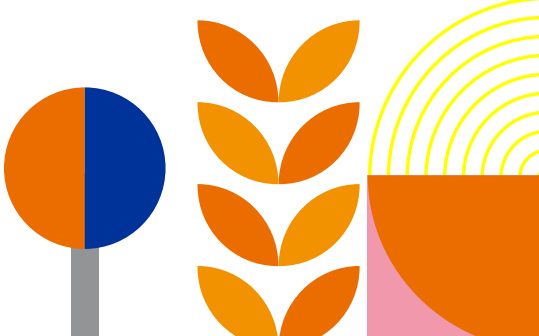
Itaú Chile
Memoria Integrada
2022

Contenido

1. Bienvenido a Itaú	05
2. Itaú, hecho contigo	15
3. Disrupción	33
4. Con el cliente en el centro	41
5. Simple y digital	51
6. Innovación organizacional y cultura innovadora	58
7. Resultados sostenibles	96
8. Gobierno corporativo	130
9. Acerca de esta memoria	194
10. Anexos	218
11. Estados financieros consolidados	235



Acerca de Itaú Corpbanca GRI 2-1 GRI 2-2	
Nombre de la organización:	Itaú Corpbanca
Rol Único Tributario:	97.023.000-9
Propiedad y forma jurídica:	Sociedad anónima abierta especial bancaria regida por la Ley General de Bancos e Instituciones Financieras y, en lo pertinente, por la Ley número 18.046 sobre Sociedades Anónimas y la Ley número 18.045 sobre Mercado de Valores.
Ubicación de las sedes principales:	Presidente Riesco N°5537, Las Condes, Santiago.
Dirección postal:	Casilla 80-D
Teléfono:	(56 2) 2687 8000
Sitio web:	ri.itau.cl ir.itau.cl
Período objeto del informe:	2022
Ciclo de reportabilidad	Anual
Punto de contacto para preguntas sobre este documento:	**Gerencia de Sustentabilidad** Claudia Labbé Gerente de Sustentabilidad claudia.labbe@itau.cl

$	Cifras expresadas en pesos chilenos.
Mn$	Cifras expresadas en millones de pesos chilenos.
US$	Cifras expresadas en dólares estadounidenses.
Mn US$	Cifras expresadas en millones de dólares estadounidenses.
COP$	Cifras expresadas en pesos colombianos.
Mn COP$	Cifras expresadas en millones de pesos colombianos.
UF	Cifras expresadas en Unidad de Fomento.
UTM	Cifras expresadas en Unidad Tributaria Mensual

1. Bienvenido **a Itaú**

1. Bienvenido a Itaú

En 2022 continuamos trabajando en nuestra estrategia de transformarnos en un banco más simple, ágil, eficiente, disruptivo y sustentable. Te invitamos a conocer como lo estamos logrando a través de los principales hitos del año de nuestro proceso de transformación, según los pilares estratégico que guían nuestro quehacer:

Hitos 2022

Centralidad en el cliente

- **Lanzamiento de campaña NPS "Hecho Contigo":** enfocada en clientes de la banca minorista y con quienes buscamos destacarnos como el mejor banco.
- **Lanzamiento de campaña "Nuestro Negocio es Hacer Crecer el Tuyo":** dirigida a clientes de la banca mayorista y con quienes sostuvimos conversaciones con el fin de fortalecer y visibilizar nuestro posicionamiento en el mercado gracias al desempeño que nos caracteriza.
- **Adquirimos e integramos al banco las entidades MCC (conocida anteriormente como Munita, Cruzat y Claro)**, esto es MCC Corredores de Bolsa y MCC Asesorías Financieras, creando una nueva unidad denominada Itaú Private Bank, ampliando así nuestra oferta de inversión y gestión de patrimonio a otros mercados como Miami y Suiza.

Simple y Digital

- **Contamos con el mejor sitio web privado para personas naturales, según la opinión de nuestros clientes en el Estudio Servitest de IPSOS.**
- **Nuestra App se posicionó dentro de los primeros lugares en las tiendas iOS y Android:** con 85 puntos de valoración, lo que nos convirtió en el banco que más aumentó su puntaje –con más de seis puntos de incremento– en relación a satisfacción y utilización.
- **Nos consolidamos en redes sociales conquistando los primeros lugares** en número de seguidores, con más de 106 mil seguidores en Instagram y más de 79 mil seguidores en Tik Tok. Además, en LinkedIn contamos con más de 305 mil seguidores.
- **Nuestro portal COMEX** fue reconocido como el mejor por la revista internacional Global Finance.

Disrupción y crecimiento

- **RappiCard by Itaú con más de 20 mil tarjetas emitidas:** presentamos el primer producto fruto de nuestra asociación con Rappi, la tarjeta de crédito RappiCard by Itaú, totalmente digital, internacional, sin cobros de mantención y que tiene el respaldo de Visa para ser usada en cualquier comercio físico y digital.
- **Desarrollamos nuevas alianzas con BNP Paribas Cardif, Toc-Toc y Principal:** con BNP Paribas Cardif buscamos aumentar la oferta de seguros en Chile, brindándoles a nuestros clientes una oferta completa, mientras que con TOCTOC éstos pueden acceder a información de valor a la hora de adquirir una nueva propiedad. Finalmente, con Principal les facilitamos el Ahorro Previsional Voluntario (APV).
- **Seguimos escalando nuestra distribución B2B a través del modelo de Asesores Independientes (IFAs)**: pusimos a disposición de nuestros clientes a asesores externos para que los puedan guiar en materia de inversiones. Al 31 de diciembre de 2022, contamos con 190 de estos expertos distribuidos por Chile.
- **En 2022, fuimos el banco con mayor crecimiento en comercio exterior,** alcanzando un market share de 20% aproximadamente.

Organización innovadora y Cultura

- **Creamos e implementamos nuestra cultura itubers:** para ser líderes en performance sustentable y satisfacción de clientes, en 2022 pusimos en marcha una nueva cultura que desplegamos comunicacionalmente vía digital y con un evento presencial que contó con activaciones de 1.116 participantes.
- **Obtuvimos reconocimientos a nivel nacional por nuestro clima laboral:** los que nos fueron entregados por Great Place to Work, First Job y Best Internship Experiences. Además, LinkedIn nos catalogó como la segunda mejor empresa para trabajar en Chile.
- **Disminuimos la jornada laboral a 40 horas**.
- **Espacio de diversidad e inclusión y campaña "Soy como soy":** con esta iniciativa permitimos que nuestros colaboradores puedan celebrar, abrazar y aprender las diferencias de cada uno, fomentando un ambiente psicológicamente seguro.

Resultados sustentables

- **Fuimos reconocidos por la Revista Institutional Investor** en la categoría de compañía más honrada y mejor banco ESG de mediana capitalización.
- **Somos el primer banco en América Latina que cuenta con el ESG Rating de S&P Gobal.**
- **Responsabilidad climática:** brindamos 10 préstamos sostenibles por un total de Mn US$100 en 2022.
- **Gestión de residuos:** logramos 11 toneladas de residuos reciclados en nuestro edificio corporativo.

Contribución social

Comprometidos con aportar valor social, ejecutamos las siguientes iniciativas:

- **Inclusión financiera**: Financiamos la construcción de más de 8.200 unidades de viviendas asequibles, cuyo valor de venta oscila entre 1.000 y 2.000 unidades de fomento (UF).
- **Comprometidos con la promoción de la educación:** logramos beneficiar a 464 niños entre tres y siete años con mediación de lectura e impactar a 594 jóvenes estudiantes de colegios técnicos con charlas y talleres financieros y de empleabilidad.

Hechos esenciales 2022

26 enero

Citación a Junta Ordinaria de Accionistas 2022 de Itaú Corpbanca

Informa como Hecho Esencial que en sesión ordinaria con fecha 26 de enero de 2022, se acordó citar a Junta Ordinaria de Accionistas para el día 24 de marzo de 2022, a fin de tratar las materias propias de su competencia.

Más detalles aquí.

22 febrero

Itaú Corpbanca adquiere las acciones de Itaú Corpbanca Colombia de propiedad de Corpgroup

Informa como hecho esencial que Itaú Corpbanca procedió a adquirir, directa e indirectamente, la totalidad de las acciones de Itaú Corpbanca Colombia S.A. La creación en Colombia de la filial Itaú Holding Colombia S.A.S., cuyo capital accionario es de propiedad íntegra de Itaú Corpbanca, fue debidamente autorizada por la Comisión Nacional del Mercado Financiero (CMF) y por el Banco Central de Chile para este objeto.

Más detalles aquí

23 febrero

Propuesta del Directorio de Distribución sobre Dividendos con cargo al ejercicio 2021

Informa como Hecho Esencial que el Directorio de Itaú Corpbanca confirmó su acuerdo de proponer a la Junta Ordinaria de Accionistas, que se realizará el día 24 de marzo de 2022, la distribución del 30% de las utilidades del ejercicio de 2021, y que corresponde a la cantidad de $83.341.869.534, como dividendo a los accionistas, entre el total de las 973.517.871.202 acciones válidamente emitidas del Banco y que, por tanto, en caso de aprobarse en los términos indicados, correspondería distribuir un dividendo de $0,0856089775 por acción. Asimismo, se propondrá a la Junta que el 70% restante de las utilidades sean retenidas.

Más detalles aquí.

24 febrero

Acuerdos Junta Ordinaria de Accionistas 2022

Informa como Hecho Esencial que en Junta Ordinaria de Accionistas de Itaú Corpbanca se procedió a la renovación total del Directorio, resultando electos los siguientes once Directores Titulares y dos Directores Suplentes, conforme los Estatutos de Itaú Corpbanca: Jorge Andrés Saieh Guzmán; Ricardo Villela Marino; Diego Fresco Gutiérrez; Leila Cristiane Barboza Braga de Melo; Matias Granata; Milton Maluhy Filho; Pedro Paulo Giubbina Lorenzini; Rogerio Carvalho Braga; Pedro Samhan Escandar; Gustavo Arriagada Morales; y Fernando Concha Ureta. Directores Suplentes: Álvaro F. Rizzi Rodriguesy Tatiana Grecco.

Más detalles aquí.

También se aprobó distribuir el 30% de las utilidades del ejercicio del año 2021, lo que corresponde a la cantidad de $83.341.869.534, como dividendo a los accionistas, entre el total de las 973.517.871.202 acciones suscritas y pagadas del Banco y que, por tanto, corresponde a un dividendo de $0,0856089775 por acción. Asimismo, se aprobó por la Junta que el 70% restante de las utilidades sean retenidas.

1 junio

Cierre de la compra de las sociedades MCC

Itaú Corpbanca emite Hecho Esencial ante la CMF anunciando el cierre de la compra de las sociedades MCC, en virtud del "Transaction Agreement" de fecha 29 de enero de 2014.

Más información aquí.

14 julio

Terminación del Transaction Agreement y del Shareholders Agreement

Informa como Hecho Esencial la celebración entre Itaú Corpbanca, Itaú Unibanco Holding S.A., CorpGroup Interhold SpA, Inversiones Gasa Limitada y otras entidades relacionadas a CG Banking, un acuerdo de terminación (el "Termination Letter"), con el objetivo de poner término, entre otros, al "Transaction Agreement" celebrado entre esas mismas partes con fecha 29 de enero de 2014, según fue modificado con fechas 2 de junio de 2015 y 20 de enero de 2017, "Termination Letter" que entra en efecto en la fecha de efectividad del plan.

Más información aquí.

27 julio

Cambios en el Directorio

Informa como Hecho Esencial ante la CMF que, en sesión ordinaria, el Directorio de Itaú Corpbanca tomó conocimiento de la renuncia del señor Jorge Andrés Saieh Guzmán al cargo de Director del Banco, la cual es efectiva a contar de esta misma fecha. En consideración a lo anterior, se informa que el mismo Directorio resolvió elegir como su Presidente al Director señor Ricardo Villela Marino y como su Vicepresidente, al señor Milton Maluhy Filho. Además, el Directorio del banco resolvió que el Director suplente, señor Álvaro F. Rizzi Rodrigues, asuma como director titular hasta que se haga el nombramiento definitivo en la próxima Junta Ordinaria de Accionistas.

Más información aquí.

30 septiembre

Venta de participación en "Operadora de Tarjetas de Crédito Nexus S.A"

Informa como Hecho Esencial que Itaú Corpbanca en conjunto con el resto de los bancos accionistas de la sociedad de apoyo al giro bancario "Operadora de Tarjetas de Crédito Nexus S.A." (en adelante, "Nexus") llegaron a un acuerdo con Minsait Payments Systems Chile S.A. (una filial de la sociedad española Indra Sistemas S.A.) para la venta del 100% de las acciones de que son titulares en Nexus, sujeto al cumplimiento o renuncia de diversas condiciones suspensivas.

Más información aquí.

4 noviembre

Colocación de títulos de deuda en el mercado local

Informa como Hecho Esencial que a Itaú Corpbanca efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022.

Más información aquí.

29 noviembre

Colocación de títulos de deuda en el mercado local

Informa como Hecho Esencial el anuncio de que se presentó con fecha 29 de noviembre, un Hecho Relevante ante la CMF informando con esta fecha que Itaú Corpbanca efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022.

Más información aquí.

30 noviembre

Citación a Junta Extraordinaria de Accionistas

Informa como Hecho Esencial que con fecha 30 de noviembre de 2022, se acordó citar a Junta Ordinaria de Accionistas para el día 19 de enero de 2022, a fin de tratar las materias propias de su competencia.

Más información aquí.

15 diciembre

Cambios en el Directorio

Informa como Hecho Esencial que el Directorio de Itaú Corpbanca tomó conocimiento y resolvió aceptar la renuncia de la directora señora Leila Cristiane Barboza Braga de Melo, la cual es efectiva desde esa fecha. Asimismo, el Directorio del Banco resolvió que la directora suplente, señora Tatiana Grecco, asuma como directora titular hasta que se haga el nombramiento definitivo del reemplazante de la señora Leila Cristiane Barboza Braga de Melo.

Más información aquí.

27 diciembre

Colocación de títulos de deuda en el mercado local

Informa como Hecho Esencial que Itaú Corpbanca efectuó una colocación de bonos en el mercado local, desmaterializados y al portador, con cargo a la Línea de Bonos inscrita en el Registro de Valores de la CMF, bajo el N° 3/2022.

Más información aquí.

Carta Presidente Directorio

GRI 2-22

Estimados accionistas:

Es un placer presentarles este nuevo informe anual. Durante el último año, continuamos trabajando arduamente para lograr la misión de brindar servicios financieros de calidad a nuestros clientes y contribuir al desarrollo económico de la región.

Nuestros resultados financieros logrados siguen mejorando, con un crecimiento de ingresos y una sólida rentabilidad. Hemos fortalecido el balance y continuamos enfocándonos en la gestión prudente de riesgos. Además, hemos avanzado en nuestro compromiso de ser un banco responsable y sostenible, desarrollando proyectos que contribuyan al desarrollo social y ambiental del país y la región.

Durante 2022, el mundo –y Chile en particular– se vieron enfrentados a un entorno económico donde diferentes tipos de ajustes pusieron a prueba todas nuestras capacidades. Y con mucho orgullo, puedo decir que logramos avanzar en dos objetivos claves: ser el banco que más rápido crece en Chile y el más recomendado por sus clientes. Al iniciar el año, se esperaba que la economía mundial continuara con una desaceleración y de esa manera, también se proyectaba un eventual descenso de la inflación. Sin embargo, distintos factores acentuaron la desaceleración, pero mantuvieron las presiones al alza en la inflación. Los bancos Centrales en economías avanzadas realizaron ajustes relevantes en la orientación de sus políticas monetarias, elevando las tasas de interés hasta niveles no observados en varios años, lo que contribuyó a generar condiciones financieras globales más contractivas.

Internamente iniciamos de manera ordenada y planificada nuestro proceso de transición en la mesa directiva, como resultado del reordenamiento accionario de Itaú en Chile. Aprovecho esta oportunidad para agradecer

a mi antecesor, Jorge Andrés Saieh, por su dedicación y compromiso. Además, completamos el proceso de fusión con las entidades MCC, consolidando nuestra oferta de calidad a clientes de alto patrimonio. Así, durante 2022 implementamos una serie de cambios, innovaciones y transformaciones que nos permitieron terminar el año con utilidades por más de Mn US$505, las mayores obtenidas desde que iniciamos las operaciones en Chile.

Hemos sido muy responsables, y por eso estamos preparados para sustentar nuestro crecimiento que, sólo es posible, gracias a la dedicación de todos nuestros colaboradores, quienes han incorporado en su cultura laboral la importancia del cliente como centro de todas nuestras decisiones.

Facilitar el acceso a servicios financieros digitales, simples y ágiles, ha impactado positivamente en nuestros resultados. Estamos comprometidos con seguir trabajando arduamente para brindarles una sólida rentabilidad a largo plazo y convertirnos en un mejor banco para nuestros clientes.

Quiero terminar estas palabras agradeciendo profundamente a todas y todos los colaboradores y a nuestro principal accionista, Itaú Unibanco, por reafirmar su compromiso en Chile con una visión de largo plazo.

Afectuosamente,

Ricardo Villela Marino

Carta Gerente General

GRI 2-22

Estimados accionistas:

Con mucha satisfacción los invito a leer las próximas páginas, en las que damos cuenta de todo lo avanzado y aprendido durante 2022, en nuestro camino a liderar la performance sustentable y satisfacción de clientes.

Nuestro plan de transformación se apalanca en el propósito de estimular el poder de transformación de las personas. Este cambio esencial –que denominamos cultura itubers– consolida nuestros objetivos estratégicos que son centralidad en el cliente, ser simples y digitales; disrupción y crecimiento; organización y mentalidad innovadora, así como también resultados sustentables.

