

Memoria de AFAP ITAÚ S.A. año 2024

Índice:

1. Contexto: economía internacional, regional y local.

2. Gobernanza y gestión.

- 2.1 Visión, propósito y nuestra manera.
- 2.2 Gobierno corporativo.
- 2.3 Ética y transparencia.
- 2.4 Gestión y cultura de riesgos.
- 2.5 Estrategia ambiental, social y de gobernanza para el fondo de ahorro previsional.
- 2.6 Composición y rentabilidad de los fondos administrados.
- 2.7 Resultados económicos de la empresa.

3. Afiliados.

- 3.1 Evolución de afiliados.
- 3.2 Características de afiliados y sucursales.
- 3.3 Seguridad de información.

4. Colaboradores.

- 4.1 Cantidad, características y distribución.
- 4.2 Niveles jerárquicos, diversidad y salarios.
- 4.3 Compensaciones, capacitaciones y beneficios.
- 4.4 Clima laboral y libertad de asociación.

5. Comunidad.

- 5.1 Valor compartido.
- 5.2 Responsabilidad social empresarial.
- 5.3 Cadena de suministro.

6. Medio ambiente.

- 6.1 Medición de huella de carbono.
- 6.2 Consumo de energía y agua.
- 6.3 Uso de papel.
- 6.4 Gestión de residuos.

7. Anexos.

- Código de Ética.
- Informe Anual de Gobierno Corporativo.
- Código de Buenas Prácticas.
- Resumen de Política de Inversiones.
- Resumen de Política de Riesgos.
- Resumen de Política de Inversión Responsable.
- Reporte Anual de Conflictos de Interés.
- Informe de Auditoría del Subfondo de Crecimiento

- Informe de Auditoría del Subfondo de Acumulación.
- Informe de Auditoría del Subfondo de Retiro.
- Informe de Auditoría del Fondo de Ahorro Voluntario.
- Estados contables de la administradora.
- Memoria trimestral de AFAP del Banco Central del Uruguay.
- Composición del Fondo de Ahorro Previsional.
- Principales variables de las AFAP.
- Rentabilidad bruta del Fondo de Ahorro Previsional.
- Rentabilidad neta del Fondo de Ahorro Previsional.

1. Contexto: economía internacional, regional y local.

Durante el 2024 la economía mundial experimentó un crecimiento diferenciado por región. Se observó un crecimiento por encima de las expectativas para Estados Unidos (2.8%) que tuvo como contracara un crecimiento por debajo de lo esperado para Europa (0.9%) y China (5%). Esto se da en medio de políticas monetarias contractivas con el fin de devolver la inflación a los valores objetivos.

Los precios de los *commodities* exhibieron un desempeño dispar en el año. En el caso de los energéticos, la caída fue del 3.5% respecto al cierre del año anterior; para los agrícolas fue del 8.4%, mientras que los metales preciosos observaron una suba del 19.4%.¹

Si bien la inflación en las principales economías del mundo continuó con la desaceleración comenzada en 2023, la velocidad de esta baja estuvo por debajo de las expectativas. Esto provocó que las bajas de tasas por parte de los Bancos Centrales fueran menores a las esperadas. En el caso de Estados Unidos la inflación mostró un descenso de 0.5%, pasando del 3.4% en diciembre de 2023 al 2.9% en 2024. Basado en esto, el *Federal Open Market Committee* (FOMC) comenzó su ciclo de baja de tasas de interés en Setiembre, bajando en total un 1.0%.

El mercado accionario de Estados Unidos tuvo nuevamente una fuerte suba, el S&P 500 registró un incremento de 23.3% impulsado principalmente por las acciones tecnológicas y la fuerte inversión en Inteligencia Artificial. Otros mercados registraron subas más moderadas. El Eurostoxx 50 tuvo una suba de 8.3% y el índice de Mercados Emergentes (MSCI EM) obtuvo un rendimiento de 5.1%. Por último, la bolsa de Brasil (Ibovespa) registró una caída del 10.4%.

En Uruguay el crecimiento estuvo por encima del tendencial principalmente debido a la recuperación del agro luego de la grave sequía sufrida en 2023. Se proyecta un crecimiento en promedio del 3.1% para el PIB² en 2024.

La tasa de desempleo se situó en 7.4% al finalizar diciembre de 2024, disminuyendo un 0.4% en comparación con el cierre de 2023. La tasa de empleo al cierre de 2024 se ubicó en 59.8%, mostrando un incremento del 0.9% respecto al nivel de 2023. La suba del salario real proyectada para 2024 es de 1.0%³.

La inflación en 2024 se ubicó en 5.5%, dentro del rango meta establecido por el BCU, aumentando 0.4% con respecto al 2023. Por este motivo durante la primera mitad del año el BCU redujo la tasa de política monetaria un 0.5%, llevándola de 9% a 8.5%. Sin embargo, sobre el final del año se observó un aumento de las expectativas de inflación que tuvo como respuesta un aumento de la tasa de 0.25%, desde 8.5% a 8.75%.

El peso experimentó una depreciación nominal del 12.93% frente al dólar, cerrando el año en un nivel de 44.07 pesos por dólar. Para el 2025, el escenario base de nuestros asesores supone un crecimiento de la actividad económica del 2.7%, en línea con el crecimiento potencial.

2. Gobernanza

2.1 Visión, propósito y nuestra manera.

Visión: Ser la AFAP líder en performance sustentable y satisfacción de afiliados.

¹ De acuerdo a los respectivos índices de Bloomberg.

² De acuerdo a proyecciones de CPA Ferrere en febrero de 2025.

³ De acuerdo a proyecciones de CPA Ferrere en febrero de 2025.

Propósito: Estimular el poder de transformación de las personas.

