



AFAP Itaú



Reporte de Sostenibilidad

2025

AFAP Itaú S.A.

www.afapitau.com.uy



Sobre AFAP Itaú

Carta del Gerente General

GRI 2-22

El 2025 fue un año en el que continuamos consolidando nuestra estrategia de sostenibilidad, incorporando aprendizajes y fortaleciendo la integración del largo plazo en nuestras decisiones. Como administradores del ahorro previsional, entendemos que nuestra responsabilidad principal es contribuir a la seguridad financiera futura de nuestros afiliados, gestionando sus recursos con prudencia, eficiencia y una visión sostenible.

En este marco, seguimos profundizando una cultura organizacional centrada en el afiliado, orientada a mejorar la calidad del servicio y la cercanía en la experiencia. Este proceso implicó continuar invirtiendo en el desarrollo de nuestras capacidades, optimizando procesos y fortaleciendo el rol de nuestros equipos, con el objetivo de responder de manera más ágil y adecuada a las necesidades de quienes confían en nosotros.

Uno de los ejes centrales de nuestra gestión es el rol que desempeñamos a través de las inversiones. El análisis y la selección de los activos en los que invertimos busca maximizar la relación riesgo-retorno en el tiempo, en línea con los objetivos previsionales de los afiliados. En este sentido, la sostenibilidad se integra como un criterio relevante en la evaluación de oportunidades, en la medida en que impacta directamente sobre los riesgos y la resiliencia de los portafolios a largo plazo.





Sobre AFAP Itaú

Durante el año, continuamos incorporando consideraciones ambientales, sociales y de gobernanza en nuestros procesos de análisis de inversiones, como parte de un enfoque integral de gestión de riesgos. Este camino refleja una visión según la cual la sostenibilidad no constituye un elemento accesorio, sino un componente que contribuye a una mejor toma de decisiones y a la protección del ahorro administrado.

Este Reporte de Sostenibilidad busca reflejar ese proceso. Reúne los principales avances del año, así como los desafíos que aún enfrentamos, con el objetivo de transparentar nuestra gestión y fortalecer el vínculo de confianza con nuestros afiliados y con la sociedad.

Asimismo, entendemos la importancia de seguir desarrollando herramientas e iniciativas que contribuyan a mejorar las prestaciones y servicios a nuestros afiliados, manteniendo siempre el foco en la sostenibilidad del sistema en su conjunto.

Quiero agradecer a todas las personas que forman parte de AFAP Itaú y a quienes, desde distintos ámbitos, contribuyen al fortalecimiento del sistema previsional. El trabajo conjunto es fundamental para seguir avanzando hacia una gestión responsable, transparente y orientada al largo plazo.

Buena lectura.

Ignacio Azpiroz,
Gerente General,
AFAP Itaú



Hitos del año



Más de
400.000
personas
afiliadas



15.591
nuevas
afiliaciones
en el período



Más de
USD 4,5 mil
millones en
fondos
administrados
al cierre de 2025.



69% de
participación
itubers en la
Encuesta Pulso



62,7 eNPS
itubers



Nosotros

GRI 2-1, GRI 2-6

AFAP Itaú

Somos una administradora de fondos de ahorro previsional que acompaña a las personas en la construcción de su futuro financiero. Gestionamos las cuentas individuales de nuestros afiliados con enfoque en seguridad, rentabilidad y sostenibilidad, dentro del marco regulatorio del Banco Central del Uruguay.

Formamos parte de Banco Itaú Uruguay y, a través de él, del ecosistema de Itaú Unibanco: un grupo financiero con más de 100 años de trayectoria, con presencia en 18 países y una estrategia centrada en la experiencia del cliente.

Sede central en Montevideo

10 puntos de atención distribuidos en:

- Montevideo
- Maldonado
- Colonia
- Tacuarembó
- Salto

82 colaboradores

Parte de Banco Itaú Uruguay

Itaú Unibanco

Banco digital con la comodidad del servicio físico, con sede en Brasil.

Más de 100 años de historia

Presente en 18 países

Más de 92.000 colaboradores en todo el mundo

Nuestra identidad

Nuestra cultura se basa en la idea de ser “personas al servicio de las personas”, actuando en un ambiente de colaboración, meritocracia y alta performance. Esto se traduce en una manera de trabajar alineada con los valores del Grupo Itaú, donde la ética, el respeto y la cercanía guían cada interacción.

Tres elementos orientan nuestra gestión:

Propósito

Estimular el poder de transformación de las personas.

Visión

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

Nuestra manera

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



Qué hacemos

Ofrecemos asesoramiento previsional, una afiliación simple y una administración rigurosa de cuentas individuales.

Gestionamos las inversiones con una mirada de largo plazo, integrando criterios de seguridad, rentabilidad y sostenibilidad en todas las decisiones.

Propuesta de valor

Nuestra propuesta de valor se basa en los siguientes componentes:

Respaldo institucional

Ser parte de Banco Itaú Uruguay e Itaú Unibanco nos aporta solidez, trayectoria y capacidad de innovación, asegurando estabilidad y una experiencia de servicio consistente.

Centralidad en el cliente

Trabajamos con y para el cliente. La simplicidad, la claridad y la cercanía guían todos nuestros procesos y canales.

Performance sostenible

La búsqueda del liderazgo en performance sostenible forma parte de nuestra identidad, integrando prácticas de gestión responsables y una visión de largo plazo.



El sistema previsional

GRI 2-6

El sistema previsional uruguayo tiene como objetivo brindar protección económica en etapas como la vejez, la invalidez o la pérdida de ingresos. Uruguay cuenta con un modelo previsional mixto, creado por la Ley N° 16.713 (1995) y reformado por la Ley N° 20.130 (2023), que dio origen al **Sistema Previsional Común**, integrado por:

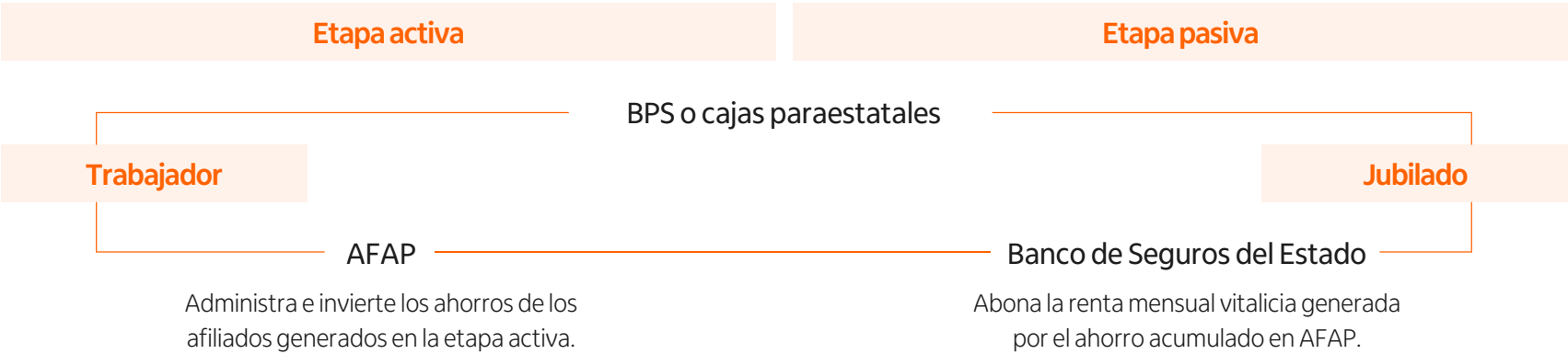
Un componente administrado por BPS o cajas paraestatales, que reconoce los años de trabajo y otorga prestaciones según la normativa vigente.

Un componente de ahorro individual obligatorio, administrado por las AFAP, donde cada trabajador acumula sus aportes en una cuenta personal y genera rentabilidad a lo largo de su vida laboral.

Cada trabajador aporta el **15% de su salario nominal**, que se distribuye entre ambos componentes según lo establece la normativa aplicable.

Distribución de los aportes

Ley	AFAP	BPS	Cajas Paraestatales	Tipo Afiliación
16.713 - Art. 8 (Opción de nivel 1)	7,5%	7,5%	0%	Afiliación voluntaria en AFAP
20.130 - Nuevo Sistema Común	5%		10%	Afiliación automática (reforma jubilatoria)



El ahorro administrado por las AFAP permite que, al momento del retiro, las personas cuenten con una **jubilación complementaria** basada en el capital acumulado y la rentabilidad obtenida.

Para más información, los invitamos a visitar la sección de consultas en nuestro sitio web: [Sobre el sistema previsional - AFAP Itaú](#)



El rol de las AFAP en Uruguay

Las AFAP son actores clave del sistema previsional porque gestionan el ahorro individual que cada persona construye a lo largo de su vida laboral. Su misión es administrar esos recursos con responsabilidad, transparencia y foco en la rentabilidad, para que se transformen en una jubilación complementaria que acompañe a las personas en su etapa de retiro.

Además de proteger ese ahorro, las AFAP desempeñan un rol relevante en la economía nacional, ya que canalizan gran parte de esos recursos hacia inversiones que contribuyen al desarrollo del país.

Las inversiones del ahorro previsional

Los fondos administrados por las AFAP se destinan a proyectos que dinamizan la actividad económica, fomentan el empleo y promueven el desarrollo sostenible.

Entre las principales áreas de inversión se incluyen:

Infraestructura vial y de transporte

Energía renovable

Proyectos productivos y agroindustriales

Emprendimientos forestales y de servicios

Valores públicos y privados del mercado local

Estas inversiones también fortalecen el mercado de valores uruguayo, facilitando el acceso a financiamiento para empresas y organismos públicos que llevan adelante proyectos estratégicos. De esta forma, el ahorro previsional no solo contribuye al bienestar futuro de cada trabajador, sino que también impulsa la diversificación productiva, el crecimiento económico y la sostenibilidad del país.

Para conocer más sobre cómo las AFAP contribuyen al desarrollo de Uruguay a través de sus inversiones, invitamos a consultar el sitio web de AFAP Itaú: [Inversiones de las AFAP en el sector productivo \(1996-2025\) - AFAP Itaú](#)





Enfoque de sostenibilidad

Estrategia de Sostenibilidad Grupo Itaú

Compromisos y Alianzas

Grupos de Interés

Análisis de materialidad





Estrategia de Sostenibilidad Grupo Itaú

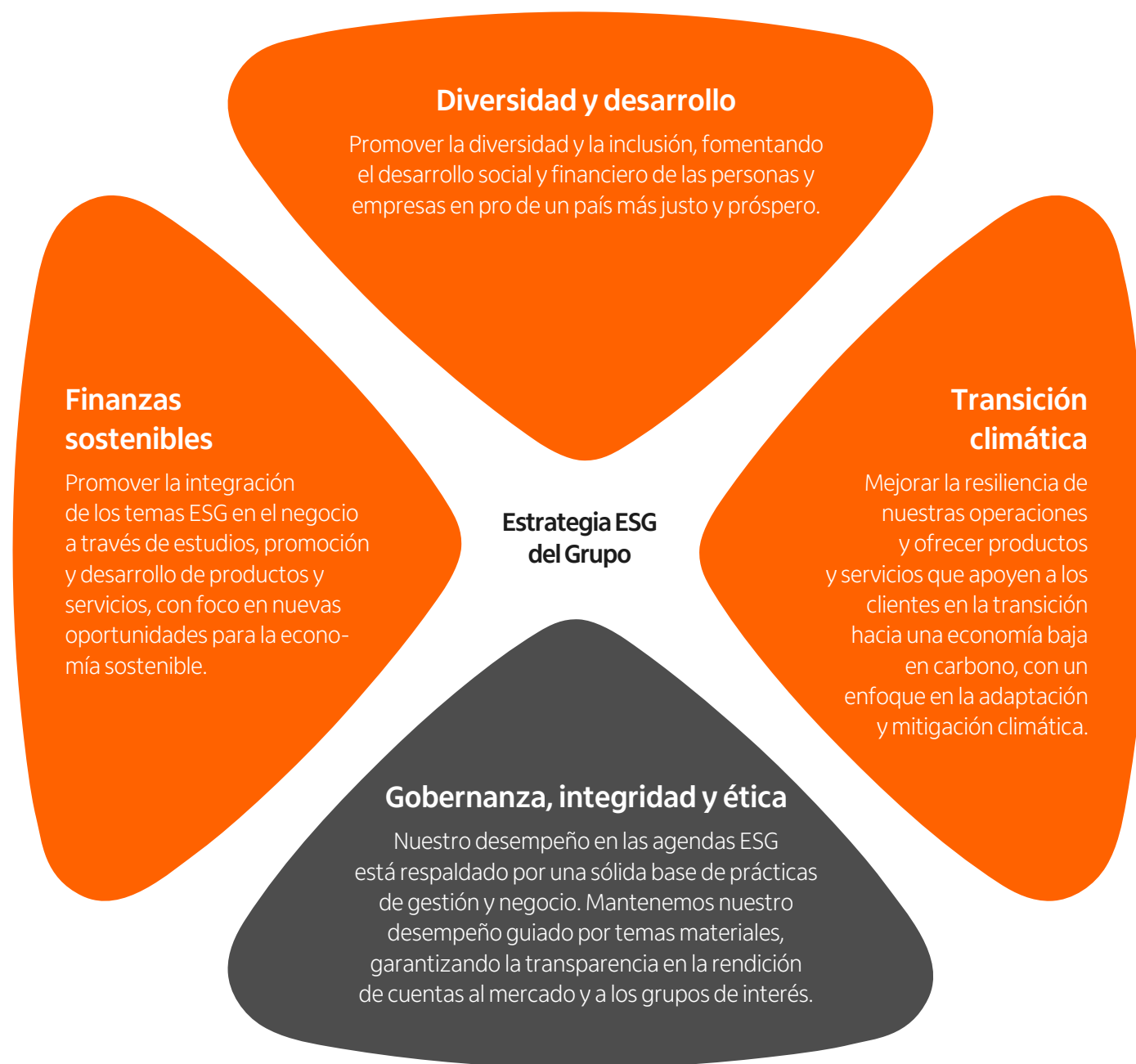
GRI 3-3

Estrategia ESG del Grupo

En 2024 se inició un proceso de revisión de la estrategia ESG (Estrategia de Sostenibilidad Grupo Itaú), lo que incluyó análisis transversales y la participación de diversas áreas. Este trabajo dio por resultado una nueva agenda que recoge y evoluciona la anterior, para generar negocios que promuevan un desarrollo económico verde e inclusivo.

La nueva estrategia ESG se organiza en tres pilares: **Diversidad y Desarrollo**, **Finanzas sostenibles** y **Transición climática**, sustentadas en una base de sólida **gobernanza, integridad y ética**.

Asimismo, integra la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para sumar el aporte del Grupo Itaú al cumplimiento de las metas 2030 de Naciones Unidas.





Política de sostenibilidad

La Política de Sostenibilidad del Grupo Itaú define nuestro enfoque para crear valor integrando de forma transversal en el negocio los aspectos sociales, ambientales y climáticos, bajo una gobernanza transparente y ética. Establece los ejes prioritarios que orientan la toma de decisiones y la actuación corporativa.



Gobierno corporativo

Liderazgo responsable, mejores prácticas de gobernanza y gestión: ética y transparencia.



Ambiental

Reducir los impactos ambientales negativos de las operaciones directas e indirectas y promover prácticas positivas como la medición y mitigación de la huella de carbono.



Social. Derechos Humanos

Diversidad, equidad e inclusión. Transformación social a través de la educación, salud, entre otros. Reducción de las desigualdades sociales y apoyo al emprendedurismo.



Climática

Definir una estrategia de medición de emisiones financiadas (alcance 3) e implementación de un plan de descarbonización para apoyar la transición empresarial hacia una economía neutra en carbono.



Compromisos y Alianzas

GRI 2-28

Nuestra participación en asociaciones y adhesión a estándares internacionales contribuye a fortalecer nuestra gestión y a alinearnos con buenas prácticas del sector.

