5.6.iv, 5.6.v | GRI 403-9, 403-10 | CSA 3.4.3

Itaú Chile⁵⁶

Velamos por la seguridad y bienestar de nuestros colaboradores mediante la identificación, evaluación y mitigación de los riesgos laborales. A través de una estrategia integral, buscamos minimizar los incidentes en el trabajo y generar entornos seguros para el desempeño laboral.

Uno de los riesgos identificados corresponde a los accidentes en trayectos laborales asociados al uso de bicicletas y scooters, lo que podría derivar en caídas con posibles fracturas u otras lesiones. Para abordarlo, hemos implementado medidas preventivas enfocadas en la concientización y el uso seguro de estos medios de transporte que forman parte de nuestra estrategia de seguridad para reducir accidentes en trayectos y reforzar una cultura de prevención. Las acciones desarrolladas incluyen:

- ➔ Campañas de sensibilización sobre seguridad vial y medidas preventivas para el traslado al trabajo.
- ➔ Difusión de recomendaciones para el desplazamiento seguro y el ingreso a nuestras instalaciones.
- ➔ Entrega de elementos reflectantes y material informativo para mejorar la visibilidad y seguridad de los trabajadores.

El bienestar de nuestros colaboradores también depende de la gestión de factores psicosociales que puedan impactar su salud mental y física.

Durante 2024, realizamos la encuesta CEAL-SM/SUSESO, la cual evalúa factores de riesgo asociados al diseño del trabajo, la organización y el contexto social y ambiental. Más de 3.240 itubers participaron de ella, equivalente al 69% de la dotación del Banco⁵⁷.

Los resultados indicaron que todas nuestras sucursales, incluida la casa matriz, presentaron baja exposición a factores de riesgo psicosocial, lo que refleja un entorno laboral favorable. Además, se identificaron factores protectores de la salud mental, tales como:

- ➔ Desarrollo profesional.
- ➔ Reconocimiento.
- ➔ Compañerismo.
- ➔ Calidad de liderazgo.
- ➔ Confianza organizacional.

Esta evaluación nos permite reforzar nuestras estrategias de acompañamiento y cuidado, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y sostenible.

En complemento a nuestra estrategia de prevención, el año 2025 implementaremos el Protocolo de Vigilancia de Trabajadores Expuestos a Factores de Riesgo de TMERT, con el objetivo de evaluar el riesgo de dolencias musculoesqueléticas en los trabajadores.

Para mitigar estos riesgos hemos impulsado diversas iniciativas, tales como:

- ➔ Programa de pausas activas y masajes implementado a nivel nacional en sucursales.
- ➔ Desarrollo de material audiovisual con una auto guía de ejercicios para prevenir lesiones musculoesqueléticas.
- ➔ Estas acciones buscan fortalecer la salud postural y reducir la incidencia de trastornos musculoesqueléticos entre los colaboradores.
- ➔ Registro y gestión de accidentes laborales.

A fin de garantizar un seguimiento adecuado de los incidentes laborales, utilizamos la plataforma del Organismo Administrador de la Ley de Accidentes del Trabajo, donde se registran todos los casos de accidentes, lesiones o dolencias de salud mental y musculoesqueléticas sufridas por los trabajadores.

A partir de esta información y en alineación con nuestra matriz de identificación de peligros, cada año elaboramos un programa de trabajo enfocado en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Nosotros como Itaú tenemos entre nuestras principales responsabilidades, la protección de la integridad física y la salud de todos nuestros trabajadores que presten servicios en sus instalaciones, cualquiera sea su dependencia.

Es por ello que, el área de Prevención de Riesgos de Itaú, elaboró y entrega a sus empresas contratistas un Reglamento Especial el cual forma parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional , el cual tiene

por objetivo fijar las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en ella y en su relación con las empresas Contratistas y Subcontratistas que presten servicios a Itaú, indicando además los procedimientos a seguir en o de que éstos ocurran, además de las disposiciones por las cuales han de regirse sus actividades, obligaciones y responsabilidades en materia laboral, previsional, de higiene y seguridad ocupacional y cumplimiento de requisitos legales, que desarrollen las empresas en el desarrollo de la prestación de servicios que se pacte con Itaú.

Por su parte se genera un compromiso por parte de nuestros contratistas quienes deberán velar por que todos aquellos dependientes de éstas que ejecuten la prestación del servicio para Itaú tomen conocimiento y dan cabal cumplimiento a las acciones, mecanismos, obligaciones y prohibiciones que este Reglamento establece. Las Empresas Contratistas y Subcontratistas para este reglamento, deberán dar cumplimiento a lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional, el cual será implementado y mantenido en funcionamiento por el Departamento de Prevención de Riesgos Itaú.

⁵⁶ Nuestros datos han sido verificados por terceros en el último año financiero informado.

⁵⁷ Este número incluye todas las sucursales a nivel nacional incluida la Casa Matriz.



Itaú Colombia

Gestionamos los riesgos laborales con el objetivo de minimizar incidentes y enfermedades ocupacionales. Durante 2024, los principales riesgos identificados fueron condiciones de seguridad locativa y factores psicosociales, evaluados bajo la Guía Técnica Colombiana GTC 45, lo que permitió definir estrategias de mitigación alineadas con los estándares de seguridad y salud en el trabajo.

Para reducir los riesgos psicosociales, implementamos medidas como la estandarización de procesos, la formación en salud emocional y pausas mentales, la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial (88% de cobertura) y la implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial. Además, se llevó a cabo un conversatorio sobre autocuidado y gestión emocional, con una participación del 83%.

En el ámbito de seguridad locativa, se realizaron mantenimientos de instalaciones, un cronograma de mantenimiento preventivo y correctivo, capacitaciones.

En prevención de caídas y difusión de formatos de reporte de condiciones inseguras. Dentro del Plan de Trabajo 2024, se ejecutaron 2 semanas de la salud, con una cobertura del 76%.

Para mitigar riesgos ergonómicos, implementamos adecuaciones en los puestos de trabajo, suministro de elementos de confort, el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular, capacitaciones en higiene postural y pausas activas bimestrales. También se desarrollaron Escuelas Saludables en toda la red de oficinas cada cuatro meses.

Como parte de nuestra estrategia de identificación y control de riesgos, seguimos promoviendo la difusión de cápsulas informativas sobre prevención de caídas, higiene postural, conservación visual, seguridad vial y otros temas clave. Estas iniciativas continuarán en 2025, en el marco del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, con capacitaciones, inspecciones locativas y el seguimiento del cronograma de mantenimiento.

Todos los colaboradores de Itaú Colombia y sus filiales están incluidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La recopilación de información se realiza mediante matrices de riesgos, procedimientos y programas documentados. Además, se lleva a cabo un seguimiento mensual para evaluar el cumplimiento de los objetivos, lo que facilita la ejecución de la auditoría anual al cierre del período.

Indicadores de Salud y Seguridad

En Itaú, nos enfocamos en reducir los accidentes de trabajo, trayecto y enfermedades profesionales mediante nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el que considera medidas preventivas, capacitaciones a los colaboradores, y la promoción de una cultura de seguridad y autocuidado siguiendo las mejores prácticas, generando espacios de trabajo seguros y saludables, libres de riesgos laborales y procurando mantener nuestras tasas de accidentes y siniestralidad por debajo de la industria bancaria.

	Itaú Chile		Itaú Colombia	
	N°	Tasa	N°	Tasa
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral ⁵⁸	0	0	0	0
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0	0
Lesiones por accidente laboral registrables ⁵⁹	8	0,18	3	0,14
Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0
Casos de dolencias y enfermedades laborales registrables ⁶⁰	1	0,022	1	0,047
Promedio de días perdidos por accidente	21,4	n.a.	4,6	n.a.

Tasa de ausentismo⁶¹

	% total de días programados			
Empleados	2021	2022	2023	2024
Itaú Chile	5,3%	3,7%	3,9%	4,0%
Itaú Colombia	11,1%	10,8%	11,7%	14,6%
Consolidado	7,6%	6,8%	6,5%	7,4%
Porcentaje de cobertura de los datos (% de empleados, operaciones o ingresos)	100%			

⁵⁸Tasa de fatalidad: Corresponde al número de fallecimientos por cada cien mil colaboradores.
⁵⁹ Tasa de accidentabilidad: Corresponde al número de accidentes con días perdidos proyectado por cada 100 colaboradores.
⁶⁰ Tasa de enfermedades profesionales: Corresponde al número de enfermedades profesionales por cada 100 trabajadores.
⁶¹ Tasa de ausentismo: Corresponde al porcentaje de días perdidos, mediante el cálculo de los número 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.



Formación en Seguridad y Salud

GRI 403-5 | MERCO 2.2.4

Los principales temas de capacitación durante el año 2024 se centraron en la prevención de riesgos laborales tanto en trabajo presencial como en teletrabajo. De esta manera, se enfocaron en el cuidado de la salud mental, prevención de lesiones musculoesqueléticas, accidentes laborales y de trayecto. Adicionalmente, capacitamos a los integrantes de los Comités de Aplicación de Protocolos de Riesgos Psicosociales en la nueva metodología de evaluación (CEAL-SM/SUSESO) y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS), cuya misión es vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad por parte de empresas y trabajadores.

Realizamos simulacros de evacuación a nivel nacional en todas nuestras sucursales y en la casa matriz. En estos simulacros, reforzamos los protocolos de emergencia, evacuación y puntos de encuentro, adaptados a la zona geográfica de cada ubicación.

Los cursos impartidos en 2024 fueron los siguientes:

- ➔ Obligación de informar los riesgos laborales (ODI).
- ➔ Medidas de Prevención en Teletrabajo.
- ➔ Capacitación sensibilización en riesgos psicosociales
- ➔ Webinar Implementación Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

- ➔ Reanimación Cardiopulmonar y uso del Desfibrilador (DEA).
- ➔ Uso y Manejo de Extintores.
- ➔ Protocolos de emergencia y evacuación.
- ➔ Nueva Ley Karin, alcance y definiciones.

Adicionalmente, fomentamos una cultura del autocuidado entre nuestros colaboradores mediante el Programa Te Orienta, que ofrece canales de contacto para la prevención de riesgos psicológicos, nutricionales y psicosociales, promoviendo la salud integral. Además, realizamos actividades de bienestar, como pausas saludables y masajes, en todas las sucursales y en la casa matriz.

Número de horas de formación en seguridad/total empleados en Itaú Chile:

	Colaboradores		
	M	H	Total
Número Total de horas de formación proporcionadas a los empleados	3.429	3.699	7.128
Número Total de empleados	2.367	2.314	4.681
Promedio de horas de formación por empleado	1,4	1,6	1,5





Procesos

GRI 403-2, 403-8

En Itaú Chile, el área de Prevención de Riesgos elabora una Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, estableciendo controles que van desde la eliminación hasta el uso de elementos de protección personal. Identificamos peligros y riesgos en seguridad y salud ocupacional para priorizar la implementación de planes de acción y actividades preventivas, en colaboración con el Organismo Administrador del seguro de la Ley N° 16.744. La revisión y actualización de la identificación de peligros y evaluación de riesgos se realiza de manera continua, especialmente tras incidentes, accidentes, enfermedades profesionales o cambios en la organización. El Departamento de Prevención de Riesgos recibe asesoría permanente del Organismo Administrador de la Ley para mantenerse actualizado con las normativas.

Todas las instalaciones, a través del Jefe de Operaciones y los presidentes de Comités Paritarios (cuando corresponda), tienen acceso a la plataforma ZYGHT para la gestión de hallazgos. En esta plataforma, se pueden reportar todos los hallazgos que requieran ser gestionados, excepto aquellos que se solucionen de forma inmediata.

En la sección de gestión de hallazgos, se deben ingresar todos los hallazgos identificados mediante herramientas del sistema de gestión en seguridad y salud del trabajo, como inspecciones de riesgos, observación de conductas, investigaciones de incidentes, requisitos legales, auditorías y fiscalizaciones, entre otros.

Cualquier trabajador puede reportar un hallazgo o situación de peligro a través del jefe de operaciones. También disponemos de una casilla de correo de prevención de riesgos para recibir información que necesite ser gestionada oportunamente.

El objetivo de levantar estas situaciones es corregir las condiciones peligrosas a corto plazo, garantizando el cuidado de los trabajadores.

Para evaluar las condiciones de salud psico-laboral, utilizamos el Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental/SUSESO (CEAL-SM/SUSESO), garantizando anonimato, confidencialidad y voluntariedad.

En caso de lesiones físicas, el trabajador debe notificar al gestor directo según el procedimiento de accidentes laborales. El Departamento de Prevención de Riesgos investiga el accidente para determinar sus causas y prevenir futuros incidentes, protegiendo la confidencialidad del trabajador. En esta línea, las estadísticas solo reportan el número total de accidentes.

Para enfermedades profesionales, el trabajador puede acudir directamente o ser derivado por su sistema de salud a los centros de evaluación del organismo administrador. Tras la atención médica, se realiza una evaluación de puesto de trabajo confidencial por psicólogos de la Mutual, sin informar al empleador. En este caso, las estadísticas solo reportan el número total de enfermedades profesionales.

Pasos en caso de accidente laboral:

- 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. 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 4.562 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.





6.6. Derechos humanos en la cadena de valor

Compromiso con los Derechos Humanos

NCG 461 2.1.v | CSA 3.2.1

En Itaú Chile nos adherimos a los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas de las Naciones Unidas, plasmando nuestro compromiso con estos en nuestra Política de Derechos Humanos.

Además, seguimos lineamientos nacionales e internacionales en esta materia, considerando distintas declaraciones, pactos y principios:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Principios para la Banca Responsable de las Naciones Unidas.
- Principios de Inversión Responsable.
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Principios del Ecuador.
- Principios de empoderamiento de las mujeres (WEPs por sus siglas en inglés)
- Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC por sus siglas en inglés)

Asimismo, en Itaú Colombia también adherimos al Pacto Global de Naciones Unidas en 2005. Desde 2022, hemos ratificado en la carta de compromiso, incluida en la Memoria Anual Integrada, la adherencia a los Principios Rectores sobre Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

En [nuestra política](#) declaramos respetar los Derechos Humanos y buscamos prevenir/respetar lo siguiente:

- Trata de personas.
- Trabajo forzoso.
- Trabajo infantil.
- Libertad sindical.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Igualdad de remuneración.
- Discriminación.
- Condiciones laborales.
- Privacidad y libertad de expresión.
- Integridad personal y familiar.
- Libertad de movimiento y determinación.

La política cubre los requisitos para nuestras propias operaciones (empleados, actividades directas, productos o servicios) y requisitos para nuestros proveedores y socios.

Debida Diligencia en materia de derechos humanos

NGC 3.6.ii (Modificado conforme a NCG N°519) | GRI 407-1, 408-1, 409-1, 411-1 | CSA 3.2.3

Durante el año 2024, en **Itaú Chile** realizamos un nuevo proceso denominado “Debida Diligencia en Derechos Humanos” con la asesoría del Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Este proceso involucró un levantamiento de información pertinente desde los grupos de interés, así como sensibilización a los participantes en torno al marco de Derechos Humanos y Empresas, a través de diferentes instancias, tales como las reuniones, entrevistas y charlas. En cada una de estas instancias, se dieron a conocer los elementos básicos del marco y se explicaron los aspectos principales del proceso de debida diligencia en derechos humanos.

El alcance del proceso se centró en nuestras operaciones en Chile, y la metodología utilizada nos permitió desarrollar la capacidad de revisar periódicamente los posibles riesgos en materia de Derechos Humanos en el futuro.

Durante el proceso, se verificó que tenemos una robusta gestión en temas sociales tradicionales, principalmente vinculados a materias de cumplimiento laboral, y otras temáticas en las que hemos decidido avanzar voluntariamente por sobre la expectativa de la norma, como es en materia de diversidad e inclusión.

Dentro de las oportunidades de mejora identificadas, se encuentra seguir sensibilizando a las gerencias relevantes y principales grupos de interés en la relevancia de esta materia.

Metodología

Con el objeto de evaluar los temas identificados según el marco de derechos humanos, y para poder establecer urgencias y prioridades de gestión, se utilizaron los criterios definidos por los mismos Principios Rectores Sobre Las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU) y por la Guía de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable de la OCDE, a través de Criterios de Severidad (según escala, alcance y carácter irremediable) y Criterio de vinculación de la empresa con el impacto (según causa, contribución y vinculación directa.

La tabla a continuación resume los resultados de este proceso, identificando las áreas de riesgo prioritarias:

Derechos humanos asociados	Trabajadores Itaú	Trabajadores externos (Contratistas)	Trabajadores de proveedores directos e indirectos	Trabajadores de proyectos financiados (Directos y/o de terceros)	Clientes
Derecho a disfrutar de condiciones dignas y satisfactorias de trabajo.	●	●	●	●	
Derecho a la igualdad ante la ley y no discriminación.	●	●	●	●	●
Derecho a las minorías.	●	●			●
Derecho a formar y unirse a sindicatos y derecho a huelga.	●	●		●	
Derecho al trabajo.		●	●	●	
Derecho a la salud.	●	●		●	●
Derecho a la privacidad.		●		●	●
Derecho a una vida familiar.	●	●		●	●
Derecho a un nivel de vida adecuado.	●	●		●	●
Derecho a no ser sometido a tratos crueles, inhumanos y/o degradantes, o a castigos.	●	●	●	●	
Derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso.			●		
Derechos a la libertad y a la seguridad de la persona.			●		
Derecho de protección para el niño.			●		
Derecho a la educación.			●		
Derecho a la vida.			●		
Derecho al trabajo.			●	●	
Derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible.				●	



Tras analizar la lista de riesgos, revisamos nuestras políticas, procedimientos, programas y acciones en materia de Derechos Humanos. El cruce entre los riesgos y nuestras prácticas dio como resultado una matriz de priorización en la que, se analizaron los riesgos en relación con la gravedad del daño al posible público impactado y la probabilidad de ocurrencia. Del resultado de brechas serán operacionalizadas a fin de implementar planes de acción de acuerdos a las prioridades del Banco durante 2025.

Cabe destacar que, no se identificaron riesgos o riesgos calificados como “altos”, asociados a lo siguiente:

- ➔ Que los derechos de los trabajadores de ejercer la libertad de asociación o negociación colectiva puedan infringirse o corran riesgo significativo.
- ➔ Trabajo infantil.
- ➔ Trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso.
- ➔ Trabajo forzoso u obligatorio.

