

CÁPSULA

Personas

Cultura ituber

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

El proceso de transformación cultural que vivimos en estos años fue clave para convertir al Banco en el lugar elegido por nuestros/as itubers para mostrar su mejor versión. Fomentamos la agilidad y la innovación digital, lideradas por equipos diversos que reflejan la nueva cultura, con orgullo.

Disfrutamos de lo que hacemos y eso nos motiva a diseñar las mejores opciones para los clientes, porque nos guían valores que se sustentan en la empatía y el trabajo en equipo.

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.

- **Trabajamos para el cliente:** Hacemos todo para encantarlo, 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.**

Propósito inspirador

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 progresar.

En estos años, impulsar la transformación cultural requirió, necesariamente, una mirada hacia adentro de la organización. Promovimos la escucha activa y, como a los clientes, pusimos a nuestros itubers en el centro, porque entendimos que no se pueden generar experiencias valiosas hacia afuera, si no lo hacemos primero para nuestros equipos.

Hicimos un diagnóstico para abordar este frente y dimos continuidad al trabajo en “comunidades”, logrando formar equipos ágiles y multidisciplinarios que se enfocan en oportunidades estratégicas para Itaú. También reforzamos la apertura a nuevos conocimientos que facilitan el cambio de mentalidad y un entrenamiento en nuevas herramientas para lograr eficiencia en procesos y escalabilidad.

Transformación cultural y comunicación efectiva

Con el propósito de estimular el orgullo de pertenecer de tal manera que los y las Itubers se conviertan en embajadores de la marca, dentro y fuera del banco, realizamos una revisión de la comunicación interna, poniéndola al servicio de la transformación cultural. Asumimos el desafío de lograr la omnicanalidad, con una narrativa única para Itubers, e hicimos hincapié en 4 pilares:



Cultura

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

Personas

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

Negocio

Consideramos al ituber como multiplicador. Buscamos ser un equipo aliado del negocio para que los y las colaboradoras sean los principales multiplicadores del negocio.

Marca

Consideramos que los y las itubers son protagonistas de su experiencia profesional y reflejo de Itaú como marca empleadora.

En 2024 realizamos una reestructura de los canales internos para contar con una estrategia que acompañe las necesidades de las personas y los objetivos del Banco. Utilizamos canales digitales y físicos (Mailings, mailings específicos para líderes, Instagram, Comunidad de Whatsapp, TVs y Totems, ploteos en oficinas y más), para transmitir mensajes efectivos, con una comunicación eficiente y dirigida por público. Difundimos novedades corporativas, incluyendo reconocimientos, actividades, eventos y programas que refuerzan nuestra cultura.

Además, el equipo tiene la posibilidad de plantear sus inquietudes a nuestra Ombudsman o, en casos más sensibles, acudir al canal de denuncia institucional, con garantía de confidencialidad.

Abriéndonos al diálogo y la escucha, la comunicación en Itaú busca conectar con valores itubers, generar experiencias simples y efectivas, con un mensaje único que promueva: involucramiento, orgullo de pertenencia y compromiso con el Banco.

Eventos destacados

Realizamos actividades que promueven la interacción de los equipos, compartiendo vivencias que cohesionan y fomentan el involucramiento con Itaú.

Encuentros Itubers trimestrales, en formato híbrido y uno presencial, con toda la empresa. Objetivo: alinear estratégicamente a la organización con lo que se hizo y lo que vendrá.

CX Day, una experiencia inmersiva de centralidad en el cliente en la que todas las personas del Banco conectan con la importancia de empatizar con el cliente y darle una experiencia extraordinaria.

Cambio de marca Itaú: acompañamos al equipo de Marketing para transmitir esta campaña, además de renovar todos nuestros puntos de contacto internamente.

100 años Itaú: Generamos una campaña interna, conectando con nuestra historia de reinversión y futuro. Hicimos una avant premiere solo para itubers y así generamos orgullo de pertenecer a Itaú.

Fiesta de fin de año: diseñamos la experiencia junto con el Área de Personas y los puntos de contacto con la marca en un evento tan especial para quienes hacemos el Banco.

Orgullo de pertenecer

Medimos el sentimiento de pertenencia desde el clima laboral, con un e-NPS que mostró un aumento significativo en los últimos años, llegando a 76 puntos.

Preguntas mejor puntuadas:

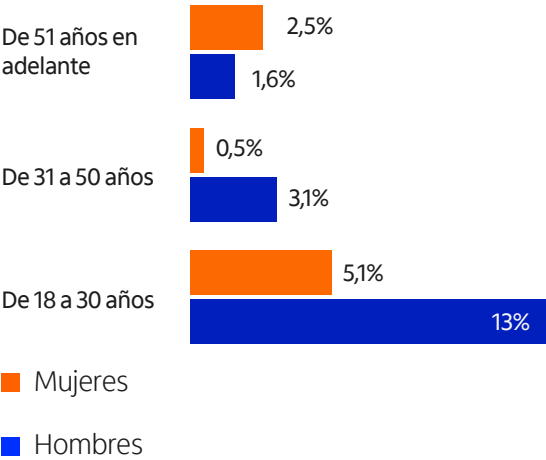
- 96,30%**

Orgullo de trabajar en la empresa
- 95,40%**

Actuación ética del equipo y de los líderes
- 94,10%**

Capacidad de señalar riesgos

Tasa de rotación, por edad y género- 2024



Representar a Itaú en la comunidad: voluntariado

GRI | 3-3; 203-1; 203-2 |

Trasmitimos el orgullo de ser parte del Banco también cuando representamos los valores de empatía y trabajo en equipo en la comunidad. Por ello, desarrollamos acciones de voluntariado junto a otras organizaciones para ayudar, para compartir, para igualarnos y participar de las causas que promueve el Banco.