Somos parte de:

Asociación Nacional de AFAP
(ANAFAP)

Adherimos a:

Guía de Buenas Prácticas
en Protección al Consumidor
de Servicios Financieros
del Banco Central del Uruguay

Código de Conducta
Profesional del CFA Institute

Somos signatarios de:

Principios de Inversión
Responsable (PRI)

Alianza para la Contabilidad
Financiera del Carbono
(PCAF)

Contamos con:

Certificado de Carbono
Neutral de One Carbon World
(OCW)

Certificación en Asesoría
Previsional (KPMG)
para nuestros asesores
previsionales



Grupos de Interés

GRI 2-29

Para identificar nuestros grupos de interés realizamos un análisis interno que consideró nuestras operaciones, los ámbitos en los que actuamos y las relaciones que mantenemos con actores relevantes de nuestro entorno.

Este proceso nos permitió reconocer a los públicos con los que interactuamos de manera habitual y que influyen (o pueden verse influidos) por nuestra gestión.

Nuestros grupos de interés

Accionista de la AFAP y Directorio

Afiliados

Colaboradores

Regulador (Banco Central del Uruguay)

Proveedores y contrapartes financieras

Medios de comunicación y opinión pública

Organizaciones sociales



Este enfoque nos permite mantener una relación clara y transparente con cada grupo, asegurando una gestión alineada a sus expectativas y a los principios de transparencia y responsabilidad que guían nuestro trabajo.



Análisis de materialidad

GRI 3-1, 3-2

Realizamos un proceso de identificación de temas materiales para reconocer los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) más relevantes para nuestra gestión y para nuestros grupos de interés. Este análisis se basa en la identificación y priorización de los impactos ESG significativos derivados de nuestras actividades y relaciones de negocio, y permite enfocar los esfuerzos en los temas de mayor incidencia y orientar nuestra gestión de manera clara y coherente.

Para construir nuestra matriz de materialidad llevamos adelante una instancia de priorización interna y externa. En ella participaron las gerencias, evaluando la importancia de cada tema, así como distintos grupos de interés. Consultamos a colaboradores, afiliados y entes regulatorios con el objetivo de conocer su percepción sobre los aspectos más significativos de nuestra gestión y sus expectativas respecto a nuestro desempeño.

La priorización se realizó considerando dos dimensiones:

- ✓ La significatividad del impacto para la organización, evaluada internamente
- ✓ La relevancia para los grupos de interés, relevada a través de la consulta externa

En ambos casos, los temas fueron evaluados utilizando una escala de 1 a 5 (de “nada relevante” a “totalmente relevante”), lo que permitió contar con un criterio homogéneo para la priorización. Los resultados se consolidaron para posicionar los temas en la matriz de materialidad.

El resultado es una herramienta para apoyar la toma de decisiones y orientar nuestra gestión hacia los temas que generan mayor valor tanto para la organización como para nuestros grupos de interés.

1. Diagnóstico y análisis de contexto

Analizamos las tendencias ESG relevantes para nuestra actividad, considerando los desafíos y oportunidades que pueden influir en nuestra gestión. Este diagnóstico incluyó la revisión de nuestra operación, los marcos regulatorios aplicables y los temas emergentes vinculados al sector. Asimismo, se consideraron tendencias ESG del sector y referencias a estándares y marcos internacionales de sostenibilidad.

2. Identificación de impactos ESG

A partir del diagnóstico, identificamos los impactos ESG asociados a nuestros temas prioritarios en las dimensiones ambiental, social y de gobernanza. Estos temas se agruparon en categorías que reflejan los aspectos más relevantes para nuestra gestión.

3. Consulta a grupos de interés

Como parte del proceso, realizamos una consulta focalizada a grupos de interés a través de una encuesta, con el objetivo de conocer su percepción sobre la relevancia de los temas identificados.



Análisis de materialidad GRI 3-1, 3-2

La encuesta incluyó:

- 10 temas
- 11 preguntas
- La escala de relevancia comprendió del 1 al 5 (máximo valor)
- Modalidad anónima
- Envío por correo electrónico a afiliados, gerentes, colaboradores, entes reguladores y Directorio.

El proceso incluyó a:

Públicos consultados y total de respuestas

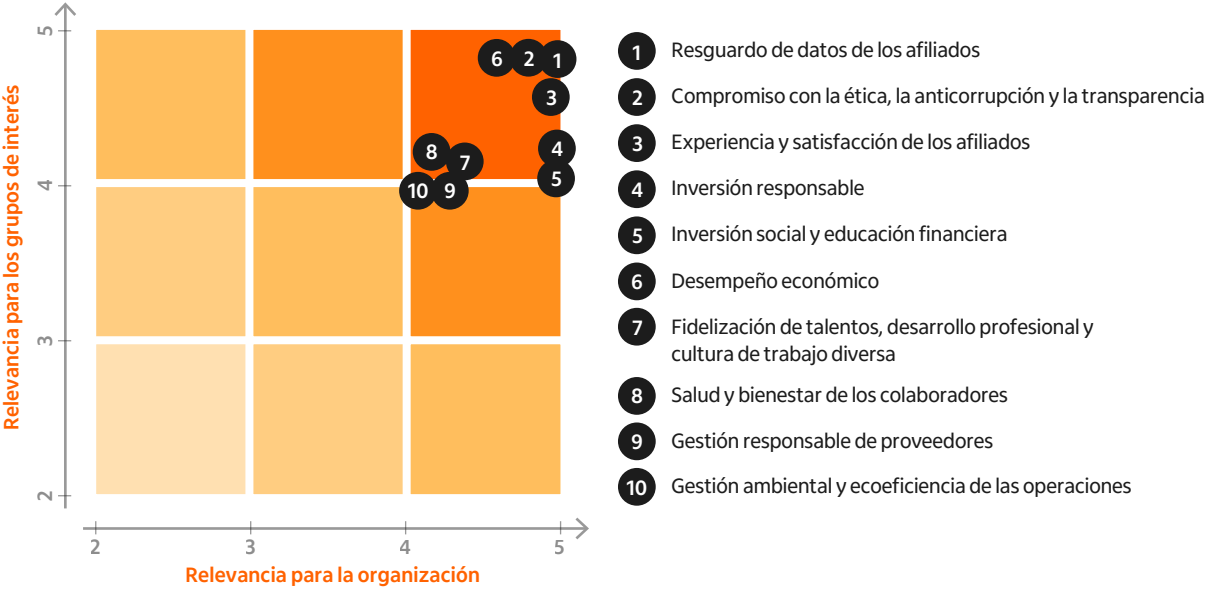
Directorio: 4
Comité de Gerentes: 4
Colaboradores: 51
Afiliados: 480
BCU (regulador): 1

De la realización de la encuesta se recabaron un total de 540 respuestas. La información obtenida permitió complementar la visión interna con la perspectiva externa, aportando una mirada integral sobre los aspectos considerados más importantes para cada grupo. Los resultados fueron sistematizados y utilizados para la construcción de la matriz de materialidad.

4. Análisis de resultados y definición de la matriz

Con las evaluaciones internas y la consulta externa consolidada, se definieron los temas prioritarios en materia de sostenibilidad, posicionando cada uno según su nivel de impacto para la organización y su relevancia para los grupos de interés. Esta herramienta sirve como un insumo clave para orientar la toma de decisiones, asegurando que nuestras acciones respondan a los aspectos más significativos.

Los resultados del análisis de materialidad fueron validados por el equipo gerencial de AFAP Itaú, asegurando su alineación con la estrategia del negocio, y se refleja en la siguiente matriz de materialidad:





Tema material

Dimensión

Definición

Resguardo de datos de los afiliados y ciberseguridad

Gobernanza

Implementar controles y protocolos para asegurar la protección de los datos de los afiliados y la prevención de incidentes relacionados con la seguridad de la información.

Compromiso con la ética, la anticorrupción y la transparencia

Gobernanza

Implementar prácticas éticas y mecanismos de control para prevenir lavado de dinero y corrupción, promoviendo la transparencia y la divulgación clara de información y la rendición de cuentas.

Experiencia y satisfacción de los afiliados

Social

Impulsar y desarrollar prácticas orientadas a mejorar la experiencia integral de nuestros afiliados.

Inversión responsable

Gobernanza

Establecer la gobernanza, procedimientos y metodologías necesarias para garantizar la integración de criterios y la gestión de riesgos ESG en las decisiones de inversión.

Inversión social y educación financiera

Social

Apoyo a iniciativas educativas de impacto en la comunidad y en la educación, y desarrollo de acciones de orientación financiera.

Desempeño económico

Gobernanza

Desarrollar estrategias financieras orientadas a fortalecer la rentabilidad y la sostenibilidad del negocio.

Fidelización de talentos, desarrollo profesional y cultura de trabajo diversa

Social

Desarrollar prácticas orientadas a potenciar el talento, promover el crecimiento personal y consolidar una cultura diversa e inclusiva.

Salud y bienestar de los colaboradores

Social

Implementar iniciativas de bienestar (salud física y mental) que aseguren un entorno laboral cómodo y saludable.

Gestión responsable de proveedores

Gobernanza

Implementar criterios y procesos de evaluación para impulsar prácticas responsables en nuestra cadena de suministro.

Gestión ambiental y ecoeficiencia de las operaciones

Ambiental

Impulsar prácticas que promuevan el uso eficiente de los recursos y la gestión de los impactos ambientales negativos generados por nuestras operaciones.



Gobernanza

Estructura de gobierno

Compromiso con la ética, la anticorrupción y la transparencia

Gestión de riesgos

Resguardo de datos y ciberseguridad

Desempeño económico

Gestión responsable de proveedores





Estructura de gobierno

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12

En AFAP Itaú entendemos que contar con una estructura de gobierno sólida es fundamental para asegurar decisiones responsables, transparentes y coherentes con nuestros principios. Nuestro modelo de gobernanza es el marco que orienta la gestión, fortalece la integridad institucional y garantiza que cada decisión se tome de acuerdo con los estándares corporativos del Grupo Itaú.

Una gobernanza robusta nos permite anticipar riesgos, evaluar de forma integral los impactos económicos, sociales y ambientales de nuestra actividad y avanzar con claridad en nuestros compromisos estratégicos y de sostenibilidad, en línea con las directrices del Grupo.

Nuestra estructura está compuesta por la Asamblea de Accionistas, el Directorio, el Comité de Auditoría, los comités ejecutivos, Auditoría Interna y las distintas gerencias. Esta composición asegura el análisis conjunto de asuntos relevantes, preserva la adecuada separación de roles y funciones y mitiga potenciales conflictos de interés, fortaleciendo la calidad de la gestión y la confianza de nuestros grupos de interés.

Asamblea de Accionistas

La Asamblea de Accionistas está integrada por Banco Itaú Uruguay S.A., en carácter de accionista único de AFAP Itaú. Como órgano máximo de gobierno, es responsable de designar a los integrantes del Directorio, nombrar a su Presidente, evaluar su gestión y aprobar la Memoria y los Estados Financieros de cada ejercicio, así como el informe anual del Comité de Auditoría.

Directorio

La administración de la AFAP está a cargo de un Directorio compuesto por entre dos y seis miembros, conforme a lo establecido en nuestro estatuto social. El Directorio revisa y aprueba anualmente nuestras políticas centrales, entre ellas la Política de Inversiones, la Política de Inversión Responsable, la Política de Riesgos y el Reporte de Sostenibilidad.

Actualmente, contamos con un Directorio de tres integrantes: un Presidente, responsable de liderar la estrategia y la relación institucional, y dos Directores que aportan experiencia técnica, financiera y en gestión de riesgos. Todos los miembros actúan con mandatos anuales, renovables, y permanecen en funciones hasta la designación de sus sucesores.

El Directorio está integrado por:

Agustín Tafernaberry

Presidente (desde el 24/09/2024)

Ana Inés Zerbino

Directora (desde el 11/03/2022)

Fernando Barrán

Director (desde el 25/05/2021)



Estructura de gobierno GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12

El Directorio es presidido por el CEO de Banco Itaú Uruguay, quien actúa en carácter de Director No Ejecutivo en AFAP Itaú, asegurando independencia de la gestión operativa. Esta estructura, sumada a la presencia de un miembro independiente, asegura transparencia en las decisiones y evita potenciales conflictos de interés.

La selección y el nombramiento de los integrantes del Directorio se realizan conforme a las disposiciones legales, reglamentarias y regulatorias aplicables. Para cada designación se consideran criterios de honorabilidad, idoneidad y experiencia en inversiones, gestión de riesgos, normativa previsional y gobierno corporativo. Asimismo, promovemos diversidad de formación y perspectivas para enriquecer las discusiones estratégicas.

Durante el período reportado, el Directorio mantuvo un total de once reuniones, en las que se abordaron temas vinculados a la estrategia, la evolución del negocio, la gestión de riesgos, la aprobación de políticas y el seguimiento de informes de auditoría y comités.

Los principales asuntos tratados incluyen el monitoreo de indicadores de gestión, la aprobación de la estrategia de inversiones, el seguimiento de la evolución de los riesgos, la aprobación de políticas corporativas y regulatorias, así como la revisión de informes de auditoría interna y externa.

Estas instancias formales, documentadas a través de actas, permiten asegurar un seguimiento continuo de los asuntos relevantes de la organización y fortalecen la calidad del proceso de toma de decisiones.

Gerencias



Ignacio Azpiroz
Gerencia General



Agustín Sheppard
Gerencia de Riesgos



Fabián Maseda
Gerencia de Operaciones



Marcos Rivero
Gerencia Comercial



María Laura Pereira
Gerencia de Administración
y Finanzas



Mateo Fernández
Gerencia de Inversiones



Estructura de gobierno

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12

Nuestros comités

Para fortalecer la supervisión y promover una gestión especializada, contamos con diversos comités que abordan distintas temáticas relevantes para la organización.

Los comités que reportan al Directorio sesionan con una frecuencia periódica, lo que permite un seguimiento especializado de los principales temas de la organización. En particular, el Comité de Auditoría se reúne al menos cuatro veces al año, mientras que el Comité de Riesgos, PLD, Cumplimiento y Ética sesiona con frecuencia mensual, abordando la situación integral de riesgos, el cumplimiento normativo y los controles internos.

Conforme a los Estándares Mínimos de Gestión del Banco Central del Uruguay, reportan directamente al Directorio los siguientes comités clave:

Comité de Auditoría

Supervisa la efectividad del sistema de control interno y de gestión de riesgos—incluyendo riesgos ambientales, sociales, reputacionales, de cumplimiento y de seguridad de la información—, la integridad de la información financiera, el cumplimiento normativo y la independencia de las auditorías interna y externa.

Comité de Inversiones

Es responsable del análisis y aprobación de las políticas que orientan la gestión de los portafolios, incluyendo nuestra Política de Inversión Responsable, que incorpora criterios ESG en las decisiones de inversión.

Integrantes

Carlos Castro Presidente	Horacio Torrendell Vicepresidente	Emerson Bortoloto Miembro Titular	Ana Inés Zerbino Miembro Titular
------------------------------------	---	---	--

Integrantes

Un Director o su representante	Gerencia General	Gerencia de Inversiones	Jefe de Inversiones	Oficial de Cumplimiento
Un representante del Área de Riesgos de AFAP Itaú		Un representante del Área de Riesgos de Banco Itaú Uruguay (BIU)		



Estructura de gobierno GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12

Además, contamos con otros comités ejecutivos como:

- ✓ Comité Gerencial
- ✓ Comité Gerencial y de Jefes
- ✓ Comité de Riesgos, PLD, Cumplimiento y Ética
- ✓ Comité de Estrategia de Inversiones
- ✓ Comité Comercial
- ✓ Comité de Crisis
- ✓ Comité de Operaciones y TI

Nuestro modelo de gobernanza asegura una gestión coherente, transparente y alineada a las exigencias regulatorias y a los estándares corporativos del Grupo Itaú, consolidando la integridad y la responsabilidad en cada decisión que tomamos.