Al mismo tiempo, se detallan los aspectos que fueron calificados como riesgos medios por nuestros proveedores:

- ➔ Que los trabajadores de empresas que prestan servicios a Itaú Chile (contratistas) sean víctimas de malas prácticas laborales, malos tratos, actos discriminatorios u otros por parte de su empleador o compañeros de trabajo. El riesgo recae también en que no sea identificado por el Banco al no contar con una gestión de proveedores de servicios desde una perspectiva de derechos humanos.

- ➔ Contratar proveedores de bienes que vulneren los derechos humanos de sus trabajadores y que no sea identificado por Itaú Chile. Esto se puede dar en el caso de no contar con una gestión de proveedores de bienes desde una perspectiva de derechos humanos.
- ➔ Que en la cadena de suministro existan vulneraciones a los derechos humanos de trabajadores y de comunidades (condiciones dignas de trabajo, trabajo forzoso, trabajo infantil, entre otros) y que no sea reconocido por el Banco.

Tenemos instaurados procedimientos específicos para prevenir y detectar incumplimientos regulatorios relacionados a los derechos de los trabajadores. Estos están regulados en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Código de Ética y Conducta, así como en nuestras políticas corporativas.

En ellos se indica que no toleraremos violaciones de derechos humanos, trabajo infantil, forzado o en condiciones peligrosas, ni maltrato físico psicológico por parte de proveedores. Tampoco aceptamos proveedores que no respeten la dignidad de sus trabajadores.

La Comisión Superior de Ética y Cumplimiento identifica y resuelve conflictos e incumplimientos. Mientras que la Subgerencia de Compliance & AML comunica los lineamientos y actualizaciones del Código de Ética y Conducta a colaboradores y grupos de interés. Además, contamos con un canal interno anónimo para denunciar infracciones, conflictos de interés o actividades contrarias a los valores del Banco.

Al mismo tiempo, en la política de Derechos Humanos, sobre la libertad de asociación declara que “reconocemos el derecho de nuestros colaboradores para participar en los diversos cuerpos intermedios que existen en nuestra sociedad, siempre con apego a la legislación chilena vigente. Cultivamos una relación basada en el respeto y el diálogo permanente con nuestras organizaciones sindicales”.

En el mismo documento, reafirmamos el compromiso con la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, asegurando: i. La libertad de asociación, sindical

y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. ii. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo la trata de personas. iii. La abolición efectiva del trabajo infantil. iv. La eliminación de la discriminación arbitraria en materia de empleo y ocupación. v. Un entorno de trabajo seguro y saludable. Por último, en los últimos tres años, no hemos identificado casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.





6.7. Contribución positiva a la sociedad

Iniciativas

Fundación Itaú Chile

NCG 461 4.2.vi | IT14

Somos una Compañía conectada con el desarrollo de nuestro entorno y buscamos generar impacto positivo en la sociedad, a través de la promoción y apoyo de causas que estimulan el poder de transformación de las personas. Para focalizar los esfuerzos, desde Fundación Itaú Chile (“Fundación Itaú”) hemos definido dos ejes centrales de trabajo: apoyo a la educación y fomento de la empleabilidad.

Fundación Itaú es una institución de derecho privado, sin fines de lucro, que tiene su origen en 1992, año en que se constituye con el propósito de fomentar el desarrollo cultural y educativo de la sociedad.

Tenemos como misión promover iniciativas sustentables de alto impacto en educación y desarrollo social para contribuir a crear una sociedad más equitativa y diversa.

Asimismo, nuestra visión se basa en ser una institución comprometida que trabaja por el desarrollo e integración de los segmentos más vulnerables de la sociedad. Actualmente contamos con diversos programas:

Programa: “Leamos Juntos”

➔ “Lee para un niño”

Este programa de mediación y fomento lector está dirigido a niños de tres a siete años en situación de vulnerabilidad. Promueve los beneficios de la lectura en el desarrollo mental, cognitivo y emocional durante la primera infancia. Se implementa a través del voluntariado corporativo, donde colaboradores de Itaú Chile visitan periódicamente jardines infantiles, escuelas básicas y centros educativos para niños con discapacidad, realizando jornadas de lectura como cuentacuentos. Además, se entregan libros de cuentos a los establecimientos para actualizar y complementar sus bibliotecas.

En 2024, ejecutamos 68 acciones en 23 jardines infantiles o establecimientos educacionales, donde participaron un total de 530 voluntarios, quienes donaron 1.581 horas.

➔ “Nunca es tarde para leer”

Este programa de acompañamiento y fomento lector está dirigido a adultos mayores en situación de vulnerabilidad en establecimientos de larga estadía (ELEAM). Su objetivo es promover actividades de lectura que mantengan las capacidades cognitivas y contribuyan al bienestar mental y emocional. Este programa se implementado a través del voluntariado de colaboradores de Itaú Chile, quienes visitan a los residentes, llevando poesía y organizando actividades de esparcimiento como canto y bingos.

En 2024, ejecutamos 7 acciones en 4 centros, movilizand 59 voluntarios totales, quienes donaron 162 horas.





Alianzas

“Formación docente”

Esta iniciativa busca ampliar la contribución positiva de nuestras acciones en los equipos educativos de los establecimientos adheridos. Para implementar estas actividades de formación, establecimos una alianza con las facultades de Educación de la Universidad del Desarrollo y la Universidad Diego Portales.

Programa Experiencia Empresa

“Experiencia empresa”

Programa educativo que fomenta la continuidad de los estudios superiores y la empleabilidad, acercando a estudiantes de enseñanza Técnico Profesional de las especialidades de Contabilidad y Administración de Empresas, a la realidad y desafíos de la academia y el mundo laboral. Su objetivo es profundizar el conocimiento técnico, desarrollar habilidades sociolaborales y fortalecer la vinculación de los establecimientos educacionales con sectores productivos. Se implementa desde abril a diciembre a través de diversas acciones realizadas por colaboradores de Itaú Chile y alianzas con otras organizaciones vinculadas a la educación.

En el año 2024 desarrollamos 8 jornadas de “Conoce Itaú”, mediante visitas guiadas de los estudiantes a las distintas gerencias en la casa matriz y sucursales en la Región Metropolitana y en Valparaíso, movilizand



También, realizamos 4 jornadas de la iniciativa “Ampliando Horizontes”, donde se desarrollaron charlas, conversatorios y entretenidas dinámicas en el Hotel Atton, dirigidas por 36 voluntarios y donde participaron 293 estudiantes.

Considerando todas las iniciativas del programa, se desarrollaron un total de 89 acciones, agregando a las anteriormente mencionadas, talleres de educación financiera, habilidades socioemocionales, de manejo de Excel y orientación vocacional, donde participaron los 624 estudiantes de los establecimientos adheridos y 131 voluntarios.

“Prácticas profesionales Experiencia empresa”

Iniciativa que busca acercar a estudiantes egresados de cuarto medio de establecimientos con formación técnico profesional (TP) que participan activamente en nuestro programa Experiencia Empresa, a la realidad y desafíos del mundo laboral, mejorando sus competencias sociolaborales. Ofrecemos la oportunidad de realizar su práctica profesional en Itaú, un requisito ministerial para el egreso formal de la educación TP, siendo guiados durante todo el proceso por colaboradores de la empresa.

En 2024, 83 alumnos provenientes de 7 centros beneficiados realizaron sus prácticas profesionales en el Banco, siendo apoyados por un total de 81 tutores, quienes donaron 15.144 horas.

“Entrega computadores”

Entregamos equipos móviles reacondicionados a los establecimientos educacionales que participan en los programas Lee para un Niño y Experiencia Empresa, con el objetivo de amplificar el impacto positivo de la tecnología como recurso pedagógico en los procesos de aprendizaje en todos los niveles educativos. En el programa Experiencia Empresa, además de equipar las salas de computación de colegios y liceos, también entregamos equipos a los estudiantes que realizaron su práctica profesional en Itaú Chile y decidieron continuar con sus estudios superiores.



A continuación, se detallan nuestras iniciativas que fortalecimos a través de alianzas con diferentes organizaciones:

➔ “Preuniversitario EFIES – FIC”

Ofrecemos becas para que los estudiantes de tercero y cuarto medio que forman parte del programa Experiencia Empresa, participen gratuitamente en el preuniversitario Escuela de Formación para el Ingreso a la Educación Superior (EFIES). Este programa proporciona nivelación y formación académica para que los estudiantes puedan ingresar a las carreras universitarias de su preferencia.

➔ “Talleres Excel DUOC UC – FIC”

Facilitamos talleres de Excel para estudiantes de tercero y cuarto medio de los establecimientos educacionales que forman parte de nuestro programa Experiencia Empresa. El objetivo es capacitar a los participantes en el uso efectivo de Excel para potenciar su productividad en entornos educativos y laborales.

➔ “Talleres orientación vocacional DUOC UC – FIC”

El Taller busca capacitar a los participantes en la planificación de su educación profesional, guiándolos en el proceso de ingreso a la educación superior. También proporciona información sobre proceso de aplicación, preparación de exámenes de ingreso e información sobre becas y ayudas económicas. Estas acciones se realizan con docentes y estudiantes de distintas carreras de DUOC UC.

➔ “Talleres habilidades sociolaborales Blisslab – FIC”

Talleres de competencias sociolaborales dictadas por expertos, enfocados en potenciar las habilidades blandas como la autoconfianza, inteligencia emocional, resiliencia, liderazgo personal, resolución de problemas y comunicación efectiva. Los talleres se realizan con estudiantes de cuarto medio de los colegios que forman parte del programa Experiencia Empresa y son impartidos por equipos de Blisslab Consultores.

Voluntariado en terreno

IT15

En Itaú Chile reconocemos la responsabilidad de ir más allá de nuestro negocio y hacer una contribución significativa a la sociedad. Creemos que acercar a los colaboradores a la comunidad y aportar no solo monetariamente, sino también a través de acciones, es fundamental para nuestra estrategia de sustentabilidad. De esta manera, nos enfocamos en apoyar directamente a comunidades afectadas por desastres naturales, como aquellos ocurridos producto de los incendios y temporales en la región de Valparaíso.

Para avanzar en esta misión, buscamos alianzas estratégicas. Gracias a Techo para Chile y Movidos por Chile, movilizamos a 133 colaboradores desde mayo de 2024 para transformar positivamente las comunidades afectadas mediante dos iniciativas:

Reconstrucción de viviendas de emergencia:

Nos hemos aliado con Techo para Chile para construir viviendas transitorias en las áreas afectadas de Viña del Mar, en la región de Valparaíso. Durante las jornadas, los colaboradores del Banco participaron en la instalación de paneles, techado y otros detalles estructurales esenciales para garantizar que las viviendas sean seguras y habitables.



Beneficiarios

43

personas

Jornadas

3

jornadas en terreno

Voluntarios

133

itubers

Horas donadas

1.360

horas donadas

Los sectores beneficiados fueron comunidades de Viña del Mar, región de Valparaíso.

Capacitación a dirigentes sociales en resiliencia ante desastres:

Gracias a nuestra alianza con Movidos por Chile, llevamos a cabo una capacitación con efecto multiplicador para prevenir futuras emergencias en la región de Valparaíso. Nuestros colaboradores se formaron y luego capacitaron a líderes sociales y comunitarios en herramientas de prevención, resiliencia ante desastres y gestión de emergencias.

Beneficiarios

30

líderes comunitarios

Jornadas

2

jornadas de capacitación

Voluntarios

13

itubers

Horas donadas

200

horas donadas



7. Anexos



7.1. Hechos esenciales 2024

NCG 461 9

- ➔ **18 de enero I** Con fecha 18 de enero 2024, se 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 DM, código BITADM0422, por un monto total de UF 120.000, recaudándose la suma \$4.027.192.961 con fecha de vencimiento el 9 de octubre de 2031, a una tasa promedio de colocación de 3,64%.

➔ **19 de enero I** El 19 de enero 2024, se 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°10/2018. Las condiciones específicas de las colocaciones efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie DD, código BITADD0919, por un monto total de UF 100.000, recaudándose la suma \$3.186.460.416 con fecha de vencimiento el 9 de marzo de 2029, a una tasa promedio de colocación de 3,73%.

➔ **23 de enero I** El 23 de enero 2024, se realizó 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°12/2014. Las condiciones específicas de las colocaciones efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie CF, Código BCORCF0914, por un monto total de UF 15.000.000.000 recaudándose la suma \$14.449.420.650, con fecha de vencimiento el 1 de septiembre de 2029, a una tasa promedio de colocación de 6,30%.
- ➔ **24 de enero I** Con fecha 24 de enero 2024, se 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°10/2018. Las condiciones específicas de las colocaciones efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie DD, código BITADD0919, por un monto total de UF 320.000, recaudándose la suma de \$10.289.519.613, con fecha de vencimiento el 9 de marzo de 2029, a una tasa promedio de colocación de 3,539%.

➔ **25 de enero I** Se hizo 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°10/2018. Las condiciones específicas de las colocaciones efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie DD, código BITADD0919, por un monto total de UF 325.000, recaudándose la suma \$10.474.272.060, con fecha de vencimiento el 9 de marzo de 2029, a una tasa promedio de colocación de 3,49%

➔ **26 de enero I** Se 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°10/2018. Las condiciones específicas de la colocación fueron: Bonos Serie DD, código BITADD0919, por un monto total de UF 255.000, recaudándose la suma de \$8.212.642.372, con fecha de vencimiento el 9 de marzo de 2029.

➔ **8 de febrero I** Se informa como Hecho Esencial que con fecha 8 de febrero 2024, se 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°03/2022. Las condiciones específicas de la colocación fueron: Bonos Serie DG, código BITADG0521, por un monto total de UF 300.000, recaudándose la suma de \$9.902.167.326, con fecha de vencimiento el 9 de mayo de 2029.

➔ **9 de febrero I** Se 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° 03/2022. Las condiciones específicas de las colocaciones efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie DG, código BITADG0521, por un monto total de UF 200.000, recaudándose la suma \$6.614.436.057, con fecha de vencimiento el 9 de mayo 2029.

➔ **20 de febrero I** 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°03/2022.

➔ **28 de febrero I** Se acordó citar a Junta Ordinaria de Accionistas de Itaú Chile para el día 25 de abril de 2024, a las 10:00 horas en las oficinas del banco ubicadas en Av. Presidente Riesco 5537, piso 3, comuna de Las Condes, Santiago, a fin de tratar las materias propias de su competencia.

➔ **7 de marzo I** 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°03/2022.
- ➔ **27 de marzo I** Se 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°03/2022. Las condiciones específicas de las colocaciones efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie DF, código BITADF0321, por un monto total de UF 630.000 recaudándose la suma \$21.383.053.135 con fecha de vencimiento el 9 de marzo 2028, a una tasa promedio de colocación de 3,34%.

➔ **24 de marzo I** Itaú Chile realizó 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°12/2014. Las condiciones específicas de las colocaciones efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie CF, código BCORCF0914, por un monto total de \$11.000.000.000 recaudándose la suma de \$10.246.389.614, con fecha de vencimiento el 1 de septiembre de 2029, a una tasa promedio de colocación de 6.82%.

➔ **25 de abril I** En Junta Extraordinaria de Accionistas de Itaú Chile celebrada con fecha 25 de abril 2024, se aprobó entre otras materias dejar sin efecto formalmente las 6.556 acciones de respaldo que quedaron remanentes el 26 de mayo de 2023 como consecuencia de haberse completado el canje de acciones que tuvo lugar entre los accionistas con motivo del Reverse Stock Split acordado en la Junta Extraordinaria de Accionistas de fecha 19 de enero de 2023 y que fue aprobado mediante Resolución N°2215 de 28 de marzo de 2023. Como consecuencia de lo anterior, la Junta aprobó modificar los estatutos con el objeto de reflejar los acuerdos adoptados en la misma,



aprobando asimismo un nuevo texto de los Estatutos, que reemplace íntegramente al vigente.

- ➔ **7 de mayo I** Se informa como Hecho Esencial que, ha tomado conocimiento de la Resolución Exenta N°4.043 dictada por la CMF con fecha 03 de mayo 2024, por medio de la cual se resolvió aplicar a Itaú Chile una multa por la cantidad de 636,16 Unidades de Fomento, como consecuencia de no dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley N°14.908 sobre pago de pensiones alimenticias.
- ➔ **17 de mayo I** 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°12/2014. Las condiciones específicas de las colocaciones efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie CF, código BCORCF0914, por un monto total de \$5.000.000.000 recaudándose la suma de \$4.743.074.340, con fecha de vencimiento el 1 de septiembre de 2029, a una tasa promedio de colocación de 6.51%.
- ➔ **20 de mayo I** Se realizó 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°12/2014. Las condiciones específicas de las colocaciones efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie CF, código BCORCF0914, por un monto total de \$5.000.000.000 recaudándose la suma de \$4.759.611.688, con fecha de vencimiento el 1 de septiembre de 2029, a una tasa promedio de colocación de 6,43%.
- ➔ **24 de mayo I** Se informa como Hecho Esencial que con esa fecha 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°12/2014. Las condiciones específicas de las colocaciones efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie CF, Código BCORCF0914, por un monto total de \$10.000.000.000 recaudándose la suma de \$9.539.766.262, con fecha de vencimiento el 1 de septiembre de 2029, a una tasa promedio de colocación de 6,49%.

- ➔ **4 de julio I** Se tomó conocimiento de la Resolución Exenta N°5.670 con fecha 21 de junio 2024, por medio de la cual se resolvió aplicar a Itaú Chile una multa por la cantidad de UF 1.000. Lo anterior, como consecuencia de no dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 156 de la LGB y de lo establecido en el N°6 del Capítulo 2- 13 sobre Caducidad de depósitos o de cualquiera otra acreencia en favor de terceros de la RAN, esto es, respecto a la obligación de enterar oportunamente en la Tesorería General de la República, las acreencias que caducaron en el año 2023.
- ➔ **5 de julio I** Itaú Chile acordó la designación André Gailey como nuevo Gerente General, a contar del 1 de octubre de 2024. Hasta el 30 de septiembre, Gabriel Amado de Moura continuará desempeñándose en su rol de Gerente General, para luego incorporarse al Comité Ejecutivo de Itaú Unibanco y asumir la posición de CFO de dicha entidad. Asimismo, se hace presente que el director y vicepresidente del Directorio, Milton Maluhy informó que permanecerá en tal calidad hasta el 30 de septiembre de 2024 y que en su reemplazo se propondrá como director y vicepresidente del directorio a Gabriel Amado de Moura, lo que será formalizado a su debida oportunidad.
- ➔ **17 de julio I** Se 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 DM, código BITADM0422, por un monto total de UF 2.230.000.000 recaudándose la suma de \$76.342.373.182, con fecha de vencimiento el 9 de octubre de 2031, a una tasa promedio de colocación de 3,75%.

