

Memoria de AFAP ITAÚ S.A. año 2025

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.
- Rentabilidad y composición de los subfondos.
- 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 año 2025, la economía mundial registró un crecimiento alineado con las expectativas de las distintas regiones. En este contexto, Estados Unidos presentó una expansión del 2.2%, Europa creció un 1.5% y China alcanzó un crecimiento del 5%.

La evolución de la inflación presentó comportamientos diferenciados entre las principales economías. En Estados Unidos, la inflación se mantuvo durante todo el año por encima de la meta establecida y cerró 2025 en 2.7%. No obstante, la Reserva Federal implementó varias reducciones en la tasa de política monetaria, ponderando los riesgos asociados al desempeño de la actividad económica. En Europa, la inflación inició el año por encima del objetivo, pero tras sucesivos recortes en la tasa de política monetaria, finalizó en 2%, en línea con la meta inflacionaria.

En los mercados de materias primas, los precios evidenciaron un comportamiento heterogéneo a lo largo del año. Los productos energéticos registraron una caída del 4.7% respecto al cierre del año anterior, los productos agrícolas disminuyeron un 3.4%, mientras que los metales preciosos mostraron un incremento del 9.6%.

En los mercados financieros, el desempeño fue ampliamente positivo. El mercado accionario de Estados Unidos presentó una evolución favorable, con el índice S&P 500 registrando un aumento del 16.35% en el año, a pesar de una fuerte corrección observada en abril tras el anuncio del presidente de nuevos aranceles al comercio internacional. Este desempeño estuvo impulsado principalmente por el sector tecnológico y por el fuerte dinamismo de la inversión vinculada a la inteligencia artificial. Otros mercados también mostraron resultados destacados: el índice de Mercados Emergentes (MSCI EM) obtuvo un rendimiento anual del 30.8%, el Eurostoxx 50 creció un 18.3% y el índice Ibovespa de la bolsa de Brasil registró una suba del 34%.

En el plano local, para Uruguay se proyectó un crecimiento promedio del producto interno bruto del 1.9% en 2025. Al cierre de diciembre, la tasa de desempleo se ubicó en 7%, lo que implicó una reducción de 0.4 puntos porcentuales respecto al cierre de 2024. La tasa de empleo alcanzó el 60%, registrando un incremento de 0.2 puntos porcentuales en relación con el año anterior. Asimismo, la suba del salario real fue del 2.3%.

Al inicio del año la inflación acumulada de los últimos doce meses se encontraba por encima de la meta puntual de 4.5%. Esto llevó a que el Banco Central del Uruguay incrementara la tasa de política monetaria en dos oportunidades en el primer semestre, con un aumento acumulado de 50 puntos básicos. Estas decisiones, junto con otros factores coyunturales externos, contribuyeron a que la inflación se aproximara a la meta puntual hacia mediados de año. En el segundo semestre, con registros inflacionarios cercanos a la meta y expectativas de las agentes cercanas al objetivo, el BCU inició un ciclo de reducción de la tasa de política monetaria, llevándola desde 9.25% en junio hasta 7.5% en diciembre. El año finalizó con una inflación del 3.65%, por debajo de la meta puntual, aunque dentro del rango de tolerancia definido por la autoridad monetaria.

En el mercado cambiario, el peso uruguayo registró una apreciación nominal del 11.4% frente al dólar estadounidense, cerrando el año en un nivel de 39.04 pesos por dólar. Para 2026, el

escenario base de los asesores económicos proyecta un crecimiento de la actividad del 1.8%, por debajo del crecimiento potencial estimado en 2.1%.

2. Gobernanza

2.1 Acerca de AFAP Itaú.

- Trabajamos con y para el cliente.
- Somos personas al servicio de las personas, con pasión y excelencia.
- Todo lo que hacemos lo realizamos a través de personas, promoviendo un entorno de trabajo basado en la colaboración, la meritocracia y la mejora continua.
- La generación de resultados sustentables es un eje central de nuestra gestión y guía nuestro compromiso con una administración responsable y transparente, alineada con la sociedad y con las mejores prácticas de gobernanza.

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 Comercial (mensual).
- 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).