El funcionamiento del Directorio y sus comités se apoya en instancias periódicas de seguimiento, documentación formal de decisiones y procesos de revisión interna y externa, que contribuyen a asegurar la efectividad del órgano en la supervisión estratégica y la mejora continua del sistema de gobierno corporativo.

Para más información sobre la estructura, el funcionamiento y las actividades del Directorio y sus comités, se encuentra disponible el [Informe Anual de Gobierno Corporativo 2025](#) en nuestro sitio web institucional.





Compromiso con la ética, la anticorrupción y la transparencia

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 3-3, 205-1, 205-2, 205-3

En AFAP Itaú promovemos una cultura organizacional basada en la integridad, la ética y la transparencia como pilares esenciales para asegurar la confianza de nuestros afiliados y nuestros grupos de interés.

Nuestro accionar se basa en un marco de reglamentos y políticas que orientan cada una de nuestras decisiones, tanto en los negocios como en las relaciones internas y externas, en línea con los principales acuerdos internacionales.

Nuestro **Código de Ética y Conducta**, es una guía de referencia permanente para todas las personas que forman parte de nuestra organización. Define los comportamientos que promovemos y aquello que no aceptamos, a partir de nuestros valores. A su vez, el **Código de Buenas Prácticas** establece los principios y estándares de comportamiento esperados de cada colaborador en la vinculación con clientes y en la prestación de nuestros servicios.

Estos documentos, aprobados por el Directorio y disponibles en nuestro sitio web, se complementan con políticas corporativas que fortalecen nuestro marco ético y regulatorio:

- **Política de Prevención del 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**

A su vez, mantenemos un fuerte compromiso con el respeto de los derechos humanos y con el cumplimiento de las leyes que promueven la diversidad, la inclusión y la equidad. En línea con estos principios, adoptamos políticas y prácticas destinadas a prevenir la discriminación, el acoso, los prejuicios y cualquier forma de condición laboral indigna, tal como se establece en el Código de Ética.

Cada año, todos nuestros colaboradores renuevan su adhesión a nuestro marco normativo institucional mediante la firma anual de conformidad, reafirmando su compromiso con los lineamientos que sustentan nuestra cultura organizacional.



Compromiso con la ética, la anticorrupción y la transparencia GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 3-3, 205-1, 205-2, 205-3

Cumplimiento de nuestro marco normativo

El Oficial de Cumplimiento, perteneciente al Área de Riesgos, coordina la implementación de nuestras políticas, supervisa su cumplimiento y promueve una cultura ética transversal a toda la organización. Su rol implica acompañar y asesorar a cada área en la correcta interpretación y aplicación de nuestro marco normativo.

Contamos además con un **Comité de Riesgos, Prevención del Lavado de Dinero, Cumplimiento y Ética**, instancia en la que se analizan situaciones detectadas, se evalúan comportamientos respecto a nuestras políticas y se determinan las medidas correctivas necesarias. Esta revisión se complementa con el análisis del Comité Gerencial, asegurando una gestión rigurosa de incidentes y una toma de decisiones informada.

Anticorrupción

Mantenemos políticas y prácticas específicas para prevenir y combatir todas las formas de corrupción, lavado de dinero, financiamiento del terrorismo, fraude y otros actos ilícitos. Realizamos un monitoreo continuo de nuestros procesos, lo que nos permite identificar riesgos y fortalecer permanentemente nuestros controles.

Estas acciones incluyen instancias regulares de concientización, monitoreos cruzados entre áreas y revisiones periódicas de procesos y documentación, consolidando un enfoque preventivo y transparente.

Capacitación y sensibilización

En AFAP Itaú entendemos que la cultura ética se construye todos los días. Por eso promovemos la formación continua como una herramienta central para fortalecer nuestro compromiso con la ética y la transparencia.

Todos nuestros colaboradores participan de inducciones obligatorias al ingresar a la organización y de reinducciones bienales, que aseguran la actualización constante de sus conocimientos sobre nuestras políticas éticas y regulatorias.

Estas instancias se complementan con charlas mensuales, campañas digitales y diversas capacitaciones corporativas sobre ética, integridad, gestión de riesgos y buenas prácticas, en línea con los principios del Grupo Itaú.

El 100% del equipo fue informado sobre políticas y procedimientos de anticorrupción.

El 100% del equipo y de los miembros del máximo órgano de gobierno recibieron en este periodo formación sobre anticorrupción, mediante el programa de integridad y ética.



Compromiso con la ética, la anticorrupción y la transparencia GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 3-3, 205-1, 205-2, 205-3

Canales de orientación y denuncia

Sabemos que la integridad también se sostiene habilitando espacios seguros para que cualquier persona pueda expresar inquietudes o reportar irregularidades. Por eso, ponemos a disposición los siguientes canales confidenciales de orientación y denuncia:

Canales para el público y afiliados

Sitio web para presentar quejas o reclamos

<https://www.afapitau.com.uy/presentar-queja>

Teléfono

0800 1765

Correo electrónico

consulta@afapitau.com.uy

Celular para contacto por chat

093 651 765

Formulario de reclamos

<https://www.afapitau.com.uy/formulario-de-reclamos>

Las solicitudes son gestionadas en forma directa por el área de Atención al Cliente, que reporta a la Gerencia Comercial.

Denuncias internas

Para temas vinculados con directrices del Código de Ética; la Política de Integridad, Ética y Conducta; dilemas éticos; conflictos de interés; o dudas, sospechas y denuncias sobre desvíos de conducta de colaboradores, fraudes, actos de corrupción y soborno, así como incidentes de seguridad de la información, está disponible el correo etica@itau.com.uy.

Para dudas, sospechas, denuncias y quejas relacionadas con conflictos interpersonales y de interés en el ámbito laboral; desviaciones éticas; y conductas contrarias a las políticas institucionales (como acoso moral o sexual, discriminación, falta de respeto, intimidación, favoritismo o comportamientos contrarios a la gestión de riesgos) se encuentra disponible el Ombudsman Regional, a través de ombudsman-regional@itau.com.uy.

Canales alternativos del Grupo Itaú

- **Inspectoría**
ombudsman@ombudsmanitau.com.br
- **Comité de Auditoría**
comiteauditoria@afapitau.com.uy

Todos los incidentes se elevan al Comité de Riesgos, PLD, Cumplimiento y Ética de la AFAP, el cual se reúne en sesiones mensuales.

Transparencia y acceso a la información

La transparencia es un principio fundamental en nuestra relación con las personas afiliadas, el regulador y la sociedad en general. Por eso, publicamos en nuestro sitio web institucional información relevante sobre nuestra gestión, tales como reportes, políticas internas, estados contables, documentos de gobierno corporativo, auditorías y reportes de conflictos de interés.

La información relativa a estos documentos se encuentra accesible en nuestro sitio institucional, lo que permite que cualquier persona pueda conocer los estándares éticos con los que trabajamos: <https://www.afapitau.com.uy/acerca-de-afap-itau>



Gestión de riesgos

GRI 2-13, 3-3

En AFAP Itaú mantenemos un compromiso con la creación de un ecosistema financiero transparente e íntegro, sustentado en la promoción de una cultura sólida de gestión de riesgos en toda la organización.

Asumimos el desafío de administrar los riesgos propios como los de los afiliados y accionistas. Para ello definimos un conjunto de políticas, procedimientos y metodologías que estructuran nuestra gestión, guiándonos por cuatro principios fundamentales:

Asumimos los riesgos conscientemente

Discutimos nuestros riesgos

Actuamos sobre nuestros riesgos

Todos somos gestores del riesgo

Apetito de Riesgo

El apetito de riesgo es aprobado anualmente por el Directorio y define los niveles de tolerancia a los distintos riesgos que la organización está dispuesta a asumir en el marco de sus objetivos estratégicos.

Principios para la gestión de riesgos:

Nuestro compromiso con la gestión de riesgos se basa en principios que orientan nuestras decisiones y procesos:

- Sostenibilidad y satisfacción de los 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
- Monitoreo





Gestión de riesgos GRI 2-13, 3-3

Gestión integrada y continua

La gestión de riesgos de la AFAP se realiza de manera integral a través del Área de Riesgos, que opera de forma independiente del Área de Inversiones y de las áreas de negocio, reportando directamente a la Gerencia General.

El Comité de Riesgos, PLD, Cumplimiento y Ética sesiona mensualmente, donde analizamos la situación global de riesgo y evaluamos las interrelaciones entre distintos factores que puedan afectar al portafolio o a la administradora.

A su vez, el Área de Riesgos participa activamente en el Comité de Inversiones, también de frecuencia mensual, donde presenta evaluaciones, metodologías e indicadores de riesgos financieros (mercado, liquidez y crédito) que apoyan la toma de decisiones de inversión.

El Área de Riesgos es responsable de identificar los riesgos relevantes, definir e implementar metodologías de medición, proponer ajustes o nuevas herramientas de análisis y monitorear el cumplimiento de los límites regulatorios e internos. Asimismo, elabora informes especializados para las distintas áreas, revisa políticas y procedimientos, y presenta recomendaciones para su aprobación en los comités correspondientes.

Adicionalmente, realizamos capacitaciones periódicas para todos los colaboradores para favorecer la cultura de prevención, con foco en ética, cumplimiento, prevención del lavado de dinero y financiamiento del terrorismo, anticorrupción, privacidad y seguridad de la información, y buenas prácticas en la relación con proveedores y afiliados.

Estructura de gestión de riesgos

Diseñamos una estructura de gestión de riesgos que se conforma por tres líneas de defensa:



Riesgos gerenciados

De acuerdo con nuestro marco de gestión, los riesgos administrados por la organización son:

- Riesgo de mercado
- Riesgo de liquidez
- Riesgo de crédito
- Riesgo operacional
- Riesgo reputacional
- Riesgo de cumplimiento
- Riesgo de seguridad de la información
- Riesgo de lavado de activos y financiamiento del terrorismo
- Riesgo socioambiental

Como herramienta de evaluación utilizamos matrices de riesgos que permiten identificar los principales riesgos asociados a cada proceso y los controles adecuados para su mitigación.

Nivel de riesgo

Mantenemos un nivel de riesgo global del portafolio dentro del rango bajo, reflejo de la consistencia entre nuestra estrategia, políticas, metodologías y controles. La supervisión realizada por el Banco Central del Uruguay (noviembre de 2022) evaluó nuestra gestión con una **calidad de administración fuerte** en los riesgos considerados: mercado, liquidez, operacional y LA/FT.

Este resultado reafirma la solidez de nuestro enfoque y nuestro compromiso con una gestión de riesgos consistente, transparente y orientada a la mejora continua.



Resguardo de datos y ciberseguridad

GRI 3-3, 418-1

En AFAP Itaú la protección de la información y el resguardo de los datos personales de nuestros afiliados forman parte de nuestro compromiso con una gobernanza sólida y transparente. Trabajamos bajo un marco corporativo basado en el Marco de Ciberseguridad del NIST¹, estándar internacional que orienta la gestión y mejora continua de las capacidades de ciberseguridad. Este marco nos permite mantener prácticas consistentes en todas las unidades del Grupo Itaú y asegurar un tratamiento responsable y seguro de la información.

Este marco se basa en políticas y directrices corporativas que guían nuestro trabajo y definen una estructura clara de roles y responsabilidades liderada por la Gerencia de Riesgos. La función de Director de Seguridad de la Información (CISO) es provista de forma centralizada por el Banco Itaú, lo que asegura una estrategia transversal y especializada para todas las unidades del Grupo. A nivel local, la supervisión de la seguridad de la información es responsabilidad de la Gerencia de Riesgos.

Nuestra gestión se sustenta en:

Política Corporativa de Seguridad de la Información y Ciberseguridad del Grupo Itaú.

Directrices de Seguridad de la Información para Unidades Internacionales.

Regla de Gobernanza de Seguridad de la Información de Unidades Internacionales.

Funciones y Responsabilidades de la vertical de riesgo – Seguridad de la Información

Este marco nos permite gestionar los riesgos de manera integral y fortalecer continuamente nuestra capacidad de prevención y respuesta.

Gestión de riesgos y controles

Mantenemos un proceso permanente de identificación, evaluación y monitoreo de riesgos asociados a la seguridad de la información. Entre nuestras prácticas destacan:

- Mapas de riesgos específicos de seguridad de la información y monitoreo mensual en los comités de Riesgos, PLD, Cumplimiento y Ética.
- Reportes periódicos a la corporación, en línea con los procesos del banco como unidad internacional.
- Auditorías internas y externas, incluyendo pruebas de penetración y ejercicios de **Red Team**.
- Acuerdo de nivel de servicio (SLA por sus siglas en inglés) con el área corporativa de Seguridad de la Información de Banco Itaú.
- Evaluación obligatoria de proveedores con riesgos asociados a la seguridad de la información por parte del área especializada de Banco Itaú.

Los resultados de estas actividades se monitorean mediante indicadores mensuales de seguridad de la información, que se presentan en el Comité de Riesgos, PLD, Cumplimiento y Ética. Asimismo, AFAP Itaú integra el reporte corporativo mensual del Grupo Itaú, lo que asegura trazabilidad y consistencia en la gestión.

Este enfoque nos permite anticipar vulnerabilidades, gestionar riesgos de forma proactiva y tomar decisiones con base en información confiable.

¹ National Institute of Standards and Technology (Instituto Nacional de Estándares y Tecnología) por sus siglas en inglés.



Resguardo de datos y ciberseguridad GRI 3-3, 418-1



Protección de datos personales

Garantizamos el cumplimiento de la normativa vigente a través de un marco integral que combina políticas corporativas, controles técnicos y capacitación continua. Entre nuestras prácticas se destacan:

- Controles de acceso y monitoreo en entornos **on premise y cloud**.
- Cláusulas y evaluaciones específicas para proveedores y terceros.
- Capacitación periódica para colaboradores en privacidad y seguridad de la información.

Durante el último período, la totalidad de los colaboradores activos recibió formación en privacidad y seguridad de la información, fortaleciendo la cultura organizacional en torno a la protección de datos.

Asimismo, realizamos una auditoría interna anual orientada a validar la eficacia de los controles y promover la mejora continua. Nuestra prioridad es asegurar que la información personal sea tratada de forma segura, confidencial y conforme a las leyes aplicables.

Formación y cultura de seguridad

La construcción de una cultura sólida en ciberseguridad es parte esencial de nuestra gestión. Impulsamos capacitaciones y espacios de aprendizaje que nos permiten estar actualizados en tendencias y mejores prácticas, entre las que destacamos:

- Oferta de cursos en la plataforma corporativa y en Udey.
- Participación en el Summit de Ciberseguridad en San Pablo.
- Programa Ejecutivo de Ciberseguridad (Universidad de Montevideo), del cual participaron la Gerencia de Riesgos y un miembro del equipo de Seguridad de la Información.

Estas iniciativas fortalecen nuestras capacidades y contribuyen a un equipo preparado para responder a los desafíos actuales.

Respuesta a incidentes

Contamos con planes y procedimientos formales de respuesta a incidentes que establecen roles, flujos de notificación y acciones necesarias de contención, análisis y recuperación ante cualquier evento relacionado con la seguridad de la información. Estos procedimientos se enmarcan en la Política Corporativa de Seguridad de la Información del Grupo Itaú y se complementan con ejercicios y pruebas periódicas, incluidas auditorías y validaciones técnicas. Esto nos permite verificar la efectividad de los controles y fortalecer nuestra capacidad de respuesta.

No se registraron incidentes de seguridad de la información que hayan dado lugar a pérdidas, alteraciones o divulgaciones no autorizadas de datos personales reportables.



Desempeño económico

GRI 3-3, 201-1

En AFAP Itaú gestionamos nuestro desempeño económico desde una visión de sostenibilidad financiera que integra el crecimiento del negocio, la eficiencia operativa y la mejora continua del servicio.