Nuestra manera: Una cultura fuerte, orientada por la ética, la colaboración, la meritocracia y el respeto total a las personas.

2.2 Gobierno corporativo.

El gobierno corporativo de la empresa está integrado por la Asamblea de Accionistas, el Directorio, el Comité de Auditoría, comités ejecutivos, Auditoría Interna y gerencias. De esta forma, se garantiza que los asuntos sean discutidos y las decisiones se tomen de forma conjunta.

La AFAP tiene un único accionista: Banco Itaú Uruguay S.A. Por ese motivo no cuenta con un régimen de acuerdos sociales, no tiene reglamento de asambleas de accionistas ni ha debido adoptar medidas para fomentar la participación de otros accionistas en las asambleas celebradas en el ejercicio.

La empresa cuenta con órganos colegiados que periódicamente y en forma ad-hoc tienen responsabilidad en distintos aspectos de la gestión:

- Directorio (mensual).
- Comité Gerencial (semanal).
- Comité Gerencial y de Jefes (aperiódico).
- Comité de Riesgos, PLD, Cumplimiento y Ética (mensual).
- Reuniones de la Gerencia con todos los colaboradores (mensual).
- Comité de Inversiones (mensual).
- Comité de Estrategia de Inversiones (semestral).
- Comité de Seguridad de la información (trimestral).
- Comité Comercial (aperiódico).
- Comité de Crisis (anual).
- Comité de Operaciones y TI (mensual).

Accionista: Banco Itaú Uruguay S.A. 100%

Directorio: Agustín Tafernaberry (Presidente), Fernando Barrán (Director), Ana Inés Zerbino (Director), Horacio Torrendell (Director).

Comité de Auditoría: Carlos Castro (Presidente), Horacio Torrendell (Vicepresidente), Emerson Bortoloto (Miembro Titular), Ana Inés Zerbino (Miembro Titular).

Comité de Gerentes: Ignacio Azpiroz (Gerente General), Mateo Fernández (Gerente de Inversiones), Marcos Rivero (Gerente Comercial), Jorge Strimber (Gerente de Administración y Finanzas), Fabián Maseda (Gerente de Operaciones y TI), Agustín Sheppard (Gerente de Riesgos).

Se puede acceder al informe anual de gobierno corporativo en la página web de la empresa⁴.

2.3 Ética y transparencia.

El liderazgo del grupo Itaú se fundamenta en la transparencia y responsabilidad de las operaciones, aplicando buenas prácticas de gobernanza y administración. Esta filosofía está

⁴ <https://www.afapitau.com.uy/public/files/gobierno-corporativo.pdf>

formalizada en los reglamentos y políticas, pero sobre todo en el Código de Ética⁵, que constituye el documento principal que enmarca el compromiso con la integridad, tanto en los negocios como en las relaciones internas y externas, alineado con los principales acuerdos internacionales. Cada año renuevan la adhesión a políticas corporativas y al Código de Ética todas las personas que trabajan en la empresa, quienes están obligadas a seguir y respetar las normas corporativas. La infracción a estas políticas podría implicar sanciones disciplinarias de acuerdo con el convenio colectivo y la normativa vigente.

Las siguientes políticas que rigen nuestro gobierno corporativo:

- Código de Ética.
- Código de Buenas Prácticas.
- Política de Prevención de Lavado de Dinero y Prevención del Financiamiento del Terrorismo.
- Política de Inversiones.
- Política de Inversión Responsable.
- Política de Riesgos.
- Política de Inversiones Personales.
- Política corporativa de Seguridad de la Información.
- Política corporativa de Prevención contra la Corrupción.
- Política corporativa Antilavado de Dinero, Conozca a su Cliente y Prevención del Financiamiento del Terrorismo.
- Política corporativa de Integridad y Ética.

Trabajamos para fortalecer y desarrollar canales y espacios de comunicación y participación con las partes interesadas. Actualmente la AFAP participa en los siguientes foros locales:

- Asociación Nacional de AFAP.
- Comisión de Promoción del Mercado de Valores.
- Mesa de Finanzas Sostenibles.

La empresa es signataria de los Principios de Inversión Responsable (UNPRI) y de *Partnership por Carbon Accounting Financials* (PCAF).

Adicionalmente, cuenta con las siguientes certificaciones: Certificación en Asesoría Previsional (KPMG) y Certificación de Carbono Neutral (One Carbon World).

A partir de octubre de 2024, la AFAP se encuentra adherida a la Guía de Buenas Prácticas en Protección al Consumidor de Servicios Financieros del Banco Central del Uruguay.

2.4 Gestión y cultura de riesgos.

La AFAP mantiene un compromiso con la creación de un ecosistema financiero transparente e íntegro, que nace con la promoción de la cultura de riesgos dentro de la organización.

En forma periódica, los miembros de la organización realizan capacitaciones sobre integridad y ética. Los temas cubiertos son ética y cumplimiento, prevención del lavado de dinero y combate al financiamiento del terrorismo, anticorrupción, privacidad y seguridad de la información, relación con proveedores y relación con afiliados.

⁵ <https://www.afapitau.com.uy/public/files/codigo-etica.pdf>

La institución tiene el desafío de asumir y administrar los riesgos propios y los de los afiliados y accionistas. El marco de apetito de riesgo, las políticas, procedimientos y metodologías establecen los lineamientos de cómo administrarlos. Como parte de las actividades esenciales e inherentes, se identifican, miden, monitorean y controlan los distintos riesgos.

El apetito de riesgo es aprobado por el Directorio y determina los niveles de tolerancia a los distintos riesgos que la empresa está dispuesto a asumir para alcanzar los objetivos de negocio.