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

Comité de Gerentes: Ignacio Azpiroz (Gerente General), Mateo Fernández (Gerente de Inversiones), Marcos Rivero (Gerente Comercial), María Laura Pereira (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 empresa.

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 formalizada en los reglamentos y políticas, pero sobre todo en el Código de Ética, 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 y Ciberseguridad.
- Política corporativa de Prevención de la Corrupción y de Actos Ilícitos.
- Política corporativa Antilavado de Dinero, Conozca a su Cliente y Prevención del Financiamiento del Terrorismo.
- Política corporativa de Gestión de Riesgos y Compliance.
- 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 for 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.

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 (incluye cumplimiento y seguridad de la información), prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo y riesgo reputacional. 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 empresa. La misma establece las directrices para integrar de forma sistemática criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) en el proceso de inversión, en cumplimiento del deber fiduciario hacia los afiliados y alineada con los principios del Banco Itaú y los Principios de Inversión Responsable (PRI). La política define el enfoque de sostenibilidad de las inversiones, la relevancia del cambio climático y sus riesgos asociados, la gobernanza interna y las responsabilidades de las áreas involucradas, la aplicación de filtros negativos y metodologías propias de análisis ASG, el ejercicio activo del derecho a voto, el diálogo y relacionamiento con emisores y reguladores, así como los mecanismos de monitoreo, reporte, control y revisión periódica de la información.

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.

Activos administrados

Al cierre de diciembre de 2025, los fondos administrados por AFAP Itaú ascendían a 177,733 millones de pesos, representando el 16.9% del total del sistema previsional. De dicho monto, 32,587 millones de pesos correspondían al Subfondo de Crecimiento, 104,210 millones de pesos al Subfondo de Acumulación, 40,511 millones de pesos al Subfondo de Retiro y 148.92 millones de pesos al Fondo de Ahorro Voluntario.

Composición de las inversiones

En el Subfondo de Crecimiento, los Valores Públicos y los Valores Emitidos por el Banco Central representaban el 60.8% del portafolio. Los Valores Privados alcanzaban el 18.1%, los Depósitos Bancarios el 5.6%, las Colocaciones en Organismos Internacionales de Crédito o Gobiernos Extranjeros el 12.8%, los Préstamos Personales el 2% y las Disponibilidades el 0.68%.

En el Subfondo de Acumulación, los Valores Públicos y los Valores Emitidos por el Banco Central representaban el 53.8% de la cartera. Los Valores Privados alcanzaban el 25.2%, los Depósitos Bancarios el 5.8%, las Colocaciones en Organismos Internacionales de Crédito o Gobiernos Extranjeros el 14.9%, los Préstamos Personales el 0.01% y las Disponibilidades el 0.25%.

En el Subfondo de Retiro, los Valores Públicos y los Valores Emitidos por el Banco Central representaban el 67.5% del total. Los Valores Privados alcanzaban el 2.28%, los Depósitos Bancarios el 12.5%, las Colocaciones en Organismos Internacionales de Crédito o Gobiernos Extranjeros el 12.5%, los Préstamos Personales el 3.7% y las Disponibilidades el 0.6%.

Por su parte, en el Fondo de Ahorro Voluntario, los Valores Públicos y los Valores Emitidos por el Banco Central representaban el 73.3% del portafolio, los Valores Privados el 11.9%, las Colocaciones en Organismos Internacionales de Crédito el 10.5%, los Préstamos Personales el 3.3% y las Disponibilidades el 1.1%.

Inversión productiva y distribución geográfica

En relación con las inversiones del sistema en el Literal B) correspondientes a los Subfondos de Crecimiento y Acumulación, al cierre de 2025 los principales sectores de actividad fueron infraestructura vial (36%), agrícola y forestal (29%), inmobiliario (8%), energía (7%), infraestructura social (6%), financiero (6%), transporte y servicios (4%) y comercial e industrial (3%).

Desde el punto de vista geográfico, la distribución estimada de estas inversiones fue de 24% en Montevideo, 10% en Cerro Largo, 10% en Canelones, 6% en Florida, 6% en Soriano, 6% en Treinta y Tres, mientras que otros departamentos concentraron entre 1% y 5% del total cada uno.