En lo que respecta a crecimiento, nuestras colocaciones en Chile alcanzaron un volumen de Mn$22.651.780, siendo un 13,4% superiores al período anterior, posicionándonos como el segundo banco con mayor crecimiento entre nuestros pares. Además, fuimos la institución financiera que más creció en préstamos de consumo, tarjetas de crédito, factoring, leasing y créditos de comercio exterior. En esta línea, nuestro portal COMEX fue reconocido como la mejor solución en operaciones de comercio exterior de Chile, por la revista internacional **Global Finance.**

La multicanalidad y el trabajo colaborativo jugaron un rol fundamental: este año fuimos el banco que creció más rápido en la cartera de personas., Inauguramos nuestra décimo segunda sucursal digital – atendiendo en total a más de 100 mil clientes de manera 100% digital. Superamos las 20 mil tarjetas RappiCard y firmamos una alianza con el portal Toc-Toc para agilizar el proceso de financiamiento a los usuarios de la plataforma. Así, hemos simplificado trámites a miles de personas, al tiempo que disminuimos la huella de carbono, al evitar viajes a nuestras oficinas y sucursales.

Fuimos elegidos el banco más recomendado en Chile, según la opinión de quienes más importan: nuestros clientes. Este reconocimiento es consecuencia de nuestra obsesión por mejorar continuamente para ellos y ofrecerles las soluciones más eficientes.

La simplificación y digitalización son protagonistas de nuestra transformación. Contamos con 98 células ágiles e inauguramos 6 nuevas sucursales digitales. Así, actualmente prestamos servicio bancario completamente en línea a más de 106 mil clientes, quienes cuentan con atención personalizada y rápida en horario extendido,

junto con todas las funcionalidades bancarias sin tener que asistir a una sucursal.

Como parte de nuestra transformación digital y búsqueda de mejor experiencia en el uso de productos y servicios, en 2022 como banco invertimos en el robustecimiento del ambiente de control y protección contra amenazas cibernéticas. Además, ya nos encontramos trabajando en un modelo de comunidades tanto para ciberseguridad como para la prevención de delitos digitales.

Los resultados siguieron una tendencia creciente. A diciembre de 2022, registramos utilidades consolidadas por Mn $433.744, lo que representa un incremento de 56,1% respecto al 2021. Esto nos ubica en el tercer lugar de crecimiento más alto dentro de los cinco bancos privados más grandes del mercado. Como consecuencia, la rentabilidad lograda en Chile se alineó a la de nuestros pares en la industria en los últimos doce meses, aprovechando las ventajas competitivas que tenemos en diferenciación de productos y experiencia de clientes. Con miras a sustentar nuestro crecimiento futuro, realizamos provisiones por Mn$291.949, de las cuales cerca de Mn$47 mil corresponden a provisiones voluntarias, considerando el escenario de incertidumbre macroeconómica.

Si bien aumentamos los gastos recurrentes en un 9,2% respecto a 2021, mantuvimos los costos bajo la inflación y un mejorado ratio de eficiencia de un 49%. Para ello, hemos internalizado funciones informáticas clave, reduciendo así los costes.

Adoptamos un modelo de trabajo preferentemente remoto, que hemos ido continuamente ajustando y mejorando. Hoy trabajamos de manera presencial, híbrida o remota según la definición que cada equipo realizó según su dinámica de funcionamiento, resguardando la presencialidad con sentido y siempre pensando en nuestros clientes.

Este año, además anunciamos la reducción de la jornada laboral a 40 horas para nuestros colaboradores y hemos puesto a su disposición distintas herramientas de formación a través de Udemy, Voxy, Workshops, etc. Estas plataformas, nos permitieron formar en competencias digitales, aprendizaje de idiomas y agilidad a más de 7.510 participantes. Todo lo anterior apalancado en una nueva cultura – que denominamos itubers – que actualiza nuestros valores de acuerdo con los desafíos que nos proponemos.

Mantenemos una cultura en constante transformación, innovadora y donde queremos diversidad. Valoramos la diversidad de nuestros clientes, y queremos ser capaces de comprenderlos desde distintas ópticas y ser innovadores para adelantarnos a sus necesidades, buscando encantarles y sorprenderlos. Buscamos ser diversidad, desde una perspectiva amplia referente a género, nacionalidad, orientación sexual, edad, situaciones de discapacidad, y cualquier aspecto – tales como experiencia, conocimientos, habilidades – que nos diferencie. Así, en 2022, fuimos reconocidos como una de las mejores compañías para trabajar en Chile por Great Place To Work y obtuvimos el primer lugar del sector bancario, según First Job.

En Colombia seguimos avanzando en nuestro plan de transformación, y reforzamos la estructura de liderazgos, con incorporaciones en Digital, TI, Retail, Tesorería, Finanzas y Gestión de Personas.

Sabemos que no da lo mismo cómo conseguimos la rentabilidad, por eso en 2022 nos hicimos miembros del Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) – lo que nos permitirá avanzar en la identificación y gestión del riesgo climático en nuestra cartera. En términos de financiamiento, colocamos más de Mn US$100 en créditos sustentables y participamos como Joint Book-runner en la emisión de $1 trillón en bonos sustentables de la Tesorería de Chile. En términos ambientales, en nuestro edificio corporativo hemos reciclado 11 toneladas de basura y reducido el consumo de energía y papel.

A nivel social, Fundación Itaú continuó con sus programas de lecturas para la primera infancia, beneficiando a cerca 500 niños de entre tres y siete años. Además, las iniciativas desarrolladas con seis escuelas técnicas ofrecieron charlas y workshops sobre finanzas y empleabilidad, a más de casi 600 estudiantes de enseñanza media.

Lo anterior, nos permitió crecer significativamente en el puntaje del Dow Jones Sustainability Index posicionándonos –por 4° año consecutivo como una empresa líder en sustentabilidad y miembro del DJSI MILA Index, así como ser reconocidos por Institutional Investor como el mejor banco ESG de mediana capitalización.

Terminamos el 2022, orgullosos de los resultados de nuestra estrategia de transformación y digitalización, que se lograron gracias a los más de 5 mil itubers que le dan vida a Itaú Chile. En 2023, continuaremos firmes en el objetivo de convertirnos en un banco líder en performance sustentable y en satisfacción de clientes.

Afectuosamente

Gabriel Moura

2.

Itaú.
hecho contigo

En 2022 continuamos nuestra transformación con el propósito de transformarnos en un banco simple, ágil, eficiente y disruptivo, involucrando tanto nuestra cultura organizacional como los procesos.

Buscamos ofrecer soluciones simples a nuestros clientes con un foco en la sustentabilidad de nuestro negocio desde nuestra gestión ambiental, social y de gobernanza.

Te invitamos a conocer cómo lo estamos logrando.

2.1

Bienvenido a Itaú

Con más de 150 años de historia en Itaú nos caracterizamos por un enfoque de permanente evolución, poniendo siempre al centro las expectativas de nuestros clientes.

Somos un banco comercial con sede en Chile y estamos presentes en todas las regiones del país. Además, contamos con operaciones en Colombia y Panamá; una sucursal en Nueva York, Estados Unidos; y una oficina de representación en Lima, Perú. Nuestro principal accionista es Itaú Unibanco, el banco privado más grande de Brasil y una de las mayores entidades financieras de América Latina.

Actualmente representamos el 18% de la cartera de préstamos consolidados de nuestra matriz, Itaú Unibanco, el mayor banco en activos dentro de la región.

Itaú Corpbanca es el origen de la fusión entre Corpbanca y Banco Itaú Chile en abril de 2016. Desde entonces hemos construido una cultura donde innovamos a partir de las necesidades de los clientes, con el foco en ser simple, digitales y disruptivos.

Bajo estos lineamientos, desde 2019 estamos impulsando una transformación de cara a clientes y colaboradores –estos últimos denominamos itubers– cuyo propósito es ser un banco líder en satisfacción de clientes y desempeño sustentable.

Estrategia de transformación

En Itaú buscamos transformarnos en un banco simple, ágil, eficiente y disruptivo, lo cual implica cambios que involucran tanto la cultura organizacional como los procesos para ofrecer mejores soluciones a nuestros clientes.

La evolución, el aprendizaje y la adaptación son los pilares que nos caracterizan en este camino de renovación y construcción hacia convertirnos en el banco líder en satisfacción de clientes, lo cual logramos a través del intercambio de ideas y nuevas formas de pensar. Asimismo, la agilidad nos permite captar mejor la información y sacar el máximo provecho de ella, generando oportunidades con nuestros clientes, aliados o iniciativas que nos permitan experimentar y aprender.

Prestamos especial atención a los requerimientos de la industria, porque estamos enfocados en ofrecer las mejores soluciones a nuestros clientes.

Nuestra visión

Ser el banco líder en performance sustentable y en satisfacción de clientes.

Nuestro propósito

Estimular el poder de transformación de las personas.

Nuestra misión

Entregar soluciones financieras integrales, que respondan a las necesidades de las personas y las empresas, para conseguir resultados sustentables.

Para llevar a cabo nuestra visión, **contamos con cinco pilares que guían nuestra transformación**

Disrupción

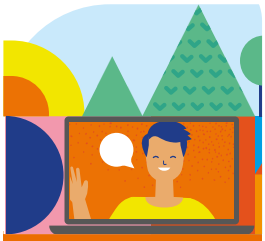
A través de productos y canales innovadores.

Más detalles en capítulo **"Disrupción"** Pág. 33

Centralidad en el cliente

Altamente escalable y modelo eficiente preferentemente digital ("digital first").

Más detalles en capítulo **"Con el cliente al centro".** Pág. 41



Simple y digital

Aplicación y sitio web líderes de la industria, así como presencia pionera en redes sociales.

Más detalles en capítulo **"Simple y digital"**. Pág. 51

Organización Innovadora y Cultura

Desarrollo continuo de productos y funcionalidades.

Más detalles en capítulo **"Organización y cultura innovadora".** Pág. 58

Resultados Sustentables

Fortalecer los resultados del banco y sus iniciativas de sustentabilidad, asegurando un desarrollo seguro la cultura global de su gestión.

Más detalles en capítulo **"Resultados Sostenibles".** Pág. 95

Cultura transformadora

Durante 2022 lanzamos nuestra nueva cultura itubers, cuyo conjunto de valores define nuestra forma de ser y actuar, procurando la rentabilidad del negocio, la satisfacción de nuestros clientes y colaboradores, así como la sustentabilidad de la operación.

Esta evolución responde al desarrollo de nuestra cultura para el cumplimiento de los objetivos estratégicos propósitos y visión.

Nuestra evolución

150 años marcan nuestra historia. Desde entonces nos hemos caracterizado por una evolución constante tanto con actores nacionales como internacionales con los cuales hemos crecido, realizado fusiones, adquisiciones y, en los últimos años, liderado la transformación tecnológica.

1871
Fundación del Banco de Concepción

1971
Fusión y adquisición de Banco Francés, Banco Italiano y Banco Valdivia

1975
Comienzo de las operaciones de First National Bank of Boston en Chile

1977

1995
Adquisición de Banco Concepción por INFISA (actualmente CorpGroup)

1997
Banco Concepción es renombrado como Corpbanca

1998
Fusión y adquisición de financiera de consumo Corfinsa y Financiera Condell

2002
Oferta pública de acciones (IPO) local

2003
Programa de ADR en NYSE

2004
Fusión de Bank of America y Bank Boston en EE. UU.

2007
SBIF autoriza compra de Bank Boston por parte de Banco Itaú Chile

2011
Adquisición de sucursales de HSBC Bank Chile y de Munita, Cruzat y Claro (MCC)

2012
Adquisición de Banco Santander Colombia

2013
Adquisición de Helm Bank en Colombia

2016
Fusión entre Banco Itaú Chile y Corpbanca, renombrado a **Itaú Corpbanca**

2023
Renombrado a Banco Itaú Chile (pendiente de autorización de reforma de estatutos por la CMF).

Itaú hoy es el resultado de la fusión de dos grandes bancos con trayectoria en Chile y Brasil.

2016 Fusión

Construcción de equipos, gobierno corporativo, gestión de riesgo y políticas.

2017 Transición

Migración y segmentación de los clientes minoristas.

Despliegue inicial de iniciativas digitales
Introducción de la marca Itaú en Colombia.

2018 Construcción

Foco en satisfacción de clientes.

Fortalecimiento de la cultura organizacional.

2019 Consolidación

Continuar profundizando el modelo de gestión de Itaú.

Avanzar en el proceso de digitalización.

Foco en satisfacción de clientes.

2020 Gestión de crisis y Planificación

Gestión de la crisis COVID-19.

Planificación estratégica para construir el banco del futuro.

2021 2023 Transformación

Implementación del plan de transformación en Chile

Planificación de la transformación en Colombia

Creación e implementación de la nueva cultura itubers

2.2

Nuestro enfoque de sustentabilidad

En línea con nuestra visión de ser el banco líder en performance sustentable y satisfacción de clientes, mantenemos un compromiso con el desarrollo sostenible y asumimos el desafío de estimular el desarrollo social, ambiental y económico de forma equilibrada, responsable y sin comprometer a las futuras generaciones.

Durante 2022 renovamos nuestra gestión de sustentabilidad a través de la creación de la nueva Gerencia de Sustentabilidad, liderada por Claudia Labbé, que consolida la gestión ambiental, social y de gobernanza de modo integral.

Gobernanza

Contamos con una Política de Sustentabilidad corporativa, que define los principales lineamientos en materia ambiental, social y económica. Adicionamente, disponemos de una serie de políticas y normativas internas con las que otorgamos directrices para la gestión sustentable y de grupos de interés:

Política de Inversiones Responsables

Política de Riesgo Socioambiental

Política Tributaria

Normativa Interna de Diversidad e Inclusión

Compromiso de Inclusión Financiera

Política Sobre Precios de Transferencia

Comisión Superior de Sustentabilidad y Diversidad

Es la máxima instancia de supervisión de los temas de sustentabilidad, tiene una periodicidad trimestral y cuenta con la participación de nuestro Gerente General y todos nuestros Gerentes Corporativos. En este espacio, la gerencia de sustentabilidad y otras áreas del banco rinden cuentas sobre los avances en materia Ambiental, Social y de Gobernanza (ASG).

Objetivos de Desarrollo Sostenible de Agenda 2030

Contribuimos en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través de distintas iniciativas y acciones. A continuación, presentamos un resumen de las acciones realizadas que contribuyen a los ODS que hemos determinado como prioritarios para nuestro negocio:

Tema material	ODS	Meta	Descripción de la meta	Acción Itaú en 2022
Soluciones centradas en el cliente		8.10 9.3	La accesibilidad a los servicios bancarios, financieros y de seguros contribuye a la inserción de todas las personas en la sociedad. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales es una necesidad para lograr este objetivo. Las pequeñas empresas industriales y otras compañías, en particular en los países en desarrollo, deben tener acceso creciente y permanente a los servicios financieros, incluido el acceso a créditos asequibles, y su integración en las cadenas de valor y los mercados.	• Entregamos alternativas de financiamiento a personas con rentas informales no acreditables. Nuestra unidad especializada Condell brinda crédito a cientos de personas con rentas inferiores a $650.000 mensuales. Además, ofrecemos financiamiento a empresas nuevas gracias a que contamos con análisis de riesgo de créditos complejos. • En 2022, 2.998 Pymes de 24 meses de antigüedad abrieron cuenta con Itaú. • Este año financiamos 42 proyectos de construcción de viviendas con subsidio estatal y 51 proyectos de construcción de viviendas asequibles, cuyo valor de venta será entre 1.000 a 2.500 unidades de fomento.
Simplificación y digitalización del modelo de negocio		9.4	Para 2030 la meta apunta a estandarizar, simplificar y digitalizar los modelos de negocios gracias al uso eficaz de los recursos y aprovechar los beneficios que proporciona la tecnología con foco en procesos más limpios y ambientalmente racionales y sostenibles. Para avanzar hacia este objetivo los países deben adoptar medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.	• En 2022 inauguramos 6 nuevas sucursales digitales, que prestan servicio a más de 106 mil clientes. • Contamos con el mejor sitio web privado para personas naturales, según la opinión de nuestros clientes1. • Nuestra App es líder en las tiendas de iOS y Android, con 46.353 y 21.337 descargas respectivamente.
Bienestar y clima laboral		8.5 8.8	Garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y avanzar hacia la equidad salarial por trabajo de igual valor, es la meta que apunta a lograr el empleo pleno y productivo al 2030. Para ello, las medidas deben diseñarse para proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, con especial foco en migrantes, mujeres y personas con empleos precarios.	• Existencia de cinco sindicatos, en los cuales se organiza el 61,4% de la dotación. • Avanzamos 50 lugares en el estudio “Employers For Youth”, que mide a las mejores empresas para Jóvenes Profesionales, obteniendo el 2° lugar de las 6 empresas de la banca que participaron y el 30° lugar de las 200 del ranking general. • Obtuvimos 90 puntos en la encuesta Great Place to Work. • Logramos el primer lugar en FirstJob. • Alcanzamos el primer lugar en el sector bancario en el ranking “Best Internship Experiences”. Fuimos reconocidos por LinkedIn con este importante premio, lo que nos hace sentir orgullosos de estar en el Top 2 de las mejores empresas para trabajar en Chile. • 76% en el eNPS interno “¡Tú Hablas!”. • Redujimos la jornada laboral a 40 horas semanales para quienes tienen jornada completa.

[1] Estudio Servitest Personas 2022, IPSOS.