El compromiso de la AFAP con la gestión de riesgos se basa en los siguientes principios: sustentabilidad y satisfacción de afiliados, cultura de riesgos, evaluación de riesgos, diversificación, excelencia operacional, ética y respeto a la regulación, identificación de riesgos, respuesta al riesgo, información y comunicación y monitoreo.

El modelo de gestión de riesgos se basa en tres líneas de defensa: (i) *Áreas ejecutivas*: responsables de identificar, medir y evaluar posibles riesgos y de implementar planes de acción para fortalecer procesos y controles; (ii) *Área de Riesgos*: responsable de desarrollar y generar metodologías, sistemas, herramientas e infraestructura para organizar el gerenciamiento de riesgos; da soporte a la primera línea de defensa y se encarga de difundir la cultura de riesgos y controles internos; (iii) *Auditoría Interna*: es un área independiente del Área de Riesgos, encargada de evaluar la eficiencia y eficacia de los procesos en forma autónoma a través de aplicación de controles complementarios.

Los riesgos gerenciados en la empresa son los siguientes: mercado, liquidez, crédito, operacional, reputacional, de cumplimiento, de seguridad de la información, de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, de delitos financieros, de contagio, socioambiental y de negocio y estrategia. La cultura de riesgos se basa en cuatro principios: se asume riesgos conscientemente, se discute sobre los riesgos, se actúa sobre los riesgos y todos los colaboradores son gestores de riesgos.

El riesgo global del portafolio se ubica en nivel bajo. El resultado de la actuación de supervisión del Banco Central del Uruguay resultó en una Matriz de Riesgos con calidad de administración fuerte en todos los riesgos considerados (mercado, liquidez, operacional y LA/FT).

2.5 Estrategia ambiental, social y de gobernanza para el fondo de ahorro previsional.

La AFAP es signataria de los Principios de Inversión Responsable (PRI por sus siglas en inglés) desde el 6 de marzo de 2020, en línea con las mejores prácticas de la industria de administradores de activos. PRI es una iniciativa global, liderada por instituciones financieras con el apoyo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que promueve la incorporación de factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (factores ASG en español, ESG en inglés) en los procesos de evaluación y toma de decisiones de inversión.

Para lograr retornos sostenibles en el largo plazo para nuestros afiliados, resulta clave reforzar las prácticas de inversión que llevan a preservar el medioambiente y el bienestar social, además de mejorar la gobernanza de las empresas y entidades que integran el fondo de ahorro previsional.

En términos generales, adherir a los Principios de Inversión Responsable significa un compromiso de la institución con la implementación de factores ASG en la toma de decisiones de inversión. En la práctica, implica en primer lugar contar con el compromiso de la Dirección de la empresa, contar con una Política de Inversión Responsable, elevar las exigencias de información y promover buenas prácticas a las empresas y entidades en las que se invierte,

contar con una evaluación externa anual por parte de PRI en la que se analiza el grado de incorporación e integración de los principios en las inversiones, entre otras acciones.

La Política de Inversión Responsable puede encontrarse en la página web de la empresa⁶. La misma incluye la definición de inversión responsable, el propósito, el alcance, factores legales y reglamentarios, actividades excluidas, cláusulas socioambientales, análisis de riesgos, asignación de activos, política de gestión activa y votación, roles y responsabilidades, implementación, informes y revisión.

Adicionalmente, con el objetivo de monitorear y gestionar los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, la empresa adhiere a los principios de la Iniciativa Climática Inversionistas Latam (ICIL), es signataria de Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), respalda el Acuerdo de París y el Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD por sus siglas en inglés).

A partir del año 2024, AFAP Itaú comenzó a medir la huella de carbono del portafolio de inversiones. Para ello, se utilizaron fuentes de información públicas y privadas, incluyendo la base de datos de PCAF.

2.6 Composición y rentabilidad de los fondos administrados.

A diciembre de 2024, los fondos administrados por AFAP Itaú ascendían a \$164,010 millones, representando un 16.8% del total del Sistema. De este monto, \$26,106 millones corresponden al Subfondo de Crecimiento, \$102,386 millones al Subfondo de Acumulación, \$35,491 millones al Subfondo de Retiro y \$26.10 millones al Fondo de Ahorro Voluntario.

En el Subfondo de Crecimiento, los Valores Públicos y los Valores Emitidos por el Banco Central, representan el 57.1%. Los Valores Privados representan el 21.8%, los Depósitos Bancarios el 6.3%, las Colocaciones en Organismos Internacionales de Crédito o Gobiernos Extranjeros el 12.2%, los Préstamos Personales el 2.2% y las Disponibilidades el 0.5%.

En el Subfondo de Acumulación, los Valores Públicos y los Valores Emitidos por el Banco Central, representan el 54.7%. Los Valores Privados representan el 25.7%, los Depósitos Bancarios el 4.7%, las Colocaciones en Organismos Internacionales de Crédito o Gobiernos Extranjeros el 14.7%, los Préstamos Personales el 0.1% y las Disponibilidades el 0.6%.

En el Subfondo de Retiro, los Valores Públicos y los Valores Emitidos por el Banco Central, representan el 65.1%. Los Depósitos Bancarios representan el 17.6%, las Colocaciones en Organismos Internacionales de Crédito o Gobiernos Extranjeros el 12.7%, los Préstamos Personales el 4.3% y las Disponibilidades el 0.6%.

En el fondo voluntario, los Valores Públicos y los Valores Emitidos por el Banco Central, representan el 96.1%, mientras que los Préstamos Personales representan el 3.7% y las Disponibilidades el 0.2%.

Durante el 2024 la rentabilidad anual del Subfondo de Crecimiento de AFAP Itaú fue de 4.48% en Unidades Reajustables, de -0.39% en dólares y de 5.73% deflactada por Índice de Precios al Consumo. El sistema en su conjunto registró las siguientes rentabilidades: 5.22% en Unidades Reajustables, 0.31% en dólares y 6.47% a precios constantes.