- ➔ **23 de julio I** 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 DX, Código BITADX1022, por un monto total de UF 2.000.000 recaudándose la suma de \$71.750.862.725, con fecha de vencimiento el 10 de abril 2034, a una tasa promedio de colocación de 3,70% y Bonos Serie DW, código BITADW1122, por un monto total de UF 2.000.000 recaudándose la suma de \$71.703.381.888 con fecha de vencimiento el 10 de noviembre de 2033, a una tasa promedio de colocación de 3,70%.
- ➔ **31 de julio I** El Comité de Directores de Itaú Chile en Sesión Ordinaria celebrada con fecha 30 de julio, se pronunció favorablemente sobre una nueva Política de Operaciones Habituales del banco, para los efectos de lo previsto en el Título XVI de la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas y en la NCG N°501. Asimismo, el Directorio en Sesión Ordinaria celebrada con fecha 31 de julio, aprobó una nueva Política de Operaciones Habituales, para los fines antes referidos, que entrará en vigor a partir del 1 de septiembre de 2024. Esta política se encontrará a disposición de los accionistas en las oficinas sociales del banco y en su sitio web.
- ➔ **31 de julio I** Se 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 DQ, código BITADQ0222, por un monto total de UF 180.000 recaudándose la suma de \$6.024.717.478 con fecha de vencimiento el 9 de octubre de 2035, a una tasa promedio de colocación de 3,55%.

- ➔ **21 de agosto I** 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: DQ BITADQ0222, por un monto total de UF 760.000, recaudándose la suma de \$26.198.170.065 con fecha de vencimiento el 9 de agosto de 2035, a una tasa promedio de colocación de 3,1543%.
- ➔ **23 de agosto I** Se realizó 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 DQ, código BITADQ0222, por un monto total de UF 70.000 recaudándose la suma de \$2.428.394.505 con fecha de vencimiento el 9 de agosto de 2035, a una tasa promedio de colocación de 3,10%.
- ➔ **28 de agosto I** 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 DQ, código BITADQ0222, por un monto total de UF 150.000 recaudándose la suma de \$5.203.617.915, con fecha de vencimiento el 9 de



agosto de 2035, a una tasa promedio de colocación de 3,11%.

➔ **29 de agosto I** Se informa por Hecho Esencial que con esa fecha 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 DQ, código BITADQ0222, por un monto total de UF 2.000.000 recaudándose la suma de \$69.272.388.739 con fecha de vencimiento el 9 de agosto de 2035, a una tasa promedio de colocación de 3,13%.

➔ **24 de septiembre I** Se informa por Hecho Esencial que con esa misma fecha el señor Milton Maluhy presentó su renuncia al cargo de director de Itaú Chile, la cual se hizo efectiva el día 30 de septiembre de 2024. Asimismo, se informa que, con esa misma fecha, se designó como su reemplazante a contar del día 1 de octubre de 2024, al señor Gabriel Moura, quien durará en sus funciones hasta la próxima Junta Ordinaria de Accionistas, en la cual se hará el nombramiento definitivo.

➔ **27 de septiembre I** Se 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 DQ, código BITADQ0222, por un monto total de UF 1.290.000 recaudándose la suma de \$47.293.661.976 con fecha de vencimiento el 9 de agosto de 2035, a una tasa promedio de colocación de 2,60%.

➔ **17 de octubre I** Se realizó 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 N3/2022. Las condiciones específicas de las colocaciones efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie DY, código BITADY1023, por un monto total de UF 620.000 recaudándose la suma de \$23.973.090.089 con fecha de vencimiento el 9 de agosto de 2035, a una tasa promedio de colocación de 2,87%.

➔ **5 de diciembre I** Se realizó 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 efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie “DY”, Código BITADY1023, por un monto total de UF 530.000.- (quinientas treinta mil Unidades de Fomento) recaudándose la suma de CLP \$ 20.532.952.141.- (veinte mil quinientos treinta y dos millones novecientos cincuenta y dos mil ciento cuarenta y un pesos) con fecha de vencimiento el día 10 de octubre de 2039, a una tasa promedio de colocación de 2,97%.

➔ **13 de diciembre I** Se realizó 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 efectuadas fueron las siguientes: Bonos Serie “DY”, Código BITADY1023, por un monto total de UF 420.000.- (cuatrocientas veinte mil Unidades de Fomento) recaudándose la suma de CLP \$ 16.229.417.938.- (dieciséis mil doscientos veintinueve millones cuatrocientos diecisiete mil novecientos treinta y ocho pesos) con fecha de vencimiento el día 10 de octubre de 2039, a una tasa promedio de colocación de 3,01%.

➔ **17 de diciembre I** Se informa por Hecho Esencial que, con esa misma fecha, el señor Pedro Samhan presentó su renuncia al Directorio de banco Itaú Chile, la que se hará efectiva el día 31 de marzo de 2025. Además, se informa, que, con esa misma fecha, se designó como su reemplazante al señor Kevin Cowan Logan a contar del día 1° de abril de 2025, quien durará en sus funciones hasta la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, en la cual se hará su nombramiento definitivo.

➔ **24 de diciembre I** Se informa por Hecho Esencial que con esa fecha y con arreglo a lo resuelto por el Directorio del Banco en sus sesiones ordinarias de fechas 26 de junio de 2024 y 27 de noviembre de 2024, el Banco emitió y colocó en forma privada bajo su Global Medium-Term Note Program (el “Programa MTN”) sujeto a la Regulación S de la Securities and Exchange Commission de los Estados Unidos de América (“SEC”), bonos sin plazo de vencimiento al amparo del artículo 55 bis de la Ley General de Bancos y del Capítulo 21-2 de la Recopilación Actualizada de Normas de la CMF, por la cantidad de US\$200.000.000 (doscientos millones de dólares de los Estados Unidos de América), a una tasa anual variable de Term SOFR a 6 meses más un spread de 360 puntos porcentuales y sin posibilidad de ser rescatados antes de 5 años desde su fecha de emisión (los “Bonos AT1”). Los intereses se pagarán semestralmente el 20 de junio y el 20 de diciembre de cada año, comenzando el 20 de junio de 2025. El adquirente de esta emisión de Bonos AT1 bajo el Programa MTN fue Itaú BBA International (Cayman) Ltd., entidad relacionada al controlador de Banco Itaú Chile, de manera que esta operación fue – además – examinada y revisada por el Comité de Directores y aprobada por el Directorio del Banco en calidad de operación entre partes relacionadas, con arreglo a lo previsto en el Título XVI de la Ley N°

18.046 sobre Sociedades Anónimas y de la Política de Operaciones Habituales aprobada por el Banco conforme fuera informado mediante hecho esencial de fecha 31 de julio de 2024. Asimismo, se deja constancia que el Comité de Directores dio su aprobación a la tasa de emisión y colocación de los Bonos AT1.

Finalmente, se informa que esta emisión de Bonos AT1 tiene por objeto fortalecer la posición de capital del Banco en el Tier 1 y que los fondos correspondientes serán utilizados para el desarrollo de su giro ordinario.

A continuación, presentamos hechos esenciales ocurridos con posterioridad al período del reporte, pero que tuvieron una influencia importancia en nuestros negocios, estados financieros y en nuestra oferta:

➔ **26 de marzo 2025 I** Se informa como Hecho Esencial que, en sesión ordinaria del 26 de marzo de 2025, el Directorio del Banco acordó proponer a la Junta Ordinaria de Accionistas, que se realizará el día 24 de abril de 2025, la distribución del 30% de las utilidades del ejercicio 2024, y que corresponde a la cantidad de \$112.988.077.742 como dividendo a los accionistas, entre el total de las 216.840.749 acciones en circulación válidamente emitidas del Banco y que, por tanto, en caso de aprobarse en los términos indicados, correspondería distribuir dividendo de \$522,2690513195920 por acción. Asimismo, se propondrá a la Junta que el 70% restante de las utilidades sean retenidas.

Los dividendos que sean aprobados se encontrarán a disposición de los señores accionistas a contar del día 7 de mayo de 2025. De esta manera, tendrán derecho a percibir dividendos los accionistas que se encuentren inscritos en el Registro de Accionistas a la medianoche del día 30 de abril de 2025, esto es, aquellos que



figuren inscritos en dicho registro con 5 días hábiles anteriores a la fecha de pago.

A continuación, presentamos hechos esenciales ocurridos con anterioridad al período del reporte, pero que tuvieron una influencia importancia en nuestros negocios, estados financieros y en nuestra oferta:

➔ **26 mayo de 2023 | Materialización del canje de acciones** | (i) Al 26 de mayo de 2023 se ha producido la plena entrada en vigencia de las modificaciones a los estatutos del banco acordadas en la junta, relativas a la disminución del número de acciones en que se divide el capital de la compañía, (ii) a partir del 26 de mayo de 2023 el capital del banco (ascendente a \$2.692.826.231.184) ha quedado dividido en 216.340.749 acciones en circulación, íntegramente suscritas y pagadas, (iii) a partir del 26 de mayo de 2023 las acciones de Itaú Chile (ITAUCL) se negocian y transan ex canje, y (iv) del paquete de respaldo de 10.000 acciones que no fue considerado en el cálculo numérico de la Relación de Canje, se asignaron 3.444 acciones, quedando un remanente de 6.556 acciones de respaldo tras completar el canje. De conformidad con lo acordado en la junta, las referidas 6.556 acciones remanentes serán dejadas sin efecto formalmente en una Junta Extraordinaria de Accionistas a la que el directorio deberá convocar para celebrarse inmediatamente a continuación de la próxima Junta Ordinaria de Accionistas que deba celebrarse durante el primer cuatrimestre de 2024.

➔ **30 octubre 2023 | Se anuncia el término de su programa de American Depositary Shares registrados en Estados Unidos** | Itaú Chile informa a New York Stock Exchange la decisión de iniciar el proceso para poner término a su programa de American Depositary Shares registrados en los Estados

Unidos de América (“ADS”), obtener la cancelación del registro de los ADS ante la Securities and Exchange Commission de los Estados Unidos de América, cancelar la inscripción de los ADS en la New York Stock Exchange y terminar el Deposit Agreement bajo el cual se emitieron los ADSs. La decisión anterior fue tomada por el directorio en sesión ordinaria celebrada con fecha 25 de octubre de 2023, en consideración principalmente a que, por un lado, aproximadamente un 0,97% del total de acciones del banco componen actualmente el programa de ADS y la liquidez bursátil de este programa actualmente representa aproximadamente un 2,1% de la liquidez total de las acciones y, por otro, a la búsqueda de reducir sus costos operacionales. Para estos efectos, Itaú Chile procederá a efectuar oportunamente las presentaciones correspondientes ante la Securities and Exchange Commission de los Estados Unidos de América y el New York Stock Exchange, como también aquellas que sean requeridas a nivel local y con el depositario del programa de ADS. Finalmente, se deja constancia que las acciones ordinarias de Itaú Chile se encuentran registradas en el Registro de Valores de la CMF y se transan y cotizan (y continuarán transándose y cotizándose) en la Bolsa de Comercio de Santiago y en la Bolsa Electrónica de Chile. De esta manera, nos encontramos sujetos al cumplimiento de todos los deberes de información periódica y continúa previstas para bancos y sociedades anónimas en la legislación y normativa de la CMF que le son aplicables.

➔ **20 noviembre 2023 | Solicitud de cancelación registro de ADS en SEC** | Se hace efectiva la cancelación de la inscripción ante la New York Stock Exchange de las American Depositary Shares registrados en los Estados Unidos de América (“ADS”) emitidos por el banco. En consideración a lo anterior, para efectos de continuar con el proceso

de terminación del programa de ADS informado por medio del hecho esencial de fecha 30 de octubre de 2023, el banco presentará con esta misma fecha una solicitud de cancelación del registro de los ADS y acciones ordinarias ante la Securities and Exchange Commission de los Estados Unidos de América (“SEC”) y de terminación de sus obligaciones de reporte ante dicha entidad (Form 15F). De acuerdo con los plazos regulatorios aplicables, nuestra compañía espera que la cancelación del registro de los ADS ante la SEC se materialice una vez transcurridos 90 días contados desde esta fecha. Finalmente, se deja constancia que las acciones ordinarias de Itaú Chile continuarán registradas en el Registro de Valores de la CMF.



7.2. Opinión de verificadores independientes

IT16

Los Militares 4765, oficina 301
Las Condes, Santiago – Chile
Teléfono: +56 2 29633300
E-mail: contact.cl@forvismazars.com
<https://www.forvismazars.com/cl/es>



Informe de verificación independiente de seguridad limitada sobre indicadores ASG de la Memoria Integrada 2024 de Banco Itaú Chile.

Santiago, 3 de abril de 2025.

Señores
Administración de Banco Itaú Chile.
Atención: Claudia Labbé

Banco Itaú Chile (en adelante "Itaú Chile") nos ha solicitado realizar una revisión independiente de indicadores ASG de la Memoria Integrada 2024. La revisión considera exclusivamente 96 indicadores relacionados a la Norma de Carácter General N° 461 (y considerando las modificaciones de la NCG 519), los estándares SASB y GRI e indicadores propios para el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2024.

Responsabilidades de la administración de Itaú Chile

La administración de Itaú Chile es responsable de la preparación y presentación de la documentación y herramientas que componen los indicadores ASG de la Memoria Integrada 2024, incluyendo en particular planillas de cálculo, facturas, contratos, certificados y toda información que sustenta y respalda la información de los indicadores.

Esta responsabilidad incluye la recolección de información, análisis de datos y cálculo de los indicadores, así como la divulgación de éstos en la Memoria Integrada, de modo que estén exentos de representaciones incorrectas significativas, ya sea debido a fraude o error.

Responsabilidades de Forvis Mazars

Nuestra responsabilidad es emitir un informe de verificación independiente de seguridad limitada, basado en la información proporcionada por Itaú Chile y los trabajos realizados sobre ella. Hemos desarrollado nuestro trabajo de acuerdo con:

- El *Internacional Standard on Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000)* y el *Internacional Standard on Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements (ISAE 3410)*, del *International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB)* de la *International Federation of Accounts (IFAC)*.
- Los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales de independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.
- Norma de Carácter General N° 461 (y considerando las modificaciones de la NCG 519), promulgada por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) de Chile.
- Estándares Sustainability Accounting Standards Board (SASB) de la International Sustainability Standards Board (ISSB) para la industria Bancos comerciales.
- Estándares *Global Reporting Initiative (GRI)* dictados por el *Global Sustainability Standards Board (GSSB)*.

Nuestro equipo de trabajo cuenta con profesionales expertos en revisiones de información no financiera y en información ASG en particular.

Procedimientos realizados

Nuestro trabajo ha consistido en el entendimiento del proceso de cálculo de cada indicador, es decir, revisión de información de respaldo, evaluación de herramientas y procedimientos de cálculo entregadas por Itaú Chile, así como en la aplicación de procedimientos analíticos y pruebas de revisión que se describen a continuación:

- Entrevistas con los encargados claves, responsables de la información colectada y utilizada en el cálculo y divulgación de los indicadores ASG en la Memoria Integrada, para comprender los procesos y controles internos en relación con la metodología utilizada.
- Obtención y revisión de herramientas y documentos relacionados para el cálculo de los indicadores ASG.



-
- Obtención y revisión de documentación de respaldo de la información contenida en el cálculo de los indicadores ASG.
 - Verificación del cálculo asociado a indicadores ASG 2024 y su correcta divulgación en la Memoria Integrada 2024.

El alcance de una revisión de seguridad limitada de indicadores ASG es sustancialmente inferior al de una auditoría o revisión de seguridad razonable, por lo que no proporcionamos opinión de auditoría razonable sobre la Memoria Integrada 2024 de Itaú Chile.

Conclusiones

Consideramos que hemos obtenido evidencia suficiente y adecuada para sustentar nuestras conclusiones.

Las conclusiones de verificación realizadas por Forvis Mazars son válidas para la última versión de la Memoria Integrada 2024 de Itaú Chile, recibida el 3 de abril de 2025.

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra revisión y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que los indicadores ASG de la Memoria Integrada 2024 reportados por Itaú Chile, no han sido revelados en base a las normativas vigentes aplicables y la confiabilidad en el cálculo de los indicadores. Los indicadores reportados sometidos a verificación son los que se señalan en el Anexo 1.

Todas las inconsistencias encontradas durante el proceso fueron aclaradas y resueltas, por lo tanto, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que la información proporcionada acerca de los indicadores ASG de la Memoria Integrada 2024 de Itaú Chile contenga errores significativos.

Uso y distribución

De acuerdo con los términos establecidos, este Informe de Verificación de seguridad limitada se ha preparado exclusivamente en interés de Itaú Chile en relación con 96 indicadores ASG de la Memoria Integrada 2024 y por tanto no tiene ningún otro propósito ni puede ser usado en otro contexto.

03-04-2025 | 14:14:45 PDT

Fanny Tora
Socia Sostenibilidad y ASG
Forvis Mazars Auditores Consultores Ltda.

