

Cápsula Personas

2025

Banco Itaú Uruguay S.A



Ser parte de Itaú

GRI |2-25; 2-26; 2-29; 401-1 |

Desde 2024 impulsamos un proceso de transformación interna para consolidarnos como un banco ágil, innovador y digital.

Nos inspira nuestro propósito de estimular el poder de transformación de las personas. Creemos que una institución financiera debe ayudar a realizar sueños e invertir en grandes ideales que traigan retornos positivos, no solo para nuestros negocios, sino para la sociedad. Somos un banco que incentiva a las personas a crecer y a las empresas a desarrollarse.

Visión clara

Ser el banco líder en performance sustentable y en satisfacción de clientes. Para nosotros performance sustentable es la capacidad de generar valor compartido con colaboradores, clientes, proveedores, accionistas y sociedad para garantizar la continuidad de los negocios en el largo plazo.

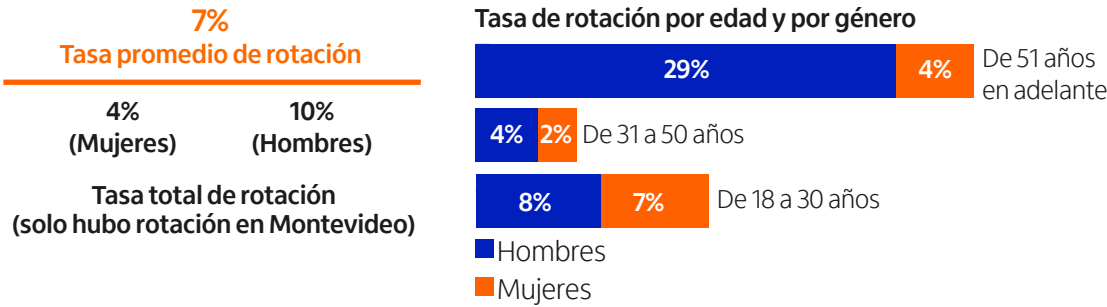
Buscamos estimular el orgullo de pertenecer al Banco de tal manera que cada Ituber se convierta en embajador de la marca, dentro y fuera de la institución.

Medimos el sentimiento de pertenencia (entre otros valores) e implementamos la herramienta e-NPS, cuyos resultados, en 2025, tuvieron un nivel de respuesta del 85,5% y un índice general de satisfacción de 76 puntos.

Preguntas con mayor puntuación	2024	2025
Orgullo de trabajar en la empresa	96,30%	95,76%
Actuación ética del equipo y de los líderes	95,40%	94,70%
Capacidad de señalar riesgos	94,10%	95,94%

Medimos, también, el clima laboral interno a través de la encuesta Pulso, que nos permite aprender, corregir y enfocarnos en oportunidades de mejora.

La tasa de rotación nos ayuda a medir el nivel de conformidad y orientar decisiones para fortalecer la estrategia de permanencia y orgullo.



Rotación	2025		
	Hombres	Mujeres	Total
Personal que se separó de la empresa en el período, por género y edad			
De 18 a 30 años	9	7	16
De 31 a 50 años	7	4	11
De 51 años en adelante	18	2	20
Total	34	13	47
Por región			
Montevideo	34	13	47
Interior	0	0	0
Personal que se tenía al inicio del período, por género y edad			
De 18 a 30 años	106	101	207
De 31 a 50 años	161	201	362
De 51 años en adelante	66	44	110
Total	333	346	679
Personal que se tenía al final del período, por género y edad			
De 18 a 30 años	117	104	221
De 31 a 50 años	152	204	356
De 51 años en adelante	60	48	108
Total	329	356	685



Bienestar integral y cuidado

GRI |3-3; 201-3; 401-3; 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-8 |

Nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo busca promover el bienestar de cada Ituber, mediante un Programa integral estructurado en tres dimensiones: salud física, mental y financiera.

Este sistema se basa en la identificación, evaluación y gestión de riesgos laborales, a cargo del área de Personas y en conjunto con el servicio de salud ocupacional —integrado por médico laboral y técnico prevencionista— y la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud, conformada por representantes del Banco. Este espacio promueve la consulta y participación de los equipos en la definición de medidas preventivas y en la mejora continua de las condiciones de trabajo.

100% de colaboradores permanentes cuentan con plan de retiro (jubilación), plan de salud a través de seguros privados o mutualistas y seguro de riesgos de trabajo.