Este enfoque combina iniciativas para atraer afiliados y fortalecer la calidad de atención, junto con la optimización de procesos, la automatización y el control del gasto operativo, en un marco de análisis permanente del contexto macroeconómico y regulatorio.

El objetivo es asegurar solvencia, cumplimiento normativo y capacidad de respuesta ante escenarios adversos, mediante una gestión activa del capital. De esta manera, el desempeño económico se concibe como un proceso que debe sostenerse en el tiempo: resultados consistentes, eficiencia como ventaja competitiva y adaptación a las condiciones del entorno.

La alineación con la estrategia del Grupo Itaú y con los compromisos de sostenibilidad del sistema previsional guía decisiones orientadas a la solidez, la transparencia y la creación de valor para los afiliados y los demás grupos de interés.

Gobernanza del desempeño económico

La estrategia económica se define y monitorea a través de un proceso anual de planificación y presupuesto, con metas vinculadas a indicadores clave del negocio como ROE², crecimiento de afiliados y eficiencia operativa. La gestión se apoya en tableros mensuales que permiten evaluar ingresos, gastos, margen operativo, rentabilidad y desvíos, y se revisa en instancias formales de comité de gestión y directorio.

Este modelo de gobernanza incorpora mecanismos de alerta temprana que facilitan la identificación de desvíos y aseguran disciplina financiera durante el ejercicio.

² El ROE es un indicador financiero que mide el rendimiento del capital. Indica la rentabilidad obtenida por AFAP Itaú sobre sus recursos propios (su patrimonio).





Desempeño económico

GRI 3-3, 201-1

Prácticas que fortalecen la confianza y la transparencia

La gestión financiera se apoya en políticas de gobierno corporativo alineadas a la normativa del Banco Central del Uruguay y a estándares internacionales de transparencia. Estas políticas se implementan mediante procesos formales de presupuesto, reporte financiero, control y auditoría interna y externa.

En el funcionamiento operativo se aplica segregación de funciones, doble aprobación y controles automáticos en sistemas, fortalecidos por canales de denuncia, políticas de integridad y mecanismos de prevención de conflictos de interés que alcanzan a todas las áreas del negocio.

La transparencia es un principio transversal a este enfoque. Los procesos de reporte y control aseguran trazabilidad, mientras que las auditorías y la segregación de funciones mitigan riesgos operacionales. El canal de denuncias y las políticas de integridad refuerzan la rendición de cuentas y contribuyen a la mejora continua de las prácticas internas.

Principales logros del período

Durante el período, AFAP Itaú registró mejoras en eficiencia operativa. El ROE se ubicó por encima de los objetivos internos definidos y se observó una evolución favorable del resultado operativo y del margen de gestión.

Estos avances se vieron impulsados por la optimización de procesos, la automatización de tareas administrativas y la optimización de la estructura de costos, junto con mejoras en transparencia, control interno y gobierno corporativo.

Indicadores relevantes de gestión financiera

Ley	AFAP Itaú	Mercado
ROE	33%	26%
Eficiencia	46%	55%

Índice de eficiencia = Egresos operativos / (Ingresos operativos + Resultado financiero).

Valor económico generado y distribuido

Concepto	Millones de UYU
Valor económico directo generado: ingresos brutos	740
Valor económico distribuido	588
Prestadores de servicio (costos y gastos con proveedores)	85
Colaboradores (salarios y beneficios de los empleados)	234
Sociedad (pagos al gobierno por concepto de impuestos)	107
Contribuciones a la comunidad	2
Accionistas	160
Valor económico retenido: Valor económico generado- Valor económico distribuido	152



Gestión responsable de proveedores

GRI 3-3, 204-1

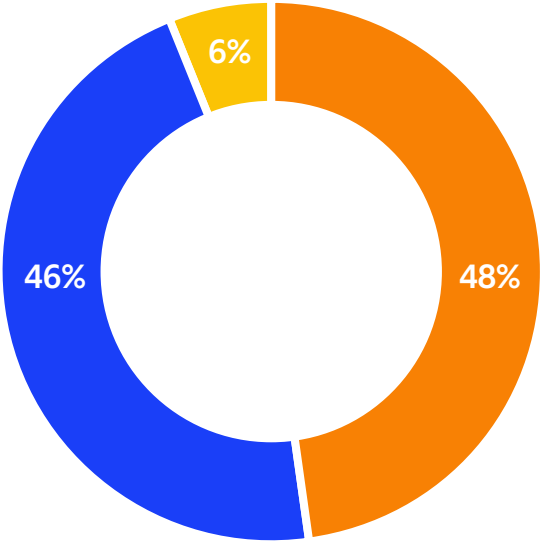
En AFAP Itaú mantenemos vínculos con nuestros proveedores basados en los lineamientos del Código de Conducta del Grupo Itaú Unibanco, que establece principios de integridad, transparencia y conducta ética en todas las relaciones comerciales. Estas directrices orientan nuestras prácticas de contratación y la interacción cotidiana con las empresas proveedoras.

Contamos además con la Política Conozca a su Proveedor, que permite verificar el cumplimiento de requisitos legales y normativos básicos antes de establecer relaciones comerciales.

En coherencia con los valores del Grupo, promovemos relaciones responsables y transparentes, y ponemos a disposición de nuestros proveedores los canales institucionales del Banco para consultas o reportes vinculados a aspectos éticos.

Distribución del gasto por tipo de proveedor

Categoría	Monto del gasto total en proveedores	Monto del gasto en proveedores locales	% gasto sobre total
Bienes	52,383,786	49,699,865	48%
Servicios	50,258,195	48,568,206	46%
Honorarios	6,353,057	4,743,660	6%
Total UYU	108,995,038	103,011,732	100%



Bienes Servicios Honorarios

94,51 %
de los proveedores son locales

\$108.995.038
fue el gasto total en proveedores



Afiliados

Gestionamos la experiencia de nuestros afiliados

Generamos valor para nuestros afiliados





Gestionamos la experiencia de nuestros afiliados

GRI 2-29, 3-3

En AFAP Itaú, la experiencia de nuestros afiliados guía nuestras decisiones. Escucharlos, comprender sus necesidades y generar interacciones simples, claras y confiables es parte esencial de cómo gestionamos su futuro previsional.

Desde nuestra área de Transformación trabajamos para asegurar que cada proceso, mejora o iniciativa incorpore la voz del afiliado, promoviendo una gestión que facilite, acompañe y genere valor en cada etapa del vínculo.

³ La cantidad de experiencias o trámites puede ser mayor a la de invitaciones enviadas, ya que estas dependen de los datos de contacto registrados o utilizados por el afiliado.

⁴ NPS (Net Promoter Score): Indicador que mide la probabilidad de que un afiliado recomiende nuestros servicios, permitiendo evaluar su nivel de lealtad.

⁵ CSAT (Customer Satisfaction Score): Métrica que refleja la satisfacción de los afiliados respecto a una interacción o servicio específico.

Escuchamos para mejorar

Contamos con múltiples canales que nos permiten recibir retroalimentación continua:

- ✓ Teléfono
- ✓ E-mail
- ✓ WhatsApp
- ✓ Redes sociales
- ✓ Atención presencial
- ✓ Sitio web
- ✓ Encuestas

Cada comentario, consulta o sugerencia que recibimos se transforma en una oportunidad para evolucionar nuestros servicios.

Escuchamos para evolucionar³

Realizamos mediciones sistemáticas de satisfacción que nos permiten identificar oportunidades de mejora y orientar nuestras acciones. Durante 2025 mantuvimos cuatro encuestas permanentes:

NPS⁴ Global

- Dirigida al 100% de los afiliados, seleccionados aleatoriamente.
- 130.000 invitaciones enviadas por correo electrónico.
- Resultado 2025: 32 puntos

CSAT⁵ Onboarding

- Enviada al 100% de las nuevas afiliaciones.
- 6.259 invitaciones enviadas por WhatsApp.
- Resultado: 68%

CSAT Consultas

- Para todas las consultas recibidas en todos los canales.
- 8.633 invitaciones enviadas por WhatsApp.
- Resultado: 84%

CSAT Jubilaciones

- Enviada al 100% de las jubilaciones tramitadas.
- 953 invitaciones enviadas por WhatsApp.
- Resultado: 82%

Estas mediciones se complementan con encuestas puntuales y específicas, diseñadas para responder preguntas concretas o resolver necesidades identificadas en momentos particulares.



Gestionamos la experiencia de nuestros afiliados GRI 2-29, 3-3

Mejoras que transforman la experiencia

Durante el último período implementamos diversas iniciativas orientadas a simplificar, acompañar y mejorar cada etapa del vínculo con nuestros afiliados. Entre ellas destacamos:

Comunicaciones digitales más simples

- Modernizamos nuestros canales de WhatsApp y e-mail marketing.
- Incorporamos nuevos proveedores y rediseñamos contenidos para hacerlos más claros y accesibles.

Formación para una cultura centrada en el afiliado

- Realizamos capacitaciones específicas para fortalecer una gestión enfocada en la experiencia.
- Desarrollamos instancias de educación previsional interna para que cada colaborador brinde información más clara y útil.

Espacios de escucha activa

- Organizamos reuniones y encuentros con afiliados, donde recogemos vivencias y sugerencias en primera persona.
- Realizamos jornadas internas en las que todas las áreas incorporaron la mirada del afiliado en su trabajo diario.
- Llevamos adelante Charlas #SinFiltro, conversaciones abiertas con afiliados para mejorar la calidad y claridad de nuestra comunicación.

Capacitaciones que fortalecen nuestra cultura de servicio

Comprendemos que la experiencia del afiliado se construye desde adentro. Por eso implementamos el programa **realCX “Sello de experiencia”**, orientado a:

- Construir una cultura de servicio consistente.
- Mejorar la experiencia de afiliados y colaboradores.
- Fortalecer habilidades clave: reducción del recontacto, resolución ágil, simplificación y conexión emocional.

Este programa contó con 36 colaboradores y totalizó **292 horas de formación**, a las que se suman **440 horas adicionales** en “Sistema Previsional, Servicio al Cliente y asesoramiento especializado”.





Gestionamos la experiencia de nuestros afiliados GRI 2-29, 3-3

Gestión de llamadas Inner Loop ⁶

Las llamadas **inner loop** forman parte del sistema NPS y permiten profundizar en los comentarios recibidos. En 2025 gestionamos **253 llamadas**, realizadas por colaboradores de todas las áreas, incluido nuestro Gerente General, reforzando nuestro compromiso de escucha activa.

Comunicaciones más claras y accesibles

Trabajamos en mejorar la claridad de nuestros mensajes y la calidad de la información que entregamos:

- Rediseñamos comunicaciones a partir de hallazgos de encuestas.
- Enviamos 2.179.442 mails con información a nuestros afiliados ⁷.
- Garantizamos **bienvenidas al 100%** de los nuevos afiliados: 25.429 envíos.
- Atendimos **26.656 consultas** y realizamos **4.957 trámites** durante el año.

Los informes mensuales siguen consolidándose como un canal esencial para informar sobre aportes, movimientos y evolución del ahorro.

Un sitio web orientado al afiliado

Nuestro sitio web es una herramienta clave para brindarle información a los afiliados y darles tranquilidad acerca de su futuro previsional y la gestión responsable de sus aportes. Algunas de sus funcionalidades más utilizadas son:

- **Simulador jubilatorio**
- **Funcionalidad “jubilación deseada”,** incorporada en 2025, que calcula en segundos el ahorro necesario para alcanzar un monto proyectado.
- **Acceso en tiempo real** al detalle del ahorro y su distribución en inversiones.
- **Actualización de datos personales.**
- **Estado de cuenta semestral digitalizado.**
- **Visualización de los últimos movimientos,** sin necesidad de esperar el informe mensual.

Además, generamos contenido proactivo con información relevante, como cambios impositivos o novedades previsionales.

⁶ Inner Loop: metodología vinculada al sistema NPS que profundiza en los comentarios de los afiliados para identificar oportunidades de mejora y resolver causas raíz.

⁷ Incluye: informes mensuales, bienvenidas, saludos de cumpleaños, notificaciones exceso, notificaciones oficios, notificaciones elección subfondo y notificaciones causales jubilatorias, con una tasa de apertura promedio de 29.5%.



Generamos valor para nuestros afiliados

GRI 3-3

401.024

personas afiliadas

15.591

nuevas afiliaciones en el período

+ de USD

4,5 mil millones

en fondos administrados al cierre de 2025

La generación de valor para los afiliados de AFAP Itaú se vincula principalmente con la gestión del Fondo de Ahorro Previsional y con el acompañamiento a lo largo de las distintas etapas del vínculo. Este enfoque se apoya en el desempeño del Fondo, el acceso a información relevante sobre el ahorro individual y la disponibilidad de servicios y canales de atención que facilitan la interacción con la organización.

Gestión del Fondo de Ahorro Previsional y rentabilidad

La gestión del Fondo de Ahorro Previsional es un elemento relevante en la generación de valor para los afiliados, en la medida que la rentabilidad del Fondo incide en la evolución del ahorro acumulado durante la vida activa. En AFAP Itaú administramos los Fondos de acuerdo con el marco regulatorio vigente, considerando el horizonte de largo plazo del sistema previsional.

Al cierre de 2025, AFAP Itaú administraba fondos previsionales por un total de USD 4.544.078.020, correspondientes a 401.024 afiliados, con un incremento neto de 15.591 nuevos afiliados durante el año.

Durante el período, los subfondos administrados (Crecimiento, Acumulación y Retiro) registraron las siguientes rentabilidades brutas anuales, calculadas a partir del promedio mensual del valor de la cuota e incluyendo comisiones:

Rentabilidad bruta anual por subfondo 2025

	SFC	SFA	SFR
Rentabilidad en UYU	10,19%	8,99%	9,45%
Rentabilidad en UR	4,02%	2,88%	3,31%
Rentabilidad en UI	7,49%	6,31%	6,76%

SFC: Subfondo de Crecimiento | SFA: Subfondo de Acumulación
SFR: Subfondo de Retiro

Estos indicadores permiten visualizar el desempeño de los Fondos durante el año y su impacto en la evolución del ahorro previsional de los afiliados.



Generamos valor para nuestros afiliados

GRI 3-3

Información disponible sobre el ahorro y las inversiones

Parte del valor generado para los afiliados se relaciona con el acceso a información periódica sobre su situación previsional y sobre la gestión del Fondo. En este sentido, ponemos a disposición información vinculada a los aportes, movimientos, composición del ahorro y evolución de los Fondos, a través de distintos canales de comunicación.

Al cierre de 2025, la cartera del Fondo se distribuía entre distintos tipos de instrumentos, incluyendo títulos públicos, fideicomisos financieros e instrumentos internacionales, conforme a los límites y lineamientos establecidos por la normativa vigente.

Composición del portafolio por tipo de instrumento

Instrumento	SFC	SFA	SFR
Valores del Estado	60,78%	53,83%	67,46%
Valores emitidos por Empresas	18,10%	25,18%	0,44%
Dep. Plazo en inst. Financieras	5,63%	5,81%	15,47%
Org. Int. De Crédito	12,80%	14,92%	11,84%
Operativa de Cobertura	0,00%	0,00%	0,00%
Préstamos a Afiliados	2,02%	0,01%	4,15%
Disponib. Transitorias	0,68%	0,25%	0,64%

Asimismo, una parte de las inversiones se destina a sectores de la economía uruguaya en el marco del Literal B, contribuyendo al financiamiento de distintos rubros productivos y de infraestructura, de acuerdo con las disposiciones regulatorias aplicables.