Tema material	ODS	Meta	Descripción de la meta	Acción Itaú en 2022
Inclusión y diversidad		8.8 5.5	En aras de proteger los derechos laborales, es prioritario asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y materializar la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.	• Contamos con una normativa interna de diversidad e inclusión. • Somos miembros de Pride Connection Chile, red que promueve espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGBTI. • El 50,3% de nuestros colaboradores son mujeres. • Abordamos temáticas específicas como mujeres en TI con nuestro Programa Itaú Tech Talent, visibilizando las brechas y movilizando a las mujeres a incorporarse a los asuntos TI. • Formamos parte de la mesa “Mujeres en finanzas”, instancia que reúne al Ministerio de la Mujer y 21 instituciones financieras para dialogar sobre diversidad.
Uso responsable de los recursos		13.1	La crisis climática obliga a que los países tengan la capacidad de adaptarse a los riesgos y desastres naturales a través del fortalecimiento de la resiliencia y el desarrollo de estrategias basadas en el uso responsable de los recursos.	• Contamos con un área especialista en evaluación de riesgo socioambiental, encargada de identificar externalidades negativas de los proyectos a los que prestamos financiamiento. • Nuestro controlador Itaú Unibanco mantiene una colaboración con otros bancos de Brasil para promover el desarrollo sostenible de los ecosistemas de la amazona brasileña. • Gracias a la iniciativa “Acción Naranja”, este año logramos recuperar 8,6 toneladas de residuos (plástico, cartón, papel, vidrio, aluminio y orgánicos). • Nos hicimos miembros del Task Force On Climate Related Financial Disclosure. • Iniciamos una estrategia climática para la implementación de las 11 recomendaciones del TCFD, con el objetivo de identificar, gestionar y divulgar nuestro riesgo financiero relativo al cambio climático. • Desde 2013 somos pioneros en Chile en promover ciudades más sustentables, a través de movilidad urbana de bajo impacto ambiental, con el decidido apoyo al primer sistema intercomunal de bicicletas públicas Bike Santiago.
Gestión de riesgos		9.1	Para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, con especial énfasis en el acceso equitativo y asequible para todos, las acciones deben focalizarse en desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas	• En 2022 cursamos más de 12 créditos sustentables a grandes empresas, por un monto total de más de Mn$113.000.
Inversión responsable		9.1		• Nuestra Administradora General de Fondos ha sido reconocida por 6° vez en la edición 2022 de ALAS20 debido a su consistencia y excelencia en la divulgación pública de información sobre prácticas de inversión responsable. Lanzamos el primer fondo ETF ESG que opera en Chile.

Avances en transparencia ASG

En 2022, logramos un significativo avance en nuestro puntaje del Corporate Sustainability Assessment de S&P Global –70 puntos de un total de 100– manteniéndonos por cuarto año consecutivo como miembros de Dow Jones Sustainability Index MILA Pacific Alliance y Dow Jones Sustainability Index Chile. Además, en 2023 formaremos parte –una vez más – del 2023 Sustainability Yearbook de S&P.

Somos el primer y único banco con operación en Chile en someterse al ESG Evaluation de S&P Global Ratings, evaluación voluntaria que congrega a más de 170 empresas líderes en todo el mundo, la mayoría de ellas de gran capitalización. Obtuvimos un ranking de 70/100, sobre el promedio global que es de 66/100.

Fuimos nominados al ALAS20 2022 en dos categorías: 1) Empresa Líder en sostenibilidad y 2) Empresa líder en relaciones con inversionistas, posicionándonos como una de las diez compañías percibidas como más sustentables en el país. Además, la revista "Institutional Investor" nos reconoció en 2022 como "la compañía más honrada" y "mejor banco ESG de mediana capitalización" en Latinoamérica.

Participamos activamente de Pacto Global y somos signatarios de los Principios del Ecuador.

Sustainability Yearbook
Member 2022
S&P Global

Member of
Dow Jones
Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA

Institutional Investor
2020 LATIN AMERICA EXECUTIVE TEAM
MOST HONORED COMPANY
ITAÚ CORPBANCA

Iniciativas destacadas de sostenibilidad en 2022

Responsabilidad climática

Somos uno de los 13 bancos de Latinoamérica y uno de los tres chilenos en ser signatarios de Task Force on Climate-related Financial Disclosure(TCFD).

Tras un proceso de diagnóstico estamos elaborando un plan de gestión de riesgos climáticos que guiará nuestro camino en los próximos años.

Ecoeficiencia operacional

Reciclamos 11 toneladas de residuos en nuestro edificio corporativo de Nueva Las Condes, en Santiago de Chile.

Finanzas sustentables

Más de 10 préstamos sostenibles otorgamos por un total de Mn US$100 en 2022

Joint book-runner en la emisión de bonos sostenibles de la tesorería de Chile por un monto de Bn$1,0.

Contribución social

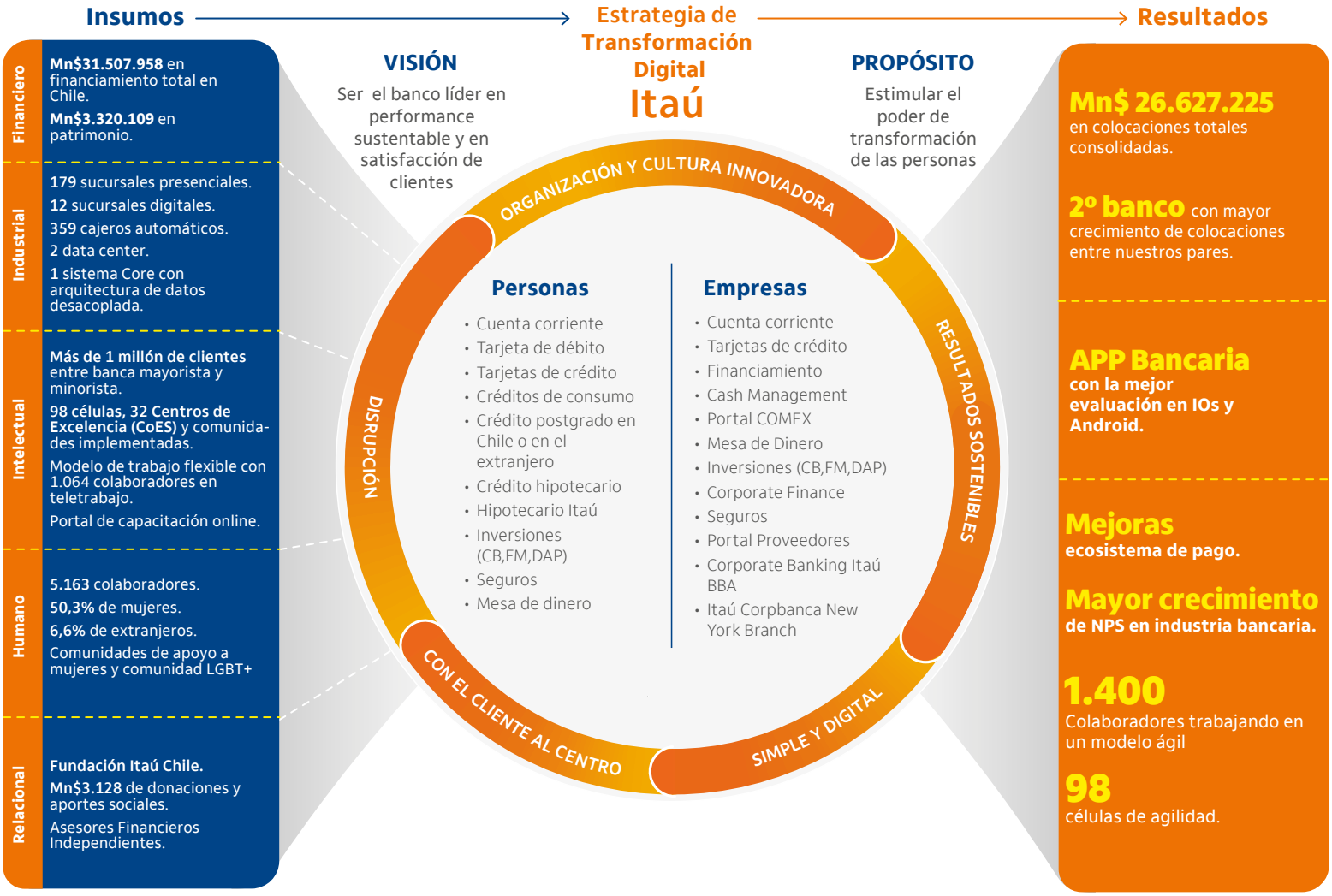
Promoción de la educación a través de Fundación Itaú Chile

11 jardines infantiles vulnerables intervenidos, beneficiando a 464 niños entre tres y siete años con mediación de lectura.

31 iniciativas para estudiantes de seis colegios técnicos, beneficiando a 594 jóvenes estudiantes con charlas y talleres financieros y de empleabilidad.

Nuestro modelo de creación de valor

Contribuimos a la prosperidad de la sociedad movilizando capital. Somos intermediarios bancarios y financieros, captando fondos en el mercado y trasladándolos a clientes en forma de préstamos e inversiones, asignando tipos de interés que remuneran los riesgos del negocio y a nuestros proveedores de capital.



Reconocimientos ASG

Participamos en distintos índices de sustentabilidad, donde hemos sido reconocidos por nuestro desempeño:

Member of
Dow Jones Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA

MSCI

FTSE4Good

Itaú Corpbanca
Banks
Sustainability Yearbook Member
S&P Global ESG Score 2022
70 /100
As of February 7, 2023.
Position and Score are industry specific and reflect exclusion screening criteria. Learn more at spglobal.com/esg/yearbook
S&P Global
Sustainable1

Institutional Investor

ITCB
LISTED
NYSE

Sustainability Yearbook
Member 2022
S&P Global

En 2022 calificamos –por 4° año consecutivo– como integrante de los Índices de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI) MILA, incorporándonos entre los líderes mundiales en materia de sostenibilidad de este importante indicador. Además, continuamos siendo parte del DJSI Chile.

Esta calificación, es el resultado de la obtención de 70 puntos en la última evaluación del Corporate Sustainabilty Assessment de S&P Global que sirve como base para las puntuaciones ESG, que impulsan el icónico DJSI.

Somos miembros del Anuario de Sustentabilidad de S&P en su versión 2023, donde 61 industrias fueron evaluadas a nivel global; 708 empresas constituyeron el reducido grupo que ostentan las mejores puntuaciones y que forman parte del anuario; y 7.800 fueron las compañías evaluadas para su posible inclusión en este documento. Para figurar en el Anuario, el puntaje debe situarse entre el 15% de las mejores de su sector y alcanzar una puntuación de sostenibilidad de S&P Global dentro del 30% de las mejores compañías de su sector.

2.3 Vínculos con nuestros grupos de interés

GRI 2-29

Mantenemos una comunicación constante con nuestros grupos de interés a través de distintos canales, brindando información transparente y oportuna, al tiempo que gestionamos las inquietudes y expectativas de nuestros públicos de interés.

Descripción	Canales de comunicación	Principales preocupaciones	Periodicidad
Clientes			
Personas naturales o empresas de todos los tamaños que usan nuestros servicios	• Sucursales físicas y digitales • Sitio web, App, mailing y redes sociales • Contact center • Ejecutivos de cuenta • Programa Itaú EscuchaEncuestas de NPS • Medios de comunicación	Pág. 41	Permanente
Colaboradores			
Trabajadores propios del banco y nuestras filiales	• Intranet • Newsletter “Itaú Comunicaciones” • Pantallas informativas • Canales de denuncia • Encuestas de clima • Encuestas “Itú hablas” • Jefaturas • Desayunos con gestores (jefaturas) • Reuniones de feedback • Informativo diario Itaú Negocios para el equipo comercial, agrupado según unidades comerciales.	Pág. 61	Permanente
Proveedores			
Empresas proveedoras de servicios y asesores externos	• Mailings • Encuestas • Portal proveedores	Pág. 131	Permanente

Descripción	Canales de comunicación	Principales preocupaciones	Periodicidad
Accionistas e inversionistas			
Propietarios de acciones (personas o empresas que invierten en el banco para sí o terceros)	• Junta de Accionistas • Reuniones periódicas • Conferencias telefónicas y roadshow • Correos electrónicos • Reportes mensuales, trimestrales y anuales • Presentaciones para Securities and Exchange Commission (SEC) • Memoria Integrada • Boletín bursátil diario • Sitio web Investor Relations • Encuestas • Comunicados de prensa	Pág. 167	Permanente
Autoridades regulatorias			
CMF / Banco Central / Bolsa de Santiago / New York Stock Exchange / Securities and Exchange Commission (SEC)	• Oficios • Casilla del regulador • Memoria Integrada • Filings ante la Securities and Exchange Commission (SEC) • Sitio web Investor Relations	Pág. 31	Permanente
Gremios			
Asociación de Bancos e Instituciones Financieras (ABIF)	• Memoria Integrada Anual • Participación en Comités • Reuniones programadas • Conferencias telefónicas	Pág. 65	Permanente
Medios de comunicación			
Prensa / Radios / Televisoras / Medios digitales	• Memoria Integrada • Programa Press Training • Sitio web • Sitio web Investor Relations • Redes sociales • Comunicados de prensa • Casilla comunicaciones@itau.cl • Videoconferencias • Entrevistas y columnas • Contactos con punto focal vía teléfono	Pág. 52	Permanente
Sociedad			
Ciudadanía en general y personas no clientes	Sucursales Memoria Integrada Medios de comunicación Acciones de marketing Redes sociales	Pág. 52	Anual

Membresías y alianzas

GRI 2-28

Para aportar al desarrollo sostenible e influir positivamente en la sociedad, nos hemos asociado con diversas organizaciones para la transferencia de conocimientos e iniciativas.

Somos adherentes

- Pacto Global Red Chile
- WEF Chile Women Economic Forum
- Mef. Mujeres en Finanzas
- Pride Connection Chile

Somos miembros

- banca
- CCCC Cámara de Comercio Chileno-Colombiana
- Cámara de Comercio de España
- icare
- Subercaseaux Instituto de Banca y Finanzas
- bike santiago

Somos signatarios

- Equator Principles

Nuevas Alianzas 2022

- PRI Principles for Responsible Investment

* Solo la Administradora General de Fondos Itaú AGF

- acción empresas
- Pride Connection Chile

- TCFD Task Force on Climate-Related Financial Disclosures

Pacto Global: Comunicación de Progreso (CoP)

Como adherentes a los Diez Principios de Pacto Global, en esta memoria damos cuenta de las acciones realizadas que reflejan nuestro compromiso en estas materias.

Ámbito	Programa/ Avance	Evaluación
Derechos Humanos	Desarrollo de nuevos protocolos de inclusión para colaboradores y clientes.	• Obtención de lugar 11° de las 29 empresas IPSA en primer Diagnóstico de Empresas y Derechos Humanos en Chile.
Relaciones laborales	Relación colaborativa y de largo plazo con sindicatos.	• Existencia de cinco sindicatos con 61,4% de sindicalización. • Cierre de 4 negociaciones colectivas –por renovación de acuerdo– con cuatro sindicatos.
	Normativa de Diversidad e inclusión.	• Procesos de selección para la plana ejecutiva considera al menos una mujer en la terna final y una evaluadora. • Licencia pre y post natal: pago íntegro de bono de gestión anual. • Alianza con Pride Connection.
Medioambiente	Medición de Huella de Carbono en 2021.	• En 2022, emitimos un total de 9 ktCO2e en los alcances 1, 2 y 3.
	Incorporación de las implicancias del cambio climático como parte de los riesgos del banco. Política de Riesgo Socioambiental vigente desde 2018. Aplicación de Principios del Ecuador y Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC).	• Realización de análisis de los riesgos físicos y de transición que tenemos en nuestro negocio y con clientes, junto con el rol de las instituciones financieras en el financiamiento de proyectos de descarbonización. • Área especialista que evalúa impactos socioambientales de proyectos como parte de riesgo de crédito.
	Programa de reciclaje	• Recuperación de 11 toneladas de residuos (plástico, cartón, papel, vidrio, aluminio y orgánicos) en nuestro edificio corporativo.
Anticorrupción	Política corporativa de prevención a la corrupción. Manual de Política de Prevención del Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Cohecho. Política General de Gestión de Personas Políticamente Expuestas (PEP). Canal de denuncias Comisión de Ética y Fraudes. Código de Ética.	• Actividades constantes de formación • Nuevo portal de capacitación IOX Chile. • E-learning Compliance. • E-learning KYC. • E-learning AML. • Modelo de Prevención de Delitos (MDP) certificado según Ley N°20.393 (2020). • Certificación MDP con delitos agregados bajo Ley N°21.121.

3. Disrupción

La disrupción es uno de los cinco pilares que dan forma a nuestra transformación. Proporcionamos soluciones financieras mediante estrategias y productos innovadores, transformándonos cada día en una mejor versión y acercando a nuestros clientes a la banca del futuro.

Ser ituber es probar, errar, aprender y mejorar, **teniendo siempre una obsesión por la satisfacción de nuestros clientes.**

3.1

Enfoque disruptivo en la oferta de valor

Nuestra oferta de valor se enfoca en crear soluciones no productos. Bajo este enfoque la disrupción es un activo estratégico que nos permite brindar a nuestros clientes una experiencia renovada a través de productos y servicios totalmente innovadores, digitales y transparentes.