Rentabilidad de los fondos

Durante 2025, la rentabilidad anual del Subfondo de Crecimiento de AFAP Itaú fue de 3.03% en Unidades Reajustables, 22.28% en dólares y 4.95% en términos reales, deflactada por el Índice de Precios al Consumo. En comparación, el sistema en su conjunto registró rentabilidades de 2.77% en Unidades Reajustables, 21.97% en dólares y 4.68% a precios constantes.

El Subfondo de Acumulación de AFAP Itaú obtuvo una rentabilidad anual de 1.71% en Unidades Reajustables, 20.72% en dólares y 3.61% en términos reales. El promedio del sistema fue de 1.52% en Unidades Reajustables, 20.49% en dólares y 3.41% a precios constantes.

En el Subfondo de Retiro, la rentabilidad anual de AFAP Itaú alcanzó el 2.90% en Unidades Reajustables, 22.13% en dólares y 4.82% en términos reales. A nivel del sistema, las rentabilidades fueron de 2.74% en Unidades Reajustables, 21.94% en dólares y 4.65% a precios constantes.

Por último, el Fondo de Ahorro Voluntario de AFAP Itaú registró una rentabilidad anual de 10.19% en Unidades Reajustables, 30.78% en dólares y 12.25% en términos reales.

Rentabilidad de largo plazo

Es relevante destacar que el desempeño de los fondos de ahorro previsional debe evaluarse en una perspectiva de largo plazo.

En este sentido, la rentabilidad del Subfondo de Crecimiento de AFAP Itaú desde su inicio fue de 6.82% anual en pesos constantes al cierre de diciembre de 2025, mientras que el promedio del sistema alcanzó el 6.63%. Para el Subfondo de Acumulación de AFAP Itaú fue de 6.78% anual en términos reales, frente a un 6.60% del sistema. En el Subfondo de Retiro, fue de 6.88% anual para AFAP Itaú, en comparación con un 6.62% del sistema.

Valor Cuota

El valor cuota, que mide el desempeño en rentabilidad se ubicaba a fin de 2025 en 7,489.88 pesos para el Subfondo de Crecimiento, mientras que el promedio del sistema fue 7,061.95 pesos. A su vez, para el subfondo de Acumulación se ubicaba a fin de 2025 en 7,393.13 pesos, mientras que el promedio del sistema fue 6,994.15 pesos. En el Subfondo de Retiro, el valor cuota de AFAP Itaú fue de 7,621.93 pesos y el del promedio del sistema alcanzó a 7,047.51 pesos. Por último, el valor cuota de AFAP Itaú para el Fondo voluntario se ubicaba en 147.73 pesos.

2.7 Resultados económicos de la empresa.

Durante el año 2025, el recaudo alcanzó a \$ 11,669 millones, lo que representa un incremento de 8.2% en relación con el año anterior. Los ingresos por comisiones fueron de \$ 656 millones representando un incremento de 1.2% respecto a 2024.

Los egresos operativos fueron por \$ 338 millones, lo que representa una disminución de 2.0% respecto al año anterior.

El resultado operativo se incrementó en un 8.7% respecto al año anterior alcanzando los \$ 318 millones.

Los resultados financieros por Inversiones Propias aumentaron un 4.8% respecto al año anterior alcanzando los \$ 41 millones.

El resultado antes del Impuesto a la Renta disminuyó un 3.8% respecto al año anterior alcanzando los \$ 402 millones.

El IRAE ascendió a \$ 90 millones, lo que representa una disminución del 1.2% respecto a 2024.

Se alcanzó un resultado neto luego de impuestos de \$ 312 millones lo que significa una disminución del 4.5% 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 2025 y 31 de diciembre de 2024 se detalla a continuación:

Mes de cargo:	2025	2024
Enero	5.96%	6.25%
Febrero	5.93%	6.21%
Marzo	5.91%	6.19%
Abril	5.90%	6.18%
Mayo	5.90%	6.11%
Junio	5.90%	6.07%
Julio	5.90%	6.05%
Agosto	5.90%	6.04%
Setiembre	5.90%	6.03%
Octubre	5.89%	6.03%
Noviembre	5.89%	6.03%
Diciembre	5.89%	6.03%

Balance

El Patrimonio de la Compañía asciende a \$ 939 millones, un 19.3% menor que al cierre del ejercicio 2025.