⁶ <https://www.afapitau.com.uy/public/files/resumen-politica-inversion-responsable.pdf>

Durante el 2024 la rentabilidad anual del Subfondo de Acumulación de AFAP Itaú fue de 4.52% en Unidades Reajustables, de -0.36% en dólares y de 5.76% deflactada por Índice de Precios del Consumo. El sistema en su conjunto registró las siguientes rentabilidades: 5.37% en Unidades Reajustables, 0.46% en dólares y 6.63% a precios constantes.

La rentabilidad anual del Subfondo de Retiro de AFAP Itaú fue de 3.09% en Unidades Reajustables, de -1.72% en dólares y de 4.32% deflactada por Índice de Precios del Consumo. El sistema en su conjunto registró las siguientes rentabilidades: 3.26% en Unidades Reajustables, -1.55% en dólares y 4.49% a precios constantes.

La rentabilidad anual del Fondo voluntario fue de AFAP Itaú fue de 16.28% en Unidades Reajustables, de 10.86% en dólares y de 17.67% deflactada por Índice de Precios del Consumo.

Es necesario tener en cuenta que el desempeño de los fondos de ahorro previsional se debe medir en el largo plazo. La rentabilidad del Subfondo de Crecimiento de AFAP Itaú desde el inicio fue de 6.89% anual en pesos deflactada por inflación al cierre de diciembre del 2024, mientras que para el sistema fue de 6.70%. A su vez, la rentabilidad del Subfondo de Acumulación de AFAP Itaú desde el inicio fue de 6.89% anual en pesos deflactada por inflación al cierre de diciembre del 2024, mientras que para el sistema fue de 6.71%. La rentabilidad del Subfondo de Retiro de AFAP Itaú desde el inicio fue de 6.96% anual en pesos deflactada por inflación al cierre de diciembre del 2024 mientras que para el sistema fue de 6.35%. Por último, la rentabilidad del Fondo voluntario de AFAP Itaú desde el inicio fue de 17.97% anual en pesos deflactada por inflación al cierre de diciembre del 2024.

Con respecto a la inversión del sistema en el Literal B) del Subfondo de Crecimiento y Acumulación, los principales sectores de actividad al cierre de 2024 eran los siguientes: 36% infraestructura vial, 29% agrícola y forestal, 8% inmobiliario, 7% energía, 6% infraestructura social, 6% financiero, 4% transporte y servicios y 3% comercial e industrial. La distribución geográfica estimada de dichas inversiones era 24% en Montevideo, 10% en Cerro Largo, 10% en Canelones, 6% en Florida, 6% en Soriano, 6% Treinta y Tres y otros departamentos concentran entre 1% y 5% del total cada uno.

El valor cuota, que mide el desempeño en rentabilidad se ubicaba a fin de 2024 en \$ 6,861.66 para el Subfondo de Crecimiento, mientras que el promedio del sistema fue \$ 6,487.78. A su vez, para el subfondo de Acumulación se ubicaba a fin de 2024 en \$ 6,864.79, mientras que el promedio del sistema fue \$ 6,506.99. En el Subfondo de Retiro, el valor cuota de AFAP Itaú fue de \$ 6,988.46 y el del promedio del sistema alcanzó a \$ 6,473.26. Por último, el valor cuota de AFAP Itaú para el Fondo voluntario se ubicaba en \$126.04.

2.7 Resultados económicos de la empresa.

Durante el año 2024, el recaudo alcanzó a \$ 10,787 millones, lo que representa un incremento de 11% en relación con el año anterior. Los ingresos por comisiones fueron de \$ 648 millones representando un incremento de 5.1% respecto a 2023.

Los egresos operativos fueron por \$ 347 millones, lo que representa un incremento de 0.9% respecto al año anterior.

El resultado operativo se incrementó en un 8.7% respecto al año anterior alcanzando los \$ 377 millones.

Los resultados financieros por Inversiones Propias aumentaron un 7.8% respecto al año anterior alcanzando los \$ 41 millones.

El resultado antes del Impuesto a la Renta se incrementó en un 8.8% respecto al año anterior alcanzando los \$ 418 millones.

El IRAE ascendió a \$ 91 millones, lo que representa un incremento del 11.2% respecto a 2023.

Se alcanzó un resultado neto luego de impuestos de \$ 327 millones lo que significa un incremento del 8.1% respecto al ejercicio anterior.

Comisión de administración

La comisión por administración (porcentaje sobre el aporte acreditado en la cuenta individual del afiliado) cobrada durante los ejercicios finalizados al 31 de diciembre de 2024 y 31 de diciembre de 2023 se detalla a continuación:

Mes de cargo:	2024	2023
Enero	6.25%	6.45 %
Febrero	6.21%	6.45 %
Marzo	6.19%	6.45 %
Abril	6.18%	6.45 %
Mayo	6.11%	6.45 %
Junio	6.07%	6.45 %
Julio	6.05%	6.45 %
Agosto	6.04%	6.45 %
Setiembre	6.03%	6.45 %
Octubre	6.03%	6.45 %
Noviembre	6.03%	6.45 %
Diciembre	6.03%	6.32 %

Balance

El Patrimonio de la Compañía asciende a \$ 787 millones, un 24.3% menor que al cierre del ejercicio 2023.

La Reserva Especial asciende a \$ 410 millones y el capital mínimo asciende a \$ 262 millones por lo que el exceso patrimonial a dicha fecha es de \$ 115 millones.

Los activos, que ascienden a \$ 935 millones, son en un 94.0% valores financieros en parte pertenecientes a la Reserva Especial regulatoria (44%) y el resto (50%), activos de libre disposición. El Pasivo asciende a \$ 148 millones.