Distribución de inversiones productivas – Literal B

Sector	Valor efectivo \$	Valor efectivo USD	% del FAP	% del sector productivo total
Agrícola y forestal	6.986.685.147	178.957.638	3,93%	21,57%
Comercial e industrial	1.556.969.719	39.880.375	0,88%	4,81%
Energía	2.009.218.167	51.464.311	1,13%	6,20%
Financiero	2.038.809.168	52.222.258	1,15%	6,29%
Infraestructura	13.911.142.573	356.321.369	7,83%	42,94%
Inmobiliario	2.900.102.301	74.283.505	1,63%	8,95%
Transporte y servicios	2.992.083.886	76.639.530	1,68%	9,24%
Total general	32.395.010.961	829.768.986	18%	100%

Valor efectivo del FAP y subfondos

AFAP Itaú 30/12/2025	VE \$	VE USD
SFC	32.657.655.733	836.496.394
SFA	104.486.960.520	2.676.339.246
SFR	40.608.736.594	1.040.156.159
FAP	177.753.352.848	4.552.991.799

*TC de referencia
al 30/12/2025: UYU 39,041.

Acompañamiento a lo largo del vínculo profesional

La generación de valor se complementa con el acompañamiento brindado a los afiliados en los distintos momentos de su relación con la AFAP, desde la afiliación inicial hasta el proceso de jubilación. Este acompañamiento se instrumenta mediante canales de atención, instancias de consulta y acciones orientadas a facilitar la comprensión del sistema previsional y el acceso a información relevante.



Personas

Cultura de trabajo diversa

Desarrollo y fidelización de talento

Formación y aprendizaje continuo

Bienestar integral





Personas

GRI 2-7, 3-3, 401-1

En AFAP Itaú entendemos que las personas son un pilar fundamental para cumplir nuestro propósito y sostener la generación de valor en el largo plazo. Por eso trabajamos para que cada colaborador encuentre en la organización un entorno profesional que impulse su desarrollo, promueva la diversidad y el bienestar, y le brinde oportunidades para construir una trayectoria con sentido, con una experiencia positiva en cada etapa del ciclo laboral.

Cultura ituber

La cultura ituber es la forma en la que trabajamos, tomamos decisiones y generamos valor. Pone a las personas y a los clientes en el centro, promueve la agilidad y la innovación, y se apoya en valores compartidos que impulsan resultados sostenibles y un impacto positivo a largo plazo:

Trabajamos para el cliente

Hacemos todo para encantarlos, innovamos a partir de sus necesidades y lo hacemos simple, siempre.

Nos mueve el resultado

Somos ambiciosos en los objetivos y eficientes en la ejecución y buscamos siempre el crecimiento sostenible, por un impacto sostenible.

Reconocemos que no sabemos todo

Miramos hacia afuera para aprender todo el tiempo: probar, errar, mejorar, usando los datos para tomar las mejores decisiones.

Queremos diversidad

Somos tan diversos como nuestros clientes y estamos abiertos a diversos puntos de vista, con autenticidad y transparencia.

Avanzamos juntos

Confiamos y trabajamos con autonomía, pero sabemos ayudar y pedir ayuda, porque somos un solo Itaú.

Tenemos una ética innegociable

Elegimos y tomamos decisiones

Ponemos foco y dirigimos nuestra energía, tiempo y talento hacia lo que realmente importa y marca la diferencia. Tomamos decisiones con valentía, priorizando lo esencial, haciendo renuncias cuando es necesario y cuidando tanto el camino como el resultado.



Empleados por tipo de contrato, género y región

Zona	Mujeres 2024	Hombres 2024	Total 2024	Mujeres 2025	Hombres 2025	Total 2025
Montevideo	39	51	90	30	48	78
Interior	-	-		4	-	4
TOTAL	39	51	90	34	48	82

Contrataciones y egresos de personal

Total trabajadores	Hombres 2024	Mujeres 2024	Total 2024	Hombres 2025	Mujeres 2025	Total 2025
Ingresos	11	12	23	11	10	21
Egresos	10	17	27	12	15	27

Distribución etaria y por género		Mujeres	Hombres	Total
Ingresos	Menores de 30	7	8	15
	Entre 31 y 50	3	3	6
	Mayores de 50	-	-	-
Egresos	Menores de 30	9	3	12
	Entre 31 y 50	7	5	12
	Mayores de 50	1	2	3



Cultura de trabajo diversa

GRI 3-3, 405-1, 405-2

Fomentamos una cultura en la que la diversidad no solo se reconoce, sino que se valora como una fuente de aprendizaje, creatividad e innovación. Nuestro enfoque se sustenta en el valor institucional “Queremos diversidad e inclusión”, que orienta nuestras prácticas y refuerza el compromiso de promover la igualdad de oportunidades, la cercanía y el respeto por la individualidad de cada persona.

Este compromiso se expresa en iniciativas compartidas con el Banco en materia de género, diversidad e inclusión, y en espacios de intercambio continuo sobre buenas prácticas en la región. La gestión de este tema es liderada por el área de Transformación, que trabaja en coordinación directa con el Banco para asegurar consistencia y alineación en las iniciativas impulsadas. Asimismo, participamos activamente en el Comité Regional de Diversidad, un espacio donde se analizan avances, desafíos y buenas prácticas implementadas en las distintas unidades de Itaú.

Nuestra cultura interna también se refleja en prácticas cotidianas que favorecen un entorno de trabajo respetuoso y auténtico, como el código de vestimenta “Voy como soy” y la incorporación de un día de modalidad híbrida por semana, medidas que acompañan las nuevas formas de trabajar y contribuyen a una experiencia laboral equilibrada.





Composición del máximo órgano de gobierno

Género	Total 2024	%	Total 2025	%
Femenino	1	25%	1	33%
Masculino	3	75%	2	67%
Edad	Total 2024	%	Total 2025	%
Menores de 30 años	-	-	-	-
Entre 31 y 50 años	-	-	-	-
Más de 50 años	4	100%	3	100%

Composición de los cargos operativos

Género	Total 2024	%	Total 2025	%
Femenino	39	46%	33	43%
Masculino	45	54%	43	57%
Edad	Total 2024	%	Total 2025	%
Menores de 30 años	26	31%	26	34%
Entre 31 y 50 años	44	52%	35	46%
Más de 50 años	14	17%	15	20%

Composición de la gerencia

Género	Total 2024	%	Total 2025	%
Femenino	-	-	1	17%
Masculino	6	100%	5	83%
Edad	Total 2024	%	Total 2025	%
Menores de 30 años	-	-	-	-
Entre 31 y 50 años	2	33%	3	50%
Más de 50 años	4	67%	3	50%

Ratio entre salario básico y remuneración de mujeres y hombres

Categoría	Ratio hombres 2024	Ratio mujeres 2024	Ratio hombres 2025	Ratio mujeres 2025
Administración	92%	95%	94%	95%
Gerencial	82%	83%	78%	87%
Ventas	85%	85%	83%	87%



Desarrollo y fidelización de talento

GRI 3-3, 404-3

El crecimiento profesional de nuestros colaboradores es un componente central de nuestra gestión y un elemento clave para consolidar equipos comprometidos y preparados para los desafíos. Fomentamos un entorno donde cada colaborador pueda construir una trayectoria con sentido dentro de la organización.

Nuestra propuesta se sustenta en un enfoque integral de personas que combina iniciativas de formación continua, herramientas claras para la gestión del desempeño y acciones de fidelización, con el objetivo de acompañar al equipo a lo largo de cada etapa de su ciclo laboral en la organización.

A través de instancias de aprendizaje y desarrollo, buscamos potenciar habilidades, promover la empleabilidad y preparar a las personas para los desafíos actuales y futuros del negocio. A su vez, promovemos una gestión del desempeño basada en objetivos claros, conversaciones periódicas y espacios de retroalimentación y desarrollo, que permiten dar foco, reconocer logros y acompañar el desarrollo.

Complementariamente, contamos con una política de Personas que orienta de forma coherente la manera en que atraemos, desarrollamos, reconocemos y retenemos talento, asegurando criterios justos, transparentes y consistentes en cada decisión. Este marco establece las bases para relaciones laborales de confianza, respeto y corresponsabilidad.

De esta manera, reforzamos nuestro compromiso con un entorno de trabajo estable, claro y respetuoso, donde cada colaborador pueda sentirse acompañado, valorado y desafiado, con la posibilidad de avanzar, aportar valor y construir una trayectoria profesional con sentido, alineada tanto a sus aspiraciones como a los objetivos de la organización.





Desarrollo y fidelización de talento GRI 3-3, 404-3

Gestión del desempeño y evolución profesional

Contamos con procesos formales que permiten acompañar el desarrollo de cada colaborador, asegurando claridad en las expectativas, conversaciones de calidad y una mirada continua sobre la evolución del desempeño. Nuestro enfoque combina herramientas que nos permiten orientar, monitorear y potenciar el crecimiento individual.

Las herramientas que forman parte de este enfoque son:

- **Feedback continuo**, como principal de seguimiento y acompañamiento cotidiano.
- **Momentos de carrera y desarrollo**, que habilitan diálogos sobre expectativas, objetivos y oportunidades futuras.
- **Evaluación de desempeño**, instancia formal que brinda claridad respecto a prioridades, responsabilidades y resultados.

La evaluación de desempeño constituye uno de los procesos centrales de esta gestión. En AFAP Itaú realizamos este proceso de forma anual y para el 100% del equipo, con el objetivo de brindar claridad sobre el desempeño, reconocer avances y acompañar el desarrollo profesional.

Nuestra evaluación de desempeño se compone de tres ciclos:

1.

Establecimiento de desafíos: Es el punto de partida inicial del proceso. Se definen de manera clara y alineada a la estrategia, los desafíos y objetivos que orientan el trabajo del año. Se acuerdan entre líder y colaborador que resultados se buscan alcanzar y cómo se espera que los logremos, asegurando foco, prioridades claras y criterios compartidos de éxito.

2.

Evaluación intermedia: Permite revisar progresos, identificar desvíos y reforzar las conversaciones de feedback y desarrollo. Es una instancia que puede darse en una o varias conversaciones de retroalimentación y permite aprender, recalibrar y asegurarnos que seguimos enfocados en lo que realmente importa.

3.

Evaluación final: Es el cierre del proceso anual. Se evalúa el nivel de cumplimiento de los desafíos y la forma en la que fueron alcanzados, integrando resultados y comportamientos del ituber. La evaluación final busca reconocer logros, identificar oportunidades de mejora y sentar las bases claras para el desarrollo futuro y los próximos desafíos.

100 %
del equipo recibió
una evaluación
de su desempeño

Evaluación de desempeño

Rol / Cargo	Hombres	Mujeres	Total
Directivos y gerentes	5	1	6
Mandos medios	6	1	7
Analistas y administrativos	33	32	65



Formación y aprendizaje continuo

GRI 404-1, 404-2, 404-3

Impulsamos una cultura de aprendizaje continuo como base para el desarrollo profesional. Para ello ofrecemos diversas instancias de capacitación que responden tanto a las necesidades internas como a los intereses de cada persona.

Entre nuestras acciones se destacan cursos técnicos, capacitaciones regulatorias, entrenamientos en gestión de riesgos, actividades vinculadas al liderazgo y la comunicación, y formación asociada a cultura y prácticas internas.

Nuestro propósito es que cada colaborador cuente con las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos actuales y prepararse para los del futuro.

Beneficios orientados al desarrollo profesional

Licencias Udemy para capacitación en múltiples temáticas y fortalecimiento de habilidades técnicas, con foco en datos.

Programa de liderazgo junto con el Banco.

Coaching para líderes.

Capacitaciones en habilidades blandas.

Apoyo a la formación técnica para la certificación CFA ⁸.

Licencia adicional para preparación CFA.

Apoyo económico para estudios de posgrado y maestría.

Licencias extendidas para estudio.

Convenios con universidades para descuentos en programas académicos.

Clases de inglés **in company**.

⁸ Chartered Financial Analyst (Analista Financiero Certificado) por sus siglas en inglés.



Formación y aprendizaje continuo

GRI 404-1, 404-2, 404-3

Horas de capacitación UDEMY

Rol / Cargo	Hombres	Promedio Hs	Mujeres	Promedio Hs	Total
Directivos y gerentes	3	12	-	-	36
Mandos medios	3	19	1	30	87
Analistas y administrativos	15	23	12	2	597

Horas de capacitación KPMG

Rol / Cargo	Colaboradores	Promedio Hs	Total
Comercial (Asesores y Stands)	36	22	792

Horas de capacitación Inglés

Rol / Cargo	Colaboradores	Promedio Hs	Total
Varios roles	10	54	540

Impulsamos el crecimiento de nuestros equipos

Cinco colaboradores se certificaron en tecnologías y análisis de datos (AWS⁹ Developer, AWS Practitioner y Analista de Datos), como parte de la carrera corporativa impulsada por Itaú LATAM.

⁹ AWS: Amazon Web Services, proveedor global de servicios de computación en la nube.

Beneficios y acciones de fidelización

Brindamos un conjunto de beneficios que acompañan el bienestar y la experiencia del colaborador y fortalecen el vínculo con la organización.

Salario vacacional superior al legal

Remuneración variable por desempeño

Adelanto para pago de anualidades por estudio

Partida para vestimenta

Estacionamiento para bicicletas

Actividades de integración

Media jornada libre por cumpleaños

Beneficios especiales en productos del Banco Itaú

Licencias especiales (común, casamiento, duelo, enfermedad)

Licencia por estudio sin antigüedad mínima

Hora adicional de lactancia



Bienestar integral

GRI 3-3, 403-1, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6. 403-8, 403-9, 403-10

El bienestar es un componente central de nuestra propuesta de valor. Buscamos crear un entorno que cuide la salud física, emocional y social del equipo y acompañe las distintas etapas de la vida personal y profesional.

Contamos con un enfoque integral que combina beneficios que abarcan desde el acceso a servicios de salud, programas de apoyo emocional, medidas de conciliación laboral y familiar, y acciones preventivas orientadas a promover hábitos saludables. Asimismo, trabajamos con un Técnico Prevencionista y un servicio de Medicina Laboral que realizan evaluaciones ergonómicas, análisis de riesgos, prevención de incidentes y apoyo en situaciones vinculadas a la salud.

Clima laboral

Nos enfocamos en ofrecer un entorno laboral de calidad donde las personas se sientan acompañadas, valoradas y parte de un equipo que trabaja de forma colaborativa. La gestión del clima es un proceso continuo que requiere escucha activa, consistencia y compromiso para fomentar la transparencia y el diálogo.

Cada año realizamos la encuesta Pulso, una herramienta que evalúa aspectos clave de la experiencia del colaborador como:

- La relación entre pares
- La relación con gestores
- La utilización del feedback como herramienta de crecimiento
- La percepción de contribución a los logros del sector

62.7
eNPS¹⁰

69%
de participación itubers

Charlas mensuales

Son espacios presenciales que reúnen a todos los colaboradores de AFAP Itaú con el objetivo de compartir avances estratégicos, resultados del negocio y principales iniciativas de la organización.

Estas instancias promueven una comunicación transparente y oportuna, fortaleciendo la cercanía entre las distintas áreas y generando una mayor comprensión del impacto de cada equipo en los objetivos globales.

A través de estos encuentros, se fomenta la alineación organizacional, el sentido de pertenencia y el intercambio entre colaboradores, contribuyendo a un mejor clima laboral y a una cultura de trabajo más integrada y colaborativa.

¹⁰ eNPS: Employee Net Promoter Score: Medición interna de satisfacción de los colaboradores.



Bienestar integral GRI 3-3, 403-1, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6. 403-8, 403-9, 403-10

Programas de bienestar

Como parte de nuestro compromiso con la salud y el bienestar integral, contamos con iniciativas que abordan diferentes dimensiones del bienestar personal y laboral. Estas acciones buscan ofrecer apoyo, promover hábitos saludables y contribuir al equilibrio de la vida laboral y personal. La implementación y coordinación de estos servicios se gestiona desde el área de Personas.

Bienestar emocional

A través de un proveedor especializado, ofrecemos un programa que brinda orientación psicológica y acompañamiento profesional. Este servicio aborda temas como:

- Bienestar emocional.
- Manejo del estrés.
- Apoyo ante situaciones personales o laborales que puedan afectar la salud mental.