Somos uno de los bancos que más crece en Chile

En 2022, nuestro enfoque innovador nos permitió avanzar en cuatro grandes ejes:

1. Alianzas

2. Banca Privada

3. Inversiones

4. Finanzas sustentables

1. Alianzas

Un factor clave de nuestra diferenciadora oferta de valor es la capacidad de asociarnos con distintas empresas y entidades para mejorar la experiencia de nuestros clientes con nuevos productos y servicios:

Durante 2022 consolidamos nuestra estrategia de alianzas con cuatro compañías:

Trabajamos una nueva oferta de seguros en alianza con **BNP Paribas Cardif** Chile, con quienes generamos una alianza para trabajar por los próximos diez años desarrollando una oferta robusta, fácil, sencilla y digital para nuestros clientes, con el objetivo de aumentar la oferta de seguros en Chile y crear un nuevo ecosistema para este tipo de productos. Con esta iniciativa buscamos ser referentes en la industria bajo un trabajo colaborativo.

Para complementar nuestro ecosistema de viviendas, establecimos una alianza con **TOCTOC**, el segundo Marketplace inmobiliario más importante en Chile. Permitirá a nuestros clientes acceder a información de valor acerca del proceso de adquisición de una nueva propiedad,facilitando y simplificando el proceso de manera digital.

Para facilitar el Ahorro Previsional Voluntario (APV) y fortalecer nuestra plataforma de inversión, hicimos una alianza con **Principal**, poniendo a disposición una cartera denominada "Itaú Principal Lifetime" de fondos mutuos que son autogestionados y definidos según la década en la que se pensionará el cliente, y que se va ajustando y balanceando automáticamente para disminuir el riesgo a medida que se acerca el horizonte de inversión definido.

Principales beneficios:

1. Soluciones de largo plazo pensadas para APV y enfocadas en un horizonte de inversión.

2. Rebalanceo automático de los fondos a medida que avanza el tiempo, para reducir el riesgo según el perfil de inversionista y la fecha de jubilación.

Rappi: Con esta colaboración estratégica buscamos democratizar el acceso a los servicios financieros al tiempo que fortalecemos los comercios del ecosistema Rappi.

En 2022 presentamos el primer producto de esta alianza: la tarjeta de crédito RappiCard by Itaú, totalmente digital, internacional, sin cobros de mantención y que tiene el respaldo de Visa para ser usada en cualquier comercio físico y digital. La tarjeta ofrece desde un 1% a un 2% de "cashback", porcentaje mayor a la industria. Además, no tiene cobro de comisión por su utilización en el extranjero.

2. Banca Privada

En 2022, adquirimos e integramos la prestigiosa e histórica boutique financiera MCC (conocida anteriormente como Munita, Cruzat y Claro) a Itaú Private Bank. Esto nos permite ampliar nuestra oferta de inversión y gestión de patrimonio, ofreciendo a nuestros clientes una mayor oferta internacional, más alternativas locales y posibilidades de cuentas en Miami y Suiza.

Productos y servicios

Con nuestros especialistas de inversión diseñamos portafolios globales hechos a la medida a través de Colombia y Miami.

- Especialistas en seguros: nuestra filial corredora de seguros tiene expertos en portafolios de protección hechos a la medida de los bienes más valiosos de nuestros clientes.
- Banca Panamá: preparamos estrategias personalizadas y buscamos soluciones de crédito, ahorro e inversión en dólares.
- Tesorería: acompañamos y asesoramos a nuestros clientes en operaciones de comercio internacional, políticas y estrategias de cobertura para la administración y gestión de riesgos de tasas de cambio y tasas de interés.
- Especialistas en fiducia estructurada: contamos con expertos en administración de patrimonios, inmuebles, garantías y portafolios de inversión para mejorar la experiencia de nuestros clientes.

Oferta en la banca privada

- Planeación patrimonial.
- Gestión fiduciaria.
- Estrategia.
- Asesoramiento.
- Productos y soluciones.
- Créditos, depósitos, tesorería y tarjetas de crédito.

3. Inversiones

En Itaú consolidamos nuestro liderazgo en la industria mediante soluciones simples y digitales:

Plataforma abierta de inversiones

Permite invertir sin requisitos de monto mínimo ni tiempo de permanencia con un formato 100% digital. En esta plataforma, nuestros clientes pueden gestionar libremente fondos mutuos, depósitos y fondos de inversión para colocar capital en múltiples administradoras de reconocimiento mundial.

Además, incluye los servicios de empresas destacadas en la comunidad financiera, reunidas en un mismo lugar para la conveniencia de nuestros clientes.

COMPASS GROUP

MONEDA ASSET MANAGEMENT

toesca.

Morgan Stanley

LarrainVial

HMC CAPITAL

Nordea ASSET MANAGEMENT

ROBECO The Investment Engineers

btg pactual

PIMCO

Goldman Sachs

Entregamos asesoría personalizada mediante portafolios diversificados y robustos.

Productos

Money market	Permite invertir en fondos mutuos de deuda de corto plazo con duración menor o igual a 90 días.
Deuda nacional	Fondos mutuos deuda nacional.
Fondos Mutuos Deuda Internacional Itaú	inversión en depósitos a plazo, bonos de gobierno, bonos corporativos y bancarios.
Fondos Mutuos Itaú Balanceados	Combinan inversiones en instrumentos de deuda e inversiones en acciones.
Fondos Mutuos Itaú Accionarios	Invierten en acciones, ADRs, fondos y ETFs con subyacente accionario.
Fondos Mutuos Itaú Fondos de Índice	Replican la rentabilidad de un Índice de Acciones o de Deuda.
Fondos Mutuos Itaú Inversión Inmobiliarios	Fondos de inversión que se exponen indirectamente a proyectos inmobiliarios.

Mi Cartera: se compone de cuatro alternativas de inversión diseñadas para responder a los diferentes intereses de cada persona y su perfil de inversionista:

Mi Cartera **Tranqui** (conservador)

Mi Cartera **Exploradora** (moderado)

Mi Cartera **Aventurera** (balanceado)

Mi Cartera **Lanzada** (arriesgado)

Cada una se construye en base a la recomendación de nuestros expertos, utilizando los productos disponibles en la “Plataforma Abierta de Inversiones”.

Asesores Financieros Independientes

Brindar servicios cada vez más sofisticados, completos y a la medida de lo que requieren nuestros clientes forma parte de nuestra estrategia. Bajo este propósito, en 2021 diseñamos nuestra propuesta disruptiva "Asesores Independientes Financieros (IFA, por sus siglas en inglés)" con la cual buscamos escalar en nuestro modelo de negocio para las inversiones.

¿Cómo funciona nuestro programa de Asesores Financieros Independientes?:

- Son asesores externos, especialistas en inversiones que prestan asesoría a Itaú para la búsqueda, análisis y elección de potenciales clientes interesados en efectuar inversiones poniendo a su disposición nuestra parrilla de productos que pueden ser del banco o de la Plataforma Abierta de Inversiones.
- Itaú cuenta con herramientas de seguimiento a los clientes, un sistema de control y de cruce de productos.
- El servicio ofrece la habilitación de cuentas Pershing, filial del Bank of New York Mellon, entidad especialista en compensación y custodia internacional, con acceso a inversiones en fondos extranjeros, ETF, bonos y acciones.

Reconocimientos

Nos distinguimos por buscar permanentemente la excelencia operacional en todos nuestros procesos e iniciativas. Gracias a ello, hemos sido reconocidos por distintos actores e instituciones con la entrega de importantes premios y distinciones.

Durante 2022 obtuvimos los siguientes reconocimientos hacia nuestra Administradora General de Fondos (AGF):

ALAS20

Mejor inversionista de Chile por quinta vez en la **edición 2022 de ALAS20**, recibiendo cuatro premios. Entre los criterios considerados destacó nuestra consistencia y excelencia en la divulgación pública de información sobre prácticas de inversión responsable, gobierno corporativo e investigación de sustentabilidad.

PREMIO SALMÓN

Fuimos galardonados nuevamente en los **Premios Salmón 2022**, donde nuestros Fondos Mutuos Itaú Dinámico, serie F2, categoría deuda >365 día origen flexible; y el Fondo Select, serie F5, categoría deuda <90 días nacional, obtuvieron el primer lugar por desempeño, mientras que en el fondo Ahorro Plus, seri F1, categoría deuda >365 días origen flexible, obtuvimos premiación en segundo lugar.

4.

Con el cliente al centro

Estamos obsesionados con satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes. Por eso los acompañamos en sus decisiones y

adaptamos nuestra oferta a sus requerimientos particulares.

4.1

Soluciones financieras enfocadas en clientes

En Itaú atendemos a más de un millón de clientes y sabemos que cada persona tiene una historia y expectativas particulares según el momento de su vida. Agrupamos nuestros servicios en dos grandes unidades comerciales: Banca Mayorista y Banca Minorista. En ellas, organizamos soluciones según las necesidades, tipo, tamaño, sector y comportamiento de nuestros clientes.

Banca Mayorista

Corporate & Investment Banking

CIB gestiona la relación comercial con los grupos económicos, filiales de multinacionales e instituciones financieras más grandes del país, a través de una cobertura sectorial especializada, diálogo estratégico y la provisión de soluciones sofisticadas como la asesoría y estructuración financiera.

Algunos de los servicios ofrecidos por CIB son las operaciones primarias en mercados de capitales, el financiamiento de grandes proyectos y la asesoría en fusiones y adquisiciones.

Banca Grandes Empresas e Instituciones

Atiende a compañías nacionales con ventas superiores a los Mn US$8 anuales.

Dentro de este grupo de empresas prestamos servicios a diferentes industrias y negocios con el foco en la captación, mantención, asesoría financiera y generación de valor a través de una amplia gama de productos financieros personalizados tanto de deuda como de inversión.

Además, cubrimos instituciones no financiares, tales como colegios, universidades, empresas del Estado y municipalidades, así como también compañías internacionales que tienen operaciones en Chile a través de sus filiales o de manera directa

Corporate Banking Solutions

CBS provee asesoría personalizada a todos los segmentos de la banca mayorista, a través de sus productos transaccionales, entre los que destacan Cash Management, Comex, Leasing, Factoring, Confirming y Créditos Comerciales a corto plazo, cuidando de la liquidez de nuestros clientes de una manera holística.

Banca Inmobiliaria

Gestiona el financiamiento de Construcción y Venta de proyectos Inmobiliarios, junto con el financiamiento de los requerimientos de las empresas Constructoras y estructurando soluciones financieras a medida de los requerimientos financieros de Compañías que se dedican a la Renta Inmobiliaria en los sectores de Bodegaje, Comercio, Renta Residencial y Oficinas, siendo uno de los principales actores del mercado.

En www.itau.cl puedes revisar los servicios y productos para Empresas

Focos de evolución

Acompañamiento

- Créditos en capital de trabajo
- Comercio exterior y moneda extranjera.
- Factoring

Cash management

- Nuevos motores de pagos
- Recaudación Multibanco
- Cash management internacional

En 2022, tuvimos un sólido crecimiento en Cash Management, debido a una digitalización de la propuesta de valor, la introducción de nuevas soluciones de transacción y la profundización de las relaciones con clientes clave de la banca mayorista.

Número de transacciones

(Crecimiento a 12 meses, hasta diciembre 2022)

Flujo transaccional **18,1%** ^

Pago a proveedores **20,2%** ^

Banca Minorista

Nuestra banca minorista presta servicio a clientes particulares de todos los niveles de ingreso, desde personas de bajos ingresos hasta personas de altos ingresos, así como también a medianas y pequeñas empresas, estas últimas agrupadas en "Itaú para tu empresa". Nuestra banca minorista se organiza en las siguientes cuatro áreas:

En www.itau.cl puedes revisar los servicios y productos para Personas y Pymes

Itaú Private Bank

Presta servicios a nuestros clientes de altos ingresos y alto patrimonio, que son todo aquellos con ingresos mensuales superiores a Mn$8 mensuales.

Cada cliente cuenta con un oficial de enlace que supervisa nuestra relación con el cliente en todas las líneas de productos.

Proporcionamos a cada cliente un servicio de asesoramiento integral y personalizado para gestionar su patrimonio, inversiones y necesidades de estructuración bancaria y crediticia. Además, ofrecemos productos de préstamos a medida y asesores especializados para maximizar las ganancias de nuestros clientes según su perfil de inversión.

Itaú Personal Bank

Se especializa en clientes con altos ingresos, entre Mn$2,5 y Mn$8 mensuales.

Este segmento, cuenta con sucursales, canales móviles y web diferenciados. Nuestro modelo propone atención especializada y personalizada con ejecutivos altamente calificados, con carteras más pequeñas por ejecutivo en relación al segmento tradicional y sucursales presenciales diferenciadas.

Itaú

Está orientada a personas naturales con niveles de ingresos medio-altos (enfocados en clientes entre $600 mil y Mn$2,5 de ingresos mensuales).

Este segmento ofrece productos de cuenta corriente, tarjeta de débito y crédito, préstamos personales en cuotas, créditos hipotecarios, seguros bancarios, depósitos a plazos y cuentas de ahorro en moneda nacional y extranjera.

Este modelo masivo está enfocado en el autoservicio de los clientes a través de diversos canales: presencial en nuestras sucursales, digital a través de la página web y App, y a través del contacto directo por correo electrónico con los ejecutivos de cuenta y a través de llamadas al Contact Center.

Condell

Se especializa en financiamiento para sectores de ingresos medios y bajos con niveles bajos de acceso bancario y cuyos ingresos oscilan entre $200 mil y $600 mil mensuales.

Como mecanismo de inclusión financiera, el modelo de negocio de Banco Condell permite presar servicios a personas con ingresos informales y no acreditables.

Ofrece servicios de pólizas de seguro, certificado de depósito y préstamos al consumo.

Desde 2018, iniciamos la integración de las oficinas Banco Condell con las sucursales Itaú, procurando una relación de cercanía y confianza con los clientes, ya que es un punto de acceso para futuros clientes de Itaú que demuestren buen crédito y cumplan con los requisitos para una promoción desde Condell a la banca Itaú.

Mantenemos un enfoque disruptivo e innovador, generando soluciones mediante alianzas, digitalización de medios de pago e inversiones personalizadas

Para más información, consulta el **"Capítulo 3: Disrupción"**, en la pág. 33

En Itaú todos somos parte del negocio

En 2022 avanzamos en integrar a distintas áreas –más allá de banca mayorista y minorista– en el desarrollo de soluciones para nuestros clientes. Como ejemplo, nuestra gerencia de tecnología ahora está organizada por área de negocios y contamos con comunidades de trabajo integradas por equipos de operaciones, riesgo, finanzas y personas.

Comunidades de trabajo 2022 – Banca Mayorista

- Cash management
- Working capital optimization
- Digital banking solutions

Apoyamos la transición sustentable de nuestros clientes

Queremos aportar a una economía baja en carbono. Por ello desde 2022 impulsamos una estrategia de financiamiento sustentable para clientes de grandes empresas, con foco en créditos verdes y créditos enlazados a sustentabilidad.

Durante 2022, colocamos más de 113mil millones de pesos en financiamientos sustentables, a través de más de 12 créditos sustentables a grandes empresas.

Las colocaciones verdes o enlazadas a sustentabilidad nos permiten acompañar a nuestros clientes en el desafío de desacoplar su crecimiento económico del impacto ambiental generado por sus operaciones.

Gerencia Corporativa de Tesorería

Es responsable de la gestión de los riesgos de mercado (incluidos los riesgos de tasas de interés y de inflación) y de liquidez, actuando bajo las políticas internas, los límites regulatorios y corporativos.

Se encarga de estructurar el fondeo y asignar precios de transferencia en los productos que administra para los canales de negocios, además de la creación y desarrollo de nuevos productos de tesorería que se comercializan a través de la mesa de distribución, junto con mantener la relación con contrapartes de instituciones financieras internacionales.

Asimismo, es responsable de distribuir la venta de productos financieros, tales como operaciones de monedas, derivados e intermediación financiera a todas las unidades de negocio. Se compone de las siguientes áreas:

Mesa de distribución	Trading y "Market Making"	Liquidez	Economista
Responsable de la distribución de productos financieros a través de distintos canales (divididos por área de negocio y producto) que nos permiten responder satisfactoriamente a las necesidades de nuestros clientes.	Brinda precios competitivos a la mesa de distribución (modelo de trabajo cooperativo) para vender nuestros productos en las distintas unidades comerciales de Itaú. Asimismo, es responsable de gestionar el riesgo de mercado proveniente de la actividad comercial, participando diariamente como creador de mercado interbancario, operando con contrapartes locales y extranjeras.	Encargada de garantizar que en Itaú contemos con la liquidez suficiente para afrontar de manera oportuna el cumplimiento de nuestras obligaciones en estricto cumplimiento con las políticas, normas y límites existentes, tanto internas como externas. También es responsable de determinar las curvas de Funds Tranfers Pricing (FTP) que reflejen las condiciones marginales de mercado de costo del dinero, como inputs del proceso de tarificación de las partidas activas y pasivas del balance. Asimismo, se encarga de ejecutar las estrategias de financiamiento en el mercado que nos permitan definir una estructura diversificada y nos dé estabilidad de largo plazo, acorde a los límites establecidos.	Unidad responsable de generar estudios, y análisis complejos con el objetivo de analizar el contexto macroeconómico de la operación bancaria.

Con la estrategia "Tesorería 2.0" nos desafiamos a ser más eficientes con la digitalización de la gestión, manejando más operaciones con contrapartes externas y mejorando nuestra infraestructura tecnológica.

Somos líderes en "Market Making" de FX Spot Local negociado en sistema local de transacciones DATATEC.

Filiales

Itaú Asesorías Financieras Limitada

Gerente General: Eduardo Muchnik

Filial integrada a Banca Mayorista como parte de los servicios de apoyo a clientes en la toma de decisiones para la planificación financiera y estratégica. Brinda soluciones, tales como estructuración e implementación de financiamientos corporativos en el mercado bancario, créditos sindicados y bilaterales, reestructuraciones de deuda y estructuración de financiamiento de proyectos bajo la modalidad Project Finance, según estándares establecidos por los Principios del Ecuador.