Anexo 1: Indicadores verificados

Numeral NCG 461(519)	Nombre del Indicador	Valor verificado por Forvis Mazars (en caso de indicador cuantitativo)	Alcance	Página de la memoria
5.1.1	Dotación de personal: número de personas por sexo	Total dotación por categoría de funciones: • Alta gerencia: 9 Hombres; 1 Mujer • Gerencia: 137 Hombres; 65 Mujeres • Jefatura: 308 Hombres; 241 Mujeres • Operario: 0 • Fuerza de venta: 65 Hombres; 170 Mujeres • Administrativo: 377 Hombres; 470 Mujeres • Auxiliar: 0 • Otros técnicos: 157 Hombres; 268 Mujeres • Otros profesionales: 1.261 Hombres; 1.152 Mujeres • Total: 2.314 Hombres; 2.367 Mujeres	Chile	139
5.1.2	Dotación de personal: número de personas por nacionalidad	Total dotación por nacionalidad: • Chilena: 4.351 • Venezolana: 201 • Brasileña: 28 • Colombiana: 31 • Peruana: 22 • Argentina: 10 • Española: 7 • Boliviana: 4 • Angoleña: 1 • Coreana: 1 • Cubana: 6 • Dominicana: 1 • Ecuatoriana: 4 • Estadounidense: 1 • Francesa: 1 • Neerlandesa: 1 • Italiana: 1 • Mexicana: 3 • Paraguaya: 2 • Polaca: 1 • Sudafricana: 1 • Uruguaya: 3 - Total: 4.681	Chile	218
5.1.3	Dotación de personal: número de personas por rango de edad	Total dotación por rango de edad: • Menos de 30 años: 557 • Entre 30 y 40: 2.011 • Entre 41 y 50: 1.350 • Entre 51 y 60: 664 • Entre 61 y 70: 98 • Más de 70 años: 1	Chile	211-213



forvis mazars				
Numeral NCG 461(519)	Nombre del Indicador	Valor verificado por Forvis Mazars (en caso de indicador cuantitativo)	Alcance	Página de la memoria
5.1.4	Dotación de personal: antigüedad laboral	Total dotación por antigüedad laboral: • Menos de 3 años: 1.774 • Entre 3 y 6 años: 878 • Más de 6 y menos de 9 años: 638 • Entre 9 y 12 años: 405 • Más de 12 años: 986	Chile	216
5.1.5	Dotación de personal: número de personas con discapacidad	Número de personas con discapacidad: • Alta gerencia: 0 Hombres; 0 Mujeres • Gerencia: 0 Hombres; 1 Mujer • Jefatura: 2 Hombres; 1 Mujer • Operario: 0 • Fuerza de venta: 0 Hombres; 3 Mujeres • Administrativo: 8 Hombres; 10 Mujeres • Auxiliar: 0 • Otros técnicos: 3 Hombres; 5 Mujeres • Otros profesionales: 11 Hombres; 12 Mujeres • Total: 24 Hombres; 32 Mujeres	Chile	140
5.2.i	Formalidad laboral: personas con contrato a plazo indefinido	Total dotación personas con contrato indefinido: Hombres: 2.252 ; 97% / Mujeres: 2.315 ; 98%	Chile	140
5.2.ii	Formalidad laboral: personas con contrato a plazo fijo	Total dotación personas con contrato a plazo fijo: Hombres: 62 ; 3% / Mujeres: 52 ; 2%	Chile	140
5.2.iv	Formalidad laboral: personas que prestan servicios a honorarios	Total dotación personas que prestan servicios a honorarios: Hombres: 0 ; 0% / Mujeres: 0 ; 0%	Chile	140
5.3.i	Adaptabilidad laboral: personas con jornada ordinaria de trabajo	Total dotación personas con jornada ordinaria de trabajo: Hombres: 2.261 ; 98% / Mujeres: 2.237 ; 95%	Chile	140
5.3.ii	Adaptabilidad laboral: personas con jornada a tiempo parcial	Total dotación personas con jornada a tiempo parcial: Hombres: 53 ; 2% / Mujeres: 130 ; 5%	Chile	140
5.3.iii	Adaptabilidad laboral: personas con teletrabajo parcial	Total dotación personas con teletrabajo parcial: Hombres: 1.603 ; 69% / Mujeres: 1.297 ; 55%	Chile	140
5.3.iv	Adaptabilidad laboral: personas con teletrabajo completo	Total dotación personas con teletrabajo completo: Hombres: 0 ; 0% / Mujeres: 0 ; 0%	Chile	140
5.3.v	Adaptabilidad laboral: personas con pactos de adaptabilidad laboral para trabajadores con responsabilidades familiares	Total dotación personas con pactos de adaptabilidad laboral para trabajadores con responsabilidades familiares: Hombres: 5 ; 0,1% / Mujeres: 9 ; 0,2%	Chile	140
5.3.vi	Adaptabilidad laboral: personas con pactos de adaptabilidad laboral para trabajadores con bandas de horas que tengan al cuidado niños o niñas de hasta 12 años	Total dotación personas con pactos de adaptabilidad laboral para trabajadores con bandas de horas que tengan al cuidado niños o niñas de hasta 12 años: Hombres: 0 ; 0% / Mujeres: 0 ; 0%	Chile	140
5.4.1.i	Equidad salarial por sexo - Política de equidad: políticas de compensación equitativa entre los trabajadores de la entidad		Chile	146
5.4.1.ii	Equidad salarial por sexo - Planes y/o metas para reducir las inequidades que pudieran existir		Chile	146

forvis mazars				
Numeral NCG 461(519)	Nombre del Indicador	Valor verificado por Forvis Mazars (en caso de indicador cuantitativo)	Alcance	Página de la memoria
5.5.i	Acoso laboral y sexual: porcentaje del personal que fue capacitado durante el año respecto del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo	Porcentaje del personal que fue capacitado en temas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo: 56%	Chile	145
5.5.ii	Acoso laboral y sexual: procedimiento de investigación y sanción al que quedan sometidas dichas conductas que hubieren sido implementados en la entidad		Chile	145
5.5.iii	Acoso laboral y sexual: número de denuncias de acoso sexual	Número total de denuncias de acoso sexual: 0	Chile y Colombia	145
5.5.iv	Acoso laboral y sexual: número de denuncias de acoso laboral	CHILE: Número total de denuncias de acoso laboral: 7 Número de denuncias por género: Hombres: 2 / Mujeres: 5 Número de denuncias respecto a la entidad ante la que fue presentada: • Itaú Chile: 5 • Dirección del Trabajo: 2 COLOMBIA: Número total de denuncias de acoso laboral: 3	Chile y Colombia	145
5.5.v	Acoso laboral y sexual: número de denuncias de violencia en el trabajo	Número total de denuncias de violencia en el trabajo: 0	Chile y Colombia	145
5.6.ii	Seguridad laboral: indicadores de tasa de accidentabilidad	CHILE: Tasa de accidentabilidad: 0,18 COLOMBIA: asa de accidentabilidad: 0,14	Chile y Colombia	161
5.6.iii	Seguridad laboral: indicadores de tasa de fatalidad	Tasa de fatalidad: 0	Chile y Colombia	161
5.6.iv	Seguridad laboral: indicadores de tasa de enfermedades profesionales	CHILE: Tasa de enfermedades profesionales: 0,022 COLOMBIA: Tasa de enfermedades profesionales: 0,047	Chile y Colombia	161
5.6.v	Seguridad laboral: promedio de días perdidos por accidente	CHILE: Promedio de días perdidos por accidente: 21,4 COLOMBIA: Promedio de días perdidos por accidente: 4,6	Chile y Colombia	161



forvis mazars				
Numeral NCG 461(519)	Nombre del Indicador	Valor verificado por Forvis Mazars (en caso de indicador cuantitativo)	Alcance	Página de la memoria
5.7.iii	Permiso postnatal: uso de días de permiso postnatal	Postnatal masculino: Porcentaje de personas que hicieron uso de permiso postnatal: • Hombres: 85% Promedio de días de permiso postnatal por categoría de funciones: • Alta Gerencia: 0 • Gerencia: 7,5 • Jefatura: 7,8 • Fuerza de venta: 0 • Administrativo: 8,3 • Otros técnicos: 6,0 • Otros profesionales: 8,1 Postnatal Parental: Porcentaje de personas que hicieron uso de permiso postnatal: • Hombres: 0% / Mujeres: 100% Promedio de días de permiso postnatal por categoría de funciones: • Alta Gerencia: 0 • Gerencia: 84 • Jefatura: 84 • Fuerza de venta: 84 • Administrativo: 84 • Otros técnicos: 84 • Otros profesionales: 84	Chile	156
5.8.iii	Capacitación y beneficios: personal capacitado	CHILE: Número de personas capacitadas: 4.578 Porcentaje que éstos representan de la dotación total: 98% COLOMBIA: Número de personas capacitadas: 2.104 Porcentaje que éstos representan de la dotación total: 97%	Chile y Colombia	152

forvis mazars				
Numeral NCG 461(519)	Nombre del Indicador	Valor verificado por Forvis Mazars (en caso de indicador cuantitativo)	Alcance	Página de la memoria
5.8.iv	Capacitación y beneficios: promedio anual de horas de capacitación	CHILE: Promedio anual de horas de capacitación que el personal destinó, por sexo y categoría de funciones: • Alta gerencia: Hombres 9 ; Mujeres11 • Gerencia: Hombres 42 ; Mujeres 43 • Jefatura: Hombres 32 ; Mujeres 31 • Fuerza de venta: Hombres 8 ; Mujeres 8 • Administrativos: Hombres 22 ; Mujeres 12 • Otros profesionales: Hombres 27 ; Mujeres 30 • Otros técnicos: Hombres 17 ; Mujeres 12 COLOMBIA: Promedio anual de horas de capacitación que el personal destinó, por sexo y categoría de funciones: • Alta gerencia: Hombres 24 ; Mujeres106 • Gerencia: Hombres 58 ; Mujeres 63 • Jefatura: Hombres 47 ; Mujeres 57 • Fuerza de venta: Hombres 23 ; Mujeres 28 • Administrativos: Hombres 14 ; Mujeres 26 • Otros profesionales: Hombres 32 ; Mujeres 33 • Otros técnicos: Hombres 17 ; Mujeres 24	Chile y Colombia	152
6.2.iii	Negocios: número de proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras	Proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras: 0	Chile	56
7.1	Pago a proveedores: política de pago a proveedores		Chile	57
7.1.i	Pago a proveedores: número de facturas pagadas	Número de facturas pagadas: • Hasta 30 días: Nacional 35.778 ; Internacional 521 • Entre 31 y 60 días: Nacional 1.412 ; Internacional 144 • Más de 60 días: Nacional 182 ; Internacional 125 • Total: Nacional 37.372 ; Internacional 790	Chile	57
7.1.ii	Pago a proveedores: monto total pagado	Monto de facturas pagadas (\$MM): • Hasta 30 días: Nacional \$308.035 ; Internacional \$18.172 • Entre 31 y 60 días: Nacional \$12.144 ; Internacional \$4.818 • Más de 60 días: Nacional \$876 ; Internacional \$5.290 • Total: Nacional \$321.055 ; Internacional \$28.280	Chile	57
7.1.iii	Pago a proveedores: monto total intereses por mora en pago de facturas	Monto total intereses por mora: 0	Chile	57
7.1.iv	Pago a proveedores: número de proveedores	Número de proveedores: • Hasta 30 días: Nacional 1.652 ; Internacional 90 • Entre 31 y 60 días: Nacional 423 ; Internacional 40 • Más de 60 días: Nacional 69 ; Internacional 29 • Total: Nacional 2.144 ; Internacional 159	Chile	57



Numeral NCG 461(519)	Nombre del Indicador	Valor verificado por Forvis Mazars (en caso de indicador cuantitativo)	Alcance	Página de la memoria
7.1.v	Pago a proveedores: número de acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago que lleva el Ministerio de Economía	Número de acuerdos inscritos en el registro de acuerdos con plazo excepcional de pago: 0	Chile	57
7.2.i	Evaluación de proveedores: políticas de evaluación de proveedores		Chile	57
7.2.ii	Evaluación de proveedores: número de proveedores analizados considerando criterios de sostenibilidad	Número de proveedores evaluados bajo criterios de sostenibilidad: • Nacional: 45 ; 12% / Internacional: 0 ; 0% Porcentaje de compras totales del año correspondiente a proveedores evaluados bajo criterios de sostenibilidad: • Nacional: 3% / Internacional: 0%	Chile	57
8.1.1.ii	Cumplimiento legal y normativo - En relación con clientes: sanciones ejecutoriadas	Número de sanciones: 15 Monto en pesos: \$37.774.754	Chile	25

Numeral SASB	Nombre del Indicador	Valor verificado por Forvis Mazars (en caso de indicador cuantitativo)	Alcance	Página de la memoria
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	Eventos de filtraciones de datos personales que sean objeto de reporte: 0	Chile y Colombia	105
FN-CB-240a.3	Número de cuentas corrientes minoristas sin coste proporcionadas a clientes previamente no bancarizados o infrabancarizados	Número de cuentas corrientes: 5.786	Chile	121
FN-CB-240a.4	Número de participantes en iniciativas de educación financiera para clientes no bancarizados, infrabancarizados o desatendidos	Número de participantes en iniciativas de educación financiera: CHILE: • Experiencia Empresa: 217 • ItúEmprendimiento Mujer: 200 COLOMBIA: • Nueva Pangea: 862 • Global money week: 232	Chile y Colombia	120
FN-CB-410a.2	Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa (ESG) en el análisis de crédito		Chile y Colombia	113
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	Pérdidas monetarias como resultado de procedimientos judiciales: \$0	Chile y Colombia	90



Numeral GRI	Nombre del Indicador	Valor verificado por Forvis Mazars (en caso de indicador cuantitativo)	Alcance	Página de la memoria
2-7	Empleados	CHILE: Número total de empleados: Hombres: 2.314 ; Mujeres: 2.367 Número total de empleados fijos: Hombres: 2.252 ; Mujeres: 2.315 Número total de empleados temporales: Hombres: 62 ; Mujeres: 52 Número total de empleados a tiempo completo: Hombres: 2.261 ; Mujeres: 2.237 Número total de empleados a tiempo parcial: Hombres: 53 ; Mujeres: 130 COLOMBIA: Número total de empleados: Hombres: 1.014 ; Mujeres: 1.161 Número total de empleados fijos: Hombres: 1.014 ; Mujeres: 1.161 Número total de empleados temporales: Hombres: 0 ; Mujeres: 0 Número total de empleados a tiempo completo: Hombres: 1.014; Mujeres: 1.161 Número total de empleados a tiempo parcial: Hombres: 0 ; Mujeres: 0	Chile y Colombia	139,219,221
2-9	Estructura de gobernanza y composición	CHILE: Número total de miembros: 7 titulares y un suplente Número de miembros ejecutivos: 0 Número de miembros no ejecutivos: 8 Número miembros independientes: 2 COLOMBIA: Número total de miembros: 7 titulares Número de miembros ejecutivos: 0 Número de miembros no ejecutivos: 7 Número miembros independientes: 2	Chile y Colombia	67,69,71
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		Chile	66
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas: número total de casos de incumplimiento significativos de la legislación y las normativas	Número de casos que derivaron en multas: 2 Número de casos que derivaron en sanciones no monetarias: 0 Valor monetario de las multas: \$61.422.777	Chile	90
2-30	Convenios de negociación colectiva	Porcentaje total de empleados cubiertos por los convenios de negociación colectiva: 93%	Chile	155
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Número de incidentes de corrupción y formulación de cargos por casos de responsabilidad penal: 0	Chile	90



Numeral GRI	Nombre del Indicador	Valor verificado por Forvis Mazars (en caso de indicador cuantitativo)	Alcance	Página de la memoria
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización: 245 MWh Consumo total de combustibles procedentes de fuentes renovables dentro de la organización: 0 Consumo de electricidad de la red promedio dentro de la organización: 0 Consumo de electricidad con origen renovable dentro de la organización: 8.829 MWh Consumo total de energía dentro de la organización: 9.074 MWh	Chile	133
302-2	Consumo de energía fuera de la organización	Consumo total de energía fuera de la organización: 4.667 MWh	Chile	133
302-3	Intensidad energética	Ratio de intensidad energética dentro de la organización: 129 KWh/m²	Chile	133
302-4	Reducción del consumo energético	Reducción del consumo energético: 39%	Chile	132
303-3	Extracción de agua	Extracción de agua total en todas las zonas: 0,095 millones m³ Extracción de agua total en zonas de escasez hídrica: 0,0093 millones m³	Chile	135
303-4	Vertido de agua	Vertido de agua total en todas las zonas: 0 millones m³	Chile	135
303-5	Consumo de agua	Consumo de agua total en todas las zonas: 0,095 millones m³ Consumo de agua total en zonas de escasez hídrica: 0,0093 millones m³	Chile	135
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Valor bruto de las emisiones directas de GEI (alcance 1): 279 tonCO2eq	Chile	127
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Valor bruto de las emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) basadas en la ubicación: 1.806 tonCO2eq Valor bruto de las emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) basadas en el mercado: 0 tonCO2eq	Chile	128
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Valor bruto de las otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3): 7.170 tonCO2eq	Chile	131
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Ratio de intensidad de las emisiones de GEI: • Intensidad emisiones alcance 1+2 (mercado) /superficie: 4 kgCO₂e/m² • Intensidad emisiones alcance 1+2+3 (mercado) /clientes activos: 8 kgCO₂e/n°	Chile	132
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Reducción de las emisiones de GEI (alcance 1): 60% Reducción de las emisiones de GEI (alcance 2): 70% Reducción de las emisiones de GEI (alcance 3): 20%	Chile	110
306-3	Residuos generados	Peso total de los residuos generados: 1.427 ton	Chile	136
306-4	Residuos no destinados a eliminación	Peso total de los residuos no destinados a eliminación: • Peligrosos: 0 ton • No peligrosos: 12 ton	Chile	136
306-5	Residuos destinados a eliminación	Peso total de los residuos destinados a eliminación: • Peligrosos: 0 ton • No peligrosos: 1.415 ton	Chile	136