Alimentación saludable

Promovemos hábitos alimenticios saludables mediante:

- Opciones nutritivas disponibles en la oficina.
- Acciones de concientización sobre alimentación equilibrada.

Pausas activas

Implementamos un programa de pausas activas, guiado por profesionales, orientado a:

- Mejorar la movilidad.
- Reducir el sedentarismo.
- Prevenir molestias musculoesqueléticas.



Bienestar integral GRI 3-3, 403-1, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6. 403-8, 403-9, 403-10

Capacitaciones en salud

La capacitación es clave para consolidar prácticas seguras y fortalecer las competencias preventivas de nuestros colaboradores. Nos permite mantener actualizados los conocimientos en prevención, ergonomía y respuesta ante emergencias.

Durante 2025, desarrollamos una capacitación inicial en ergonomía y buenas prácticas de trabajo, orientada a fortalecer hábitos y posturas adecuadas en el ámbito laboral.

Escucha activa y apoyo al bienestar

Nuestro Servicio de Bienestar Laboral funciona como un canal de escucha activa que nos ayuda a identificar inquietudes, necesidades y oportunidades de mejora a nivel de bienestar.

Contamos con una Comisión Bipartita de Seguridad y Salud en el Trabajo, integrada por representantes de los colaboradores y del equipo gerencial. En este espacio se encarga de analizar riesgos, revisar condiciones laborales y proponer medidas para mejorar el entorno de trabajo, consolidándose como un ámbito formal de participación y consulta.

Asimismo, las políticas y procedimientos de salud y seguridad se difunden mediante nuestros canales internos, asegurando que toda la organización conozca la información necesaria para trabajar de manera segura.

Beneficios relacionados con la salud

Ofrecemos beneficios que contribuyen al cuidado de la salud física y emocional de todo el equipo:

Carné de salud financiado por la empresa

Seguro de vida corporativo para todos los colaboradores

Licencias médicas abonadas al 80% del salario líquido mensual

Servicio de Emergencia Móvil con atención médica inmediata

Seguro de vida para viajes laborales

Acompañamiento terapéutico



Gestión de inversiones

Inversión responsable

ESG en la gestión de riesgos





Gestión de inversiones

GRI 2-28, 3-3, 201-2, 305-3

Como administradores del ahorro previsional de nuestros afiliados, tenemos la responsabilidad de gestionar las inversiones de manera ética y responsable, considerando de manera integral las oportunidades y los riesgos asociados a cada decisión.

En esta línea, incorporamos factores ambientales, sociales, climáticos y de gobernanza en el análisis de las inversiones, entendiendo que estos pueden influir tanto en el desempeño financiero como en la sostenibilidad de los activos en el largo plazo.

La integración de estos factores se realiza de manera prudente y consistente con nuestro deber fiduciario, fortaleciendo nuestros procesos de análisis, monitoreo y gestión de riesgos. De esta forma, contribuimos a una toma de decisiones más sólida, orientada a la protección del ahorro previsional y al desarrollo de un mercado de capitales más abierto y transparente.

Inversión responsable

Estrategia y compromisos

Nuestra estrategia de inversión responsable se apoya sobre cuatro pilares fundamentales, basados en la alineación con marcos internacionales que orientan las decisiones financieras hacia la sostenibilidad, la gestión de riesgos y la transparencia.

- 1

Principios de Inversión Responsable (PRI)
Adherimos a los principios que guían la integración de factores ambientales, sociales y de gobernanza en los procesos de inversión.
- 2

Gestión activa y transparente del riesgo climático
Evaluamos y monitoreamos los riesgos físicos y de transición que pueden afectar el desempeño del portafolio.

- 3

Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)
Aplicamos una metodología estandarizada para medir y reportar las emisiones de carbono asociadas a las inversiones.
- 4

Contribución de la cartera a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
Analizamos la alineación del portafolio con las metas de los ODS.



Gestión de inversiones

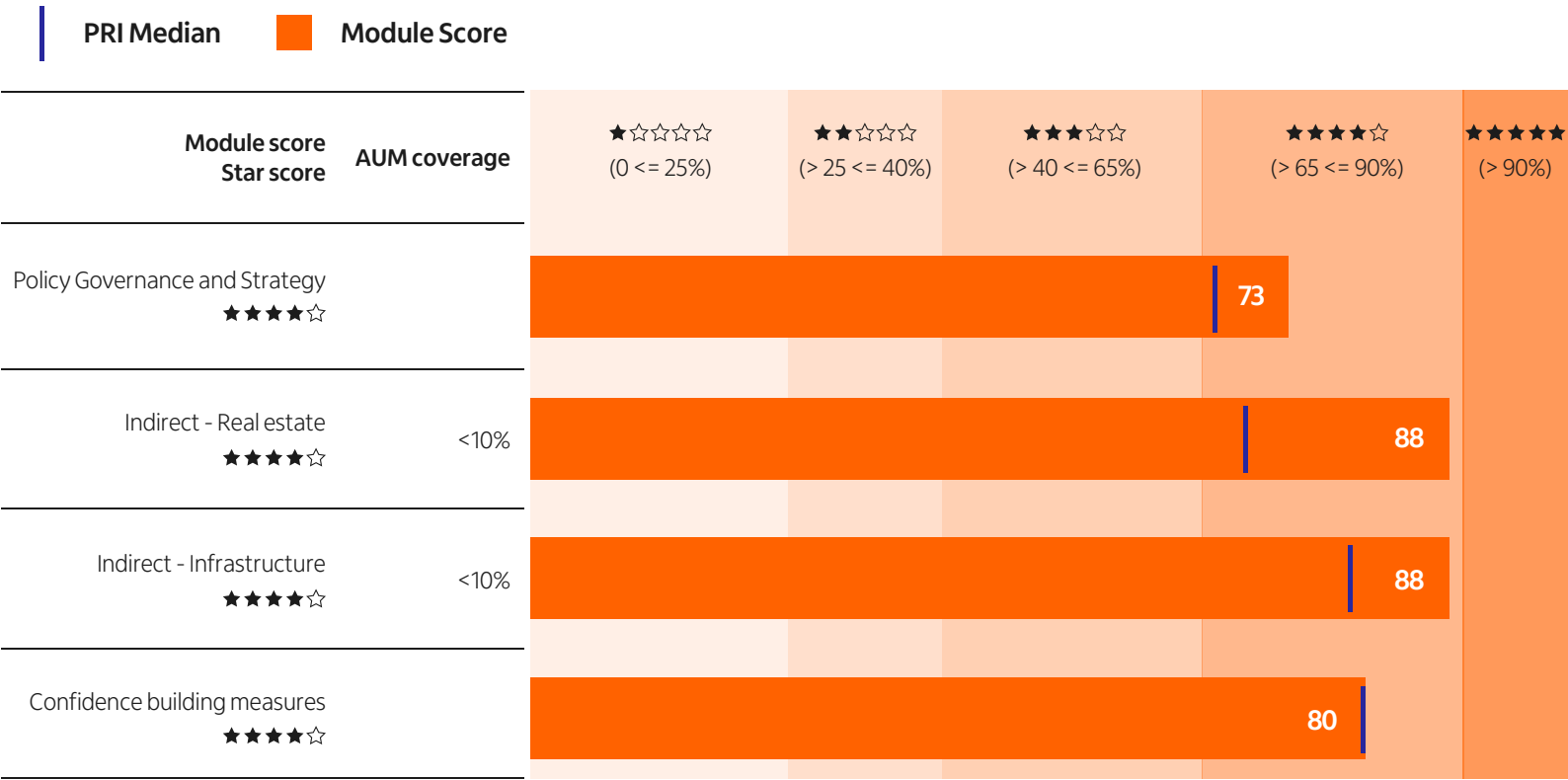
GRI 2-28, 3-3, 201-2, 305-3

1. Principios de Inversión Responsable (PRI)

Desde marzo de 2020 somos signatarios de los Principios de Inversión Responsable, una iniciativa global respaldada por Naciones Unidas. Este compromiso implica incorporar factores ambientales, sociales y de gobernanza en los análisis de inversión, promover prácticas de divulgación transparente, participar activamente en nuestro rol como inversores en los distintos instrumentos en los que operamos, promover la incorporación progresiva de los principios y reportar de forma periódica los avances realizados.

Cada año completamos la evaluación que la organización envía a sus signatarios. A partir de ella recibimos un puntaje que analizamos internamente para identificar oportunidades de mejora, definir acciones correctivas y fortalecer nuestro desempeño futuro. Los principales resultados se presentan al Comité de Inversiones y al Directorio, garantizando una supervisión efectiva a nivel institucional.

Summary Scorecard





Gestión de inversiones GRI 2-28, 3-3, 201-2, 305-3

2. Gestión activa y transparente del riesgo climático

En 2022 formalizamos nuestra adhesión a la Iniciativa Climática de Inversionistas LATAM (ICIL), cuyo objetivo es apoyar a los signatarios de los PRI en América Latina, fortalecer la adopción de los principios y avanzar en planes de acción climática. Esto supone adherir al Acuerdo de París, que establece medidas para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, y seguir las recomendaciones del Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), que brindan un marco para identificar, gestionar y divulgar de forma transparente los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático.

Para analizar la resiliencia de la estrategia de inversión en distintos escenarios climáticos, evaluamos los principales riesgos físicos y de transición de los instrumentos financieros del Fondo de Ahorro Previsional con el objetivo de evaluar su potencial impacto financiero sobre el portafolio. Según los niveles de riesgo, se aplicaron tasas diferenciadas para valorar el portafolio en dos escenarios:

- Escenario optimista: aumento de +2 °C respecto del nivel preindustrial, impacto potencial de -4,3% en el valor del portafolio.
- Escenario pesimista: aumento de +4 °C, impacto potencial de -11,6% en el valor del portafolio.

Medición de impactos climáticos del portafolio

Categoría – Ley 16713	Tipo de activo	Riesgo físico	Riesgo de transición
A	Bonos soberanos - Uruguay	Moderado	Moderado
B	Bonos corporativos uruguayos - Supermercados	Moderado	Moderado
B	Bonos corporativos uruguayos - Entretenimiento	Bajo	Bajo
B	Bonos corporativos uruguayos - Frigoríficos	Alto	Muy Alto
B	Notas hipotecarias uruguayas	Moderado	Alto
B	Bonos corporativos uruguayos - Construcción	Moderado	Alto
B	Bonos corporativos uruguayos - Transporte/logística	Moderado	Alto
B	Bonos corporativos uruguayos - Agroindustria	Muy Alto	Muy Alto
B	Fondo forestal uruguayo	Muy Alto	Alto
B	Fondo agrícola uruguayo	Muy Alto	Alto
B	Fondo infraestructura uruguayo	Alto	Alto
B	Fondo inmobiliario uruguayo - comercial	Moderado	Moderado
B	Fondo inmobiliario uruguayo - residencial	Moderado	Moderado
C	Certificados de depósito - Bancos uruguayos	Moderado	Moderado
D	Bonos soberanos de alta calidad crediticia	Bajo	Bajo
D	Renta fija de organismos multilaterales	Muy Bajo	Muy Bajo
D	Notas multilaterales indexadas a renta variable del exterior	Bajo	Moderado

Si bien este análisis contempla únicamente riesgos, tenemos previsto incorporar las oportunidades de inversión en transición y adaptación climática que mitiguen los impactos potenciales.



Gestión de inversiones GRI 2-28, 3-3, 201-2, 305-3

3. Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)

Desde junio de 2024 somos signatarios de PCAF, iniciativa que estandariza la medición y divulgación de emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a préstamos y carteras de inversión.

Evaluamos la cantidad total de emisiones directas o indirectas (expresadas en CO₂e) generadas por los instrumentos del portafolio, lo que permite monitorear su evolución, fortalecer la rendición de cuentas y aportar insumos para la gestión de riesgos climáticos.

También se evalúa la cantidad de CO₂ que se captura de la atmósfera y se almacena en diversos sumideros naturales o artificiales.

La huella de carbono del portafolio se calcula siguiendo el enfoque de emisiones financiadas de PCAF, asignando las emisiones de cada activo de forma proporcional a la participación de AFAP Itaú mediante un factor de atribución. En función de la naturaleza del instrumento y la disponibilidad de información, se utilizan factores de emisión y estimaciones consistentes con PCAF:

- Factores sectoriales y estimaciones financieras o físicos para los literales B y C,
- Estimaciones macroeconómicas basados en emisiones nacionales y PIB para los literales A, D y F,
- No se imputan emisiones al literal T (caja y disponibilidades).

Los factores de emisión provienen de Exiobase Revenue y del PCAF Global Buildings Dataset, e incluyen Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3, según corresponda.

Adicionalmente, se reporta el PCAF Data Quality Score, que refleja el nivel de calidad y granularidad de los datos utilizados en el cálculo.

Huella de carbono del portafolio

Categoría	Mill. USD invertidos (dic/25)	% FAP 2025	Toneladas de CO2 equiv. 2025 AFP Itaú Alcance 1+2	Toneladas de CO2 equiv. 2025 AFAP Itaú Alcance 3	Toneladas/Mill. USD (AFAP Itaú) Alcance 1+2	Toneladas/ mill. USD (AFAP Itaú) Alcance 3	Remociones CO2 biogénico (tCO2) (AFAP Itaú)	Ranking de datos (1 a 5)
Literal A	2.651	58,22%	180.430	-	68	-	-	1
Literal B – quasi soberanos	314	6,89%	21.367	-	68	-	-	1
Literal B – alternativos forestales	112	2,47%	2.666	48.188	32	1.340	-327.409	1
Literal B – alternativos agrícolas	67	1,46%	66.536	13.983	977	205	-	4
Literal B -alternativos Infra.	191	4,20%	3.495	148.866	20	853	-	5
Literal B – alternativos inmobiliario	74	1,63%	1.537	-	54	-	-	4
Literal B – otros	72	1,57%	10.855	29.116	88	286	-	4
Literal C	364	7,98%	10.855	19.905	30	55	-	4
Literal D	630	13,83%	130.422	-	207	-	-	5
Literal F	60	1,33%	4.109	-	68	-	-	1
Literal T	19	0,42%	-	-	-	-	-	-
Total FAP	4.553	100%	432.273	260.058	95	57	-327.409	-



Gestión de inversiones GRI 2-28, 3-3, 201-2, 305-3

4. Alineación de la cartera con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

De manera transversal, incorporamos en nuestra estrategia los lineamientos de sostenibilidad promovidos por iniciativas internacionales como los ODS, una agenda global impulsada por Naciones Unidas para promover el desarrollo económico, social y ambiental de manera equilibrada. Este marco refuerza una visión orientada al impacto positivo, la responsabilidad y la creación de valor sostenible para las generaciones futuras.

En este contexto, analizamos la alineación del Fondo de Ahorro Previsional (FAP) con los ODS, considerando tanto la alineación directa de las inversiones como la alineación indirecta a través de instrumentos que financian gasto público asociado a estos objetivos.

Al 31/12/2025, el Fondo de Ahorro Previsional (FAP) presenta una alineación directa con los ODS del 30,4% de la cartera.

Adicionalmente, un 35% del portafolio se encuentra alineado de forma indirecta, a través de la inversión en deuda soberana del Gobierno Central, en la medida en que dichos instrumentos financian gasto público relevante asociado a los ODS, como educación, salud, infraestructura y políticas sociales.