Cuenta con servicios de estructuración de deuda en el mercado de capitales mediante la estructuración, emisión y colocación de bonos y efectos de comercio, así como la entrega de asesorías para fusiones, adquisiciones y aumentos de capital.

En 2022, el equipo participó como joint bookrunner para la emisión de más de 1.260 millones de pesos en bonos sostenibles de la Tesorería General de la República de Chile. Acompañamos como Joint book-runner la emisión de un bono verde por Mn US$390 a grupo SAESA y al Ministerio de Hacienda del Estado de Chile por Mn US$1.300 en bonos sociales. Además, también colaboramos en la colocación de otros dos bonos ESG para nuestros clientess.

Recaudaciones y Cobranzas Limitada

Gerente General: Carlos Millar

Sociedad filial de apoyo al giro bancario encargada de la normalización de deudas y cobranza judicial y extrajudicial de créditos, títulos o documentos por cuenta propia o de terceros.

Itaú Corredores de Bolsa Limitada

Gerente General: Narciso Campos

Ofrece diversos productos de inversión, según el perfil de inversionista de cada cliente. Proporciona soluciones innovadoras para facilitar la experiencia. Durante 2022, la corredora amplió su oferta de productos, robusteciendo el negocio de mercado internacional y renta variable institucional, atendiendo al contexto económico nacional y mundial. Además, apoyamos el desarrollo de negocio a través de asesores externos identificando las principales preocupaciones y necesidades de nuestros clientes.

Itaú Corredores de Seguros S.A.

Gerente General: Rubem Simoes

Durante 2022 nuestra filial creció un 22% respecto a 2021 en sus resultados financieros. Los productos individuales crecieron un 38%. Además, se firmó un acuerdo de exclusividad por 10 años con BNP Paribas Cardif. La alianza fomenta la comercialización de una diversa gama de pólizas con distintas alternativas de protección y la co-creación de un ecosistema de protección único en el mercado.

Itaú Administradora General de Fondos S.A. (Itaú AGF)

Gerente General: Juan Pablo Araujo

Se encarga de entregar soluciones en administración de activos acordes al perfil de nuestros clientes, considerando las condiciones del mercado y con miras a un crecimiento sustentable del patrimonio. Luego, en abril de 2022, lanzamos el Fondo Mutuo Ahorro UF entregando una opción de bajo riesgo para mantener el valor en pesos de sus ahorros protegiéndolos de la inflación.

En agosto sellamos una alianza con Principal para así facilitar el Ahorro Previsional Voluntario (APV) de nuestros clientes, poniendo a su disposición la cartera de fondos mutuos “Itaú Principal Lifetime”, que se autoajustan según el horizonte de jubilación e inversión de cada persona.

Finalmente, concretamos dos proyectos de fusión de series de fondos mutuos[1], lo que brindará una experiencia más sencilla y ágil.

[1] Fusión de Series “Fondos Mi Cartera: Simple 1.0” con Fondos de Renta Fija: Simple 2.0.

4.2

Todo por el cliente

IT1

Nuestros clientes están en el centro de nuestras operaciones, y desarrollamos soluciones con productos y servicios tan dinámicos como sus necesidades. Para ello, incorporamos nuevas tecnologías – para ser más simples y digitales2 – llevando el banco a la palma de su mano.

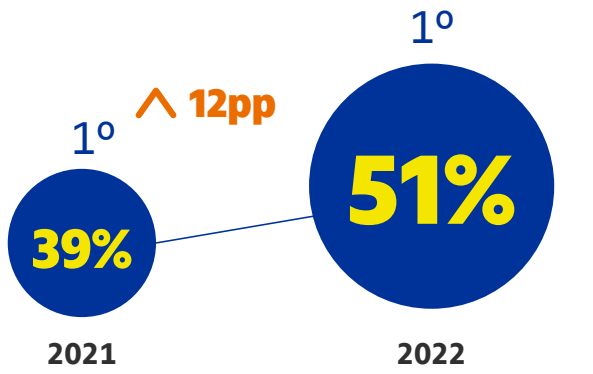
Desde 2020, medimos nuestro desempeño con la encuesta "Net Promoter Score" (NPS) la que nos indica en qué medida nuestros clientes estarían dispuestos a recomendarnos con otras personas. La metodología es comparativa con diversas industrias y este año tuvimos un significativo avance en los puntajes alcanzados.

Además del NPS, mantenemos un monitoreo permanente de indicadores de experiencia de nuestros clientes asociados a sus comentarios, permitiéndonos mejorar constantemente.

En 2022, nuestro portal **COMEX** fue reconocido por tercer año consecutivo como la mejor solución en operaciones de comercio exterior de Chile, por la revista internacional Global Finance.

Somos el banco más recomendado en la opinión de quienes más importan: nuestros clientes. En 2022, por segundo año consecutivo, alcanzamos el **1° lugar de la industria bancaria en NPS en la banca personas y el 3° lugar en la banca PYME .**

Evolución de nuestro Net Promoter Score (NPS)



Fuente: NPS Servitest Ranking de consultora IPSOS.

Posición de liderazgo en todas las dimensiones

Servitest Empresas
Ranking de satisfacción neta por dimensión

	2018	2019	2020	2021	Itaú 2022	
Ejecutivo de cuentas	5°	2°	2°	2°	1°	88%
Centro de contacto	5°	3°	2°	3°	1°	86%
Web	7°	2°	3°	4°	1°	86%
Productos	6°	4°	3°	2°	1°	82%
Cuenta corriente	4°	2°	4°	4°	1°	89%
Opciones de crédito	4°	2°	4°	1°	1°	90%
Imagen	-	-	-	-	1°	81%
Ejecutivo de cuentas internacionales	6°	3°	1°	2°	1°	91%

[2] Más sobre este desarrollo en nuestra capítulo Simple y Digital.

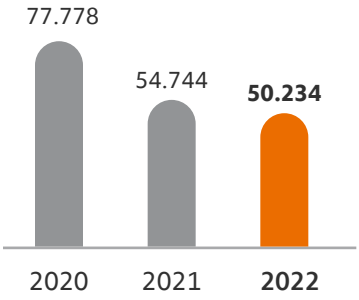
Programa "Itaú Escucha"

En 2022 también desarrollamos esta iniciativa donde los diferentes líderes de negocio sostuvieron distintas conversaciones para profundizar en la retroalimentación compartida a través de las encuestas y en consecuencia proponer acciones de mejora continua.

Gestión de reclamos

En caso de que nuestros clientes se vean expuestos a algún inconveniente, ponemos a su disposición nuestro "Contact Center[3] y nuestra red de sucursales. Para aquellos casos que no puedan ser solucionados, los mismos son gestionados por un sistema especializado que brinda respuesta oportuna en un promedio de cinco días, un día menos que el año anterior.

Consideramos como reclamo toda disconformidad que manifieste un cliente en relación con un producto y/o servicio entregado por Itaú y/o sus filiales nacionales[4].



En 2022 disminuimos la tasa de reclamos en un 8%

Portabilidad financiera

La portabilidad es un proceso amparado en la Ley 21.326, que permite a los clientes bancarios cambiar de un proveedor de servicios financieros a otro o bien de un producto financiero vigente a otro nuevo con la misma entidad, a fin de mejorar sus condiciones.

Este año mantuvimos una oferta de portabilidad a clientes interesados en cambiar su proveedor financiero.

Bipotecario	Billetera digital
El hipotecario con tasa mixta conveniente. Con la primera tasa fija desde dos hasta diez años.	Pago con tus tarjetas de crédito desde tu reloj o celular.
Itaú Puntos	**Porta destinatarios**
Para pagar, entre otras cosas, las compras con la tarjeta de crédito.	Permite traspasar los contactos en un clic.

Portabilidad financiera
IT 8

	2021	2022
Clientes de otros bancos que se portaron a Itaú*	220	20
Clientes Itaú que solicitaron portarse a otros bancos	5.103	1.929
Porcentaje de clientes Itaú que portó sólo alguno de sus productos a otros bancos	7%	0,8%
Porcentaje de clientes Itaú que portó todos sus productos a otros bancos	1%	0,6%

*Comprende alguno de sus productos o el total.

[3] 600 686 0888 o 562 2686 0888

[4] IT2 Cantidad de reclamos recibidos por año y días de respuesta.

4.3

Inclusión y educación financiera

IT25 IT24

Aunque un 97% de la población[5] en Chile tiene la posibilidad de acceder a productos financiero, sólo una tercera parte de ellos pueden solicitar créditos, poseer algún sistema de ahorro o servicios para administrar su dinero. Además, la pandemia reveló que muchos adultos mayores no cuentan con las herramientas y competencias para realizar transacciones digitales.

Por ello, mantenemos un **compromiso** con la inclusión y educación financiera. Estamos convencidos que ambos elementos son clave para reducir la pobreza y promover la prosperidad.

Inclusión de pequeñas y medianas empresas

Buscando ser parte de la solución, en Itaú abrimos 2.998 planes PYMES a pequeñas y medianas empresas con menos de 24 meses desde su inicio de actividades. Junto a lo anterior, en 2022 otorgamos más de 3 mil créditos FOGAPE[6] que beneficiaron a más de 2.900 clientes.

	2021	2022
N° de créditos FOGAPE otorgados	7.752	3.111
N° de clientes beneficiados con FOGAPE	7.080	2.983
Monto de colocaciones FOGAPE	$633.238.923.936	$141.698.452.580

Además, en octubre realizamos un ciclo de educación financiera para clientes con más de 45 años interesados en emprender. El ciclo contó con la relatoría de Alejandro Guzmán y Danilo Rojic, quienes enseñaron sobre economía, financiamiento y emprendimiento durante 4 clases de una hora.

Descentralización de servicios

Contamos con 12 sucursales 100% online, contribuyendo a la descentralización del país al disponer de servicios de la totalidad de servicios bancarios sin necesidad de presencialidad.

Inclusión de mundo Personas

A través de nuestra unidad Banco Condell, ofrecemos servicios financieros a clientes con rentas inferiores o iguales a $500.000. Aquellos clientes con comportamiento crediticio adecuado pueden optar a abrir cuenta corriente en Itaú, accediendo a una atención personalizada y digital.

Analizamos caso a caso a fin de brindar acceso a crédito a personas con bajas rentas, sin patrimonio y con ingresos informales no acreditables.

[5] Fuente: País Digital, Estudio Inclusión Financiera en Chile, Fintech y Open Banking.

[6] Fondo de Garantía para el Pequeño Empresario (FOGAPE)

Educación financiera

Contamos con diferentes iniciativas para acercar el mundo financiero a las personas en un lenguaje sencillo. En nuestros canales difundimos contenido de valor en temas financieros, de inversión, pensiones y soluciones crediticias tanto a clientes como no clientes.

PODCAST "ITAÚ INVERSIONES"
Disponible en Spotify:

En cada capítulo, contamos con análisis de expertos en temas económicos y financieros de manera directa y oportuna abordando conversaciones de interés con expertos que comparten sus conocimientos y perspectivas en fondos de inversión, economía y digitalización.

7.144 reproducciones anuales.

VISIÓN DE LÍDERES:

Programa online donde entrevistamos a personas y expertos en una heterogeneidad de temas más allá del mundo financiero. Junto con educación financiera, también aporta contenido de valor a la sociedad con transmisiones una vez a la semana.

1.1 millón de visualizaciones totales en Youtube.

Más de 124 mil visualizaciones.

EMPRENDER EN SILVER:

Iniciativa de educación financiera enfocada en clientes de mediana edad, que tomaron la decisión de emprender. Con este proyecto, brindamos conocimiento económico, financiero y consejos para aplicar directamente en los emprendimientos. Cuenta con dos reconocidos relatores.

ECONOMINA:

A través de la "influencer" Javiera Quiroga, conocida como " @Economina_cl", disponemos información relevante sobre inversiones y finanzas en un lenguaje simple.

<637 mil visualizaciones en Reels.

En la cuenta de Instagram "@ItaúInversionesChile" acercamos el mundo de las inversiones a nuestros clientes y público en general, entregando contenido informativo y consejos simples para las decisiones de inversión.

Además, comenzamos a transmitir videos en vivo de forma mensual a través de nuestros canales de YouTube y LinkedIn con el objetivo de entregar un análisis sobre temas contingentes del mundo de las finanzas y responder en tiempo real las preguntas de la audiencia.

5.

Simple y Digital

Ofrecer una experiencia simple y digital es parte integral de nuestra transformación. Trabajamos para optimizar el tiempo de cada uno de nuestros clientes, enfocándonos en ser más accesibles y multicanales desde el centro de nuestro modelo de negocio.

En Itaú nos activamos para que las cosas pasen.

5.1

Simplificación y digitalización del modelo de negocios

La agilidad y simplicidad son parte de nuestra estrategia. Fomentamos un modelo de atención digital que, junto con simplificar la experiencia de nuestros clientes, atrae y retiene el talento de nuestros colaboradores. Trabajamos para ofrecer la mejor experiencia de banca digital, acelerar la expansión de sucursales digitales y ser el banco líder en redes sociales. Somos un banco donde los clientes pueden elegir dónde y cómo interactuar con nosotros.

Presencial	92	Sucursales Itaú.
	20	Sucursales Personal Bank.
	7	Sucursales Banco Condell.
Digital	12	Sucursales Digitales.
Móvil	App	+ 319 mil usuarios.
	Web	+26,5 millones de operaciones en web en 2022.

Banca Digital

Fomentamos una estrategia de atención “mobile first” o preferentemente móvil que mantiene todos los servicios completamente “online”.

En 2022, fortalecimos el pago con código QR, P2P y P2M, tarjetas virtuales y digitales. Además, nuestra nueva App cuenta con más y mejores funcionalidades, y robustecimos la funcionalidad de la página web. También hemos digitalizado nuestros nuevos servicios:

Plataforma Abierta de Inversiones

Permite a nuestros clientes invertir sin monto mínimo o tiempo de permanencia.

Ver más detalle en pag. 38

Alianza con Rappi

Tarjeta de aprobación 100% digital, que también tiene la opción de tarjeta física mediante entrega a domicilio en menos de 2 horas.

Ver más detalle en pag. 36

Créditos hipotecarios 100% digitales

Simulación, solicitud y aprobación de créditos para viviendas de forma online.

En 2022, firmamos una alianza con la empresa “TOC-TOC” para facilitar el proceso a nuestros clientes.

Ver más detalle en pag. 44

Contamos con el mejor sitio web privado para personas naturales, según la opinión de nuestros clientes[1].

[1] Estudio Servitest Personas 2022, IPSOS.

App Itaú

IT7

Nuestra App cuenta con las funcionalidades más utilizadas: permite hacer transferencias, revisar saldo, contratar productos, pagar, bloquear y desbloquear la tarjeta de crédito, revisar inversiones, visualizaciones y solicitudes a corredora de bolsa, entre otras acciones.

Nuestra App se posicionó dentro de los primeros lugares en tiendas iOS y Android.

En **iOS alcanzamos 46.353** descargas y en **Android 21.337**

Soluciones digitales para Banca Mayorista

Brindamos soluciones personalizadas para las empresas, desarrollando productos digitales diferenciadores y simples, que han sido reconocidos por el mercado. Con el objetivo de impulsar la mejora continua, en 2022 reestructuramos las áreas de Tecnología por áreas comerciales: CIO Mayorista, Minorista, Corporativo.

Incorporamos en el trabajo diario a equipos de otras gerencias dentro de la Banca Mayorista, tales como Operaciones, Riesgo, Finanzas y Personas, así cultivamos una mirada integral y promovemos el aprendizaje entre los colaboradores.

A través de nuestro portal “Comex”, disponibilizamos a nuestros clientes la posibilidad de transaccionar importaciones y exportaciones fácilmente, 100% online y desde cualquier lugar.El portal COMEX Itaú fue reconocido la mejor solución en operaciones de comercio exterior de Chile por la revista internacional Global Finance, en base a criterios de servicio al cliente, volumen de transacciones, precios y alcance.

Expansión de sucursales digitales

GRI 203-1 IT6

En 2022 inauguramos seis nuevas sucursales digitales. Este incremento responde a una exhaustiva identificación de clientes con interés en atención digital, procurando un modelo de transición con una experiencia memorable. Contamos con un robusto programa de capacitación para los colaboradores de sucursales no físicas:

12 **Sucursales** digitales

7 **Itaú** sucursales

5 **Personal** Bank

Los clientes atendidos en sucursales digitales presentan un NPS de un 87% en su viaje de migración.

Nuestras 12 sucursales digitales prestan servicios totalmente en línea a más de 105 mil clientes, los que representan un 27% de la unidad Itaú Sucursales y un 28% de Personal Bank. Las sucursales digitales permiten disminuir los viajes de los clientes al banco o a nuestros cajeros – que representan el 29% de nuestra huella de carbono.

Con nuestras oficinas virtuales damos solución remota a los requerimientos de quienes nos prefieren y con atención 24/7. Además, ofrecemos la atención de un ejecutivo de 8:00 a 19:00 horas vía chat, o a través del contact center.

Presencia en redes sociales

A través de YouTube, Instagram y TikTok mantenemos una comunicación constante con quienes nos prefieren para brindarles información y contenido sobre nuestros productos, beneficios y medidas de seguridad.

- Lanzamos nuevos canales para Inversiones y RappiCard
- Generamos contenido orientado al cliente a través de conversaciones con personas líderes en sus industrias

"En 2022 logramos consolidarnos alcanzando los primeros lugares en número de seguidores"

Consolidación de la arquitectura tecnológica

Contamos con una infraestructura tecnológica que nos permite acompañar nuestro proceso de transformación digital. Esto nnos ha permitido crear las condiciones necesarias para desarrollar productos digitales al más alto nivel, de manera rápida y eficiente.