Numeral GRI	Nombre del Indicador	Valor verificado por Forvis Mazars (en caso de indicador cuantitativo)	Alcance	Página de la memoria
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Cantidad total de contrataciones de nuevos empleados: 800 Tasa contrataciones de nuevos empleados: • Hombres: 12,9% • Mujeres: 8,6% Tasa de rotación de personal: • Hombres: 13,7% • Mujeres: 11,1%	Chile	148-149
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Número de empleados cubiertos por sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo: 4.562	Chile	163
403-9	Lesiones por accidente laboral	Cantidad y tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral: 0 Cantidad y tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos): 0 Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables: 8 Tasa de lesiones por accidente laboral registrables: 0,18	Chile	161
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Cantidad de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral: 0 Cantidad de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables: 1	Chile	161
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Promedio de horas de formación por categoría laboral y género: CHILE: • Alta gerencia: Hombres 9 ; Mujeres 11 • Gerencia: Hombres 42 ; Mujeres 43 • Jefatura: Hombres 32 ; Mujeres 31 • Fuerza de venta: Hombres 8 ; Mujeres 8 • Administrativo: Hombres 22 ; Mujeres 12 • Otros profesionales: Hombres 27 ; Mujeres 30 • Otros técnicos: Hombres 17 ; Mujeres 12 COLOMBIA: • Alta gerencia: Hombres 24 ; Mujeres 106 • Gerencia: Hombres 58 ; Mujeres 63 • Jefatura: Hombres 47 ; Mujeres 57 • Fuerza de venta: Hombres 23 ; Mujeres 28 • Administrativo: Hombres 14 ; Mujeres 26 • Otros profesionales: Hombres 32 ; Mujeres 33 • Otros técnicos: Hombres 17 ; Mujeres 24	Chile y Colombia	152
404-3	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Porcentaje de empleados por género y categoría laboral que recibieron una evaluación periódica de su desempeño y del desarrollo de su carrera: • Alta gerencia: Hombres 100% ; Mujeres 100% • Gerencia: Hombres 95% ; Mujeres 90% • Jefatura: Hombres 96% ; Mujeres 92% • Fuerza de venta: Hombres 78% ; Mujeres 72% • Administrativo: Hombres 89% ; Mujeres 78% • Otros técnicos: Hombres 95% ; Mujeres 86% • Otros profesionales: Hombres 90% ; Mujeres 88%	Chile	153



forvis mazars				
Númeral GRI	Nombre del Indicador	Valor verificado por Forvis Mazars (en caso de indicador cuantitativo)	Alcance	Página de la memoria
405-1.a	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Porcentaje de Directores por género: • Hombres: 100% • Mujeres: 0% Porcentaje de Directores por grupo de edad: • Menores de 30 años: 0% • Entre 30 y 50 años: 13% • Mayores de 50 años: 87%	Chile	73
405-1.b	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Porcentaje de empleados por género según categoría laboral: CHILE: • Alta gerencia: 90% Hombres; 10% Mujeres • Gerencia: 68% Hombres; 32% Mujeres • Jefatura: 56% Hombres; 44% Mujeres • Operario: 0% Hombres; 0% Mujeres • Fuerza de venta: 28% Hombres; 72% Mujeres • Administrativo: 45% Hombres; 55% Mujeres • Auxiliar: 0% Hombres; 0% Mujeres • Otros técnicos: 37% Hombres; 63% Mujeres • Otros profesionales: 52% Hombres; 48% Mujeres COLOMBIA: • Alta gerencia: 82% Hombres; 18% Mujeres • Gerencia: 54% Hombres; 46% Mujeres • Jefatura: 52% Hombres; 48% Mujeres • Operario: 0% Hombres; 0% Mujeres • Fuerza de venta: 40% Hombres; 60% Mujeres • Administrativo: 39% Hombres; 61% Mujeres • Auxiliar: 0% Hombres; 0% Mujeres • Otros técnicos: 45% Hombres; 55% Mujeres • Otros profesionales: 51% Hombres; 49% Mujeres Porcentaje de empleados por grupo de edad: CHILE: • Menores de 30 años: 12% • Entre 30 y 50 años: 72% • Mayores de 50 años: 16% COLOMBIA: • Menores de 30 años: 8% • Entre 30 y 50 años: 77% • Mayores de 50 años: 15%	Chile y Colombia	139,211-215

forvis mazars				
Propio Itaú	Nombre del Indicador	Valor verificado por Forvis Mazars	Alcance	Página de la memoria
IT9	Total de proveedores Itaú Chile	Número total de proveedores pyme: 536 Número de proveedores críticos: 87	Chile	56
IT10	Informar sobre denuncias	Número de denuncias recibidas: 83 Número de denuncias desestimadas: 1 Número de medidas correctivas respecto al total de denuncias: 55	Chile	92
NA	Ausentismo	CHILE: Tasa de ausentismo: 4,0% Cobertura de datos (como % de empleados, operaciones o ingresos): 100% COLOMBIA: Tasa de ausentismo: 14,6% Cobertura de datos (como % de empleados, operaciones o ingresos): 100%	Chile y Colombia	161



7.3. Informe anual Comité Directores y Auditoría

NCG 461 10

Informe Anual de la gestión del Comité de Directores Banco Itaú Chile 2024

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 ha emitido el siguiente informe anual de gestión al 31 de diciembre de 2024.

Durante el año 2024, el Comité de Directores sesionó en 15 oportunidades con el objeto de tratar, entre otros, los siguientes temas de su competencia.

- a** Examen y pronunciamiento sobre los estados financieros consolidados anuales y trimestrales, en conjunto con el Comité de Auditoría.
- b** Propuesta de designación de auditor externo y de clasificadoras de riesgo, en conjunto con el Comité de Auditoría para el año 2024.
- c** Revisión de operaciones con partes relacionadas.
- d** Revisión y aprobación nueva “Política de Operaciones Habituales”.
- e** Examen de sistemas de compensación.
- f** Revisión informe anual de gestión del Comité de Directores.

Relativo a las recomendaciones que propuso el Comité de Directores durante el año 2024, el referido Comité, junto con el Comité de Auditoría, acordó proponer al Directorio para la posterior consideración de la Junta Ordinaria de Accionistas, que se mantuviese a la firma PriceWaterhouseCoopers (“PWC”) como auditores externos del Banco para el ejercicio 2024. Adicionalmente, el Comité de Directores y el Comité de Auditoría acordaron proponer al Directorio la designación de las empresas Feller Rate Clasificadora de Riesgo Limitada e International Credit Rating Compañía Clasificadora de Riesgo Limitada (“ICR Chile”), como clasificadores de riesgo locales del Banco para el ejercicio 2024. Ambas propuestas fueron aprobadas por la Junta Ordinaria de Accionistas de Banco Itaú Chile celebrada el 25 de abril 2024.

A continuación, se da cuenta de las materias tratadas en el Comité de Directores, según cada sesión celebrada durante el año 2024:

1. Sesión N°141 de fecha 27 de febrero de 2024.

Sesión Conjunta Comité de Directores y Comité de Auditoría.

- ➔ Presentación de los auditores externos sobre los estados financieros anuales consolidados del Banco al 31 de diciembre de 2023, y el Interoffice Report.
- ➔ Presentación de la Gerencia Corporativa de Finanzas sobre los estados financieros consolidados anuales del Banco al 31 de diciembre 2023, y presentación de los estados financieros de las filiales locales.
- ➔ El Comité revisó y acordó recomendar al Directorio, junto con el Comité de Auditoría, la aprobación de los Estados Financieros Consolidados Anuales del Banco y filiales al 31 de diciembre de 2023, incluyendo sus Notas y el Informe de Comentarios a la Gerencia.
- ➔ La Gerencia Corporativa de Finanzas también dio cuenta y presentó los servicios de asesoría y consultoría contratados con empresas de auditoría Big4 durante el cuarto trimestre del año 2023.

2. Sesión N°142 de fecha 27 de febrero de 2024.

- ➔ Revisión y aprobación de la planificación anual del Comité de Directores 2024.
- ➔ Revisión y aprobación del informe de gestión anual 2023 del Comité de Directores.
- ➔ Revisión y aprobación de operaciones con partes relacionadas no-crediticias de acuerdo con el Título XVI de la LSA. El Comité revisó y ratifica el IB Agreement, en los términos expuestos en la sesión del Comité del 13 de noviembre de 2023, acordando su ratificación al Directorio.

- ➔ Análisis de la nueva Norma de Carácter N° 501 (“NCG 501”) de la CMF, que establece las menciones mínimas de las Políticas de Operaciones Habituales y regula la difusión pública de las operaciones con partes relacionadas que hubieren realizado.

3. Sesión N°143 de fecha 26 de marzo de 2024.

Sesión Conjunta Comité de Directores y Comité de Auditoría.

- ➔ Análisis de propuesta de las firmas auditoras externas y clasificadoras de riesgo, con el objeto de revisar la propuesta de servicios y honorarios, y presentar su recomendación al Directorio, para la posterior consideración de la Junta Ordinaria de Accionistas.
- ➔ El Comité acordó recomendar al Directorio del Banco para su recomendación a la Junta de Accionistas, en conjunto con el Comité de Auditoría, la designación y mantención de PriceWaterhouseCoopers (PwC) como auditores externos de la entidad para el ejercicio 2024.
- ➔ Adicionalmente, el Comité acordó recomendar al Directorio del Banco, para su recomendación a la Junta de Accionistas, en conjunto con el Comité de Auditoría, la designación de las empresas Feller Rate Clasificadora de Riesgo Limitada e ICR Chile como clasificadores de riesgo locales del Banco para el ejercicio 2024.

4. Sesión N°144 de fecha 23 de abril de 2024.

Sesión Conjunta Comité de Directores y Comité de Auditoría.

- ➔ Presentación de los auditores externos sobre los estados financieros intermedios consolidados del Banco al 31 de marzo de 2024 y el Interoffice Report.



➔ Presentación de la Gerencia Corporativa de Finanzas sobre los estados financieros intermedios consolidados del Banco al 31 de marzo de 2024, y presentación de los estados financieros trimestrales de las filiales locales.

➔ El Comité realizó un análisis, y recomendó al Directorio, junto con el Comité de Auditoría, la aprobación estados financieros intermedios consolidados del Banco y filiales al 31 de marzo de 2024, incluyendo sus Notas y el Informe de Comentarios a la Gerencia.

➔ La Gerencia Corporativa de Finanzas también dio cuenta y presentó los servicios de asesoría y consultoría contratados por empresas de auditoría Big4 durante el primer trimestre del año 2024.

5. Sesión N° 145 de fecha 13 de mayo de 2024.

➔ Revisión migración del Sistema SOC “Security Operation Center” del proveedor Accenture al proveedor Itaú Unibanco (parte relacionado del Banco por ser su controlador).

➔ Revisión y análisis sobre el Control de proveedores.

➔ Revisión y análisis estructura de la nueva Política de Operaciones Habituales. Se acordó continuar con esta revisión en las próximas sesiones.

6. Sesión N°146 de fecha 28 de mayo de 2024.

➔ Revisión y aprobación de operaciones con partes relacionadas no-crediticias de acuerdo al Título XVI de la LSA. El Comité analizó, aprobó y recomendó al Directorio la aprobación de la modificación del BUSINESS AGREEMENT.

➔ Revisión y aprobación de operaciones con partes relacionadas no-crediticias de acuerdo al Título XVI

de la LSA. El Comité analizó, aprobó y recomendó al Directorio su aprobación al nuevo “Security Operations Center Services Provision Agreement” entre Banco Itaú Chile e Itaú Unibanco S.A.

7. Sesión N°147 de fecha 18 de junio de 2024.

➔ Revisión y Análisis propuesta de la nueva Política de Operaciones Habituales, conforme lo establece la NCG N° 501. El Comité propuso algunos ajustes, acordándose por el Comité aprobarla en una próxima sesión.

8. Sesión N°148 de fecha 2 de julio de 2024.

➔ Revisión y análisis a propuesta de la Política de Operaciones Habituales. Hubo consenso en la política, quedando pendiente algunos detalles. El Comité acordó aprobarla en una próxima sesión, así como también se revisará para aprobación la actualización de la Política de Operaciones con Partes Relacionadas y la de Créditos para Operaciones con Relacionados por Propiedad y Gestión para efectos del artículo 84 número 2 de la Ley General de Bancos.

9. Sesión N°149 de fecha 30 de julio de 2024.

➔ Análisis, revisión y aprobación de la nueva Política de Operaciones Habituales de Banco Itaú Chile, conforme lo establece la NCG N° 501, junto con las modificaciones y actualizaciones a la Política de Operaciones con Partes Relacionadas y a la Política de Créditos para operaciones con Relacionados por Propiedad y Gestión para efectos del artículo 84 número 2 de la Ley General de Bancos, recomendado al Directorio su aprobación.

10. Sesión N°150 de fecha 30 de julio de 2024.

Sesión Conjunta Comité de Directores y Comité de Auditoría.

➔ Presentación de los auditores externos sobre los estados financieros intermedios consolidados del Banco al 30 de junio de 2024 y el Interoffice Report.

➔ Presentación de la Gerencia Corporativa de Finanzas sobre los estados financieros intermedios consolidados del Banco al 30 de junio de 2024, y presentación de los estados financieros trimestrales de las filiales locales.

➔ El Comité revisó y recomendó al Directorio, junto con el Comité de Auditoría, la aprobación de los estados financieros intermedios consolidados del Banco y filiales al 30 de junio de 2024, incluyendo sus Notas y el Informe de Comentarios a la Gerencia.

➔ La Gerencia Corporativa de Finanzas también dio cuenta y presentó los servicios de asesoría y consultoría contratados por empresas de auditoría Big4 durante el segundo trimestre del año 2024.

11. Sesión N°151 de fecha 12 de agosto de 2024.

➔ Revisión y aprobación de operaciones con partes relacionadas no-crediticias de acuerdo con el Título XVI de la LSA. El Comité analizó, aprobó y recomendó al Directorio la aprobación de operaciones/acuerdo entre la filial Itaú Administradora General de Fondos S.A con entidades relacionadas al Banco, a través de un acuerdo de distribución denominado “Distribution Agreement”.

12. Sesión N°152 de fecha 13 de septiembre de 2024.

➔ El Comité analizó, aprobó y recomendó al Directorio la aprobación de operación entre partes relacionadas relativo a la donación a Fundación Itaú Chile.

13. Sesión N°153 de fecha 29 de octubre de 2024

Sesión Conjunta Comité de Directores y Comité de Auditoría.

➔ Presentación de los auditores externos sobre los estados financieros intermedios consolidados del Banco al 30 de septiembre de 2024 y el Interoffice Report.

➔ Presentación de la Gerencia Corporativa de Finanzas sobre los estados financieros intermedios consolidados del Banco y filiales al 30 de septiembre de 2024, y presentación de los estados financieros trimestrales de las filiales locales.

➔ El Comité revisó y recomendó al Directorio, junto con el Comité de Auditoría, la aprobación de los estados financieros intermedios consolidados del Banco y filiales al 30 de septiembre de 2024, incluyendo sus Notas y el Informe de Comentarios a la Gerencia.

➔ La Gerencia Corporativa de Finanzas también dio cuenta y presentó los servicios de asesoría y consultoría contratados con empresas de auditoría Big4 durante el tercer trimestre del año 2024.

➔ Se realizó la presentación anual de las clasificadoras de riesgo del Banco (Feller Rate, e ICR Chile), de forma separada, revisando los procesos utilizados por cada una de ellas y los principales aspectos de la clasificación de riesgo del Banco.

14. Sesión N°154 de fecha 26 de noviembre de 2024.

➔ Se realizó la presentación de la Gerencia Corporativa de Personas, Sustentabilidad y Marketing para la revisión y examen anual del sistema de remuneraciones y compensaciones de Banco Itaú Chile.



➔ Revisión y aprobación de operaciones con partes relacionadas no-crediticias de acuerdo al Título XVI de la LSA. Se revisó, aprobó y recomendó al Directorio, que el adquirente de los Bonos AT1 a ser emitidos en tramos y por un monto máximo de capital de hasta US\$ 600.000.000, bajo los nuevos términos y condiciones presentados en dicha sesión, sería Itaú Unibanco, directa o indirectamente, y en este último caso, a través de una entidad controlada por este último. Se aprobaron las características de la emisión. Asimismo, se acordó que la tasa efectiva de cada emisión y colocación sea examinada, revisada y aprobada por el Comité de Directores por la unanimidad de los directores independientes que lo integran, los que serán emitidos en tramos que no excederán individualmente de la cantidad de US\$200 millones.

15. Sesión N°155 de fecha 20 de diciembre de 2024.

- ➔ Revisión y aprobación de operaciones con partes relacionadas no-crediticias de acuerdo al Título XVI de la LSA. El Comité analizó, aprobó y recomendó al Directorio un acuerdo/operación entre el Banco y Avenue Securities LLC, una entidad extranjera y relacionada de Itaú Unibanco Holding, el que se materializará mediante la firma de un acuerdo denominado Foreign Finder Referral Agreement.
- ➔ Se informó al Comité que se realizaría la primera emisión y colocación de Bonos AT1 en los próximos días y cuyo adquirente sería una entidad relacionada y controlada por Itaú Unibanco Holding. El Comité acordó, analizar las características de la emisión, y aprobar tasa efectiva de la emisión y colocación a través de correo electrónico, bastando la aprobación de los miembros independientes a través del mismo mecanismo (correo electrónico).

➔ El Comité acordó que los aspectos principales de la estructura y contenido del protocolo de utilización de “Booking Units” de Itaú Unibanco y de sus entidades relacionadas se plasmarán en una Política de Utilización de Booking Units, la que será aprobada por el Directorio de Banco Itaú Chile en una futura sesión.

16. Acuerdo tasa efectiva de la primera emisión del AT1, fecha 23 de diciembre de 2024.

- ➔ Revisión y aprobación de operaciones con partes relacionadas no-crediticias de acuerdo con el Título XVI de la LSA. De acuerdo con lo acordado por el Comité el 20 de diciembre, el Comité revisó, aprobó y recomendó al Directorio a través de correo electrónico, el día 23 de diciembre las características de primera emisión y colocación de Bonos AT1, de lo que se dejó constancia en el respectivo acuerdo.

Se deja constancia, que todos los acuerdos de operaciones con partes relacionadas fueron aprobados por los directores independientes, con la abstención del señor Diego Fresco en vista de lo dispuesto en el Título XVI de la LSA, dejándose constancia de este hecho en la respectiva acta levantada al efecto.

En relación a la remuneración y los gastos del Comité de Directores, se informa que conforme lo acordado en la Junta Ordinaria de Accionistas del día 25 de abril de 2024, se aprobó el presupuesto anual del Comité de Directores para el año 2024 en la suma equivalente a 5.400 Unidades de Fomento, y la remuneración equivalente a 100 Unidades de Fomento mensuales para cada uno de sus miembros y de 150 Unidades de Fomento para su Presidente. Adicionalmente, no existen gastos o egresos que informar del Comité, distintos de la dieta mensual de los participantes del mismo.



Informe Anual de Gestión del Comité de Auditoría 2024

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Capítulo 1-15 de la Recopilación Actualizada de Normas de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), corresponde que el Comité de Auditoría, en adelante 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 2024.

Por este motivo, el Comité de Auditoría ha emitido el siguiente informe anual de gestión al 31 de diciembre de 2024.

El Comité cumplió con las funciones establecidas en sus estatutos. Los estatutos del Comité consideran las atribuciones requeridas para cumplir con la normativa aplicable nacional.

Durante el año 2024, el Comité de Auditoría sesionó en 23 oportunidades, con el objeto de tratar, entre otros, las siguientes materias de su competencia.

i. 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 Gerente 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.

ii. 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 revisó y recomendó 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 2023, como también, los Estados Financieros Intermedios o Trimestrales Consolidados con sus respectivas Notas Explicativas e Informe Comentarios a la Gerencia al 31 de marzo, al 30 de junio y al 30 de septiembre de 2024.
- ➔ El Comité revisó los resultados de la revisión del sistema de control interno, tanto para fines locales (Chile), como para efectos de informe sobre los controles internos sobre el reporte financiero.