Los principales Objetivos de Desarrollo Sostenible alineados con la cartera del FAP son los siguientes:



ODS 1
Fin de la pobreza



ODS 3
Salud y bienestar



ODS 4
Educación de calidad



ODS 6
Agua limpia y saneamiento



ODS 7
Energía asequible y no contaminante



ODS 8
Trabajo decente y crecimiento económico



ODS 9
Industria, innovación e infraestructura



ODS 10
Reducción de las desigualdades



ODS 11
Ciudades y comunidades sostenibles



ODS 13
Acción por el clima



ODS 15
Vida de ecosistemas terrestres



ODS 16
Paz, justicia e instituciones sólidas



ODS 17
Alianzas para lograr los objetivos



Gestión de inversiones

GRI 2-28, 3-3, 201-2, 305-3

No se incluyeron las Letras de Regulación Monetaria del Banco Central del Uruguay, por tratarse de instrumentos de política monetaria destinados a la gestión de liquidez y estabilidad financiera, que no financian gasto público ni la ejecución presupuestal asociada a objetivos ODS.

Alineación del portafolio con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Tipo de Activo	%FAP	Alineación con ODS	Tipo de contribución
Valores de empresas públicas / cuasisoberanos	6,9%	ODS 3 / ODS 6 / ODS 9	Directa
Valores de empresas privadas	1,6%	ODS 8 / ODS 9	Directa
Certificados de depósito de bancos uruguayos	8,0%	ODS 8	Directa
Fideicomisos de inversión forestales	2,5%	ODS 13 / ODS 15	Directa
Fideicomisos de inversión agrícolas	1,5%	ODS 15	Directa
Fideicomisos de inversión inmobiliarios	1,6%	ODS 8 / ODS 11	Directa
Fideicomisos de inversión en infraestructura	4,2%	ODS 4 / ODS 9 / ODS 10	Directa
Renta fija multilateral	4,15%	ODS 17	Directa
Deuda soberana del Gobierno Central	49,9%	ODS 1 / ODS 3 / ODS 4 / ODS 7 / ODS 8 / ODS 9 / ODS 10 / ODS 11 / ODS 3 / ODS 15 / ODS 16	Indirecta



Gestión de inversiones GRI 2-28, 3-3, 201-2, 305-3

Política de Inversión Responsable

En AFAP Itaú contamos con una Política de Inversión Responsable que establece las directrices para integrar criterios ESG en nuestros procesos de inversión y gestión de riesgos. Esta política se revisa anualmente para asegurar su vigencia, las mejores prácticas y los compromisos que asumimos.

La implementación se gestiona de forma conjunta entre el Área de Riesgos y el Área de Inversiones: el Área de Riesgos lidera el monitoreo y control, aportando el análisis ambiental, social y de gobernanza, mientras que el Área de Inversiones se encarga de que la asignación de activos e implementación de inversiones esté alineada con estos criterios. La gestión activa, incluyendo el relacionamiento con contrapartes y la votación en asambleas, se realiza de forma conjunta entre ambas áreas siguiendo los siguientes criterios:

Relacionamiento con contrapartes (engagement)

Ejercemos la propiedad activa en los proyectos impulsando o acompañando mejoras en la gestión alineadas con las mejores prácticas para cada una de las dimensiones ESG. Esto ocurre en instancias de interacción con los emisores, como reuniones de seguimiento y asambleas.

Votación en asambleas

Participamos activamente en las asambleas de titulares de los instrumentos en los que invertimos. Los temas relevantes a tratar se analizan previamente entre las áreas de Inversiones y Riesgos, definiendo el sentido del voto para favorecer una mejor valorización de los activos.

En aquellos asuntos vinculados a criterios ambientales, sociales y de gobernanza, ejercemos el derecho a voto promoviendo estándares elevados de sostenibilidad.

En línea con las recomendaciones de PRI, comenzamos a divulgar en nuestro sitio web el detalle de las votaciones en asambleas, fortaleciendo así la transparencia del proceso. Actualmente se está implementando un proceso de actualización trimestral.

Involucramiento de otros actores internos y externos

La gestión de la inversión responsable en AFAP Itaú se fundamenta en una estructura de gobernanza robusta y una colaboración activa tanto a nivel interno como externo, asegurando la integración de criterios ESG en todas las etapas del proceso de inversión.

El compromiso institucional se evidencia mediante el respaldo explícito de la Gerencia y el Directorio, reflejado tanto en la adhesión a los Principios para la Inversión Responsable como en la asignación de recursos necesarios para su implementación.

Se promueve que las contrapartes adopten prácticas avanzadas de sostenibilidad,

solicitando a emisoras, fiduciarios, administradores y comités de vigilancia la incorporación de un apartado de desempeño ESG en sus informes. Asimismo, se exige una evaluación estandarizada previa a nuevas emisiones o inversiones, y anualmente como parte del proceso de **due diligence**.

Asimismo, se mantiene una comunicación permanente con el Ministerio de Economía y Finanzas y el Banco Central del Uruguay, lo que facilita el desarrollo normativo y la implementación de mejores prácticas. De igual manera, la participación activa en foros organizados por entidades nacionales e internacionales contribuye a fortalecer la cooperación y el alineamiento con los más altos estándares, además de promover la capacitación continua de los equipos.



Gestión de inversiones GRI 2-28, 3-3, 201-2, 305-3

ESG en la gestión de riesgos

Metodología de análisis ESG.

La gestión de riesgos ESG es un componente central de nuestro enfoque de inversión responsable y guía la forma en que evaluamos la exposición del portafolio a factores ambientales, sociales y de gobernanza. En línea con nuestra Política de Inversión Responsable, analizamos cómo estas dimensiones pueden influir en el desempeño de las inversiones, la resiliencia de los emisores y la sostenibilidad de largo plazo del fondo.

Como parte de esta gestión, solicitamos a las empresas y fideicomisos en los que invertimos que completen un formulario de **due diligence** diseñado para identificar, monitorear y gestionar los principales riesgos socioambientales y de gobernanza asociados a cada instrumento.

Los riesgos evaluados se agrupan en tres dimensiones:

Ambientales	Riesgo climático y de emisiones	Uso de recursos naturales	Impacto sobre biodiversidad y suelos	Riesgo reputacional y regulatorio ambiental
Sociales	Seguridad y salud ocupacional	Derechos humanos y condiciones laborales	Clima laboral y retención de talento	Relacionamiento con comunidades
Gobernanza	Estructura y funcionamiento del directorio	Prevención de fraude, corrupción y LA/FT	Conflictos de interés	Transparencia al inversor

En 2022 se implementó un formulario de **due diligence** ESG en colaboración con otros participantes del mercado, destinado a evaluar el desempeño ambiental, social y de gobernanza de las empresas y proyectos en los que invierten los fondos. Este formulario es entregado a los emisores, quienes deben completarlo con la información correspondiente para garantizar una evaluación adecuada.

La herramienta cuenta con versiones específicas para cada sector (agrícola, forestal, inmobiliario, infraestructura, entre otros), adaptando las preguntas y ponderaciones según sus particularidades.

Una vez recibidos, los formularios se procesan internamente y se asigna un puntaje por instrumento, lo que permite comparar resultados, monitorear la evolución en el tiempo e identificar oportunidades de mejora para cada contraparte. Este proceso constituye un insumo clave para la toma de decisiones y para la gestión activa del portafolio bajo un enfoque de sostenibilidad.

La evaluación se actualiza anualmente y a partir del puntaje obtenido, trabajamos con cada contraparte para mejorar su desempeño y avanzar en objetivos de sostenibilidad a mediano y largo plazo.

Actualmente, el 18,2% del Fondo de Ahorro Previsional corresponde a proyectos en los que existe propiedad activa, lo que implica trabajar en conjunto con los emisores para alcanzar objetivos de sostenibilidad.



Comunidad

Apoyo a iniciativas de impacto

Educación financiera





Apoyo a iniciativas de impacto

GRI 3-3, 413-1

En AFAP Itaú acompañamos proyectos que amplían oportunidades educativas y sociales para personas en contextos vulnerables. Nuestro compromiso se orienta a instituciones con impacto en aprendizaje, continuidad educativa e inserción laboral.



Liceo Impulso

Apoyamos a los Centros Educativos Impulso y su propuesta educativa integral que abarca desde Primaria hasta Bachillerato Tecnológico Bilingüe en informática. Con más de 1.350 estudiantes, combinan jornada extendida, actividades extracurriculares y un fuerte acompañamiento familiar y comunitario.

Liceo Jubilar

Acompañamos al Liceo Jubilar, que ofrece educación y apoyo académico a más de 400 adolescentes y adultos a través del Ciclo Básico, Bachillerato (vía becas y convenios) y programas de finalización de estudios. Su modelo se basa en la dedicación personalizada y en promover la continuidad educativa.

Su sello es la exigencia, el compromiso y la dedicación personalizada, generando un impacto significativo en la continuidad educativa de adolescentes y también de personas adultas que retoman sus estudios.

Fundación Los Pinos

Respaldamos a Fundación Los Pinos, que impulsa el desarrollo integral de niños, adolescentes y jóvenes mediante programas educativos, deportivos y de formación laboral en un entorno especialmente diseñado para favorecer su crecimiento personal y profesional.

Liceo Providencia

Esta institución acompaña a 700 niños, jóvenes y sus familias a través de una propuesta

educativa centrada en el desarrollo personal y el acompañamiento familiar, apoyada por equipos técnicos, educadores y voluntarios.

Fundación Nuestro Camino

Apoyamos esta fundación con más de 35 años de trayectoria dedicada a acompañar a niños y jóvenes con discapacidad intelectual, promoviendo su inclusión social, educativa y laboral mediante espacios personalizados orientados a fortalecer su autonomía y capacidades.

INISA

A través de becas para cursos de rápida inserción laboral, acompañamos a jóvenes en procesos de privación de libertad, brindándoles herramientas concretas

para construir nuevas oportunidades educativas y de integración social.

ÁNIMA

Organización que fortalece el vínculo entre educación y mundo del trabajo para potenciar el desarrollo humano y profesional de jóvenes en situación de vulnerabilidad, favoreciendo aprendizajes significativos y su posterior inserción laboral.



Educación financiera

GRI 3-3

En AFAP Itaú asumimos la educación financiera como parte esencial de nuestra cultura y de la forma en que acompañamos a las personas en su vida previsional. Nuestro propósito guía este compromiso y orienta la generación de información clara y accesible para tomar decisiones responsables.

Formación continua de nuestros equipos

Durante 2025 fortalecimos la formación interna con más de 400 horas de capacitación en Finanzas e Inversiones para nuestros equipos de Servicio al Cliente y asesores previsionales, en alianza con KPMG. El programa incluyó contenidos clave de finanzas personales, mercado financiero, riesgos, activos, portafolios, industria y funcionamiento del Fondo de Ahorro Previsional, enfocándose en explicar conceptos complejos de forma clara y cercana.

Comunicaciones y recursos sobre educación financiera

Contamos con una persona dedicada a comunicación dentro del área de Transformación, lo que permite generar contenidos accesibles y consistentes. Durante 2025 difundimos materiales educativos en nuestras redes sociales y sitio web, incluyendo:

18
contenidos de educación financiera

66
contenidos previsionales

Estos recursos explican conceptos financieros en forma sencilla, brindan herramientas para la planificación personal y profundizan en el funcionamiento del sistema previsional uruguayo, abordando también cambios impositivos y otros temas relevantes para nuestros afiliados.





Ambiente

Gestión de recursos





Gestión de recursos

GRI 3-3, 302-1, 302-4, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5, 306-3, 306-4, 306-5

Nuestra gestión ambiental operativa busca impulsar prácticas responsables que fomenten el uso eficiente de los recursos y la disminución de los impactos derivados de nuestras operaciones, mediante la sistematización y el monitoreo de los consumos, así como la gestión de nuestra huella de carbono.



Gestión de residuos

Los residuos generados en nuestras oficinas son de tipo domiciliario y derivan de las actividades administrativas habituales. Para favorecer su gestión adecuada, se dispone de recipientes claramente identificados que facilitan la clasificación en origen.

La recolección, tratamiento y disposición final están a cargo de un conjunto de proveedores externos certificados. Este proceso también permite impulsar el reciclaje, la reutilización de materiales y la disposición final controlada según el caso.

Residuos generados

	Plásticos	Cartón y papel	Compostables	Reciclables	Mezclados
Total Kg 2024	49,30	254.90	1.503,40	129,10	962,90
Total Kg 2025	77,90	279.70	1.716,70	499,80	1.365,50

Reciclables: Vidrio, metales, tetra pak, entre otros.
Mezclados: Residuos sin alternativa de valorización

Acciones orientadas a la disminución de residuos en disposición final y al uso responsable de recursos:

- Se incorporaron proveedores de gestión de residuos, ampliando el alcance del sistema de clasificación interno y aumentando la tasa de reciclaje.
- Se fomentó la reducción y eliminación del uso de plásticos de un solo uso a través de acciones de concientización.
- Se comenzó a utilizar papel reciclado para imprimir, tinta de origen vegetal y bolsas de residuos biodegradables.
- Se implementaron medidas para minimizar el uso de papel en las oficinas.
- Se realizaron concientizaciones para optimizar uso de recursos e incrementar la clasificación en origen.



Gestión de recursos GRI 3-3, 302-1, 302-4, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5, 306-3, 306-4, 306-5

Gestión de la energía

El consumo de energía proviene principalmente de las actividades realizadas en nuestras oficinas, las cuales se abastecen a través de la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE).

Se destacan las mejoras implementadas en materia energética, entre ellas el sistema de luminarias LED y la instalación de paneles solares que permiten autogenerar parte de la energía utilizada en nuestras instalaciones. Esta infraestructura también posibilita inyectar a la red el excedente producido bajo el esquema de generación distribuida.

Consumo total de energía (kWh)

Tipo de fuente	2024	2025	Variación interanual
Red UTE	98.042	96.559	-2%
Paneles fotovoltaicos	-	8.372	100%
Total	98.042	104.931	7%

Intensidad energética

La intensidad energética indica la cantidad de energía necesaria para realizar una actividad por cada unidad de medida considerada. Para su estimación se utilizó el consumo de electricidad en relación con el número de empleados.

Parámetros de intensidad energética

Tipo de parámetro	2024	2025
Cantidad de empleados	91	82
Radio intensidad energética	1,077	1,280





Huella de carbono

305-1, 305-2, 305-3

Como parte de este trabajo, gestionamos la huella de carbono desde dos enfoques: organizacional (administradora) y del portafolio.

A partir de 2019 comenzamos con la estimación de nuestra huella de carbono desde la óptica organizacional en sus tres alcances.

Continuamos con la medición de nuestra huella de carbono, realizada por One Carbon siguiendo los lineamientos del estándar GHG Protocol y en conformidad con las normas internacionales ISO 14064 y PAS 2060.

Se aplicó un enfoque de control operacional para la consolidación de emisiones de GEI.

Emisiones generadas

	Emisiones 2024 (tCO2eq)	% del total 2024	Emisiones 2025 (tCO2eq)	% del total 2025
Alcance 1	1,01	2,8%	0,46	1,18%
Alcance 2	5,34	14,82%	4,72	12,15%
Alcance 3	29,69	82,38%	33,68	86,67%
Total	36,04	100%	38,86	100%

Alcance 1: Emisiones directas de GEI

Proviene de fuentes controladas directamente por la organización. En este caso están vinculadas a emisiones fugitivas de gases refrigerantes en sistemas de climatización en oficinas.

Alcance 2: Emisiones indirectas causadas por compra de energía

Corresponden al consumo de energía eléctrica comprada a la red UTE en nuestras oficinas.

Alcance 3: Otras emisiones indirectas

Las mismas son todas las demás emisiones indirectas que ocurren en la cadena de valor de la empresa, tanto aguas arriba como aguas abajo. Se consideran en primer lugar las emisiones provenientes de bienes y servicios adquiridos, principalmente asociadas a los servicios de impresión y al consumo de agua en oficinas. También se incorpora la categoría de actividades relacionadas con combustibles y energía (pérdidas de electricidad por transmisión y distribución) y las emisiones well to tank (WTT) vinculadas a la generación y transporte de la electricidad en su proceso previo.

Asimismo, se contabilizan las emisiones generadas por los residuos provenientes de nuestras operaciones, por la gestión de efluentes, así como por los viajes de negocios y las estadías en hoteles.