En materia de prevención, desarrollamos instancias de capacitación periódicas para fortalecer la preparación ante eventuales riesgos, así como acciones de comunicación interna para asegurar el acceso a información clara y oportuna. También, incorporamos iniciativas orientadas a la salud mental, como la atención psicológica en oficinas y talleres sobre gestión del estrés, manejo del tiempo y bienestar emocional, contribuyendo a entornos de trabajo seguros inclusive desde lo psicosocial.

Complementariamente, impulsamos acciones de promoción de la salud y hábitos saludables, facilitando el acceso a opciones de alimentación equilibrada y fomentando la actividad física. Estas iniciativas se integran a una propuesta más amplia de beneficios orientados a mejorar la calidad de vida de nuestros equipos.

223 participantes
(73 hombres y 150 mujeres)

535,7 h totales de formación en Salud y Seguridad
(349,5 h cursadas por mujeres)

Durante 2025, realizamos:

- 2 talleres: Seguridad psicológica y Propósito personal.
- 2 cursos para promover el bienestar (“Semillas de bienestar”).
- Primeros auxilios.

Todas estas decisiones no solo buscan prevenir lesiones y enfermedades laborales, sino también promover el bienestar general de las personas, asegurando que el 100% de Itubers —independientemente de su modalidad de contratación— sean alcanzados y alcanzadas por las políticas y prácticas de seguridad y salud del Banco.

Para cuidar a cada Ituber, les ofrecemos:

- Chequeo médico, carné de salud.
- Convenios con medicinas privadas para Itubers e hijos/as menores de 18 años a cargo o menores de 25 años si estudian y no trabajan. Cuotas beneficiarias para cónyuges o hijos mayores.
- Para mutualista, cobertura de tickets y órdenes sin tope.
- Cobertura del costo de la cuota del seguro privado y el de hijos/as menores a cargo (con topes).
- Partida anual para lentes recetados, acumulable hasta 2 años consecutivos para Itubers y/o núcleo familiar cubierto por la caja.
- Partida anual odontológica, acumulables hasta 4 años consecutivos, para Itubers y/o núcleo familiar cubierto por la caja bancaria.
- Seguro de vida para Itubers y su cónyuge/concubino/a.
- Emergencia móvil.
- Seguro de vida por viaje laboral.
- Licencia médica con el 100% del salario mensual.

Calidad de vida

- Modelo híbrido entre presencialidad y home office.
- Flexibilidad horaria.
- Licencias por:
 - Estudio.
 - Matrimonio.
 - Enfermedad propia o de un familiar.
 - Fallecimiento de familiar.
 - Premio por 25 años.
 - Días por trabajo en Semana de Turismo.
 - Sábados y feriados no se cuentan para la licencia legal.
 - **Maternal /Paternal*.**
 - Medio horario maternal.
 - Congelamiento de óvulos (1) y tratamientos de fertilidad (5).
 - Pérdida de embarazo (5).
 - Bebé prematuro (días adicionales), cuidados especiales, complicaciones (15).

***Destinamos un tratamiento especial a las licencias maternales y paternales, un gran diferencial de Itaú y las metas de diversidad de la estrategia de sustentabilidad:**

ANTES DEL EMBARAZO:

- Acompañamiento psicológico.
- Financiamiento para congelar óvulos y tratamientos de fertilidad: préstamos a tasa cero.

DURANTE EL EMBARAZO:

- Apoyo psicológico por pérdida de embarazo.
- Concientizar a líderes y equipo para sensibilizar y estandarizar como accionar.
- Flexibilidad para estudios y análisis.
- Encuentro con embarazadas.

DESPUÉS DEL NACIMIENTO:

- Vuelta al trabajo de la mamá: extensión de la licencia maternal de 3,5 a 4 meses, con gradualidad al horario completo: 6 hs desde los 6 meses al año del bebé (medio horario de 4 a 6 meses por ley).
- Extensión de la licencia paternal a 1 mes.



Más beneficios para Itubers

GRI | 2-30; 201-3; 401-2; 404-2; 405-2; 407-1 |

Impulsamos una propuesta integral de valor que combina beneficios, oportunidades de desarrollo y políticas de compensación competitivas, con el objetivo de fortalecer su satisfacción y posicionar al Banco como un lugar de trabajo de referencia.

Nuestra gestión se enmarca en el respeto a los acuerdos establecidos en el convenio colectivo de trabajo, promoviendo relaciones laborales basadas en el diálogo y la libertad de asociación. Asimismo, aseguramos condiciones equitativas y transparentes, alineadas a la normativa vigente y a los principios de no discriminación.

En materia de compensaciones, contamos con una política que garantiza equidad interna. Esta política contempla tanto remuneraciones fijas como esquemas de incentivos variables, especialmente en áreas clave como la atención al cliente, donde reforzamos la capacitación y el reconocimiento al desempeño.