Operaciones de la Administradora con sociedades vinculadas

No se recibieron préstamos de partes relacionadas con la AFAP.

Durante el ejercicio se realizaron transacciones con Banco Itaú Uruguay S.A. por concepto de gastos bancarios por la suma de \$ 351,299, con Itaú Administradora de Fondos de Inversión S.A por concepto de reembolso de gastos por la suma de \$ 250,000 y con OCA S.A. por concepto de servicios comerciales por la suma de \$ 1,047,764.

Al cierre del ejercicio se mantienen disponibilidades en cuentas corrientes en Banco Itaú Uruguay S.A. por \$ 527,163, existe un crédito por retención de impuesto a la renta por Dividendos Fictos de \$ 26,783,381 y se custodian valores por \$ 469,151,364 (valor nominal de \$ 489,000,000).

Distribución de Dividendos

De acuerdo con lo resuelto por el Accionista en la Asamblea celebrada el 26 de noviembre de 2024 se distribuyeron \$ 580,000,000 correspondientes a resultados acumulados que surgen del balance auditado al cierre del ejercicio 2023.

El resultado correspondiente al ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2024 asciende a \$ 326,712,926. Como la Reserva Legal alcanza el 20% del capital integrado, no es necesario incrementarla.

Al igual que en ejercicios anteriores, el Directorio propone a la Asamblea Ordinaria de Accionistas no distribuir las utilidades del ejercicio, las que permanecerán bajo el rubro de Resultados de Ejercicios Anteriores.

3. Afiliados.

3.1 Evolución de afiliados.

A fin de 2024 la empresa contaba con 385,433 afiliados. Durante el año, fueron afiliadas voluntariamente a AFAP Itaú 17,460 personas. La participación en el mercado total fue de 23.0% y la de las afiliaciones voluntarias del año 2024 fue de 27.3%. Considerando los traspasos netos y los afiliados de oficio, la participación de mercado fue de 29.3% en el año.

La productividad de los Asesores Previsionales de AFAP Itaú fue de 30 afiliaciones mensuales (incluyendo al equipo que atiende las sucursales), similar a la media del sistema. En 2024 se registraron 24,012 traspasos en el sistema. AFAP Itaú tuvo un egreso neto de 19 afiliados.

AFAP Itaú continuó siendo la AFAP privada con menor comisión global (16.50% sobre el aporte), es decir, incluyendo la prima de seguro colectivo de invalidez y fallecimiento.

3.2 Características de afiliados y sucursales.

Con respecto a la distribución geográfica, 46.1% de los afiliados residen en Montevideo, 14.1% en Canelones, 6.1% en Maldonado y el resto se reparte entre los demás departamentos del país con participaciones menores. La distribución por sexo es 54.1% masculino y 45.9% femenino. Los afiliados de hasta 35 años representan 46.4% del total, mientras que los mayores de 55 años representan un 9.6%. En materia de tramos de aportación, 85.3% se encuentran en el primero, 9.4% en el segundo y 1.4% en el tercero⁷.

AFAP Itaú tiene seis sucursales en Montevideo, además de su sede central. Por otro lado, cuenta con cuatro sucursales en el interior, situadas en los departamentos de Colonia, Maldonado, Paysandú y Tacuarembó.

⁷ **TRAMO 1:** afiliados cuyo ingreso de aportación es menor o igual al límite superior del 1er nivel de aportación del art. 7 de la ley 16,713.

TRAMO 2: comprende a aquellos afiliados cuyo ingreso de aportación es superior al tramo 1 y resulta menor o igual que el 95% del límite máximo del segundo nivel de aportación del art. 7 de la ley 16,713.

TRAMO 3: representa a aquellos afiliados con ingresos de aportación superiores al tramo 2.

3.3 Seguridad de la información.

En nuestro análisis interno de riesgos, categorizamos al riesgo asociado a tecnología como creciente debido al proceso de digitalización cada vez mayor de los procesos. Esta es una tendencia que se ha mantenido desde hace tiempo y la expectativa es que siga de la misma manera en los próximos años. Por lo tanto, la estrategia de mitigación de la empresa en este sentido es siempre incluir en los procesos de TI a los de Seguridad de la Información (SI).

Un pilar fundamental en la estrategia de seguridad es el apoyo que se recibe de la Superintendencia de Seguridad de la Información, que depende de la Dirección de Seguridad Corporativa de Banco Itaú en Brasil. Entre las iniciativas que se llevaron adelante, está la implementación de escaneos de rutina de la red interna, los cuales se sumaron a los ya existentes para el perímetro externo; la configuración del *Security Operations Center* (SOC), servicios de CSIRT y *takedown, penetration* test de aplicaciones y de infraestructura, entre otros.

Priorizamos la corrección de los puntos débiles detectados en estos trabajos de escaneo o *pentest*. Para las oportunidades de mejora se definen planes de acción y se realiza un seguimiento de estas.

Contamos con un mapa de riesgos que es revisado y aprobado anualmente en el Comité de Riesgos, que contiene los principales riesgos detectados por Seguridad de la Información y Ciberseguridad.

En la empresa tenemos un fuerte foco en los controles para evitar la fuga de información. Incorporamos herramientas que permiten realizar controles preventivos y detectar acciones o actividades que pueden ser un riesgo para el resguardo de la información de afiliados, realizando controles en diferentes etapas de la comunicación desde la red interna al exterior analizando el tráfico de datos de una manera más granular. Con el objetivo de que las medidas de seguridad impacten lo menos posible en la experiencia del afiliado se priorizan aquellas que generan un alto nivel de seguridad y una baja fricción con el afiliado.