Finalmente, las emisiones de la categoría traslado de empleados consideran exclusivamente el teletrabajo (homeworking).



Huella de carbono

305-1, 305-2, 305-3

Reducción y mitigación de emisiones

Cabe destacar que la organización prioriza la reducción de emisiones sobre las que tiene mayor influencia y para las que no pueden evitarse en el corto plazo, ha adquirido créditos de carbono verificados con el fin de mitigar las emisiones residuales.

Intensidad de emisiones

305-5

La intensidad de las emisiones es una medida que surge de considerar la totalidad de emisiones anuales en relación con el total de colaboradores resultando el mismo en un valor de 0,47 tCO2eq/colaborador.



Agua

El consumo de agua se origina en las actividades desarrolladas en nuestras instalaciones, las cuales se abastecen a través del servicio público brindado por Obras Sanitarias del Estado (OSE).

La instalación de sistemas de cisternas de doble descarga en todas las instalaciones permitió optimizar el uso de este recurso reduciendo así los consumos registrados en el período.

Consumo total de agua (m³)

	2024	2025	Variación interanual
Total	545,81	385	-29%



Sobre este reporte

GRI 2-2, 2-3, 2-14

AFAP Itaú presenta su primer Reporte de Sostenibilidad en conformidad con los estándares GRI, correspondiente al período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2025. Este documento presenta los principales aspectos del desempeño ambiental, social y de gobernanza (ESG) de la organización, así como de los avances y desafíos asociados a su gestión.

El reporte tiene una frecuencia anual y consolida la información más relevante vinculada a las operaciones de AFAP Itaú en Uruguay.

Fue elaborado en conformidad con los Estándares Universales de Global Reporting Initiative (GRI) vigentes y considera los lineamientos y principios de sostenibilidad definidos por el Grupo Itaú, en línea con su enfoque de gestión responsable.

Los contenidos incluidos reflejan la información disponible al cierre del período reportado y abarcan los aspectos económicos, sociales y ambientales considerados más relevantes para la organización y para sus grupos de interés. La definición de estos contenidos se basa en el proceso de análisis de materialidad, cuyo enfoque y resultados se describen en el apartado correspondiente del reporte.

La elaboración de este documento fue liderada por la Gerencia de Riesgos, con la participación y apoyo de distintas áreas de la organización,

que aportaron información y validaron los contenidos de acuerdo con sus respectivos ámbitos de responsabilidad. La información presentada fue revisada internamente y validada por la Gerencia General y el Directorio con el objetivo de asegurar su consistencia y calidad.

En cuanto a los aspectos metodológicos del reporte, se contó con el asesoramiento de KPMG que apoyó el proceso.

Este Reporte de Sostenibilidad forma parte del compromiso de AFAP Itaú con la transparencia y la rendición de cuentas, y busca contribuir a un diálogo informado con los distintos públicos que se relacionan con la organización.

Para consultas, comentarios o sugerencias vinculadas a la información presentada en este reporte, se encuentra disponible el siguiente canal de contacto: consulta@afapitau.com.uy.



Índice de contenidos

GRI

Declaración de uso:
GRI 1:

AFAP Itaú S.A. ha elaborado este informe en conformidad con los Estándares GRI para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

Estándar GRI	Indicador	Página/Nota	Omisión y motivo
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Página 4 AFAP Itaú S.A. es una administradora de fondos de ahorro previsional cuya propiedad es 100% de Banco Itaú Uruguay S.A. Banco Itaú Uruguay forma parte de Itaú Unibanco Holding S.A., con sede en Brasil. Solano García 2581 Montevideo, Uruguay. Teléfono: 0800 1765 https://www.afapitau.com.uy/	
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Página 66: Sobre este reporte	
	2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Página 66: Sobre este reporte	
	2-4 Actualización de la información	Se trata del primer Reporte de Sostenibilidad de AFAP Itaú S.A. con la metodología actual (GRI), por lo que no corresponden cambios o reexpresiones en la información.	
	2-5 Verificación externa	El Reporte de Sostenibilidad no cuenta con verificación externa. Los datos presentados son respaldados por las máximas autoridades de AFAP Itaú S.A.	
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Páginas 4 a 7: Sobre AFAP Itaú	
	2-7 Empleados	Páginas 38 y 39: Personas	
	2-8 Trabajadores que no son empleados	Contamos con 15 trabajadores que no son empleados, con funciones que abarcan el servicio de call center, servicio de limpieza, soporte tecnológico, proveedores de sistemas y mantenimiento eléctrico.	
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Páginas 17 a 20: Gobernanza	
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Páginas 17 a 20: Gobernanza	



Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Indicador	Página/Nota	Omisión y motivo
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Páginas 17 a 20: Gobernanza	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Páginas 17 a 20: Gobernanza Esta información se encuentra disponible en el Informe Anual de Gobierno Corporativo al 31.12.2025. Este informe se encuentra publicado en nuestro sitio web.	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Páginas 24 a 25: Gobernanza	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Página 66: Sobre este reporte El máximo órgano de gobierno revisó y aprobó el Reporte de Sostenibilidad, incluidos los temas materiales de la organización. En forma anual se presentan en Directorio los avances y acciones en temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo.	
	2-15 Conflictos de interés	Páginas 21 a 23: El Código de Ética de la AFAP regula la administración de los conflictos de interés con respecto al uso de información y know-how, contratación en caso de parentesco y proximidad, actividades y sociedades externas, regalos y contribuciones. En forma anual se publica en la web un informe de control de Conflictos de Interés donde se detallan todos los conflictos de los colaboradores de la AFAP como de los miembros del Directorio.	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	La Gerencia General de AFAP Itaú informa al Directorio en forma mensual sobre todos los temas relevantes de la actividad de la empresa. Cada sesión cuenta con un acta que es firmada por sus participantes. Adicionalmente, en el informe de gobierno corporativo, se enumeran los principales temas tratados a lo largo del año: - Monitoreo y aprobación de apetito de riesgo. - Monitoreo continuo de la evolución de la rentabilidad y los resultados. - Seguimiento de la evolución de los riesgos y su gestión. - Aprobación de múltiples políticas y reportes. - Proyectos normativos en discusión y actividades con la industria. Existen actas mensuales de Directorio para los meses de febrero a diciembre donde se recogen todas las comunicaciones realizadas.	



Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Indicador	Página/Nota	Omisión y motivo
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	El Directorio de AFAP Itaú recibe formación en temas vinculados al desarrollo sostenible y a la gestión responsable tanto a través de instancias promovidas en el ámbito corporativo del Grupo Itaú como mediante la participación en eventos y actividades de capacitación externas a la organización. Estas instancias contribuyen al fortalecimiento de los conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno para el adecuado ejercicio de su rol de supervisión estratégica.	
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	El Directorio y la Alta Gerencia siguen las prácticas definidas en los Estándares Mínimos de Gestión de la Superintendencia de Servicios Financieros y las mejores prácticas contenidas en sus Políticas de Gobierno Corporativo. Los auditores externos realizan una auditoría trienal de riesgos y el Banco Central del Uruguay realiza auditorías periódicas del cumplimiento de los Estándares Mínimos de Gestión de AFAP. El Comité Ejecutivo sigue el mismo procedimiento de gestión de performance que el resto de los colaboradores, pero la diferencia radica en el feedback que, en este caso, les da un relator que es un par de los miembros del Comité. En caso de surgir observaciones y/o recomendaciones de mejoras a implementar, se establecen planes de acción para su seguimiento y resolución.	
	2-19 Políticas de remuneración	La remuneración fija y variable de AFAP Itaú es definida a nivel local, considerando las responsabilidades de cada posición, las condiciones de mercado y los resultados de la compañía. La compensación de la Alta Gerencia contempla la alineación con los lineamientos del Grupo Itaú. Asimismo, se cuenta con herramientas de monitoreo financiero que permiten gestionar el presupuesto de gastos de personal y asegurar la alineación de los esquemas de compensación con los resultados económicos de la AFAP.	



Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Indicador	Página/Nota	Omisión y motivo
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Buscamos que nuestros procesos de aplicación de la estrategia de compensación sean claros, consistentes y transparentes. De esta forma, se alinean las mejores prácticas del mercado y son compatibles con una adecuada gestión de riesgos. Participamos en estudios de remuneración del mercado y aplicamos los lineamientos establecidos en los convenios colectivos vigentes, que contemplan ajustes y reconocimientos asociados a la antigüedad y el desarrollo profesional. Nuestra política de compensación tiene como objetivo consolidar los principios y prácticas para atraer, reconocer, retener y motivar a las personas que trabajan en la organización, promoviendo al mismo tiempo una gestión responsable y sustentable del negocio previsional, con foco en el largo plazo y en el interés de los afiliados. A su vez, contamos con un esquema de remuneración variable que contempla el cumplimiento de objetivos institucionales e individuales, alineando el desempeño de las personas con los resultados y la estrategia de AFAP Itaú.	
	2-21 Ratio de compensación total anual	El ratio entre la compensación total anual de la persona mejor remunerada de la organización y la mediana de la compensación total anual de los empleados (excluyendo a dicha persona) es de 8,53 veces. El ratio correspondiente al porcentaje de aumento de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización, en comparación con la mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de los empleados (excluida la persona mejor pagada), es del 1%.	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Páginas 1 y 2: Sobre AFAP Itaú	
	2-23 Compromisos y políticas	Páginas 21 a 23: Gobernanza	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Páginas 21 a 23: Gobernanza	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Páginas 21 a 23: Gobernanza	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Páginas 21 a 23: Gobernanza	



Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Indicador	Página/Nota	Omisión y motivo
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	En el año 2025 AFAP Itaú no recibió ninguna multa del regulador (BCU). La única multa recibida en el año fue impuesta por el BPS por un monto total de \$ 6.059, debido al retraso en el envío de un requerimiento de información.	
	2-28 Afiliación a asociaciones	Páginas 11 y 50: Enfoque de Sustentabilidad / Gestión de inversiones	
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Página 12: Enfoque de Sustentabilidad / Afiliados	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Las personas que trabajan en AFAP Itaú se encuentran comprendidas en los ámbitos de negociación colectiva vigentes en el marco del sistema de Consejos de Salarios de Uruguay.	
Temas materiales			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	Páginas 13 y 14: Enfoque de sostenibilidad	
	3-2 Lista de temas materiales	Páginas 13 y 14: Enfoque de sostenibilidad	
Desempeño económico			
Tema material: Inversión responsable - Desempeño económico			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 28 y 29: Gobernanza	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico generado y distribuido	Páginas 28 y 29: Gobernanza	
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Páginas 50 a 57: Gestión de inversiones	
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Se recibieron \$ 3.435.782 correspondientes a créditos fiscales por donaciones.	



Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Indicador	Página/Nota	Omisión y motivo
Prácticas de abastecimiento Tema material: Gestión responsable de proveedores			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 30: Gobernanza	
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción del gasto en proveedores locales	Página 30: Gobernanza	
Anticorrupción Tema material: Compromiso con la ética, la anticorrupción y la transparencia			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 21 a 23: Gobernanza	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Páginas 21 a 23: Gobernanza	
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Páginas 21 a 23: Gobernanza	
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	No se han detectado casos de corrupción en la organización durante el período.	
Energía Tema material: Gestión ambiental y ecoeficiencia de las operaciones			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 62 a 65: Ambiente	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Páginas 62 a 65: Ambiente	



Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Indicador	Página/Nota	Omisión y motivo
GRI 302: Energía 2016	302-3 Intensidad energética	Páginas 62 a 65: Ambiente	
	302-4 Reducción del consumo energético	Páginas 62 a 65: Ambiente	
Aguas y efluentes Tema material: Gestión ambiental y ecoeficiencia de las operaciones			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 62 a 65: Ambiente	
GRI 303: Aguas y efluentes 2018	303-5 Consumo de agua	Páginas 62 a 65: Ambiente	
Emisiones Temas materiales: Gestión ambiental y ecoeficiencia de las operaciones - Inversión responsable			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 62 a 65: Ambiente	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Páginas 62 a 65: Ambiente	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Páginas 62 a 65: Ambiente	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Páginas 53 y 64: Gestión de inversiones / Ambiente	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Páginas 62 a 65: Ambiente	



Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Indicador	Página/Nota	Omisión y motivo
Residuos Tema material: Gestión ambiental y ecoeficiencia de las operaciones			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 62 a 65: Ambiente	
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Páginas 62 a 65: Ambiente	
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Páginas 62 a 65: Ambiente	
	306-3 Residuos generados	Páginas 62 a 65: Ambiente	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	Páginas 62 a 65: Ambiente	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Páginas 62 a 65: Ambiente	
Evaluación ambiental de proveedores Tema material: Gestión responsable de proveedores			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 30: Gobernanza	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales		Información no disponible. Actualmente no se realiza evaluación a proveedores bajo criterios ambientales.



Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Indicador	Página/Nota	Omisión y motivo
Empleo Tema material: Fidelización de talentos, desarrollo profesional y cultura de trabajo diversa			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 38 y 39: Personas	
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Páginas 38 y 39: Personas	
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Ofrecemos las mismas prestaciones a colaboradores a tiempo completo y parcial.	
	401-3 Permiso parental	Una mujer se acogió a la licencia por maternidad durante el período y se reintegró al trabajo.	
Formación y educación Tema material: Fidelización de talentos, desarrollo profesional y cultura de trabajo diversa			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 46 a 48: Personas	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403–1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Páginas 46 a 48: Personas	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Páginas 46 a 48: Contamos con un servicio de Seguridad y Salud Ocupacional brindado por SEMM, quienes realizan la matriz de riesgos, revisan el plan de prevención de riesgos laborales y generan recomendaciones. Los incidentes se reportan ante el BSE. Cursos de formación en Salud y Seguridad que ofrece AFAP Itaú: 1. Capacitación Bomberos 2. Primeros Auxilios y DEA 3. Programa de Bienestar	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Páginas 46 a 48: Personas	



Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Indicador	Página/Nota	Omisión y motivo
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Páginas 46 a 48: Personas	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Páginas 46 a 48: Personas	
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Páginas 46 a 48: Personas	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	El 100% del personal está cubierto por el sistema de salud y seguridad. Esto no incluye al personal tercerizado.	
	403- 9 Lesiones por accidente laboral	Durante el período se registró un accidente laboral de leve gravedad. El mismo se reportó a través del Banco de Seguros del Estado (BSE).	
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	No existieron casos de enfermedades relacionadas con el trabajo durante el período.	
Formación y educación Tema material: Fidelización de talentos, desarrollo profesional y cultura de trabajo diversa			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 42 a 45: Personas	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Páginas 42 a 45: Personas	
	404-2 Programas para desarrollar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Páginas 42 a 45: Ofrecemos las mismas prestaciones a colaboradores a tiempo completo y parcial.	



Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Indicador	Página/Nota	Omisión y motivo
GRI 404: Formación y educación 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	Páginas 42 a 45: Personas	
Diversidad e igualdad de oportunidades Tema material: Fidelización de talentos, desarrollo profesional y cultura de trabajo diversa			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 40 a 41: Personas	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	GRI 405 - Diversidad e igualdad de oportunidades	Páginas 40 a 41: Personas	
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Páginas 40 a 41: Personas	
Comunidades locales Tema material: Inversión social y educación financiera			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 59 y 60: Comunidad	
GRI 413: Comunidades ocales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Páginas 59 y 60: Comunidad	
Evaluación social de proveedores Tema material: Gestión responsable de proveedores			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 30: Gobernanza	



Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Indicador	Página/Nota	Omisión y motivo
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales		Información no disponible. Actualmente no se realiza evaluación a proveedores bajo criterios sociales.
Privacidad del cliente Tema material: Resguardo de datos de los afiliados y ciberseguridad			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 26 a 27: Gobernanza	
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Páginas 26 a 27: No se recibieron reclamos por infracciones a la privacidad de los afiliados durante el período.	



www.afapitau.com.uy

AFAP Itaú S.A.