Durante 2022 nos enfocamos en promover y fortalecer nuestra arquitectura digital a través de las siguientes acciones:

- Más de diez centros operando en soluciones de "Cloud".
- Infraestructura del banco con un Core unificado.
- Desarrollo de nuevas aplicaciones, canales y programas. Más de 200 APIs nuevos.
- Posibilidad de firmar virtualmente ciertos contratos y documentación del banco.

Migración a la nube

IT10

Para procurar la seguridad, disponibilidad y eficiencia del sistema, durante 2022 concentramos nuestros esfuerzos en potenciar el Sistema Cloud, otorgándole mayor flexibilidad, eficiencia y valor estratégico a la compañía. Esperamos en 2023, alcanzar un porcentaje de implementación de procesos en la nube de un 50% en todo el banco.

Consolidación de Data Center de contingencia

IT11

Contamos con un nuevo data center con las más altas certificaciones a nivel internacional (Tier IV), tanto en su construcción como en su operación. Su operación nos brinda el nivel de disponibilidad necesario para la ejecución y mantención de nuestros servicios.

Inteligencia de negocio basada en datos

Fomentamos la captura, interpretación y uso de datos en las distintas unidades de negocio, con el objetivo de mejorar continuamente la experiencia de nuestros clientes, haciéndola rápida y confiable.

Este enfoque de trabajo – que denominamos "Data Driven"– nos permite concretizar y apalancar nuestra misión de centralidad en el cliente. Para ello, hemos conformado comunidades de trabajo, así como centros de excelencia y la implementación de marcos de trabajo ágiles para optimizar el desempeño de estos. Actualmente, contamos con 20 comunidades "ágiles" con más 650 colaboradores participantes.

Usamos los datos a favor de nuestro negocio para que quienes nos prefieren puedan vivir una experiencia ágil y flexible a través de los distintos canales digitales con los que contamos.

Este enfoque ("Data-Driven") que hemos impulsado nos ha permitido tomar decisiones estratégicas basadas en análisis de datos e interpretación junto con contextualizar y personalizar nuestros mensajes a los actuales y posibles clientes bajo el concepto de "Customer Centricity."

En 2022 mantuvimos 20 comunidades agile con más 650 colaboradores participantes.

Academia de datos

En 2022, realizamos una nueva edición de la "Academia de Datos Itaú", un programa de formación interno que, mediante sesiones guiadas y de auto aprendizaje, permite que nuestros colaboradores aumenten sus conocimientos en el consumo y análisis de los datos. Este año se inscribieron 166 itubers.

La ruta de capacitación comprende los siguientes aspectos:

- Analítica ágil.
- Generar valor de los datos.
- Scrum con datos.
- Contar historias con datos.
- Gobernanza de datos.
- Alcanzar la aceleración del negocio.

Academia de datos			
Webinar Nuevas funcionalidades Tableau 2022.1	Fundamentos de Tableau	Fundamentos de Tableau 2	Métricas Tableau RTC Comunidades
• 103 participantes • 309 horas totales de formación	• 10 participantes • 118 horas totales de formación	• 23 participantes • 216 horas totales de formación	• 30 participante • 30 horas totales de formación

Centros de Excelencia de Datos (CoE)

En Itaú también contamos con distintos Centros de Excelencia (CoE) de datos integrados por profesionales que trabajan con una metodología que considera.

Ecosistema de datos:

Permite construir soluciones de datos con tecnologías Bi y Big Data.

Gestión de datos:

Permite ordenar, conocer y velar por la calidad de los datos que otorgue certeza para su uso.

Cultura de datos:

Política orientada a desarrollar y mejorar las habilidades de los colaboradores en la gestión y uso de los datos.

6. Organización y cultura innovadora

Mantenemos una cultura y valores que nos identifican, distinguen y procuran la diversidad. Las diferencias nos hacen únicos y guían la forma en que interactuamos con nuestros grupos de interés, así como la forma en que agregamos valor a los clientes que confían en Itaú.

Nuestra cultura impulsa la transformación y la búsqueda de resultados sustentables.

6.1

Somos personas sirviendo personas: cultura itubers.

En 2022 dimos paso a la "cultura itubers" que, basada en seis valores que nos alinean e identifican, orientan nuestros comportamientos para ser líderes en performance sustentable y satisfacción de clientes.

Cerramos el 2022 con 5.163 colaboradores

Incorporamos 841 personas en 2022

la ética es innegociable

trabajamos para el cliente

reconocemos **que no sabemos todo**

avanzamos **juntos**

queremos diversidad e inclusión

nos mueve el resultado

Equipo Itaú

GRI 2-7 405-1

Nuestra dotación la conforma 5.118 personas cuyo 50,3% son mujeres y un 49,7% son hombres, quienes se desempeñan en el banco y nuestras filiales en Chile. El 6,6% son extranjeros, quienes provienen de 24 nacionalidades distintas.

Total de trabajadores propios por género

	Hombres	Mujeres	Total
2020	2.504	2.716	**5.220**
2021	2.482	2.596	**5.078**
2022	**2.573**	**2.545**	**5.118**

Total de trabajadores por grupo de edad en 2022

Rango Etario	Gerentes	Subgerentes	Jefes	Profesionales	Técnicos	Administrativos	Total
Menos de 30 años	0	1	11	375	71	123	**581**
Entre 30 y 40 años	4	46	216	1209	337	370	**2.182**
Entre 41 y 50 años	27	82	256	639	260	247	**1.511**
Entre 51 y 60 años	10	46	117	225	141	161	**703**
Entre 61 y 70 años	0	2	14	36	27	51	**130**
Más de 70 años	0	0	0	0	1	0	**1**

Total de trabajadores por tipo de contrato en 2022

Tipo de contrato	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	2.503	2.486	**4.989**
Contrato a plazo fijo	42	87	**129**
Total	**2.545**	**2.573**	**5.118**

* La dotación total de Itaú Chile, sus filiales en Chile y sus sucursales en el extranjero son 5.163 personas pero para efectos de la Memoria Integrada se considera el total de 5.118 personas que se desempeñan en Itaú Chile y sus filiales en el territorio nacional chileno.

Colaboradores por tipo de jornada en 2022

	Hombres	Mujeres	Total
Jornada a tiempo completo	2.514	2.478	**4.992**
Jornada a tiempo parcial	31	95	**126**
Total	**2.545**	**2.573**	**5.118**

Colaboradores según nacionalidad

	2021	2022
Chilenos	94%	**93,4%**
Extranjeros	5%	**6,6%**
Total	**100%**	**100%**

Equipo con foco el mérito

Con el objetivo de favorecer el desarrollo del talento, en 2022 el 49% de las vacantes disponibles fue cubierta por candidatos internos.

Rotación y movilidad interna durante los últimos tres años

	2020	2021	2022
Colaboradores promovidos (1)	373	469	**878**
Vacantes abiertas en el año (2)	846	1.259	**1.976**
Vacantes abiertas en el año sujetas a movilidad (3)	749	1.150	**1.788**
Porcentaje de vacantes cubiertas por candidatos internos (4)	44,1%	37,3%	**49,11%**
Nuevas contrataciones hombres	258	397	**578**
Nuevas contrataciones mujeres	215	393	**520**
Total de nuevas contrataciones (5)	473	790	**1.098**
Nuevos ingresos de personas en situación de discapacidad	0	3	**1**
Costo promedio de contratación[1]	$608.728	$724.235	**$503.290**

(1) Considera colaboradores promovidos y colaboradores que se cambiaron de área, mas no necesariamente ocupan un cargo superior al anterior.
(2) Comprende todos los ingresos del año + el total de movilidades que tuvimos en el año.
(3) Considera todos los ingresos sujetos a movilidad del año + el total de movilidad que tuvimos en el año.
(4) Comprende movilidad/vacantes abiertas sujetas a disponibilidad.
(5) Considera todos los ingresos que tuvimos en el año.
Cabe destacar que el indicador de "porcentaje de vacantes cubiertas por candidatos internos" se calcula en función de los ingresos sujetos a movilidad, dado que los cargos de entrada no generar una opción de movilidad, por lo tanto, el número disminuye y el indicador aumenta positivamente.

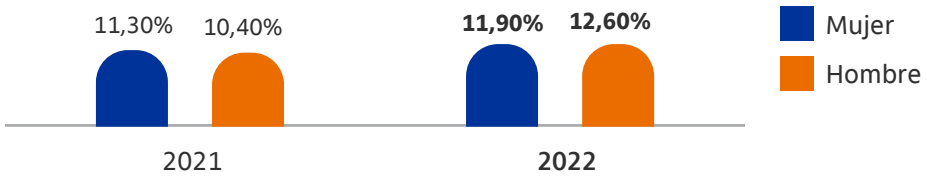
[1] Gasto total de contratación/total de nuevas contrataciones.

	2020	2021	2022
Tasa total de rotación de empleados	14,4%	16,5%	**18,2%**
Tasa de rotación voluntaria total	3,0%	6,1%	**5,5%**
Tasa de rotación para mujeres	14,1%	17,2%	**17,8%**
Tasa de rotación para hombres	14,8%	15,8%	**18,6%**
Tasa de rotación para personas menores de 30 años	14,2%	22,0%	**20,3%**
Tasa de rotación para personas entre 30 y 60 años	13,8%	15,4%	**17,5%**
Tasa de rotación para personas mayores de 60 años	36,5%	29,4%	**30,8%**

*Calculado según los egresos del período/dotación promedio del período.

Tasa de rotación

GRI 401-1



6.2

Modelo de trabajo innovador

Priorizamos la eficiencia y flexibilidad con foco en los resultados. Para lograrlo, nos apoyamos de un modelo de trabajo flexible y la incorporación de metodologías ágiles en los equipos. Proponemos un modelo de trabajo híbrido como herramienta de bienestar y productividad. Trabajamos presencial, híbrido o remoto según la definición que los equipos realizaron dada su dinámica de funcionamiento, resguardando la presencialidad con sentido y siempre pensando en nuestros clientes. Buscamos que nuestros itubers puedan distribuir su tiempo de la manera que prefieran, por lo que 1.604 itubers se desempeñan en teletrabajo o de manera remota.

Continuamos potenciando las reuniones híbridas y plataformas de comunicación en línea. Además, mejoramos nuestra oferta de beneficios, procurando conciliar la vida laboral y personal:

Tu
tiempo

32 horas – o 4 días – adicionales al feriado legal, para ser utilizados de manera libre.

Salida
anticipada

Viernes de verano con horario reducido o paquete de horas para libre uso.

Colaciones
saludables

Snack sin costo para los itubers en edificio corporativo.

Jornada Laboral a 40 horas

Como parte de nuestro compromiso con la flexibilidad, desde septiembre 2022 acotamos la jornada laboral a 40 horas semanales, ajustando la salida de los viernes a las 15:30 horas. Junto con ello, fomentamos **técnicas para la gestión eficiente del tiempo, evitando reuniones innecesarias e incorporando metodologías ágiles.**

Metodología Agile

IT13

En Itaú incrementamos nuestro desempeño mediante la conformación de células de trabajo multidisciplinarias enfocadas en entregar soluciones innovadoras a nuestros clientes en ciclos de desarrollo y entrega breves.

Con "Agile", nuestros equipos mantienen una dinámica de trabajo que incluye una instancia cuatrimestral de revisión de avance de los resultados clave y priorización de nuestros focos de gestión. Como resultado de esta estrategia, continuamos consolidando este modelo con la creación de 3 áreas de apoyo:

Oficina **de transformación**

Responsable del gobierno y la resolución de las diferentes iniciativas.

Oficina **de agilidad**

Apoya el proceso de implementación del diseño y método de agilidad en las comunidades.

Centro **de Excelencia**

Facilita y acompaña a los equipos en la transición hacia un modelo de trabajo ágil.

Estas oficinas, sumadas a los procesos de apoyo a los nuevos itubers que se integran a la agilidad – que comprenden apoyo formativo, clinicas de agilidad y entrega de licencias de Udemy – nos permitieron consolidar un modelo de trabajo ágil y cerrar el 2022 con:

Más de 6.300 horas de capacitación	**2.540** participantes	**98** células	**32 CoEs** y comunidades implementadas	**3 CoEs** y comunidades en proceso de diseño

La implementación de la metodología Agile a escala ha sido muy importante para aumentar nuestra velocidad de innovación de productos y la adaptación a las preferencias de nuestros clientes, lo que ha sido un factor clave para mejorar nuestro NPS.

6.3 Atracción y desarrollo del talento

Nos enfocamos en encontrar, atraer y contratar talentos que aporten a una nuestra transformación digital. Desarrollamos distintos "eventos tech" que nos permiten ofrecer instancias de vinculación y alianzas con el talento digital, en las que nuestros líderes se relacionan con profesiones cuyos intereses se alinean a la digitalización, agilidad y disrupción.

Itaú Tech Talent 2022

IT14

Comprendió cuatro días de seminarios y conversaciones sobre transformación digital, "data lake" y "learning".

Tuvimos 1.400 inscripciones – aumentando en un 18% respecto a 2021 – con un promedio de asistencia del 53%. Este proceso nos permitió contratar diez nuevos talentos. Además, enfocamos nuestro programa de referidos en talentos digitales, logrando evaluar 541 referidos y finalmente incorporando seis nuevos colaboradores en el banco.

Fuimos reconocidos por "FirstJob 2022" como uno de los mejores lugares para realizar prácticas profesionales en la banca (estudio FirstJob 2022).

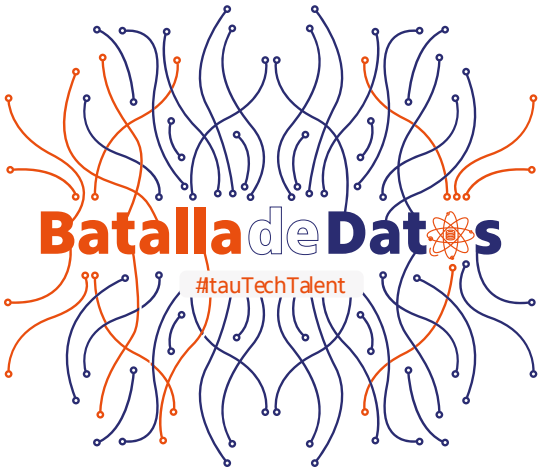
Batalla de datos": alianzas e innovación con la academia

En 2022 desarrollamos una nueva versión de nuestro concurso abierto "Batalla de Datos", donde convocamos a alumnos de último año o en proceso de titulación de carreras afines al mundo de la data para que nos ayuden a mejorar el desempeño de nuestros modelos actuales.

Este año el problema a resolver fue el de clasificación, donde recibimos más de 230 inscripciones. Seis jóvenes fueron los ganadores selecciones y su misión fue apoyar a nuestro equipo de Data Science en el diseño de modelos predictivos de identificación de clientes.

Programa Jóvenes Profesionales (PJP)

A través de esta iniciativa buscamos acelerar el potencial de los jóvenes, entregándoles formación y acompañamiento especializado. En 2022, 17 personas ingresaron a nuestro programa y recibieron cuatro meses de formación teórico-práctica. Posteriormente se integraron como en los cargos de ejecutivos de cuentas.



Reconocimientos

Nos llena de orgullo haber obtenido los siguientes reconocimientos en 2022:

EFY FirstJob

Estamos entre las 30 mejores empresas para trabajar, y 2° en la industria.

EFY Tech

Lugar 42 de las 90 empresas que se midieron

Best Internship Experiencies

Logramos el 17° puesto de 112 empresas y somos líderes en la industria.

Top Companies by LinkedIn

2° lugar de las 25 empresas premiadas, siendo primeros de nuestra industria.

Great Place to Work

Fuimos reconocidos entre las 10 mejores empresas para trabajar en Chile, entre las compañías de más de 1.000 colaboradores.

EFY es el estudio de jóvenes profesionales más grande de Latinoamérica y el mundo. Mide la percepción de colaboradores entre 18 a 35 años sobre sus lugares de trabajo y reconocer las mejores empresas para jóvenes profesionales (EFY 2022, FirstJob). En 2022, aumentamos 50 posiciones y cuatro deciles versus el 2021.

Este año, también nos medimos en EFY Tech, estudio que considera específicamente a los equipos de tecnología. Asimismo, participamos de "Best Internship Experiencies" (BIE), ranking que evalúa la percepción sobre las experiencias en prácticas profesionales. En él, avanzamos un decil respecto al 2021 y obtuvimos el 1° lugar de la industria.

Además, fuimos reconocidos por "LinkedIn Top Companies" 2022. El sondeo mide siete pilares de evolución profesional reflejados por la actividad de los colaboradores en LinkedIn. Allí obtuvimos el 2° lugar de 25 empresas y fuimos los primeros de la industria.

En la medición 2022 de Great Place To Work, obtuvimos el 9° lugar entre las mejores empresas para trabajar con más de 1.000 colaboradores. Este reconocimiento, nos llena de orgullo y es consecuencia de los valores y la cultura que estamos impulsando.

"Trading Challenge"

Desarrollamos una "Batalla de Transacciones" donde participaron 45 estudiantes universitarios, quienes simularon ser un "trader" y aprendieron sobre el funcionamiento del mercado. En la actividad participaron nuestros colaboradores de Marca Empleadora y representantes de Gerencia de Corporativa de Tesorería.

6.4

Formación y desarrollo de capacidades

IT4

La capacitación permanente es clave para nuestra transformación digital y mejora continua. Por ello, contamos con una malla de capacitaciones que abordan temas normativos, digitalización y cursos de libre elección enfocados en el autoaprendizaje y flexibilidad. Los cursos, abiertos para toda nuestra dotación, convocaron 21.816 participaciones y lograron 602.115 horas formativas.