4. Colaboradores.

4.1 Cantidad, características y distribución.

Los colaboradores son quienes construyen la historia de AFAP Itaú y tienen la oportunidad de impactar positivamente en la vida de miles de afiliados.

Asumimos el compromiso de mejorar la experiencia de quienes trabajan en la empresa, promoviendo un entorno diverso y colaborativo.

Algunos datos de los 90 colaboradores de AFAP Itaú al 31/12/2024:

- 42% mujeres, 57% hombres.
- 29% menores de 30 años.
- 53% entre 30 y 50 años.
- 18% mayores de 50 años.

4.2 Niveles jerárquicos, diversidad y salarios.

Datos relacionados a niveles jerárquicos y antigüedad al 31/12/2024:

- 14% cargos de jefes y gerentes – 15% mujeres – 85% hombres.
- 86% niveles medios – 47% mujeres – 53% hombres.
- 7.9 años de antigüedad promedio en AFAP Itaú.

Diversidad:

Somos personas y creemos que tener un marco con una pluralidad de orígenes, culturas, creencias, experiencias, razas, discapacidades, géneros, orientaciones afectivo-sexuales y generacionales amplía perspectivas y contribuye a un clima de respeto y valoración de las diferencias.

Reconocemos nuestro papel en la valoración y promoción de la diversidad, inclusión y equidad de oportunidades de nuestra organización y sociedad y asumimos el compromiso de fomentar un entorno respetuoso y saludable para todas las personas que trabajan en la empresa y así promover la igualdad de oportunidades.

Remuneración fija y variable:

Hemos adoptado procesos claros y transparentes de compensación, que siguen la normativa aplicable y las mejores prácticas del mercado nacional e internacional.

Contamos con una política de Personas cuyo objetivo es, entre otros, consolidar nuestros principios para atraer, recompensar, retener y alentar a quienes trabajan en AFAP Itaú.

Contamos con un programa de remuneración variable que considera el cumplimiento de objetivos globales e individuales. El resultado se asocia directamente con el plan variable.

Además, la empresa participa anualmente en encuestas de remuneración de mercado y se rige por convenios colectivos que proponen ciertos ajustes.

4.3 Compensaciones, capacitaciones y beneficios.

Se realiza evaluación de desempeño al 100% de los colaboradores, en tres ciclos: ciclo 1 con el establecimiento de desafíos, ciclo 2 con la evaluación a mitad de camino y ciclo 3 con la evaluación final.

La evaluación de desempeño tiene como objetivo, dar a conocer a cada colaborador lo que se espera de él y si su desempeño se encuentra alineado a la organización.

La misma tiene una frecuencia anual y se utiliza con los siguientes fines:

- orientar y estimular el mejor desempeño de cada colaborador.
- dar retroalimentación.
- ofrecer guía.
- establecer planes de acción.

Se contratan desafíos anuales, y a su vez existe una evaluación comportamental, 180º para colaboradores y 360º para gestores.

Al finalizar dichas evaluaciones, se cierra el ciclo realizando la evaluación del Momento de Carrera para cada colaborador.

Durante el año 2024 se impartieron 2817 horas de capacitación abarcando a la totalidad de los colaboradores de la empresa.

También se realizan acciones con los colaboradores de la empresa:

- Día de la madre, Día del padre, Día del niño, Día del abuelo, Día de la mujer, festejo de Pascua, cumpleaños.
- Bienvenida colaboradores: cuando ingresa una persona nueva a la empresa, la recibimos con un *set* de bienvenida.

Beneficios

Compensaciones:

- Salario vacacional superior al legal.
- Remuneración variable por desempeño.

Licencias:

- Licencia común: se otorga un beneficio adicional a sus colaboradores y no considera los sábados ni feriados laborables al contabilizar los días de licencia.
- Licencia por casamiento: se otorga un beneficio adicional a sus colaboradores, agregando dos días a lo establecido por la Ley.
- Licencia por duelo: se otorga un beneficio adicional a sus colaboradores, agregando dos días hábiles a lo establecido por la Ley.
- Licencia por enfermedad: Como beneficio adicional a sus colaboradores, se abona un adicional a lo establecido.
- Licencia por estudio: se otorga el máximo de licencia y como beneficio adicional, eliminamos el mínimo de antigüedad para poder utilizarlo.
- Lactancia: para las madres que hacen horario completo, además de la hora legal por lactancia, se otorga una hora adicional.

Salud:

- Carnet de salud realizado en la empresa.
- Seguro de vida para los colaboradores que lo deseen.
- Seguro de vida por viaje laboral.
- Acompañamiento terapéutico.

Otros:

- Programa de alimentación saludable.
- Estacionamiento para bicicletas.
- Adelanto para el pago de anualidades por estudio.
- Partida para vestimenta.
- Actividades de integración.
- Media jornada libre en el día de cumpleaños.
- Beneficios especiales en productos del Banco Itaú.
- Licencias Udemy para capacitación en temas de interés.

4.4 Clima laboral y libertad de asociación.

Clima Laboral

Queremos crear un excelente lugar para trabajar. La gestión del clima laboral es una tarea diaria y es responsabilidad de todos.

La encuesta Pulso que se realiza una vez al año, mide aspectos relevantes tales como la relación entre pares, con gestores, el *feedback* como herramienta de crecimiento, la percepción de contribución a los logros del sector.

Gestión de desempeño

El 100% de las personas que trabajan en AFAP Itaú participan en evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional y reciben *feedback* de su gestor/a.

Las evaluaciones de desempeño se realizan anualmente y son una herramienta fundamental para el desarrollo profesional y personal del equipo. El proceso de evaluación se basa en instancias de retroalimentación que constituyen una oportunidad de crecimiento y desarrollo.