La Reserva Especial asciende a \$ 446 millones y el capital mínimo asciende a \$ 276 millones por lo que el exceso patrimonial a dicha fecha es de \$ 217 millones.

Los activos, que ascienden a \$ 1,061 millones, son en un 94% valores financieros en parte pertenecientes a la Reserva Especial regulatoria (42%) y el resto (52%), activos de libre disposición. El Pasivo asciende a \$ 122 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 servicios contratados por la suma de \$ 820,000 y gastos bancarios por la suma de \$ 277,191, con Itaú Administradora de Fondos de Inversión S.A por concepto de reembolso de gastos por la suma de \$ 262,000 y con OCA S.A. por concepto de servicios comerciales por la suma de \$ 947,048.

Al cierre del ejercicio se mantienen disponibilidades en cuentas corrientes en Banco Itaú Uruguay S.A. por \$ 516,338, existe un crédito por retención de impuesto a la renta por Dividendos Fictos de \$ 32,980,736 y se custodian valores por \$ 551,703,223 (valor nominal de \$ 569,000,000).

Distribución de Dividendos

De acuerdo con lo resuelto por el Accionista en la Asamblea celebrada el 10 de noviembre de 2025 se distribuyeron \$ 160,000,000 correspondientes a resultados acumulados que surgen del balance auditado al cierre del ejercicio 2024.

El resultado correspondiente al ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2025 asciende a \$ 312,060,174. 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 2025 la empresa contaba con 400,681 afiliados. Durante el año, fueron afiliadas voluntariamente a AFAP Itaú 9,119 personas. La participación en el mercado total fue de 23.2% y la de las afiliaciones voluntarias del año 2025 fue de 25.7%. Considerando los traspasos netos y los afiliados de oficio, la participación de mercado fue de 27.6% en el año.

La productividad de los Asesores Previsionales de AFAP Itaú fue de 29 afiliaciones y ratificaciones de asignados de oficio mensuales (incluyendo al equipo que atiende las sucursales), similar a la media del sistema. En 2025 se registraron 8,530 traspasos en el sistema. AFAP Itaú tuvo un ingreso neto de 1,108 afiliados.

AFAP Itaú continuó siendo la AFAP privada con menor comisión global (15.69% 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, 57.1% de los afiliados residen en Montevideo, 15.1% en Canelones, 7.9% en Maldonado y el resto se reparte entre los demás departamentos del país con participaciones menores. La distribución por sexo es 53.9% masculino y 46.1% femenino. Los afiliados de hasta 35 años representan 46.3% del total, mientras que los mayores de 55 años representan un 10.1%. En materia de tramos de aportación, 84.4% se encuentran en el primero, 10.4% en el segundo y 1.4% en el tercero^[1].

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.

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.

En particular, durante 2025, recibimos el apoyo de Banco Itaú en temas relacionados con la identificación de riesgos y la operación de seguridad de la información. Este apoyo se documentó mediante un contrato de servicios que incluye una matriz de responsabilidades sobre cada proceso de seguridad; esta actividad fue informada al regulador local.

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 82 colaboradores de AFAP Itaú al 31/12/2025:

- 41% mujeres, 59% hombres.
- 34% menores de 30 años.
- 46% entre 30 y 50 años.
- 20% mayores de 50 años.

4.2 Niveles jerárquicos, diversidad y salarios.

Datos relacionados a niveles jerárquicos y antigüedad al 31/12/2025:

- 15% cargos de jefes y gerentes – 17% mujeres – 83% hombres.
- 85% niveles medios – 46% mujeres – 54% hombres.
- 7.7 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 2025 se impartieron 2219 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 hasta el año del bebe.

Salud:

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

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 de satisfacción interna, 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.