Construcción de 6 casas junto a TECHO 31 voluntarios itubers + 20 invitados Inversión \$480.000	Entrega de MOCHILAS con útiles para inicio de clase en el barrio Costanero junto a Grupo Cireneos 62 niños beneficiados. Costo cubierto por itubers.	Festejo DÍA DE LA NIÑEZ en escuela especial 248 con festival de música de Roy Berocay 100 niños beneficiados y 32 voluntarios Inversión \$50.000
Entrega de CAJAS NAVIDEÑAS para Noche Buena en barrios vulnerables 62 familias beneficiadas. Costo cubierto por itubers.	Mentorías Desem – Socios por un día: visita de jóvenes a nuestras oficinas 12 jóvenes beneficiados y 20 voluntarios Inversión \$75.000	Mentorías desafío Educación – Socialab 5 jóvenes emprendedores beneficiados y 5 voluntarios Costo cubierto por itubers.
Celebramos el Día Internacional de Voluntariado en playa Buceo. Jornada de limpieza y plantación de especies nativas junto a estudiantes de la Escuela Japón y sus familias y Repapel.	Programa de apoyo sobre EDUCACION AMBIENTAL a Escuela con Repapel 40 niños beneficiados Inversión \$173.500	“Tejer por la vida” Donación de mantas tejidas con cuadrados para el Hospital de la Mujer del Centro Hospitalario Pereira Rossell.



Reforzamos el bienestar de nuestros equipos

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

Reconocemos con gratitud la lealtad de nuestros talentos y la recompensamos con beneficios que son altamente valorados por el equipo ya que apuestan a reforzar su bienestar.

Para lograr la centralidad en los y las itubers, diseñamos el Programa de Bienestar laboral, apoyado en tres pilares: físico, psíquico y financiero.

En cuanto a la salud psicofísica de nuestros equipos, además de brindarles acceso a un médico laboral que se desempeña junto al técnico prevencionista, en 2024 sumamos la atención de una Psicóloga en nuestras oficinas, 3 veces por semana. Esto, junto a talleres sobre estrés, manejo del tiempo y otros, fomentan la seguridad psicológica en el ámbito del trabajo.

Ponemos a las personas delante del desempeño y buscamos opciones que permitan priorizar su calidad de vida.

Promovemos la adquisición de hábitos saludables, actividad física y una buena alimentación, con la disponibilidad de frutas, agua y café en todas oficinas.

El área de Personas es la encargada de diseñar el plan de prevención de riesgos y de identificar y relevar posibles riesgos, en conjunto con una Comisión Bipartita de Seguridad y Salud, conformada por representantes del Banco. Utilizamos los canales de comunicación habituales cuando debemos informar sobre estos asuntos y capacitamos a los equipos para que estén preparados ante alguna eventualidad. Los cursos de formación en Salud y Seguridad que ofrecimos en 2024 fueron:

- 1. Capacitación Bomberos
- 2. Programa de Bienestar
- 3. Primeros Auxilios
- 4. Gestión del agotamiento y prevención del Burnout

195 participantes
(62 hombres y 133 mujeres)

1.456 hs. totales de formación en Salud y Seguridad
(1.018 hs. cursadas por mujeres)

Cuidar nuestra salud:
Sociedad médica

- Chequeo médico, carné de salud.
- Seguro de vida para itubers y su cónyuge/ concubino/a.
- Emergencia móvil.
- Seguro de vida por viaje laboral.
- Licencia médica al 100% del salario mensual.

- Para mutualista, cobertura de tickets y órdenes sin tope y coronaria. 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.

Calidad de vida

- Modelo híbrido entre presencialidad y home office.
- Flexibilidad horaria.

Licencias

- Por estudio.
- Matrimonio.
- Maternal /Paternal*.
- Enfermedad propia o de un familiar.
- Por fallecimiento.
- Medio horario maternal.
- Premio por 25 años.
- Días por trabajo en Semana de Turismo.
- Sábados y feriados no se cuentan para la licencia legal.

Reconocimiento especial a las licencias parentales.

Antes de la maternidad/ paternidad

- Acompañamiento psicológico.
- Financiamiento para congelar óvulos y tratamientos de fertilidad: préstamo a tasa cero.
- Días de licencia para congelar óvulos (1) y tratamientos de fertilidad (5).

Durante el embarazo

- Días por pérdida de embarazo (5) + apoyo psicológico.
- Concientización de 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.
- Días de licencia adicionales por bebé prematuro, cuidados especiales, complicaciones (15).