- ➔ El Comité tomó conocimiento de las presentaciones realizadas por los auditores externos sobre revisiones limitadas y reportes 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.

iii. Auditoría Interna

- ➔ El Comité evaluó el desempeño del Gerente Corporativo de Auditoría Interna durante el año 2024, dando cuenta de esta evaluación al Directorio.
- ➔ El Comité conoció mensualmente el estado de avance del Plan Anual de Auditoría Interna para el año 2024. Aprobó los cambios al Plan de Auditoría 2024 ocurridos durante el periodo. Asimismo, aprobó el Plan de Auditoría Interna para el año 2025, 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 2024 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 la CMF en su visita; los planes de acción propuestos y el estado de su posterior implementación.

iv. Auditoría Externa y Clasificadoras de Riesgo

- ➔ El Comité acordó recomendar al Directorio del Banco, en conjunto con el Comité de Directores, la designación y mantención de PriceWaterhouseCoopers (PwC) como auditores externos de la sociedad para el ejercicio 2024, quienes se habían desempeñado como firma auditora durante el ejercicio 2023. La Junta Ordinaria de Accionista en sesión celebrada en abril de 2024, aprobó la propuesta.
- ➔ Adicionalmente, y en conjunto con el Comité de Directores acordaron proponer al Directorio la designación de las empresas Feller Rate Clasificadora de Riesgo Limitada e ICR Chile como clasificadoras de riesgo locales del Banco para el ejercicio 2024. La Junta Ordinaria de Accionista en sesión celebrada en abril de 2024, aprobó la propuesta.
- ➔ El Comité tomó conocimiento de las expectativas de la Administración respecto de los trabajos del auditor externo y el Comité evaluó el desempeño del auditor externo, y en particular del socio a cargo de los servicios de auditoría.
- ➔ A finales del 2024, el Comité comenzó a revisar la propuesta sobre los alcances de los trabajos y honorarios de los auditores externos para el año 2025.

v. Otras actividades

- ➔ El Presidente del Comité de Auditoría informó mensualmente al Directorio de los hechos, situaciones y resoluciones, como también del estado de los puntos de auditoría relevantes del período, que se conocieron, trataron y acordaron en las reuniones del Comité.
- ➔ El Presidente del Comité de Auditoría tomó conocimiento e informó al Directorio sobre la gestión de los riesgos operacionales y control interno, sus



resultados, operaciones y situación financiera, como los riesgos relevantes y puntos de auditoría de cada una de las filiales locales del Banco, presentada por cada Gerente General de su respectiva filial.

- El Comité se reunió semestralmente con el Presidente del Directorio y trimestralmente con el Gerente General del Banco.
- 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 tomó conocimiento y revisó el resultado del score y clasificación asignados al Comité por el Comité de Auditoría de Itaú Unibanco Holding S.A.
- El Comité se reunió con la Comisión para el Mercado Financiero.
- 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 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 y remota, a través de reuniones

con el Gerente General del Banco, el Vicepresidente de Riesgo, el Vicepresidente de Auditoría Interna, la Presidenta del 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.

- 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 2024 y del informe emitido posteriormente.
- El Comité participó en el proceso de revisión del Informe Proceso de Evaluación de la Adecuación de Liquidez Interna (ILAAP).
- El Comité participó en el proceso de revisión 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 2024 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 tomó conocimiento de la auditoría realizada a la filial Itaú Corredora de Bolsa Limitada, junto con las recomendaciones emitidas por parte de la Comisión para el Mercado Financiero.
- El Comité realizó el proceso de autoevaluación anual, evaluando composición, actuación y efectividad del Comité.

Finalmente, el Comité de Auditoría reitera su independencia con la Administración, así como 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 461.11

Los Estados Financieros de Itaú Chile están disponibles en el sitio de internet de la Comisión para el Mercado Financiero y en nuestra página web de Relación con Inversionistas de Itaú Chile.

Puedes consultar los estados financieros consolidados, ingresando [aquí ➔](#)



7.5. Índice de estándares

NCG461 1

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
2-1	Detalles organizacionales	Quienes somos
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Acerca de esta Memoria Integrada
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Acerca de esta Memoria Integrada
2-4	Actualización de la información	Acerca de esta Memoria Integrada
2-5	Verificación externa	Acerca de esta Memoria Integrada
2-7	Empleados	Anexo Capítulo 7
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Directorio de Itaú Chile
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Proceso de selección del directorio
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Directorio de Itaú Chile
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Acerca de esta Memoria Integrada
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Proceso de materialidad
2-15	Conflictos de interés	Prevención de conflictos de interés en el directorio
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Evaluación de funcionamiento
2-19	Políticas de remuneración	Políticas de remuneración y compensación de la alta administración
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje del Gerente General

Código	Título	Sección
2-23	Compromisos y políticas	Estrategia de Sostenibilidad
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Canales de denuncias
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	Sanciones e incumplimientos
2-28	Afiliación a asociaciones	Afiliación a asociaciones
2-30	Convenios de negociación colectiva	Convenios de negociación colectiva
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Proceso de materialidad
3-2	Lista de temas materiales	Proceso de materialidad
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico directo generado y distribuido
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Riesgos del cambio climático
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Asistencia financiera del gobierno
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Sanciones e incumplimientos
207-1	Enfoque fiscal	Conducta tributaria y estrategia fiscal
207-4	Presentación de informes país por país	Presentación de informes país por país
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Iniciativas para la reducción del consumo de energía



Código	Título	Sección
302-2	Consumo de energía fuera de la organización	Iniciativas para la reducción del consumo de energía
302-3	Intensidad energética	Iniciativas para la reducción del consumo de energía
302-4	Reducción del consumo energético	Energía
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Agua
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Agua
303-3	Extracción de agua	Agua
303-4	Vertido de agua	Agua
303-5	Consumo de agua	Agua
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Alcance 1
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Alcance 2
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Alcance 3
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Intensidad
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Descarbonización operacional
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Residuos
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Residuos
306-3	Residuos generados	Residuos
306-4	Residuos no destinados a eliminación	Residuos
306-5	Residuos destinados a eliminación	Residuos
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Indicadores de nuevos ingresos y rotación
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Beneficios

Código	Título	Sección
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Procesos
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Formación en Seguridad y Salud
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Procesos
403-9	Lesiones por accidente laboral	Nuestra gestión
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Nuestra gestión
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Promedio de horas de capacitación
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Evaluación de desempeño
405-1.a	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Composición y diversidad del directorio
405-1.b	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Anexo Capítulo 7
405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Equidad salarial
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No discriminación y acoso
407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Debida Diligencia en materia de derechos humanos
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Debida Diligencia en materia de derechos humanos
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Debida Diligencia en materia de derechos humanos
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Debida Diligencia en materia de derechos humanos
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	Relaciones gubernamentales, instituciones y participación política
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Reclamaciones



Índice NCG 461

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	
1. Índice de contenidos			Índice de estándares	
	2.1. Misión, visión, propósito y valores	2.1.i. Misión	Nuestra transformación	
		2.1.ii. Visión	Nuestra transformación	
		2.1.iii. propósito	Nuestra transformación	
		2.1.iv. Valores	Nuestra transformación	
		2.1.v. Adherencia a los Principios Rectores sobre Derechos Humanos	Compromiso con los Derechos Humanos	
2.2. Información histórica	153 años de historia en Chile			
2. Perfil de la Entidad	2.3.1. Situación de control	i. Existencia de controlador	Estructura de propiedad	
		ii. Porcentaje controlado	Estructura de propiedad	
		iii. Acuerdo de acción conjunta	Estructura de propiedad	
		iv. Limitaciones a la libre disposición de acciones	Estructura de propiedad	
		v. Personas tras el acuerdo de acción conjunta	Estructura de propiedad	
	2.3.2. Cambios importantes en la propiedad o control	Cambios del período		
	2.3.3. Identificación de socios o accionistas mayoritarios	i. Datos de socios o accionistas mayoritarios	Estructura de propiedad	
		ii. Gráfico con participación porcentual de accionistas	Estructura de propiedad	
	2.3.4. Acciones, sus características y derechos	i. Descripción de las series de acciones		Estructura de propiedad
		ii. Política de dividendos		Política de dividendos
		a. Dividendos	Dividendos	
		b. Transacciones de bolsas	Transacción con Acciones	
		c. Número de accionistas	Estructura de propiedad	
	2.3.5. Otros Valores	Otros instrumentos financieros		



Categoría	Contenido		Sección	
3. Gobierno Corporativo	3.1. Marco de gobernanza	i. Cómo la entidad evalúa su gobierno corporativo mediante controles internos y auditorías.	Evaluación de funcionamiento	
		ii. Cómo integra sostenibilidad en su estrategia, designando responsables para materias ambientales y sociales.	Estrategia de Sostenibilidad	
		iii. Cómo gestiona conflictos de interés y previene corrupción y lavado de activos con políticas claras.	Detección, gestión y prevención de delitos	
		iv. Cómo identifica y aborda los intereses de grupos de interés mediante actividades impactantes.	Vínculo con nuestros grupos de interés	
		v. Cómo fomenta la innovación y destina recursos a Investigación y Desarrollo.	Innovación y Desarrollo	
		vi. Cómo reduce barreras que inhiben la diversidad de capacidades y experiencias.	Reducción de barreras a la diversidad	
		vii. Cómo establece políticas de contratación para asegurar diversidad en todos los niveles.	Diversidad, equidad e inclusión (DEI)	
		vii.b. Se requiere un organigrama que muestre la estructura organizacional y unidades clave.	Organigrama	
	3.2. Directorio	i. Identificación de miembros del Directorio	Integrantes del directorio de Itaú Chile al 31 de diciembre de 2024	
		ii. Ingresos de los Directores	Remuneración del directorio	
		iii. Política de contratación de asesores	Contratación de asesores	
		iv. Matriz de conocimientos, habilidades y experiencia	Matriz de conocimiento y habilidades del directorio de Itaú Chile	
		v. Inducción de nuevos integrantes	Capacitación del directorio	
		vi. Reuniones con Gestión de Riesgo, Auditoría Interna y Responsabilidad Social	Supervisión del directorio	
		vii. Materias ambientales y sociales en adopción de decisiones estratégicas	Gobernanza de sustentabilidad	
		viii. Visitas a terreno del Directorio	Plan visitas a terreno	
		ix. Evaluación del Directorio	a. Detección de áreas de perfeccionamiento	Evaluación de funcionamiento
			b. Detección de Barreras Organizacionales	Reducción de barreras a la diversidad
			c. Evaluación de desempeño por un asesor externo	Evaluación de funcionamiento
		x. Reuniones ordinarias	Asistencia del directorio	
		xi. Plan de continuidad operacional	Plan de sucesión y contingencia	
		xii. Sistema de información	a. Actas y documentos	Sistema de información del Directorio
			b. Minuta y antecedentes	Sistema de información del Directorio
			c. Canal de denuncias	Sistema de información del Directorio
			d. Texto definitivo	Sistema de información del Directorio
		xiii. Conformación del Directorio	a. Número total	Composición y diversidad del directorio
			b. Nacionalidad	Composición y diversidad del directorio
c. Rangos de edad			Composición y diversidad del directorio	
d. Antigüedad en la organización			Composición y diversidad del directorio	
e. Situación de discapacidad			Composición y diversidad del directorio	
f. Brecha salarial			No aplica. Actualmente no contamos con mujeres en el directorio de Itaú Chile.	



Categoría	Contenido	Sección
3. Gobierno Corporativo	3.3. Comités del Directorio	i. Descripción de cada comité
		ii. Integrantes de cada comité
		iii. Ingresos de los miembros de cada comité
		iv. Identificación de las principales actividades
		v. Políticas de contratación de asesores
		vi. Reuniones con Gestión de Riesgo, Auditoría Interna y Responsabilidad Social
		vii. Periodicidad de reportes al Directorio
	3.4. Ejecutivos principales	i. Identificación de Ejecutivos Principales
		ii. Remuneraciones percibidas
		iii. Plan de compensación o beneficios
		iv. Porcentaje de participación
	3.5. Adherencia a códigos nacionales o internacionales	Adherencia a códigos de buen gobierno corporativo
	3.6. Gestión de riesgos	i. Directrices establecidas por el Directorio
		ii. Proceso de gestión de riesgos
		iii. Rol del Directorio, u órgano de administración, y alta gerencia
		iv. Riesgos y oportunidades
		v. Unidad de gestión de riesgos
		vi. Unidad de auditoría interna
		vii. Código de Ética o Conducta
		viii. Capacitación en gestión de riesgos
		ix. Canal de denuncias
		x. Plan de Sucesión de ejecutivos principales
		xi. Revisión del Directorio de estructuras salariales
		xii. Someter las estructuras salariales
		xiii. Modelo de prevención de delitos
	3.7. Relación con los grupos de interés y el público en general	i. Gestión de la relación con Grupos de Interés
		ii. Procedimiento de mejoramiento continuo
		iii. Procedimiento de información a accionistas
		iv. Derecho a voto remoto



Categoría	Contenido		Sección
4. Estrategia	4.1. Horizontes de tiempo		Horizontes de tiempo relevantes
	4.2. Objetivos estratégicos	i. Objetivos estratégicos de la entidad	Objetivos y planificación
		ii. Planificación para lograr los objetivos estratégicos	Objetivos y planificación
		iii. Estrategia ambiental, social y de derechos humanos	Estrategia de Sostenibilidad
		iv. Aspectos ASG y como nutren al Gobierno Corporativo	Gobernanza de sustentabilidad
		v. Compromisos estratégicos en línea con los ODS	Pacto global
		vi. Políticas de impacto positivo	Fundación Itaú Chile
	4.3. Planes de inversión	i. Informar inversiones relevantes asociadas a un Plan de inversiones	Planes de inversión
		ii. Horizonte de tiempo en el cual se materializará el plan de inversiones	Planes de inversión
		iii. Descripción del plan de inversión y el monto total estimado a invertir	Planes de inversión
		iv. Informar el avance del plan, monto invertido y fuentes de financiamiento	Planes de inversión
5. Personas	5.1. Dotación de personal	5.1.1. Número de personas por sexo	Variables demográficas
		5.1.2. Número de personas por nacionalidad	Anexo Capítulo 7
		5.1.3. Número de personas por rango de edad	Anexo Capítulo 7
		5.1.4. Antigüedad laboral	Anexo Capítulo 7
		5.1.5. Número de personas con discapacidad	Total de personas en situación de discapacidad en Itaú Chile
	5.2. Formalidad laboral	i. Contratos a plazo indefinido	Formalidad y adaptabilidad laboral
		ii. Contratos a plazo fijo	Formalidad y adaptabilidad laboral
		iii. Contratos por obra o faena	Formalidad y adaptabilidad laboral
		iv. Servicios a honorarios	Formalidad y adaptabilidad laboral
	5.3. Adaptabilidad laboral		Formalidad y adaptabilidad laboral
	5.4. Equidad salarial por sexo	5.4.1. Política de equidad	Equidad salarial
		5.4.2. Brecha salarial	Equidad salarial



Categoría	Contenido	Sección
5. Personas	5.5. Acoso laboral y sexual	No Discriminación y acoso
	i. Política de seguridad laboral	Política de seguridad y salud ocupacional
	ii. Metas e indicadores de tasa de accidentabilidad	Nuestra gestión
	5.6. Seguridad laboral	Nuestra gestión
	iii. Metas e indicadores de tasa de fatalidad	Nuestra gestión
	iv. Metas e indicadores de tasa de enfermedades profesionales	Nuestra gestión
	v. Promedio de días perdidos por accidente	Nuestra gestión
	5.7. Permiso postnatal	Permiso postnatal
	Políticas	Políticas
	i. Monto dedicado a desarrollo profesional	Recursos
	ii. Personal capacitado	Personal capacitado
	5.8. Capacitación y beneficios	Promedio de horas de capacitación
	iii. Promedio de horas de capacitación	Políticas
	iv. Materias abordadas en capacitaciones	Beneficios
	v. Beneficios otorgados	Beneficios
	vi. Beneficios por tipo de vínculo laboral	Beneficios
6. Modelo de negocios	5.9. Política de subcontratación	Política de subcontratación
	i. Naturaleza de los productos y/o servicios de la entidad	Nuestros servicios y canales de venta
	ii. Competencia de la entidad	Competencia
	iii. Marco legal o normativo	Marco normativo y regulatorio para el desempeño de nuestros negocios
	6.1. Sector industrial	Marco normativo y regulatorio para el desempeño de nuestros negocios
	iv. Entidades reguladoras	Nuestros grupos de interés
	v. Afiliación a gremios, asociaciones u organizaciones	Afiliación a asociaciones
	vi. Grupos de interés	Nuestros servicios y canales de venta
	i. Descripción de servicios prestados y mercados	Nuestros servicios y canales de venta
	ii. Canales de venta	Nuestros servicios y canales de venta
	iii. Proveedores principales	Ecosistema de proveedores
	iv. Clientes principales	Nuestros clientes
	5. Marcas utilizadas	Nuestros servicios y canales de venta
	vi. Patentes de la propiedad	Quienes Somos



Categoría	Contenido		Sección
6. Modelo de negocios	6.2. Negocios	vii. Principales licencias, franquicias, royalties y/o concesiones	Nuestros servicios y canales de venta
		viii. Otros factores que afecten los negocios de la entidad	Contexto macroeconómico internacional y local
	6.3. Grupos de interés	i. Descripción de los Grupos de Interés	Nuestros grupos de interés
		ii. Gremios, asociaciones u organizaciones	Afiliación a asociaciones
	6.4. Propiedades e instalaciones	i. Propiedades principales	Anexo Capítulo 3
	6.5. Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	i. Individuación	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades
		ii. Capital suscrito y pagado	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades
		iii. Objeto social	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades
		iv. Directores	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades
		v. Porcentaje de participación de la matriz	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades
		vi. Porcentaje sobre el total de activos	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades
		vii. Directores o ejecutivos principales en la subsidiaria o asociada	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades
		viii. Relaciones comerciales	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades
		ix. Relación sucinta de actos y contratos celebrados	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades
		x. Cuadro esquemático de relaciones de propiedad directa e indirecta	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades
	6.5.2. Inversión en otras sociedades	i. Individualización	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades
		ii. Porcentaje de participación	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades
		iii. Principales actividades que realicen	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades
		iv. Porcentaje sobre el total de activos	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades