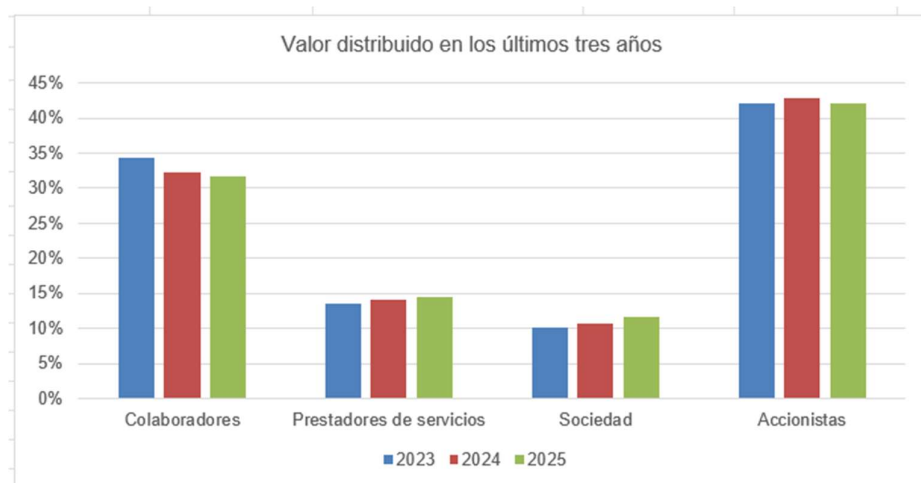
5.1 Valor compartido.

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 \$):

2025	2024	2023
\$740	\$762	\$718
millones	millones	millones



5.2 Responsabilidad social empresarial.

Desde hace varios años, AFAP Itaú apoya a diversas instituciones orientadas a reducir la brecha educativa en la sociedad uruguaya, con el objetivo de contribuir a la inserción laboral y al desarrollo personal de personas provenientes de contextos socioeconómicos menos favorables.

A continuación, se detallan las instituciones apoyadas por la Administradora durante el año 2025:

Liceo Impulso.

El Liceo Impulso es el primer liceo de tiempo completo, laico y gratuito, de gestión privada en Uruguay. Forma parte de los Centros Educativos Impulso, ubicados en la zona de Casavalle (Montevideo), y brinda educación desde primer año de Primaria hasta tercer año de Bachillerato, incluyendo un Bachillerato Tecnológico Bilingüe en Informática. La institución atiende a más de 1,350 estudiantes y desarrolla una propuesta educativa de tiempo completo, con más de 250 días de clase al año, orientada a la permanencia y continuidad educativa. Su modelo se apoya en un equipo docente especializado, complementado por dispositivos de apoyo psicológico, psicopedagógico y psicosocial, así como en actividades curriculares y extracurriculares. Asimismo, ofrece servicio de alimentación y promueve instancias de trabajo con familias y la comunidad, fortaleciendo el vínculo con el entorno social.

Liceo Jubilar

El Liceo Jubilar brinda educación y acompañamiento académico a más de 400 estudiantes, abarcando Ciclo Básico, Bachillerato, propuestas para adultos y educación universitaria. Su modelo educativo se caracteriza por altos niveles de exigencia, compromiso y acompañamiento personalizado, con el objetivo de favorecer la continuidad educativa y la inserción social y laboral de jóvenes provenientes de contextos vulnerables.

Fundación Los Pinos

La Fundación Los Pinos es un centro educativo ubicado en la zona de Casavalle que promueve el desarrollo integral de niños, adolescentes y jóvenes, impulsando su crecimiento académico, profesional, humano y social. La institución cuenta con una infraestructura edilicia de aproximadamente 3,000 m², distribuida en varios edificios, y desarrolla diversos programas, entre los que se incluyen club de niños, centro juvenil, capacitación laboral, liceo técnico e iniciativas de inclusión social a través del deporte.

Liceo Providencia

El Liceo Providencia desarrolla una propuesta educativa que acompaña a niños y adolescentes en su crecimiento personal y académico, promoviendo el desarrollo de personas libres, responsables y capaces de desplegar su potencial. La institución trabaja con aproximadamente 700 niños, jóvenes y sus familias, a través de un abordaje integral y familiar, sostenido por el trabajo conjunto de técnicos especializados, educadores y voluntarios, en un entorno de contención y cercanía.

Fundación Nuestro Camino

La Fundación Nuestro Camino es una organización sin fines de lucro creada hace más de 35 años, dedicada a la atención y acompañamiento de niños y jóvenes con discapacidad intelectual. Su labor está orientada a promover la inclusión social, el desarrollo de habilidades y la mejora de la calidad de vida de las personas que participan de sus programas.