Libertad de asociación y negociación colectiva

Las personas que trabajan en AFAP Itaú pueden formar parte de la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU), y AEBU forma parte del Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT). La afiliación al sindicato es voluntaria.

5. Comunidad.

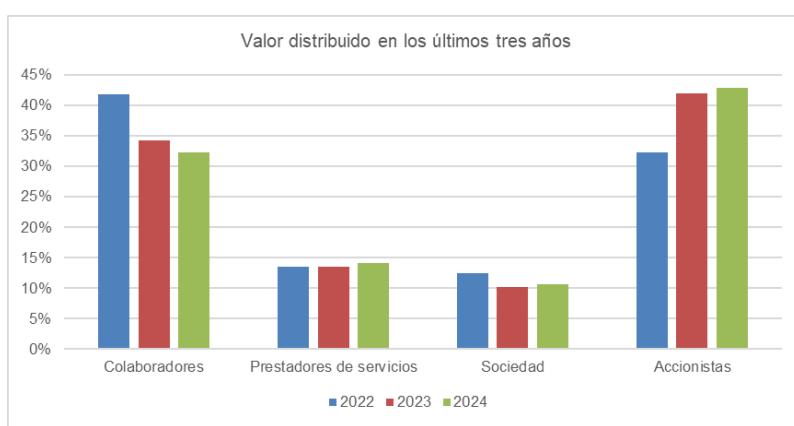
5.1 Valor compartido.

Creemos que es posible hacer negocios proporcionando valor a largo plazo para nuestros accionistas y aportando beneficios a la sociedad en general.

Compartimos el valor generado con nuestros colaboradores (a través de remuneraciones, beneficios e incentivos), con los prestadores de servicios (con los que hemos interactuado durante el período), con la sociedad (a través del pago de impuestos y donaciones) y con nuestros accionistas (mediante la distribución de dividendos y reinversión en el negocio para asegurar su sustentabilidad).

Se detalla a continuación el valor creado para los últimos tres años (cifras en millones de \$):

2024	2023	2022
\$762 millones	\$718 millones	\$559 millones



5.2 Responsabilidad social empresarial.

Desde hace varios años AFAP Itaú apoya diversas instituciones dedicadas a reducir la brecha educativa en la sociedad uruguaya con el objetivo de favorecer la inserción laboral de personas de contextos menos favorables.

A continuación, se detallan las instituciones apoyadas por la administradora:

- *Liceo Impulso*: primer liceo de tiempo completo laico y gratuito, de gestión privada en Uruguay. En 2022 hicieron la escuela Primaria, convirtiéndose en Centros Educativos Impulso. En 2023 fue el primer Tecnológico Bilingüe en educación privada. Ubicado en la zona de Casavalle, cuanta con más de 1,350 alumnos de primer año de Primaria a tercer año de Bachillerato y Bachillerato Tecnológico Bilingüe en informática. El modelo educativo es de excelencia, con un potente y capacitado equipo docente y psico-social. Se ofrece a los chicos actividades curriculares y extracurriculares, así como desayuno, almuerzo y merienda en un horario extendido de la mañana a la tarde y que incluye también sábados en media jornada y domingos en actividades lúdicas y deportivas. Se dictan más de 250 días de clase. Se han desarrollado importantes actividades con los padres, las familias y el barrio.
- *Liceo Jubilar*: brinda educación y apoyo académico a más de 400 alumnos en Ciclo Básico, Bachillerato, Liceo para adultos y Universidad, con altos niveles de exigencia y compromiso.
- *Fundación Los Pinos*: Centro Educativo que promueve el desarrollo integral de los niños, adolescentes y jóvenes de Casavalle, buscando su crecimiento académico, profesional, humano y espiritual. En una edificación edilicia de 3,000 m² principalmente equipada con 3 edificios. La Fundación lleva a cabo los siguientes programas: club de niños, centro juvenil, capacitación laboral, liceo técnico, inclusión social a través del deporte.
- *Liceo Providencia*: propuesta educativa que busca acompañar a niños y adolescentes en su desarrollo como personas libres y capaces de descubrir sus potencialidades, construyendo mejores oportunidades educativas para la vida, mediante un abordaje integral y familiar, en un espacio de calidez afectiva. Trabajan con 700 niños, jóvenes y sus familias, a través del trabajo conjunto de técnicos especializados, educadores y voluntarios.
- *Fundación Nuestro Camino*: Fundación sin fines de lucro creada hace más de 35 años para acoger a niños y jóvenes con discapacidad intelectual, con el fin de promover su inclusión a la sociedad.
- *IN/SA*: apoya a jóvenes privados de libertad a través de becas para cursos de rápida inserción laboral.
- *ÁNIMA*: potencia el desarrollo humano y profesional de jóvenes que viven en situación de vulnerabilidad social, brindándoles las herramientas necesarias para su realización personal. Mediante el fortalecimiento de vínculos entre el mundo del trabajo, la institución educativa, estudiantes y sus familias, construyen aprendizajes significativos que permitan la inserción de jóvenes en el campo laboral y su plena participación en la sociedad.

5.3 Cadena de suministro.

Trabajamos para generar relaciones de largo plazo que creen valor compartido para ambas partes. Compartir nuestros principios con quienes integran nuestra cadena de suministro es fundamental para garantizar la calidad en los servicios que ofrecemos a nuestros afiliados.

La gestión de proveedores está descentralizada y a cargo de las distintas áreas. El vínculo con las empresas proveedores se rige por políticas y procedimientos que aseguran interacciones éticas y transparentes. Basamos nuestra gestión en los principios establecidos en el Código de Ética.

6. Medio ambiente.

6.1 Medición de huella de carbono.

En el año 2021, la AFAP se propuso dar un paso adicional en su compromiso con el medio ambiente. Con dicho objetivo, se contrató a la institución *One Carbon World* para medir las emisiones de carbono generadas y aportar propuestas para reducirlas.