Categoría	Contenido		Sección
7. Gestión de proveedores	7.1. Pago a proveedores	i. Número de Facturas pagadas	Pago a proveedores
		ii. Monto Total	Pago a proveedores
		iii. Monto Total intereses por mora en pago de facturas	Pago a proveedores
		iv. Número de Proveedores	Pago a proveedores
		v. Número de acuerdos inscritos	Pago a proveedores
	7.2. Evaluación de proveedores	i. Políticas de evaluación de proveedores	Evaluación de proveedores
		ii. Número de proveedores analizados	Evaluación de proveedores
8. Indicadores de cumplimiento legal y normativo	8.1. En relación con los clientes	i. Gestión de incumplimientos de derechos de los clientes	Incumplimientos asociados al consumidor
		ii. Sanciones ejecutoriadas	Incumplimientos asociados al consumidor
	8.2. En relación con sus trabajadores	i. Gestión de incumplimientos de derechos de los trabajadores	Con relación a nuestros trabajadores
		ii. Sanciones ejecutoriadas	Con relación a nuestros trabajadores
8. Indicadores de cumplimiento legal y normativo	8.3. Medioambiental	i. Gestión de incumplimientos ambientales	Procesos
		ii. Sanciones ejecutoriadas	Sanciones
		iii. Programas de cumplimiento ambiental	Sanciones
	8.4. Libre Competencia	i. Gestión de incumplimientos de libre competencia	Resguardos de la libre competencia
		ii. Sanciones ejecutoriadas	Resguardos de la libre competencia
	8.5. Otros	i. Gestión de incumplimientos de la Ley N°20.393	Modelo de prevención de delitos
		ii. Sanciones ejecutoriadas	Sanciones e incumplimientos
9. Hechos relevantes o esenciales			Hechos esenciales 2024
10. Comentarios de accionistas y del comité de directores			Informe anual Comité Directores y Auditoría
11. Informes financieros			Estados financieros



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
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	Filtraciones de datos
	FN-CB-230a.2	Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos para la seguridad de los datos	Enfoque de seguridad de los datos
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	Apoyo al segmento pequeña empresa (Parcial - Parte de la información requerida por el indicador no está disponible).
	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	Apoyo al segmento pequeña empresa
	FN-CB-240a.3	Número de cuentas corrientes minoristas sin coste proporcionadas a clientes previamente no bancarizados o infra bancarizados	Cuentas corrientes
	FN-CB-240a.4	Número de participantes en iniciativas de educación financiera para clientes no bancarizados, infra bancarizados o desatendidos	Nuestras iniciativas de educación financiera
	FN-CB-410a.2	Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa (ESG) en el análisis de crédito	Riesgos climáticos y socioambientales en la gestión del riesgo crédito

Tema	Código	Parámetro	Sección
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	Sanciones e incumplimientos
	FN-CB-510a.2	Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades	Canales de denuncias
Gestión del riesgo sistémico	FN-CB-550a.1	Puntuación en la evaluación de banco de importancia sistémica mundial (G-SIB), por categoría	Gestión del riesgo sistémico
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 clientes
	FN-CB-000.B	(1) Número y (2) valor de los parámetros por segmento: (a) personales, (b) pequeñas empresas, y (c) corporativos	Nuestros clientes



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).

Categoría	Contenido		Sección
1. Gobernanza y dimensión económica	1.3. Materialidad	1.3.4. Cuestiones materiales para las partes interesadas externas	Proceso de materialidad
		1.3.5. Métricas de materialidad para grupos de interés externos	Métricas de materialidad relevantes para nuestros grupos de interés externos
	1.4. Gestión de riesgos y crisis	1.4.1. Gobernanza de riesgos	Gobernanza de riesgos
		1.4.2. Procesos de gestión de riesgos	Enfoque de riesgo
		1.4.3. Riesgos emergentes	Riesgos emergentes
		1.4.4. Bancos de importancia sistémica mundial	Gestión del riesgo sistémico
	1.5. Ética empresarial	1.5.1. Membresía del Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Pacto global
		1.5.3. Prevención del delito: Política/Procedimientos empresariales	Políticas
		1.5.4. Corrupción y soborno	Políticas
		1.5.6. Informes sobre infracciones	Denuncias y/o Infracciones
	1.6. Influencia de la política	1.6.1. Contribuciones y otros gastos	En Itaú Chile no tenemos contribuciones y otros gastos
		1.6.2. Mayores contribuciones y gastos	Contribuciones
		1.6.3. Cabildeo y asociaciones comerciales - Alineación climática	Alineamiento climático de nuestra participación en asociaciones
	1.8. Seguridad de la información / Ciberseguridad y disponibilidad del sistema	1.8.1. Gobernanza de la seguridad informática y la ciberseguridad	Gobernanza
		1.8.2. Medidas de seguridad informática/ciberseguridad	Políticas
		1.8.3. Proceso e infraestructura de seguridad de TI/ciberseguridad	Procesos



Categoría	Contenido		Sección
1. Gobernanza y dimensión económica	1.9. Finanzas sostenibles	1.9.1. Actividades sectoriales	Productos y servicios de financiamiento sostenible
		1.9.3. Administración sostenible	Políticas de inversión sostenible
		1.9.4. Política de financiación sostenible	Política de financiamiento sostenible
		1.9.5. Política de Financiación de Proyectos Sostenibles	Política de financiación de Proyectos sostenibles
		1.9.7. Productos y servicios de inversión sostenible	Productos y servicios de inversión sostenibles
		1.9.8. Productos y servicios de financiación sostenible	Productos y servicios de financiamiento sostenible
2. Dimensión ambiental	2.2. Residuos y contaminantes	2.2.1. Eliminación de residuos	Residuos
	2.3. Agua	2.3.1. Consumo de agua	Agua
	2.4. Estrategia climática	2.4.4. Gobernanza climática	Gobernanza y gestión relacionada al cambio climático
		2.4.5. Divulgación del TCFD	Estrategia climática
		2.4.6. Incentivos para la gestión relacionada con el clima	Gobernanza y gestión relacionada al cambio climático
		2.4.7. Gestión del riesgo climático	Gestión del riesgo climático
		2.4.10. Análisis de escenarios relacionados con el clima	Análisis de escenarios relacionados con el clima
		2.4.11. Adaptación al riesgo climático físico	En Itaú Chile aún no contamos con un plan formalizado por el directorio para la adaptación, no obstante, estamos trabajando en ello
	2.5. Estrategia de descarbonización	2.5.1. Objetivos de cero emisiones netas para las emisiones financiadas	Objetivos de cero emisiones netas para las emisiones financiadas
		2.5.2. Emisiones absolutas financiadas de alcance 3	Emisiones absolutas financiadas de alcance 3
		2.5.4. Política de financiación del carbón	Políticas de descarbonización
		2.5.5. Política de inversión en carbón	Políticas de descarbonización
		2.5.6. Política de Financiamiento de Petróleo y Gas No Convencional	Políticas de descarbonización
		2.5.7. Política de Inversión en Petróleo y Gas No Convencional	Políticas de descarbonización



Categoría	Contenido		Sección
3. Dimensión social	3.2. Derechos Humanos	3.2.1. Compromiso con los derechos humanos	Compromiso con los Derechos Humanos
		3.2.3. Evaluación de los derechos humanos	Debida Diligencia en materia de derechos humanos
	3.3. Gestión del capital humano	3.3.2. Programas de desarrollo de empleados	Programa de desarrollo de empleados
		3.3.4. Contratación	Indicadores de nuevos ingresos y rotación
		3.3.6. Incentivos a largo plazo para los empleados	Incentivos a largo plazo para empleados
		3.3.9. Tendencia del bienestar de los empleados	Encuestas de bienestar (eNPS, Pulso)
	3.4. Salud y Seguridad Ocupacional	3.4.3. Tasa de absentismo	Nuestra gestión
	3.5. Inclusión financiera	3.5.1. Compromiso con la inclusión financiera	Nuestro compromiso
		3.5.2. Productos y servicios de inclusión financiera	Cuentas corrientes
		3.5.3. Inclusión financiera - Apoyo no financiero	Nuestras iniciativas de educación financiera
	3.6. Relaciones con los clientes	3.6.1. Medición de la satisfacción del cliente	Satisfacción de clientes
	3.7. Protección de la privacidad	3.7.1. Política de Privacidad: Sistemas/Procedimientos	Políticas y procedimientos
		3.7.2. Información de privacidad del cliente	Políticas y procedimientos



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
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
IT2	Principales hitos y reconocimientos del año.	Innovación en productos y servicios
IT3	Señala las alianzas y nuevos servicios que se han realizado durante el año.	Centralidad en el cliente
IT4	Comentar aspectos relevantes de acuerdo con la gestión de reclamos. Además, indique el número de reclamos recibidos el último año.	Gestión de reclamos
IT5	Describe la evolución del sistema bancario chileno. (i) Indica el porcentaje 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 y su variación respecto al último periodo. (ii) Se detalla la participación de mercado de Itaú respecto a sus pares (A a la E). de los tres últimos periodos en porcentaje. (iii) Se detallan los índices de riesgo (%), gasto en provisiones y castigos (\$) y retorno sobre el capital (%) de los tres últimos periodos.	Evolución del sistema bancario chileno
IT6	(i) Describir el porcentaje de colocaciones totales de Chile vs Colombia, señalando la colocación comercial, de consumo y de vivienda de cada país. (ii) Señalar la cuota de mercado total de cada país de forma trimestral de los tres últimos períodos, expresado en monto y porcentaje.	Desempeño económico de Itaú
IT7	Indica la diversificación de la cartera de créditos en sectores económicos al cierre del ejercicio 2024, sin que haya una concentración significativa en algún rubro.	Sectores económicos de las colocaciones consolidadas
IT8	Se señala un análisis de los resultados provenientes de los estados financieros.	Análisis de resultados financieros 2024
IT9	Señalar 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

Indicador	Descripción	Sección
IT10	Indicar número de denuncias recibidas, número de denuncias desestimadas y medidas correctivas al respecto del total de denuncias.	Denuncias y/o Infracciones
IT11	1. Indicar las principales iniciativas de equidad de género 1.1 Para iElla se reporta: i. Una breve descripción de la comunidad ii. Número de facilitadoras, iii. Número de grupos, iv. Número de participantes, v. Número de eventos vi. Número de participantes en el evento. 2. Indicar las principales iniciativas de Diversidad LGBT+ 2.2 Para la comunidad Soy como Soy se reporta: i. Una breve descripción de la comunidad, ii. Alianzas (Pride Connection), iii. Número de miembros, iv. Número de aliados, v. Número de eventos vi. Número de participantes en el evento. 3. Indicar las principales iniciativas de Personas en situación con discapacidad 4. Número de horas, Número de participantes y temáticas en capacitaciones DEI.	Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
IT12	Describe las certificaciones obtenidas, su calificación y los detalles que evalúa	Certificaciones externas
IT13	Describir las principales alianzas con universidades y sus proyectos desarrollados en el año.	Alianzas con Universidades
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.	Fundación Itaú Chile
IT15	Descripción de las acciones de contribución positiva a la sociedad realizadas por el banco Itaú (sin considerar FIC) señalando número de acciones, voluntarios, horas donadas y beneficiarios.	Voluntariado en terreno
IT16	La empresa consultora realizará un análisis de los verificadores independientes	Opinión de verificadores independientes

Índice MERCO

Categoría	Código	Descripción	Sección
Desempeño económico	III.1.A.	Señalar la cuota de mercado en las principales actividades o áreas/ productos - servicios	Cuota de mercado Itaú Chile
Salud y Seguridad	2.2.4	Número de horas de formación en seguridad/total empleados	Formación en Seguridad y Salud



7.6. Otros anexos

Anexo Capítulo 3

NCG 461 6.2.i

Servicio	Principales bienes producidos y/o servicios prestados	Segmento de negocios de la entidad	Principales mercados en los cuales son comercializados dichos productos
Itu	Cuenta Corriente	Persona Natural	Chile
	Tarjeta de débito física y digital	Persona Natural	Chile
	Transferencias	Persona Natural	Chile
	Abono de sueldo	Persona Natural	Chile
	Chanchitu	Persona Natural	Chile
Servicios de Asesoría Financiera	Servicio de asesoría en la estructuración de deuda bancaria	Corporativo	Empresas corporativas de la región
	Servicio de asesoría en la emisión de bonos	Corporativo	Empresas corporativas de la región
	Servicio de asesoría financiera en la evaluación económica de procesos de licitación	Corporativo	Empresas corporativas de la región, con especial enfoque en la industria de infraestructura
	Anticipo de Carta de Crédito de Exportación	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Carta de Crédito de Exportación	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
Ecosistemas	Cobranza Extranjera de Exportación	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Cobranza Extranjera de Importación	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Orden pago Recibida	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Carta de Crédito Standby Recibida	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Carta de Crédito de importaciones (Contingencia)	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Confirmación de Carta de Crédito de Exportación (Contingencia)	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Orden de Pago Enviada	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Préstamos exportadores (PAE)	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Carta de Crédito de Importación (Financiamiento)	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Crédito dólares Acuerdo 868	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas



Servicio	Principales bienes producidos y/o servicios prestados	Segmento de negocios de la entidad	Principales mercados en los cuales son comercializados dichos productos
Ecosistemas	Créditos Capítulo iii B5	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Financiamiento Contado de Importación	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Carta de Crédito Standby Emitida (Contingente)	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Aval de Cobranza Extranjera de Importación (Contingencia)	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Financiamiento Cobranza de Importación (FINCOBRA)	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Financiamiento a Productores de Bienes de Exportación (FPBEXP)	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Carta de Crédito Standby local Emitida (Contingente)	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Boleta de Garantía contra financiamiento Banco (Crédito Contingente)	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Boleta de Garantía en efectivo	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Pago con Subrogación	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Confirming (Reverse Factoring)	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Itaú Confirming	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Cuenta Corriente Pesos	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Cuenta Corriente Moneda Extranjera	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Pago a Cuentas (PCTA)	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Servicio MT940/950	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Cheque Formulario Continuo	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Host-to-Host	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Cash Pooling	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Cheque Seguro	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Recaudación por Caja	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Nómina en Línea	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Recaudación PAC	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Botón de Pago	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas



Servicio	Principales bienes producidos y/o servicios prestados	Segmento de negocios de la entidad	Principales mercados en los cuales son comercializados dichos productos
Ecosistemas	Transporte de Valores	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Abono en Línea	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Transferencia Altos Montos	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Cobranza de Documentos	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Pagos Masivos Proveedores/Remuneraciones	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Cuentas Remuneradas	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
	Itaú Pay Plus	Corporate e Itaú Empresas	Clientes Persona Jurídica, tanto de Banca Mayorista como de PYME y Empresas Minoristas
Banca de Inversión	Servicios de asesorías financieras	Investment Banking	Chile
Créditos de Consumo	Créditos de consumo	Persona Natural	Chile
	Reestructuraciones	Persona Natural	Chile
Tesorería	Spot	Todos	Chile
	Forward	CIB, Multinacionales, Grandes Empresas, Itaú Empresas, PYMEs	Chile
	Opciones	CIB, Multinacionales, Grandes Empresas, Itaú Empresas, PYMEs	Chile
	Swap	CIB, Multinacionales, Grandes Empresas, Itaú Empresas, PYMEs	Chile
	Depósitos a Plazo	CIB, Multinacionales, Grandes Empresas	Chile
	Pactos de Retrocompra	CIB, Multinacionales, Grandes Empresas	Chile
Administradora General de Fondos	Fondos Mutuos Money Market	Minorista / Mayorista	Fondos de deuda de corto plazo con duración menor o igual a 90 días.
	Fondos Mutuos Deuda Nacional	Minorista / Mayorista	Fondos de deuda de corto, mediano y largo plazo.
	Fondos Mutuos Deuda Internacional	Minorista / Mayorista	Invierten en Depósitos a Plazo, Bonos de Gobierno, Bonos Corporativos y Bancarios.
	Fondos Mutuos Balanceados	Minorista / Mayorista	Combinan inversiones en instrumentos de deuda e inversiones en acciones.
	Fondos Mutuos Accionarios	Minorista / Mayorista	Invierten en instrumentos de capitalización a lo menos un 90% del valor de los activos del fondo, a través de acciones, ADRs y ETFs con subyacente accionario.
	Fondos Mutuos Fondos de Índice	Minorista / Mayorista	Replican la rentabilidad de un Índice de Acciones o de Deuda.
	Fondos de Inversión Inmobiliarios	Minorista / Mayorista	Fondos de inversión que se exponen indirectamente a proyectos inmobiliarios.