INISA

AFAP Itaú apoya al Instituto Nacional de Inclusión Social Adolescente (INISA) mediante el otorgamiento de becas para cursos de rápida inserción laboral, destinadas a jóvenes privados de libertad. Estas acciones buscan fortalecer las oportunidades de reinserción social y laboral, facilitando el acceso a herramientas concretas de formación para el empleo.

ÁNIMA

ÁNIMA es una institución que promueve el desarrollo humano y profesional de jóvenes en situación de vulnerabilidad social, brindándoles herramientas para su realización personal y su inserción en el mundo del trabajo. A través del fortalecimiento de los vínculos entre la institución educativa, los estudiantes, sus familias y el sector productivo, impulsa aprendizajes significativos que favorecen la empleabilidad y la 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 a cargo del Departamento de Operaciones. El vínculo con las empresas proveedoras 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.
- Se instaló infraestructura para la carga de vehículos eléctricos.

En marzo de 2026, la empresa alcanzó nuevamente el certificado de neutralidad de carbono. En la medición del año 2025, se determinó la generación de 38.9 toneladas, lo que implicó una reducción de 12% con respecto a la primera medición del año 2019 y un incremento de 8% respecto al 2024. Las principales fuentes de emisión fueron viajes aéreos, impresión de estados de cuenta y electricidad.

6.2 Consumo de energía y agua.

En el año 2019 se consumieron 630 m³ de agua, contra 394 m³ en 2025. Esto implicó una reducción de 37% en el volumen de consumición.

Con respecto a la energía, el total en kWh se redujo de 133,027 en 2019 a 98,129 en 2025. 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 256,112 en 2025. 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 35%.

6.4 Gestión de residuos.

En el año 2019 se estimó una generación de residuos de 8,000 kg contra 3,940 kg en 2025. En este caso se redujo cerca del 51% 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 2025 se logró reciclar el 65% de los residuos.

7. Anexos

- Código de Ética:
<https://www.afapitau.com.uy/file/codigo-etica.pdf>
- Informe Anual de Gobierno Corporativo:
<https://www.afapitau.com.uy/file/gobierno-corporativo.pdf>
- Código de Buenas Prácticas:
<https://www.afapitau.com.uy/file/codigo-buenas-practicas.pdf>
- Resumen de Política de Inversiones:
<https://www.afapitau.com.uy/file/resumen-politica-de-inversiones.pdf?v=t75rkn>
- Resumen de Política de Riesgos:
<https://www.afapitau.com.uy/file/resumen-de-la-politica-de-riesgos.pdf?v=taruiz>
- Resumen de Política de Inversión Responsable:
<https://www.afapitau.com.uy/file/resumen-politica-inversion-responsable.pdf?v=taruiv>
- Reporte Anual de Conflictos de Interés:
<https://www.afapitau.com.uy/file/reporte-anual-conflictos-de-interes.pdf?v=t83gmp>
- Informe de Auditoría del Subfondo de Crecimiento:
<https://www.afapitau.com.uy/file/auditoria-subfondo-crecimiento.pdf?v=t75riv>
- Informe de Auditoría del Subfondo de Acumulación:
<https://www.afapitau.com.uy/file/auditoria-subfondo-acumulacion.pdf?v=t75rij>
- Informe de Auditoría del Subfondo de Retiro:
<https://www.afapitau.com.uy/file/auditoria-subfondo-retiro.pdf?v=t75rj1>
- Informe de Auditoría del Fondo de Ahorro Voluntario:
<https://www.afapitau.com.uy/public/files/auditoria-fondo-ahorro-voluntario.pdf>
<https://www.afapitau.com.uy/file/auditoria-fondo-ahorro-voluntario.pdf?v=t75rib>
- Estados contables de la administradora:
<https://www.afapitau.com.uy/file/Balance.pdf?v=t9jae3>
- Memoria trimestral de AFAP del Banco Central del Uruguay:
<https://www.bcu.gub.uy/Servicios-Financieros-SSF/Paginas/Memoria-AFAP.aspx>
- Rentabilidad y composición de los subfondos:
<https://www.afapitau.com.uy/file/auditoria-fondo-ahorro-voluntario.pdf?v=t75rib>

- 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>

^[1] **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.