	Capacitaciones normativas	Gestión de talento	Cursos de cultura itubers	Certificaciones varias	Proyectos minoristas	Academia de datos	Academia de agilidad
Participantes	12.976	696	582	130	1.364	309	5.759
Horas de formación	135.459	3.704	1.985	917	449.288	685	10.077

Capacitaciones flexibles

Nuestro proceso de transformación requiere la constante evolución de nuestras competencias. Para ello, promovemos oportunidades de capacitación enfocadas en el autoaprendizaje y la formación flexible:

Iox Chile	Plataforma virtual de aprendizaje que pone a disposición de todos nuestros colaboradores contenidos en materias vinculadas con la gestión de nuestro negocio, liderazgo, transformación digital, ofimática y calidad de vida para nuestros itubers.
	<25,4 mil inscripciones. **< 5,3** mil participantes.
Voxy	Plataforma online para la formación en idioma inglés. Permite crear una ruta de aprendizaje **en base a inteligencia artificial** y unirse a clases en vivo.
	672 colaboradores formados en 2022.
Udemy	1.536 licencias entregadas en 2022 para la formación online en múltiples temas según el interés de cada colaborador.

Oportunidades

GRI 404-2

- Más de 70 colaboradores recibieron cofinanciamiento para estudios de postgrado en 2022.
- Proporcionamos tablets a nuestros vigilantes, para que accedan a las plataformas de aprendizaje.
- Promovemos conversaciones de desarrollo entre colaboradores de distintos roles, para compartir intereses y perspectivas sobre sus momentos de desarrollo profesional. En estas instancias participaron 612 personas, correspondiente al 52% de colaboradores con desempeño destacado.

La semana del desarrollo 2022

Durante ocho días, ofrecimos tres espacios denominados “Ruta de Desarrollo Personal” donde nuestros colaboradores pudieron mapear sus intereses, recibir herramientas, indagar en sus habilidades y diseñar el camino formativo que desean seguir. Participaron más de 3 mil itubers.

Desarrollo digital

En 2022 implementamos diversos programas enfocado en colaboradores:

Programa “Potencia tu Aprendizaje”	Conocimiento relacionado con transformación digital a los colaboradores
	Capacitaciones a itubers de sucursales digitales
	Capacitaciones a vigilantes
Programa “Mindset Digital”	Contribuye a comprender y adaptarse a los desafíos vinculados con la transformación digital con foco en los objetivos estratégicos del banco.
Talleres	Cultura itubers
	Productos de banca mayorista

Academia de Agilidad

Complementa nuestra oferta de aprendizaje enfocándose en materias propias del trabajo de los equipos de comunidades "Agile". Proporciona cursos continuos y personalizados según los desafíos en agilidad, así como ámbitos específicos de proyectos. Las principales materias abordadas fueron:

Elementos ágiles para la transformación.	Coaching para la mejora continua.	Marcos de trabajo y prácticas de agilidad.	Diseño de productos orientados al cliente.	Calidad de productos y servicios.

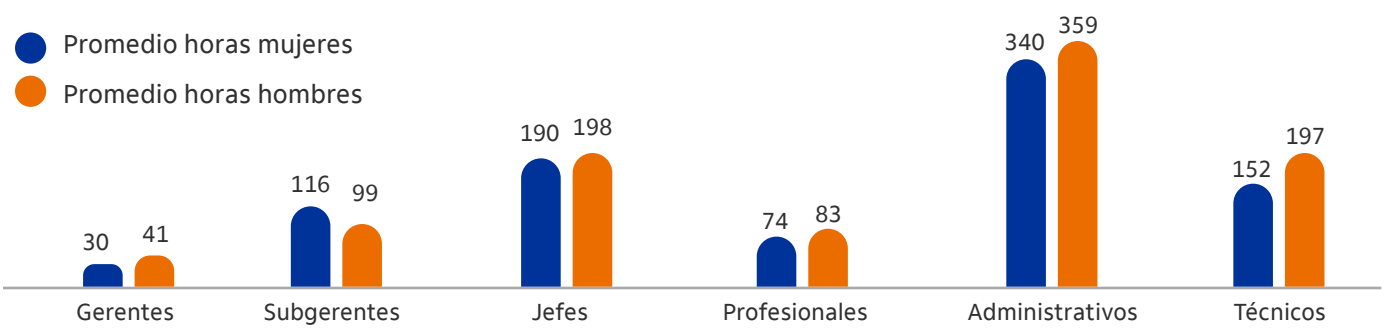
Cifras de capacitaciones 2022

Total de horas de capacitación según cargo y sexo en 2022

GRI 404-1

Cargo	Total de horas mujeres	Total de horas hombres
Gerentes	622	3.308
Subgerentes	5.203	8.445
Jefes	52.515	66.593
Profesionales	86.877	109.193
Administrativos	170.520	162.010
Técnicos	85.582	54.065
Total	**401.319**	**403.614**

Promedio de horas de capacitación según cargo y sexo en 2022



Programa de liderazgo

IT3

Contamos con un conjunto de capacitaciones dirigidas a líderes del banco, tales como Gerentes, Subgerentes y Jefaturas, imprimiendo velocidad a su desarrollo e incentivando la gestión efectiva de equipos, nuevas formas de trabajar y la sustentabilidad del negocio.

En 2022, el programa fue obligatorio, flexible y de duración acotada, enfocándose en los cuatro focos a continuación:

Management 3.0

I. Cambio y Transformación Sostenible.
II. Cultura: El Factor Clave para el Crecimiento Sostenible.
III. Equipos Extraordinarios: Ágiles y de Alto Desempeño.
IV. Liderazgo Ágil y Exponencial.
V. Seguridad Psicológica y Agilidad Emocional.

Agilidad e Innovación

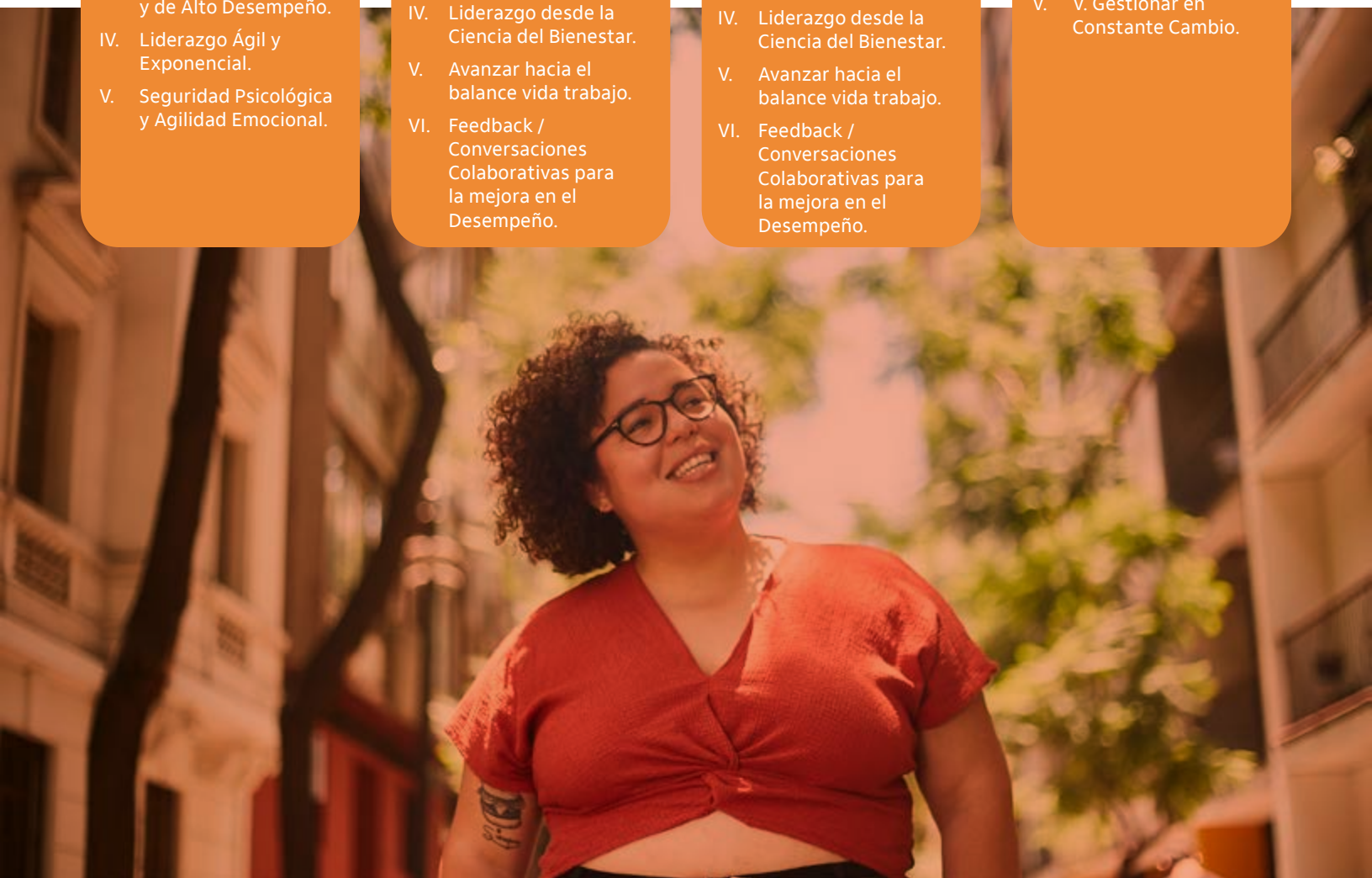
I. Autoconocimiento para el Liderazgo de equipos.
II. Confianza y Colaboración en los equipos.
III. El enfoque apreciativo dar valor a lo que somos.
IV. Liderazgo desde la Ciencia del Bienestar.
V. Avanzar hacia el balance vida trabajo.
VI. Feedback / Conversaciones Colaborativas para la mejora en el Desempeño.

Bienestar y Diversidad

I. Autoconocimiento para el Liderazgo de equipos.
II. Confianza y Colaboración en los equipos.
III. El enfoque apreciativo dar valor a lo que somos.
IV. Liderazgo desde la Ciencia del Bienestar.
V. Avanzar hacia el balance vida trabajo.
VI. Feedback / Conversaciones Colaborativas para la mejora en el Desempeño.

Capacidad Adaptativa

I. I. Liderando Equipos Internos y Externos.
II. II. Gestionando la diversidad.
III. III. Innovar en la incertidumbre.
IV. IV. Automotivación en mí y en otros.
V. V. Gestionar en Constante Cambio.



Evaluación de desempeño

Contamos con una cultura de retroalimentación y mejora continua. Nuestro ciclo de desempeño identifica oportunidades de mejora evaluando el mérito de nuestros colaboradores en función del cumplimiento de metas y comportamientos esperados.

Los resultados nos permiten desarrollar la Planificación Estratégica de Personas" (PEP), con el que generamos acciones de reconocimiento, desarrollo, retención y planificación de carrera.

Esta evaluación se realiza a todos nuestros colaboradores, exceptuando a algunos cargos de entrada y nuevos ingresos. Contamos con un modelo diferenciado de medición de desempeño para nuestros Gerentes Corporativos y Gerentes de Área.

Todos nuestros colaboradores reciben las conclusiones de su desempeño anual, ubicándose en las categorías destacado, dentro de lo esperado o bajo lo esperado.

Colaboradores evaluados en 2022

GRI 404-3

	Mujer		Hombre	
	N°	%	N°	%
Gerentes	7	88%	27	75%
Subgerentes	47	82%	101	84%
Jefes	244	88%	312	93%
Profesionales	770	66%	815	62%
Administrativos	318	63%	336	81%
Técnicos	401	71%	207	75%
Total	**1.787**	**69%**	**1.828**	**72%**

Nota: El cálculo fue hecho sobre dotación completa, considerando sólo a los colaboradores con contrato a plazo indefinido.

En 2022, 3.615 personas fueron evaluadas en su desempeño.

Nueva retroalimentación continua

En 2022 implementamos una plataforma virtual de retroalimentación cotidiana. Allí los colaboradores puedan reconocer y retroalimentar a otros sin esperar las instancias formales del ciclo de evaluación, así como también aquellos que reciben los "feedback" pueden hacer público los comentarios recibidos.

En la plataforma cualquier colaborador puede otorgar "feedback", independiente de su cargo o área de trabajo. Fomentamos la retroalimentación en 360° para potenciar nuestro aprendizaje y cultura.

Programa de reconocimiento

Mantenemos cuatro diferentes iniciativas de reconocimiento para itubers que promueven nuestros valores y generan un impacto positivo:

- **Reconoce:** Los líderes de Itaú reconocen a aquellos colaboradores que muestran alguno de los seis valores corporativos. Las jefaturas solicitan el reconocimiento y es revisado por el equipo de Personas. Una vez validado, cada reconocido recibe 14.500 puntos canjeables en una tienda interna. En 2022, hubo 1.411 reconocimientos a 1.130 personas distintas.
- **Feedback continuo:** Plataforma online para retroalimentación permanente entre colaboradores, independiente de su cargo y área. En 2022, se entregaron 325 "feedbacks".
- **Felicitaciones:** Instancia en que la jefatura envía felicitaciones vía correo electrónico a toda su gerencia, reconociendo un logro individual o grupal.
- **Premio Transforma:** Concurso de innovación orientado a todos nuestros los colaboradores. Reconoce proyecto ya implementados que mejorar la gestión del banco en las dimensiones de Innovación, Sustentabilidad, Todos por el cliente, Simplifica y Gestión de Riesgos.

En 2022 postularon 67 proyectos de Chile y Colombia, resultando 15 proyectos finalistas, donde se seleccionamos un ganador por cada categoría. Los ganadores recibieron acciones del banco como premio.

6.5

Bienestar y clima laboral

Conciliar la vida laboral y personal es clave para nuestra cultura. Por ello, hemos desarrollado distintas iniciativas para cultivar el bienestar y la salud de las personas en línea con el modo de trabajo flexible. Contamos con mediciones permanente de clima laboral y ejecutamos mejoras periódicas a partir de sus resultados.

Instancias de mejora y fomento del clima laboral

Durante 2022 realizamos las siguientes acciones vinculadas a la gestión de nuestro clima laboral:

- Reuniones ampliadas con todos los integrantes de las distintas gerencias.
- Reuniones de puertas abiertas entre gerentes y colaboradores para abordar diversos temas.
- Reducción de jornada laboral a 40 horas semanales.
- Beneficios para trabajadores y sus familias.
- Sistema de gestión preventivo en seguridad y salud.

Para construir el banco del futuro, contamos con diferentes instrumentos de medición del clima laboral, así como también instancias de mejoramiento e innovación.

Encuesta Organizational Health Index: Indaga nueve dimensiones y focos de gestión que impactan de manera transversal a los colaboradores. En 2022 obtuvimos 88 puntos, lo que nos posiciona en primer decil de las empresas evaluadas.

Encuesta Great Place to Work: En 2022, cuyo premio será entregado en marzo de 2023, obtuvimos el 9° lugar en GPTW Chile, posicionándonos por primera vez entre las mejores 10 empresas para trabajar.

Encuesta "iTú Hablas": Conformada por la encuesta Pulso y el eNPS (employee Net Promoter Score), se aplica dos veces al año y nos permite aplicar acciones rápidas de mejora. En 2022, aumentamos cinco puntos en la encuesta Pulso y 15 puntos en eNPS, entre abril y octubre.

Resultados de la medición de clima laboral en 2022

IT23

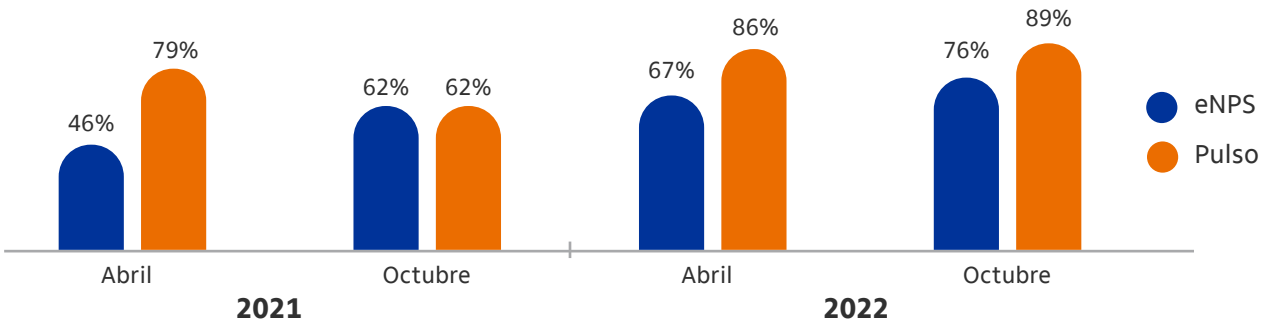
"iTú Hablas" abril:

Pulso: **86%**
eNPS: **67%**

"iTú Hablas" octubre:

Pulso: **89%**
eNPS: **76%**

Evolución eNPS y Pulso



Beneficios laborales

Apostamos por el bienestar y calidad de vida dentro y fuera del trabajo. Por esta razón, contamos con una propuesta enfocada en las necesidades de los itubers y sus familias, liderada por nuestra área de Beneficios y Prevención de Riesgos.

Los beneficios y asignaciones están disponibles para todos nuestros colaboradores con contrato a plazo indefinido y afectos a un convenio colectivo. Las prestaciones han sido negociadas entre el banco y sus organizaciones sindicales, alcanzado acuerdos para extenderlos parcialmente al resto de las personas. Al cierre del 2022, 99,6% de nuestros itubers contaban con acceso al pago de alguna asignación por contar con estas condiciones.