Servicio	Principales bienes producidos y/o servicios prestados	Segmento de negocios de la entidad	Principales mercados en los cuales son comercializados dichos productos
CAE	Crédito con aval del estado	Persona Natural	Mercado Minorista
Crédito Hipotecario	Crédito Hipotecario	Persona Natural y Persona Jurídica (PYME y grandes empresas)	Chile
Colombia	Cuenta corriente	Minorista-Mayorista	Colombia-Panamá
	Cuenta de ahorros	Minorista-Mayorista	Colombia-Panamá
	Depósitos a Termino	Minorista-Mayorista-Tesorería	Colombia-Panamá
	Inversiones	Minorista-Mayorista-Tesorería	Colombia-Panamá
	Tarjetas de Crédito	Minorista-Mayorista	Colombia-Panamá
	Créditos Consumo	Minorista	Colombia
	Créditos Comercial	Mayorista	Colombia-Panamá
	Leasing	Mayorista	Colombia
	Hipotecario y Leasing Habitacional	Minorista	Colombia
	Seguros	Minorista-Mayorista	Colombia

NCG 461 6.2.v

Servicio	Principales marcas utilizadas en la comercialización de los bienes y servicios	Segmento de negocios de la entidad	Servicio	Principales marcas utilizadas en la comercialización de los bienes y servicios	Segmento de negocios de la entidad
Itu	Itu	Persona Natural	Administradora General de Fondos.	Moneda Asset Management	Minorista / Mayorista
Servicios de Asesoría Financiera	Itaú	Investment Banking		Blackrock	Minorista / Mayorista
	Itaú Corporate	Investment Banking		Nordea	Minorista / Mayorista
Ecosistemas	Itaú Corporate	Corporate		Toesca	Minorista / Mayorista
Banca de Inversión	Itaú	Investment Banking		HMC	Minorista / Mayorista
	Itaú Corporate	Investment Banking	Crédito Hipotecario	Itaú Chile	Persona Natural y Persona Jurídica (PYME y grandes empresas)
Créditos de Consumo	Itaú	Persona Natural			
	Condell	Persona Natural			



NCG461 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
Moneda	Moneda # 799, Santiago	Sucursal	Arrendado	PB



Propiedad	Ubicación	Tipo de negocio	Tipo de propiedad (Arrendada, propia u otro)	Opcional: Otra característica específica que considere relevante de la propiedad
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	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	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
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



Propiedad	Ubicación	Tipo de negocio	Tipo de propiedad (Arrendada, propia u otro)	Opcional: Otra característica específica que considere relevante de la propiedad
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
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



Propiedad	Ubicación	Tipo de negocio	Tipo de propiedad (Arrendada, propia u otro)	Opcional: Otra característica específica que considere relevante de la propiedad
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

Anexo Capítulo 7

NCG 461 5.1.2, 5.1.3, 5.1.4, 5.1.5, 5.2, 5.3 (modificado conforme a NCG 519) | GRI 2-7, 405-1.b

Total de personas por rango de edad en Itaú Chile

		2022			2023			2024		
	Rango de edad	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
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	6	1	7	7	1	8	5	1	6
	Entre 51 y 60	3	0	3	3	0	3	3	0	3
	Entre 61 y 70	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Más de 70 años.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	Menos de 30 años	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	Entre 30 y 40	33	17	50	32	13	45	38	15	53
	Entre 41 y 50	76	33	109	66	35	101	64	35	99
	Entre 51 y 60	44	15	59	32	14	46	32	15	47
	Entre 61 y 70	2	0	2	3	0	3	3	0	3
	Más de 70 años.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefatura	Menos de 30 años	6	6	12	3	4	7	2	2	4
	Entre 30 y 40	135	93	228	120	77	197	127	86	213
	Entre 41 y 50	134	126	260	118	116	234	116	105	221
	Entre 51 y 60	65	55	120	57	52	109	57	45	102
	Entre 61 y 70	8	6	14	5	5	10	6	3	9
	Más de 70 años.	0	0	0	0	0	0	0	0	0



		2022			2023			2024		
Rango de edad		H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Fuerza de venta	Menos de 30 años	3	5	8	3	2	5	1	2	3
	Entre 30 y 40	37	54	91	36	62	98	43	59	102
	Entre 41 y 50	17	66	83	16	63	79	11	59	70
	Entre 51 y 60	6	34	40	8	36	44	9	46	55
	Entre 61 y 70	1	7	8	1	2	3	1	4	5
	Más de 70 años.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	Menos de 30 años	44	79	123	32	74	106	34	61	95
	Entre 30 y 40	125	245	370	94	214	308	106	215	321
	Entre 41 y 50	110	137	247	87	123	210	99	146	245
	Entre 51 y 60	122	39	161	86	40	126	94	47	141
	Entre 61 y 70	50	1	51	45	2	47	44	1	45
	Más de 70 años.	0	0	0	0	0	0	0	0	0



		2022			2023			2024		
Rango de edad		H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Otros técnicos	Menos de 30 años	25	38	63	16	32	48	27	35	62
	Entre 30 y 40	75	168	243	62	153	215	50	122	172
	Entre 41 y 50	65	112	177	58	94	152	46	66	112
	Entre 51 y 60	34	66	100	30	57	87	28	38	66
	Entre 61 y 70	8	11	19	5	6	11	6	6	12
	Más de 70 años.	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Otros profesionales	Menos de 30 años	222	152	374	205	137	342	234	159	393
	Entre 30 y 40	662	538	1200	607	506	1113	633	517	1150
	Entre 41 y 50	288	347	635	264	326	590	271	326	597
	Entre 51 y 60	114	109	223	106	118	224	104	146	250
	Entre 61 y 70	24	12	36	17	5	22	19	4	23
	Más de 70 años.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		2.545	2.573	5.118	2.224	2.370	4.594	2.314	2.367	4.681



Porcentaje de empleados por categoría laboral según género y grupo de edad en Itaú Chile

Categoría Laboral	Categoría Edad	2022		2023		2024	
		H	M	H	M	H	M
Alta Gerencia	Total menos de 30 años	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total entre 30 y 50 años	67%	100%	70%	100%	56%	100%
	Total mayores a 50 años	33%	0%	30%	0%	44%	0%
Gerencia	Total menos de 30 años	1%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total entre 30 y 50 años	70%	77%	74%	77%	74%	77%
	Total mayores a 50 años	29%	23%	26%	23%	26%	23%
Jefatura	Total menos de 30 años	2%	2%	1%	2%	1%	1%
	Total entre 30 y 50 años	77%	77%	79%	76%	79%	79%
	Total mayores a 50 años	21%	21%	20%	22%	20%	20%
Fuerza de venta	Total menos de 30 años	5%	3%	5%	1%	2%	1%
	Total entre 30 y 50 años	84%	72%	81%	76%	83%	69%
	Total mayores a 50 años	11%	25%	14%	23%	15%	29%
Administrativo	Total menos de 30 años	10%	16%	9%	16%	9%	13%
	Total entre 30 y 50 años	52%	76%	53%	74%	54%	77%
	Total mayores a 50 años	38%	8%	38%	9%	37%	10%
Otros técnicos	Total menos de 30 años	12%	10%	9%	9%	17%	13%
	Total entre 30 y 50 años	68%	71%	70%	72%	61%	70%
	Total mayores a 50 años	20%	20%	20%	19%	22%	17%
Otros profesionales	Total menos de 30 años	17%	13%	17%	13%	19%	14%
	Total entre 30 y 50 años	73%	76%	73%	76%	72%	73%
	Total mayores a 50 años	11%	10%	10%	11%	10%	13%



Total de personas por rango de edad en Itaú Colombia

		2022			2023			2024		
	Rango de edad	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Alta Gerencia	Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Entre 30 y 40	2	0	2	1	0	1	0	0	0
	Entre 41 y 50	4	0	4	3	1	4	4	1	5
	Entre 51 y 60	4	2	6	5	2	7	5	1	6
	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
Gerencia	Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Entre 30 y 40	7	4	11	5	4	9	8	4	12
	Entre 41 y 50	14	22	36	19	18	37	13	12	25
	Entre 51 y 60	4	5	9	7	4	11	7	8	15
	Entre 61 y 70	2	0	2	2	1	3	1	1	2
	Más de 70 años.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefatura	Menos de 30 años	1	2	3	2	2	4	4	1	5
	Entre 30 y 40	59	54	113	49	58	107	42	44	86
	Entre 41 y 50	71	68	139	84	80	164	97	91	188
	Entre 51 y 60	22	23	45	25	27	52	28	26	54
	Entre 61 y 70	3	0	3	5	0	5	6	2	8
	Más de 70 años.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fuerza de venta	Menos de 30 años	14	20	34	15	10	25	9	10	19
	Entre 30 y 40	112	202	314	108	186	294	106	185	291
	Entre 41 y 50	58	111	169	62	111	173	64	110	174
	Entre 51 y 60	31	31	62	29	24	53	31	29	60
	Entre 61 y 70	10	1	11	11	1	12	11	2	13
	Más de 70 años.	0	0	0	0	0	0	0	0	0

		2022			2023			2024		
	Rango de edad	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Administrativo	Menos de 30 años	15	31	46	7	19	26	7	24	31
	Entre 30 y 40	79	172	251	47	110	157	38	93	131
	Entre 41 y 50	42	54	96	38	52	90	43	56	99
	Entre 51 y 60	27	26	53	29	22	51	26	21	47
	Entre 61 y 70	16		16	12	1	13	13	2	15
	Más de 70 años.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros técnicos	Menos de 30 años	1	3	4	2	6	8	1	2	3
	Entre 30 y 40	22	25	47	18	26	44	12	22	34
	Entre 41 y 50	14	13	27	13	10	23	11	15	26
	Entre 51 y 60	8	5	13	7	3	10	8	3	11
	Entre 61 y 70	1	0	1	1	0	1	2	0	2
	Más de 70 años.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	Menos de 30 años	76	69	145	64	54	118	55	57	112
	Entre 30 y 40	198	232	430	194	204	398	187	221	408
	Entre 41 y 50	121	91	212	106	86	192	109	90	199
	Entre 51 y 60	51	33	84	47	28	75	53	27	80
	Entre 61 y 70	8	0	8	11	1	12	13	1	14
	Más de 70 años.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		1.097	1.299	2.396	1.028	1.151	2.179	1.014	1.161	2.175



Total de personas por antigüedad en Itaú Chile

Categoría laboral	Rango de antigüedad	2022			2023			2024		
		H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Alta Gerencia	Menos de 3 años	3	0	3	2	0	2	1	0	1
	Entre 3 y 6 años	2	0	2	1	0	1	2	0	2
	Más de 6 y menos de 9 años	4	0	4	6	0	6	5	0	5
	Entre 9 y 12 años	0	1	1	1	1	2	1	0	1
	Más de 12 años	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Gerencia	Menos de 3 años	39	13	52	38	18	56	33	20	53
	Entre 3 y 6 años	39	16	55	26	8	34	29	7	36
	Más de 6 y menos de 9 años	9	1	10	15	6	21	24	9	33
	Entre 9 y 12 años	24	15	39	18	10	28	11	6	17
	Más de 12 años	45	20	65	36	20	56	40	23	63
Jefatura	Menos de 3 años	45	41	86	46	44	90	47	36	83
	Entre 3 y 6 años	104	67	171	70	41	111	57	39	96
	Más de 6 y menos de 9 años	31	26	57	43	38	81	60	51	111
	Entre 9 y 12 años	55	48	103	37	37	74	33	29	62
	Más de 12 años	113	104	217	107	94	201	111	86	197
Fuerza de venta	Menos de 3 años	32	57	89	37	76	113	34	63	97
	Entre 3 y 6 años	26	78	104	16	40	56	20	44	64
	Más de 6 y menos de 9 años	4	19	23	10	40	50	11	49	60
	Entre 9 y 12 años	1	8	9	1	6	7	0	9	9
	Más de 12 años	1	4	5	0	3	3	0	5	5

Categoría laboral	Rango de antigüedad	2022			2023			2024		
		H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Administrativo	Menos de 3 años	101	176	277	89	212	301	140	235	375
	Entre 3 y 6 años	65	129	194	37	82	119	49	72	121
	Más de 6 y menos de 9 años	57	52	109	33	45	78	19	49	68
	Entre 9 y 12 años	74	93	167	45	51	96	28	42	70
	Más de 12 años	154	51	205	140	63	203	141	72	213
Otros técnicos	Menos de 3 años	52	79	131	45	78	123	46	53	99
	Entre 3 y 6 años	36	87	123	33	65	98	31	53	84
	Más de 6 y menos de 9 años	23	50	73	17	54	71	18	51	69
	Entre 9 y 12 años	28	84	112	18	56	74	10	30	40
	Más de 12 años	68	96	164	58	90	148	52	81	133
Otros profesionales	Menos de 3 años	652	416	1.068	588	415	1.003	628	438	1.066
	Entre 3 y 6 años	299	291	590	252	201	453	268	207	475
	Más de 6 y menos de 9 años	113	131	244	124	146	270	131	161	292
	Entre 9 y 12 años	112	156	268	101	137	238	91	115	206
	Más de 12 años	134	164	298	134	193	327	143	231	374
Total		2.545	2.573	5.118	2.224	2.370	4.594	2.314	2.367	4.681



Total de personas por antigüedad en Itaú Colombia

		2022			2023			2024					2022			2023			2024			
Categoría laboral	Rango de antigüedad	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	Categoría laboral	Rango de antigüedad	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	
Alta Gerencia	Menos de 3 años	7	0	7	5	1	6	5	1	6	Administrativo	Menos de 3 años	6	6	12	5	17	22	7	26	33	
	Entre 3 y 6 años	2	0	2	2	0	2	1	0	1		Entre 3 y 6 años	19	40	59	11	19	30	5	10	15	
	Más de 6 y menos de 9 años	1	1	2	2	0	2	2	0	2		Más de 6 y menos de 9 años	22	35	57	8	11	19	8	14	22	
	Entre 9 y 12 años	0	0	0	0	1	1	1	0	1		Entre 9 y 12 años	42	81	123	26	42	68	18	26	44	
	Más de 12 años	0	1	1	0	1	1	0	1	1		Más de 12 años	90	121	211	83	115	198	89	120	209	
Gerencia	Menos de 3 años	8	7	15	13	7	20	16	6	22	Otros técnicos	Menos de 3 años	2	2	4	3	8	11	2	5	7	
	Entre 3 y 6 años	3	5	8	2	6	8	1	3	4		Entre 3 y 6 años	5	5	10	1	6	7	2	2	4	
	Más de 6 y menos de 9 años	6	3	9	6	2	8	4	3	7		Más de 6 y menos de 9 años	2	4	6	4	1	5	2	6	8	
	Entre 9 y 12 años	1	5	6	2	5	7	2	1	3		Entre 9 y 12 años	5	6	11	7	8	15	4	5	9	
	Más de 12 años	9	11	20	10	7	17	6	12	18		Más de 12 años	32	29	61	26	22	48	24	24	48	
Jefatura	Menos de 3 años	27	14	41	29	22	51	32	20	52	Otros profesionales	Menos de 3 años	157	117	274	149	122	271	110	129	239	
	Entre 3 y 6 años	16	17	33	17	19	36	24	15	39		Entre 3 y 6 años	57	85	142	51	49	100	78	58	136	
	Más de 6 y menos de 9 años	20	22	42	20	18	38	15	20	35		Más de 6 y menos de 9 años	34	54	88	29	52	81	39	55	94	
	Entre 9 y 12 años	15	14	29	13	18	31	12	16	28		Entre 9 y 12 años	54	51	105	39	36	75	14	29	43	
	Más de 12 años	78	80	158	86	90	176	94	93	187		Más de 12 años	152	118	270	154	114	268	176	125	301	
Fuerza de venta	Menos de 3 años	21	32	53	34	44	78	42	62	104	Total			1.097	1.299	2.396	1.028	1.151	2.179	1.014	1.161	2.175
	Entre 3 y 6 años	36	62	98	26	41	67	15	28	43												
	Más de 6 y menos de 9 años	41	90	131	38	71	109	34	59	93												
	Entre 9 y 12 años	43	66	109	35	65	100	33	58	91												
	Más de 12 años	84	115	199	92	111	203	97	129	226												



Total de personas por nacionalidad en Itaú Chile:

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
Chilena	5	1	6	116	55	171	290	229	519	56	166	222	359	433	792	143	251	394	1.161	1.086	2.247	4.351
Venezolana	0	0	0	1	2	3	11	6	17	9	2	11	12	17	29	13	14	27	70	44	114	201
Brasileña	4	0	4	12	2	14	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	6	3	9	28
Colombiana	0	0	0	2	1	3	2	2	4	0	1	1	2	7	9	0	1	1	4	9	13	31
Peruana	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	9	11	0	1	1	5	4	9	22
Argentina	0	0	0	2	0	2	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	2	5	10
Española	0	0	0	1	2	3	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7
Boliviana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	0	3	4
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
Cubana	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	2	4	6
Dominicana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
Ecuatoriana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	2	0	2	4
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
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
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Uruguaya	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	3
Total	9	1	10	137	65	202	308	241	549	65	170	235	377	470	847	157	268	425	1.261	1.152	2.413	4.681



Total de empleados por nacionalidad, tipo de contrato y jornada de Itaú Chile:

Nacionalidad	Empleados fijos			Empleados temporales			Empleados a tiempo completo			Empleados a tiempo parcial		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Chilena	2.072	2.174	4.246	58	47	105	2.083	2.104	4.187	47	117	164
Venezolana	112	83	195	4	2	6	111	76	187	5	9	14
Brasileña	22	5	27	0	1	1	22	6	28	0	0	0
Colombiana	10	20	30	0	1	1	10	18	28	0	3	3
Peruana	8	14	22	0	0	0	7	13	20	1	1	2
Argentina	7	3	10	0	0	0	7	3	10	0	0	0
Española	3	4	7	0	0	0	3	4	7	0	0	0
Boliviana	4	0	4	0	0	0	4	0	4	0	0	0
Angoleña	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Coreana	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Cubana	2	4	6	0	0	0	2	4	6	0	0	0
Dominicana	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Ecuatoriana	3	0	3	0	1	1	3	1	4	0	0	0
Estadounidense	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Francesa	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Neerlandés	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Italiana	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Mexicana	2	1	3	0	0	0	2	1	3	0	0	0
Paraguay	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0
Polaca	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Sudafricana	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Uruguay	2	1	3	0	0	0	2	1	3	0	0	0
Total	2.252	2.315	4.567	62	52	114	2.261	2.237	4.498	53	130	183



Total de personas por nacionalidad en Itaú Colombia:

Total de personas por 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
Colombiana	2	2	4	27	24	51	170	159	329	221	336	557	125	190	315	34	42	76	404	382	786	2.118
Venezolana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Brasileña	3	0	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	5
Peruana	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
Argentina	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Chilena	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Panameña	0	0	0	0	0	0	6	5	11	0	0	0	1	6	7	0	0	0	12	13	25	43
Costarricense	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	9	2	11	29	25	54	177	164	341	221	336	557	127	196	323	34	42	76	417	396	813	2.175



Total de empleados por nacionalidad, tipo de contrato y jornada de Itaú Colombia:

	Empleados fijos			Empleados temporales			Empleados por horas no garantizadas			Empleados a tiempo completo			Empleados a tiempo parcial		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Chilena	3	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0
Venezolana	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Brasileña	4	1	5	0	0	0	0	0	0	4	1	5	0	0	0
Colombiana	983	1.135	2.118	0	0	0	0	0	0	983	1.135	2.118	0	0	0
Peruana	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0
Argentina	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0
Panamá	19	24	43	0	0	0	0	0	0	19	24	43	0	0	0
Costa Rica	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Total	1.014	1.161	2.175	0	0	0	0	0	0	1.014	1.161	2.175	0	0	0



Total de empleados según tipo de contrato Itaú Colombia:

	2022				2023				2024			
	H	M	Total	%	H	M	Total	%	H	M	Total	%
Contrato indefinido	1.097	1.299	2.396	100%	1.028	1.151	2.179	100%	1.014	1.161	2.175	100%
Contrato plazo fijo	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%

Total de empleados según tipo de jornada Itaú Colombia:

	2022				2023				2024			
	H	M	Total	%	H	M	Total	%	H	M	Total	%
Empleados a tiempo completo	1.097	1.299	2.396	100%	1.028	1.151	2.179	100%	1.014	1.161	2.175	100%
Empleados a tiempo parcial	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%

Total de empleados con teletrabajo en Itaú Colombia:

Modalidad de trabajo	2022						2023						2024					
	H		M		Total		H		M		Total		H		M		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Teletrabajo total	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Teletrabajo parcial	869	79%	962	74%	1.831	76%	794	77%	802	70%	1.596	73%	713	70%	768	66%	1.481	68%

Hecho de futuro



Memoria Integrada 2024