100% empleados directos cubiertos por convenios de negociación colectiva

Contamos con 5 delegados gremiales.

El cálculo refleja la relación entre los salarios promedio de mujeres y hombres por nivel de cargo.

Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres y hombres, por categoría laboral ¹	2024	2025
Cargos directivos	80%	80%
Cargos gerenciales	97%	97%
Cargos jefaturas	94%	94%
Niveles medios	97%	97%
Niveles iniciales	97%	97%

¹ El cálculo refleja el porcentaje de diferencia entre el salario base y las categorías laborales. Al no haber diferencia por género, se presenta unificado por cargo.

Ofrecemos beneficios adicionales que complementan la compensación, tales como:

- Designación de un oficial de cuentas específico para Itubers que brinda asesoramiento personalizado, en el marco de la seguridad financiera (Programa integral de Bienestar).
- Remuneración variable por desempeño y cumplimiento de objetivos globales e individuales.
- Cobro de salario el tercer día hábil antes de fin de mes.
- Subsidio familiar.
- Partida variable de tickets de alimentación.
- Salario vacacional superior al legal.
- Aguinaldo graciable.
- Viáticos por horario nocturno.
- Partida jubilatoria.
- Seguro de desempleo.
- Prima por antigüedad.

\$1.828
Erogación anual de la seguridad social
(monto anual en miles de pesos uruguayos)

- Productos bancarios
- Productos a tasas preferenciales o costo 0.
 - Tarjeta de crédito Platinum sin costo.
 - Tipo de cambio interbancario.
 - Tasas de interés en cuenta.
 - Transferencia sin tope de cantidad y sin costo.
 - Inversiones sin comisión y a tasa preferencial.
 - Préstamos hipotecarios, amortizables, educativos, líneas de sobregiro.
 - Letras de cambio sin costo.

- También destinamos otro tipo de beneficios que contribuyen a simplificar la vida de cada Ituber:
- “Voy como soy”: iniciativa que promueve una vestimenta flexible y auténtica.
 - Summer Jobs: ofrece a jóvenes estudiantes la oportunidad de tener una primera experiencia laboral en el Banco durante el verano.
 - Espacio Mamá – sala de lactancia.
 - Garage o partida para taxi a partir del quinto mes de embarazo.
 - Cobertura de la licencia maternal durante seis meses.
 - Estacionamiento para bicicletas.
 - Partida escolar.
 - Comedor.
 - Actividades de integración, fiestas, eventos, afters.
 - Club de colaboradores.

Finalmente, la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias garantiza el sistema de retiro, con aportes del Banco y de sus colaboradores durante la vida laboral. Al alcanzar la edad jubilatoria, cada Ituber puede desvincularse y acceder a sus beneficios. Además, conserva la cobertura médica elegida y las ventajas en los productos del Banco.

Potenciar el talento

GRI | 205-2; 404-2 |

Promovemos el desarrollo profesional, el reskilling y la identificación de talento, acompañando la evolución del negocio y fomentando una cultura de aprendizaje continuo, en temáticas clave para el negocio:

Cultura de datos: Impulsamos una mentalidad data driven en toda la organización, estimulando el uso de los datos para una mejor toma de decisiones. Hicimos un diagnóstico que fue respondido por 250 personas y, luego, ofrecimos capacitaciones segmentadas por nivel.

Liderazgo:

- Open de liderazgo: Programa para personas no líderes, en virtud de que comiencen a desarrollar habilidades.
- Onboarding: Programa para personas que asumen por primera vez un rol de liderazgo. Brinda herramientas como gestión del tiempo, comunicación y acompañamiento de equipos.
- Líder Coach: Programa para líderes, donde se trabaja en profundidad sobre autoconocimiento, comunicación, feedback, delegación, desarrollo de equipos, trabajo en equipo, motivación.
- Líder Coach 2.0: Programa para líderes con más experiencia que ya hayan pasado por Líder Coach. Profundiza en temas como comunicación, gestión de equipos autónomos y diversos y delegación.

Centralidad en el cliente: Se extendió la capacitación en el modelo de atención Itaú a todos los equipos comerciales y áreas operativas. Además, se creó un e-learning que se encuentra disponible para el 100% de Itubers, a través de la plataforma Weduka.

Herramientas para upskilling y reskilling:

- Itubers 365: Programa para todo el Banco, dirigido a conocer e incorporar las herramientas de Microsoft 365 e IA (Copilot) en el día a día de las personas.
- Técnicas de venta relacional: Programa para equipos de sucursales, cuyo objetivo es llevarlos a roles cada vez más comerciales, dándoles herramientas de técnicas de venta y, además, continuar impulsando el uso de Salesforce como CRM.