100% de colaboradores permanentes cuentan con plan de retiro (jubilación), plan de salud a través de sociedad médica y seguro de riesgos laborales.

47 personas
se acogieron al permiso parental
(33 mujeres y 14 hombres)

100% regresó y conservó su empleo durante al menos un año.

Más beneficios para consolidar el vínculo

GRI | 2-30; 401-2; 405-2; 407-1 |

Activamos beneficios, prestaciones y oportunidades adicionales para nuestros equipos como una manera de incrementar su satisfacción y lograr que el Banco siga siendo un excelente lugar para trabajar.

En este período, nuestros Comités de Carrera y Salary fueron cruciales para contribuir con el cambio de mindset y de comportamiento. No solo hicimos foco en el reskilling de los y las itubers, sino también en el reclutamiento y selección de nuevos talentos que ingresen con la impronta deseada. También hicimos una revisión de la primera línea de atención al cliente para mejorar su performance, con entrenamiento acompañado de incentivos, sobre todo, en su remuneración variable.

Nuestra política de compensación sigue guiando las definiciones en este sentido, respetando los lineamientos de convenio colectivo de trabajo y equilibrando con los resultados de encuestas de remuneración del mercado bancario para mantener los salarios por encima.

Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres y hombres, por categoría laboral*	2023	2024
Cargos directivos	78%	80%
Cargos gerenciales	98%	97%
Cargos de jefaturas	95%	94%
Cargos medios	95%	97%
Cargos iniciales	99%	97%

*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.

Otras ventajas económico financieras

- Designación de un oficial de cuentas específico para itubers que les 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 salario el 3er día hábil antes de fin de mes.
- Subsidio familiar.
- Partida variable de tickets alimentación
- Salario vacacional superior al legal.
- Aguinaldo graciable.
- Viáticos por horario nocturno.
- Partida jubilatoria.
- Seguro de desempleo.
- Prima por antigüedad.

\$1.654.247
Erogación anual de la seguridad social
(monto anual en miles de pesos uruguayos)
Este monto incluye los aportes patronales de la caja bancaria y la prestación complementaria.
Los aportes personales están incluidos dentro de las remuneraciones.

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.

Plus que promueven nuestra cultura

- Vestimenta casual: continuación del programa de vestimenta “Voy como soy”.
- Summer Jobs (primera experiencia laboral para hijos e hijas de itubers).
- Espacio Mamá – sala de lactancia.
- Garage o partida para taxi a partir del 5o mes de embarazo.
- Cobertura de la licencia maternal con un nuevo colaborador durante 6 meses.
- Estacionamiento para bicicletas.
- Partida escolar.
- Comedor.
- Actividades de integración, fiestas, eventos, afters.
- Club de colaboradores.
- 100% de itubers cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva.

Aprendizajes para la vida

GRI | 205-2; 404-2 |

Además de los frentes que trabajamos sobre Datos y Experiencia del cliente, nuestros itubers cuentan con otras oportunidades de formación, para que elijan cómo quieren crecer.

- Plataforma interna Itaú: Degreed (IOX).
- Licencias en Udemy para cursos necesarios para cada puesto.
- Cursos de idiomas en caso de ser necesarios para el puesto.
- Programas de becas para postgrados y masters.
- Descuentos en universidades de grado y postgrado.

Asimismo, la ética y la integridad son fundamentales para nuestra gestión y, por lo tanto, garantizamos que todo nuestro equipo conozca y se capacite en políticas y procedimientos anticorrupción.

Concepto	Número total	% sobre el total
Miembros del órgano de gobernanza a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	6 Directores de Montevideo	100%
Miembros del órgano de gobernanza que hayan recibido formación sobre anticorrupción	2 realizaron el curso de integridad y ética desde Itaú Uruguay.	33%
Colaboradores a quienes se haya comunicado las políticas y los procedimientos anticorrupción de la organización	Todos (679)	100%
Directores	11	2%
Niveles de jefatura	151	22%
Niveles gerenciales	58	9%
Niveles iniciales	215	32%
Niveles medios	244	36%
Interior Montevideo	41	6%
	638	94%
Colaboradores que hayan recibido formación sobre anticorrupción	636	94%
Directores	11	2%
Niveles de jefatura	149	23%
Niveles gerenciales	58	9%
Niveles iniciales	182	29%
Niveles medios	236	37%
Interior Montevideo	39	6%
	597	94%

El Programa de Integridad es parte de los entrenamientos obligatorios que tenemos en Itaú. Incluye contenidos sobre Seguridad de la Información, Ética, Prevención de Fraudes y Sustentabilidad.

Sistema jubilatorio

GRI | 201-3 |

Nuestro sistema de jubilación está cubierto por la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias a la cual aporta el Banco y los colaboradores durante su actividad laboral. En el momento de cumplir la causal jubilatoria, los y las Itubers tienen derecho a renunciar al banco para adherirse a los beneficios jubilatorios.

Adicionalmente, se mantiene la cobertura médica que el colaborador/a haya elegido una vez que esté jubilado/a, y también los beneficios en los productos del Banco.