El 21 de setiembre de 2021 la empresa alcanzó el *Carbon Neutral International Standard Certificate* otorgado por la organización *One Carbon World*. El informe de evaluación determinó la generación de 44.1 toneladas de carbono para el año 2019 (último año previo a la pandemia de Covid-19), equivalentes a 0.49 toneladas de carbono por colaborador por año. Las emisiones se neutralizaron a través de la compra de certificados de carbono a una empresa del sector forestal.

Las principales medidas adoptadas por la empresa fueron las siguientes:

- Se realizó un recambio de luminarias a luces LED de bajo consumo.
- Se profundizó la campaña para sustitución de estado de cuenta impreso por digital.
- Se implementaron medidas para minimizar el uso de papel en las oficinas.
- Se comenzó a utilizar papel reciclado para impresiones y tinta de origen vegetal.
- Se redefinió el sistema de clasificación de residuos interno para incrementar la tasa de reciclaje.
- Se contrató un proveedor para realizar una medición periódica independiente de la tasa de reciclaje de residuos.
- Se eliminó el uso de plásticos de un solo uso.
- Se implementaron bolsas de residuos biodegradables.
- Se realizaron instancias de concientización a los colaboradores para generar mayores eficiencias en el uso de recursos e incrementar el reciclaje de residuos.
- Se realizaron consultas con proveedores para evaluar posibles ahorros en el consumo energético.
- Se instalaron paneles solares en la azotea del edificio para reducir el consumo de energía eléctrica.

En marzo de 2025, la empresa alcanzó nuevamente el certificado de neutralidad de carbono. En la medición del año 2024, se determinó la generación de 36.0 toneladas, lo que implicó una reducción de 18% con respecto a la medición del año 2019.

6.2 Consumo de energía y agua.

En el año 2019 se consumieron 630 m³ de agua, contra 445 m³ en 2024. Esto implicó una reducción de 29% en el volumen de consumición.

Con respecto a la energía, el total en kWh se redujo de 133,027 en 2019 a 98,042 en 2024. En este caso, la reducción fue de 26% en el período de análisis.

6.3 Uso de papel.

Los estados de cuenta impresos ascendieron a 393,274 en 2019 y se redujeron a 215,086 en 2024. Este incremento en la eficiencia se debió a la campaña proactiva en la cual se solicita a los afiliados su consentimiento para recibir el estado de cuenta por correo electrónico en sustitución al papel impreso. La reducción en la cantidad de estados impresos fue de 45%.

6.4 Gestión de residuos.

En el año 2019 se estimó una generación de residuos de 8,000 kg contra 2,900 kg en 2024. En este caso se redujo cerca del 64% el volumen de residuos generados. En 2022 se comenzó a

medir la tasa de reciclaje a través de una empresa independiente y al cierre del año 2024 se logró reciclar el 67% de los residuos.

7. Anexos

- Código de Ética:
<https://www.afapitau.com.uy/public/files/codigo-etica.pdf>
- Informe Anual de Gobierno Corporativo:
<https://www.afapitau.com.uy/public/files/gobierno-corporativo.pdf>
- Código de Buenas Prácticas:
<https://www.afapitau.com.uy/public/files/codigo-buenas-practicas.pdf>
- Resumen de Política de Inversiones:
<https://www.afapitau.com.uy/public/files/resumen-politica-de-inversiones.pdf>
- Resumen de Política de Riesgos:
<https://www.afapitau.com.uy/public/files/resumen-de-la-politica-de-riesgos.pdf>
- Resumen de Política de Inversión Responsable:
<https://www.afapitau.com.uy/public/files/resumen-politica-inversion-responsable.pdf>
- Reporte Anual de Conflictos de Interés:
<https://www.afapitau.com.uy/public/files/reporte-anual-conflictos-de-interes.pdf>
- Informe de Auditoría del Subfondo de Crecimiento:
<https://www.afapitau.com.uy/public/files/auditoria-subfondo-crecimiento.pdf>
- Informe de Auditoría del Subfondo de Acumulación:
<https://www.afapitau.com.uy/public/files/auditoria-subfondo-acumulacion.pdf>
- Informe de Auditoría del Subfondo de Retiro:
<https://www.afapitau.com.uy/public/files/auditoria-subfondo-retiro.pdf>
- Informe de Auditoría del Fondo de Ahorro Voluntario:
<https://www.afapitau.com.uy/public/files/auditoria-fondo-ahorro-voluntario.pdf>
- Estados contables de la administradora:
<https://www.afapitau.com.uy/public/files/estado-contable-administradora.pdf>
- Memoria trimestral de AFAP del Banco Central del Uruguay:
<https://www.bcu.gub.uy/Servicios-Financieros-SSF/Paginas/Memoria-AFAP.aspx>
- Composición del Fondo de Ahorro Previsional:
<https://www.bcu.gub.uy/Servicios-Financieros-SSF/Paginas/Composicion-del-Activo-de-los-Fondos-de-Ahorro-Previsional.aspx>

- Principales variables de las AFAP:
<https://www.bcu.gub.uy/Servicios-Financieros-SSF/Paginas/Principales-Variables-del-Regimen-de-Jubilacion.aspx>
- Rentabilidad bruta del Fondo de Ahorro Previsional:
<https://www.bcu.gub.uy/Servicios-Financieros-SSF/Paginas/Rentabilidad-Bruta-AFAP.aspx>
- Rentabilidad neta del Fondo de Ahorro Previsional:
<https://www.bcu.gub.uy/Servicios-Financieros-SSF/Paginas/Rentabilidad-Neta-AFAP.aspx>