+6.000 h
182 participantes

3.813 h
276 participantes

1.496 h
292 participantes

3.525 h
599 participantes

Continuamos difundiendo y capacitando sobre nuestro Programa de Integridad, como actividad obligatoria para todos los miembros del Banco.

100% del máximo órgano de gobierno (6 Directores y 9 miembros del Comité Ejecutivo, todos de Montevideo) recibió comunicaciones sobre políticas y procedimientos anticorrupción.

17% del Directorio (1) y 100% del Comité Ejecutivo se capacitó en estos temas.

100% Itubers recibió comunicaciones sobre políticas y procedimientos anticorrupción.

Concepto	Número total	% sobre el total
Itubers a quienes se haya comunicado las políticas y los procedimientos anticorrupción de la organización	676	100%
Directores	1	0%
Niveles de jefatura	152	22%
Niveles gerenciales	56	8%
Niveles iniciales	230	35%
Niveles medios	237	35%
Interior	39	6%
Montevideo	637	94%



95% de Itubers (645) se siguió formando en anticorrupción mediante el Programa de Integridad y Ética.

Concepto	Número total	% sobre el total
Itubers que hayan recibido formación sobre anticorrupción	645	95%
Directores	1	0%
Niveles de jefatura	149	22%
Niveles gerenciales	54	8%
Niveles iniciales	215	32%
Niveles medios	226	33%
Interior	39	5%
Montevideo	606	90%

También llevamos adelante el **Programa de capacitación: Sostenibilidad y financiamiento** de impacto positivo, como una apuesta del Banco para fortalecer la confianza y las competencias de los equipos comerciales en la gestión de temas ambientales, sociales y de gobernanza, tanto en las operaciones internas como en el acompañamiento a clientes.

A quienes se encuentran en edad jubilatoria, les ofrecemos programas de ayuda a la transición para facilitar la empleabilidad continuada y la gestión del final de sus carreras profesionales. Contamos con una membresía en la empresa Vistage, encargada de desarrollar estas propuestas.

96 h
4 participantes

Dinámica interna

La transformación cultural implica una profunda mirada interna. A través de la escucha activa, ubicamos a cada Ituber en el centro de la experiencia organizacional, entendiendo que solo es posible construir valor hacia los clientes si primero lo hacemos hacia nuestros equipos. En este marco, fortalecimos el trabajo en comunidades, consolidando equipos ágiles y multidisciplinarios enfocados en oportunidades estratégicas, y promovimos la incorporación de nuevas habilidades y herramientas para mejorar la eficiencia y escalabilidad.

En línea con este proceso, revisamos la estrategia de comunicación interna ya que es un habilitador clave de la transformación cultural, al alinear a las personas con el propósito, los valores y los cambios necesarios. Avanzamos hacia una comunicación interna planificada, segmentada y bidireccional, que nos permite traducir la estrategia en mensajes claros, facilitar la comprensión del cambio y fortalecer el compromiso y el orgullo de pertenencia.

También fomentamos espacios de diálogo y escucha, ofreciendo canales formales como reuniones con la Ombudsman y el canal de denuncias (que garantizan confidencialidad), y otros como las redes sociales de uso interno (y externo) para compartir información de interés.

En esta línea, habilitamos un nuevo canal, el Portal Itubers, un espacio que permite mejorar la experiencia de nuestros equipos, haciendo que la información clave esté a su alcance, de manera simple, ágil y organizada: novedades, beneficios, capacitaciones, cumpleaños, eventos... todas las noticias a un solo clic.



Además, asumimos el desafío de lograr la omnicanalidad, con una narrativa única para Itubers, focalizando en 4 pilares:

CULTURA

Ser impulsores de la transformación cultural transmitiendo los valores de la cultura ituber, acompañando el desarrollo de las personas, la centralidad en el cliente, la forma de trabajar con agilidad y una mirada sustentable.

PERSONAS

Acompañar la experiencia ituber en cada punto de contacto con la marca.

NEGOCIO

Ser un equipo aliado del negocio para que los y las Itubers sean principales multiplicadores/as del negocio.

MARCA

Lograr que cada Ituber sea protagonista de su experiencia profesional y reflejo de Itaú como marca empleadora.

Esta es la manera en la que concebimos el éxito de una organización: trabajando en equipo, desarrollando y aprendiendo nuevas habilidades y cuidando a cada Ituber que apuesta al crecimiento del Banco como parte de su crecimiento.