Mesa de Atención a Personas (MAP)

Plataforma interna donde gestionamos las consultas e inquietudes de nuestros colaboradores. Abarca diversos temas como beneficios, calidad de vida, vacaciones y procedimientos.

Principales beneficios para colaboradores y sus familias

GRI 401-2

Asignaciones	Queremos estar presentes en los momentos más importantes de la vida de cada uno de nuestros colaboradores. Por esta razón, entregamos asignaciones asociadas a: • Nacimiento / adopción: **140 beneficiados.** • Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil: **131 beneficiados.** • Fallecimiento padre, madre, hijos (as) y cónyuge o conviviente civil**:129 beneficiados.** • Vacaciones: **3.707 bonos entregados.**
Apoyo educación	Apoyamos a nuestros colaboradores en las distintas etapas de la educación de sus hijos (as) con las siguientes asignaciones: • Sala cuna y cuidadora para hijos (as) de colaboradoras menores a dos años: **204 beneficiadas**. • Ayuda de jardín infantil para hijos (as) entre 2 y 5 años de colaboradoras: **224 beneficiadas.** • **2.085 colaboradores beneficiados con la asignación de matrícula, correspondientes a 3.155 hijos(as).**
Aguinaldos	• Entregamos 9.605 aguinaldos. **4.843 en Fiestas Patrias y 4.762 en Navidad.**
Salud	Contamos con los siguientes seguros de apoyo: • Seguro colectivo con Vida Security. • Seguro de vida e invalidez para nuestros colaboradores y sus familias con un piso de 1.000UF para tener cobertura en caso de algún imprevisto: **4.876 asegurados**. • Seguro salud – Cofinanciamiento del 80%: **4.771 colaboradores asegurados.** • Seguro catastrófico – Cofinanciamiento del 80%: **4.746 colaboradores asegurados.** • Seguro dental – Cofinanciamiento del 80%: **4.771 colaboradores asegurados.** • Seguro COVID-19: **5.118 colaboradores cubiertos con el seguro.**

Permisos	Otorgamos los siguientes permisos para mejorar la calidad de vida: • Tarde libre el día del cumpleaños: **1.533 colaboradores beneficiados.** • Enfermedad grave o intervención quirúrgica de hijo (a), cónyuge o conviviente civil: **81 colaboradores beneficiados.** • Nacimiento o adopción: **71 colaboradores beneficiados.** • Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil: **111 colaboradores beneficiados.** • Cambio de casa: **349 colaboradores beneficiados.** • Fallecimiento familiar: **101 colaboradores beneficiados.** • Examen médico preventivo: **244 colaboradores beneficiados.** • Examen de grado: **17 colaboradores beneficiados.**
Ayuda para colegio especial o diferencial	Brindamos un apoyo económico a nuestros colaboradores con hijos (as) en situación de discapacidad durante los meses que asistan a institución con programa de integración: • Ayuda colegio especial: **29 colaboradores beneficiados.**
Para compartir en familia	• Verano Itaú Kids Online / Invierno itubers en Acción Online: actividades virtuales lúdicas, recreativas y formativas para hijas e hijos de colaboradores del banco. Dentro de las actividades realizadas se dictaron talleres de cocina, comics, reciclaje y sostenibilidad, circo, manualidades, entre otras, las cuales incorporaron la entrega de premios por participación. **En total 17 ejecuciones con 2.275 participaciones.** • Salida anticipada prenatal: permitimos una hora de **salida anticipada desde la semana 30 de gestación.** • Regreso paulatino post natal: permitimos la salida anticipada del colaborador solicitante: a las 14:00 horas durante la primera semana y a las 16:00 horas las cuatro semanas siguientes. • Total de colaboradoras que solicitaron estos permiso: **23.**
Licencia médica	Otorgamos un anticipo de subsidio por incapacidad laboral de hasta 90 días, según el convenio colectivo. Además, pagamos los tres primeros días de licencia médica cuando ésta es menor a diez días. En 2022 el **43,1%** de nuestros colaboradores fue beneficiado con el pago de los tres primeros días de licencias médicas, mientras que el **82,7%** recibió anticipo del subsidio de licencia médica.
Para estudiar y disfrutar del tiempo personal	Fomentamos la flexibilidad en el uso del tiempo con el programa Tu tiempo[2]: durante el 2022, **2.807 colaboradores disfrutaron de 41.207 horas a través de este programa.** Jornada flexible: reducción de la jornada laboral a **40 horas semanales.**
Convenios	CContamos con la plataforma de convenios itubers para acceder a descuentos exclusivos en diversos rubros y experiencias de tiempo libre, así como otros asociados a salud y bienestar con la Fundación Arturo López Pérez (FALP), ISAPRES, farmacias y cajas de compensación.
Otros beneficios	Giftcard Navidad: para hijos(as) de colaboradores de hasta 12 años. En 2022 beneficiamos a **1.829 colaboradores, correspondientes a 2.571hijos(as).**

[2] Detalles específicos del beneficio Tu Tiempo: colaboradores con jornada de 40 horas tuvieron 4 días libres o 32 horas. Los nuevos ingresos, a contar del 1 de julio, tuvieron 3 días libres ó 24 horas. Aquellos colaboradores con jornada laboral de 24 horas contaron con 20 horas libres. Los nuevos ingresos a contar del 1 de julio tuvieron 16 horas libres. Este beneficio agrupó los siguientes beneficios: Las horas de “Banco de hora”, días administrativos y tiempo adicional.

Actividades para la calidad de vida.

IT15

Durante 2022 realizamos **256 actividades virtuales saludables** entre pausas, yoga, pilates, acondicionamiento físico, zumba, salsa y bachata, con más de **3.070 visualizaciones**. Además, realizamos activaciones presenciales en sucursales que incluyeron pausas activas y otras actividades lúdicas, en las que participaron colaboradores de 104 sucursales.

Itaú Pausa

IT15

Actividades con ejercicios de 13 a 15 minutos. En 2022, llevamos a cabo 102 "pausas" logrando 1.626 personas conectadas.

Itaú "Te orienta"

Servicio confidencial de orientación psicológica, legal, social, nutricional y salud a disposición de todos los colaboradores. En 2022 desarrollamos **más 600 asesorías y/o atenciones e incorporamos la atención a consultas de la familia directa de cada trabajador.**

Permiso post natal

GRI 401-3

Apoyamos a nuestras colaboradoras en su etapa de embarazo. Velamos por un retorno satisfactorio a sus labores una vez finalizado el periodo post natal, junto con fortalecer la conciliación de la vida personal y laboral.

Derecho a permiso post natal durante 2022

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Colaboradores con derecho a permiso parental	2.573	2.545	**5.118**	100%	100%
Colaboradores que se acogieron al permiso parental	121	0	**121**	5%	0%

Durante 2022 un total de 121 colaboradoras ejercieron su permiso de post natal.

Regreso al trabajo tras permiso post natal durante 2022

Número de empleados que han regresado	21
Tasa de regreso	17%
Número de empleados que continúan tras 12 meses en permiso	136
Tasa de retención	112%

Salud y Seguridad

GRI 403-1

Nos preocupamos de brindar espacios cómodos, seguros y saludables para nuestros colaboradores. En temas de salud, contamos con instancias de salud preventiva asociadas al cuidado del sueño, cáncer de mama, ergonomía y seguridad en el trabajo. Además, contamos con un seguro de salud co-financiado y un seguro de vida financiado totalmente por Itaú.

Sistema de gestión

Contamos con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que integra elementos de la Norma ISO 45.001. Éste se inició en 2021 y finalizó su etapa piloto en abril de 2022, cuando comenzamos a implementarlo de forma transversal a las actividades preventivas en sucursales y otras unidades de negocios.

El área de beneficios y prevención de riesgos otorga los lineamientos de salud y seguridad, vela por el cumplimiento del programa y cómo fomentar una cultura de seguridad. Monitorea los indicadores de salud y seguridad, realiza visitas a todas nuestras operaciones para identificar riesgos y planificar su mitigación, asimismo actualiza los planes de evacuación en caso de contingencias.

La jefatura de operaciones de cada centro de trabajo implementa los lineamientos de prevención de riesgos de Itaú, en conjunto con Mutual de Seguridad

Servicios de salud en el trabajo

GRI 403-3

Contamos con tres salas de primeros auxilios, ubicadas en Santiago Centro, Las Condes y Concepción. Todas pueden brindar atención primaria de calidad a nuestros colaboradores con procedimientos de baja complejidad. Para urgencias o emergencias coordinamos el traslado a los centros asistencias de Mutual de Seguridad, mientras que para patologías – de clientes o colaboradores – coordinamos el traslado hacia centros hospitalarios.

Capacitación

GRI 403-1 GRI 403-5

Capacitamos a 250 responsables de Salud y Seguridad en el trabajo (SST), logrando al cierre del año contar con 41 sucursales adscritas al nuevo sistema de gestión. También realizamos cuatro cursos de capacitación enfocados en riesgos laborales, formación a Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS), Riesgos Psicosociales, emergencias y evacuación.

Para 2023, proyectamos incorporar 150 instalaciones al nuevo sistema de gestión y automatizar de actividades preventivas enfocadas en prevención de enfermedades profesionales, emergencias y desastres.

Participación de los trabajadores

GRI 403-8 403-4

El 100% de nuestros colaboradores se encuentran adheridos al seguro obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales indicado en la Ley 16.744. En cada centro de trabajo, contamos con Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de 12 integrantes – 6 de ellos representantes de los trabajadores – en cada centro de trabajo. El grupo se reúne mensualmente para supervisar la aplicación del reglamento interno sobre Higiene y Seguridad.

Mediciones de Salud y Seguridad

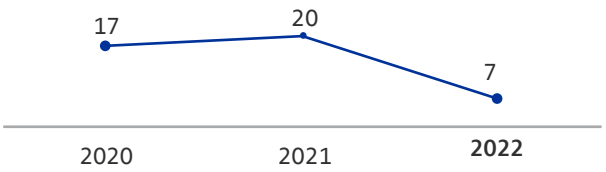
GRI 403-2 GRI 403-10

Contamos con una Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) que se actualiza permanentemente con la información de accidentes. Esta matriz identifica los peligros existentes y es revisada por nuestro organismo administrador3 para orientar los esfuerzos según criterios de ocurrencia y gravedad.

En 2022, presentamos siete accidentes laborales con tiempo perdido y 12 caso de enfermedades laborales, principalmente de salud mental[4]. Luego de cada accidente iniciamos una investigación de sus causas y desarrollamos capacitaciones preventivas específicas de la razón del evento.

N° de lesiones por accidente laboral en 2022

GRI 403-9



Revisar el detalle en Anexos.

Cultura de autocuidado

GRI 403-6 403-7

Incentivamos el cuidado de la salud a través de herramientas para detección temprana de riesgos psicológicos, nutricionales y psicosociales[5]. Promovemos el uso del "medio día de permiso" para exámenes médicos preventivos y contamos con orientación para el uso de seguros médicos, contingencias GES y otros[6].

[3] Cada organización debe tener un organismo administrador de la Ley 16.744. En Itaú es la Mutual de Seguridad.

[4] Problemas de salud relacionados con el trabajo

[5] Prevención y mitigación de los impactos en salud y seguridad ocupacional directamente vinculados a las prácticas del negocio.

[6] Promoción de la salud en el trabajo

6.6

Diversidad, inclusión y no discriminación

En Itaú comprendemos y valoramos diversidad desde una perspectiva amplia referente a cualquier aspecto que nos diferencia. Visibilizar la diversidad enriquece nuestra cultura, nos permite empatizar con nuestros grupos de interés y fomentar el respeto a la individualidad de cada persona.

En 2022 continuamos gestionando este valor desde tres pilares fundamentales: Equidad de género, diversidad sexual, y personas con discapacidad. La gestión de la diversidad es liderada por nuestra Gerencia de Sostenibilidad y es implementada con la ayuda de las áreas de Remuneraciones y Procesos, Atracción de talento y Marca empleadora.

El 50,3% de nuestra dotación está conformada por mujeres y el 42,2% de ellas tiene un cargo de jefatura*.

* Comprende cargos de jefe, subgerente, gerente de área y gerente corporativo.

En 2022 apoyamos distintas iniciativas transversales que fomentan la diversidad:

Feria de Inclusión Ab InBev	Participamos de manera presencial en esta feria laboral, organizada por la empresa Ab InBev, que convocó a otras 20 compañías y donde asistieron más de 2.000 personas.
Expo Inclusión Online 2022	Feria laboral junto a otras 80 empresas y donde recibimos más de 60 postulaciones.
Feria Inclusión Reqlut	Auspiciamos esta instancia donde postularon 200 personas. Además, realizamos un webinar que alcanzó más de 100 reproducciones donde contamos detalles sobre las iniciativas de diversidad e inclusión que tenemos en Itaú.
Semana de la diversidad por Trabajando.com	Participamos en un panel de conversación donde transparentamos nuestras acciones de diversidad. Además, gestionamos un minisitio web sobre la temática.
Portal de empleo Pride Connection	Nos aliamos a esta red para atraer nuevos talentos y estamos presentes en su portal web y en Instagram con casi 3.000 seguidores.
Talento Atrae Talento	Iniciativa para nuestra atracción de candidatos con el envío de referidos. En 2022, tuvimos 541 referidos, logrando 12 contratados.

Equidad de género

Nos hemos enfocado en visibilizar las brechas de género mientras contribuimos al empoderamiento de las mujeres en finanzas. Desde abril del 2021, tenemos el compromiso de contar con al menos una mujer en cada terna final de los procesos de selección para la plana ejecutiva[7], así como también una mujer evaluadora. En 2022, tuvimos una mujer en el 74% de los procesos para plana ejecutiva.

	2021	2022
Total de procesos externos para selección de plana ejecutiva	26	**34**
Procesos con ternas con mujeres	18	**25**
Mujeres seleccionadas	8	**15**
N° de colaboradoras con licencia de maternidad	51	**57**
N° de colaboradoras con licencia de maternidad y pago bono año completo	51	**57**
Procesos de movilidad interna a plana ejecutiva	8	**13**
Procesos de movilidad interna a plana ejecutiva cubiertos por mujeres	1	**8**

Buscamos que la maternidad no sea un obstáculo para el desarrollo de carrera. Por ello, el 100% de las itubers con licencia por maternidad recibieron el pago íntegro de bono por evaluación de desempeño. En 2022, 57 colaboradoras hicieron uso de ese beneficio.

Además, en línea con nuestro compromiso con la equidad de género, en marzo del 2023 adheriremos a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres – WEPs por las siglas en inglés de Women Empowerment Principles, los que pasarán a formar parte de nuestra estrategia de equidad de género, aportando a la medición de avances, establecimiento de indicadores y transparencia en las áreas de liderazgo, mejoras en el lugar de trabajo y los mercados, así como fomento de la equidad en nuestros grupos de interés y la comunidad.

Comunidad de mujeres iElla

Es un espacio de conversación, conocimiento, co-construcción e intercambio de experiencias entre las mujeres del banco. Está conformado por 20 facilitadoras, que lideran 10 grupos de trabajo, y 198 mujeres participantes, que son parte permanente de la comunidad. Todas reciben herramientas para desarrollar habilidades y conocimientos en materias de empoderamiento y equidad de género.

[7] Comprende los cargos de gerentes corporativos, gerentes de área y subgerentes.

Indicadores de diversidad

Total de colaboradores por género

GRI 405-1

	2020		2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	**Hombres**	**Mujeres**
Gerentes	79%	21%	81%	19%	**82%**	**18%**
Subgerentes	68%	32%	68%	32%	**68%**	**32%**
Jefes	53%	47%	56%	44%	**55%**	**45%**
Profesionales	50%	50%	51%	49%	**53%**	**47%**
Técnicos	33%	67%	33%	67%	**33%**	**67%**
Administrativos	48%	52%	48%	52%	**47%**	**53%**
Total	**48%**	**52%**	**49%**	**51%**	**50%**	**50%**

	2020	2021	2022
Porcentaje de mujeres en la planilla total	52,0%	51,0%	**50,3%**
Porcentaje total de mujeres en roles directivos[1]	6,7%	7,7%	**9%**
Porcentaje total de mujeres en roles gerenciales[2]	21,1%	17,2%	**16,7%**
Porcentaje total de mujeres en cargos de jefatura[3]	46,8%	44,2%	**45,1%**
Porcentaje total de mujeres en cargos de liderazgo[4]	41,6%	39,7%	**40,8%**
Porcentaje de mujeres que ocupan cargos en funciones generadoras de ingresos en función del total de personas que ocupan estos cargos[5]	60,1%	59,7%	**58,7%**
Porcentaje de mujeres en puestos de STEM en función del total de puestos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática)	30,0%	28,0%	**24,8%**

Nota: (1) Considera mujeres en el directorio respecto del total de personas en el cargo; (2) Considera mujeres en cargos de gerencias corporativas y gerencias de área respecto del total de personas en estos cargos; (3) Considera mujeres en cargos de jefatura respecto al total de personas en estos cargos; (4) Considera mujeres en cargos de Gerencia corporativa, gerencia, subgerencia, jefaturas y supervisores respecto al total de personas en estos cargos; (5) Considera la totalidad de mujeres que se desempeñan en la Gerencia de banca minorista, Gerencia mayorista y Gerencia de tesorería. Excluye las mujeres que se desempeñan en áreas de cobranza de banca minorista, operaciones de banca minorista y productos e inversiones, debido a que son consideradas áreas de soporte interno a las áreas generadoras de ingreso.

	2021				2022			
	Hombres		Mujeres		**Hombres**		**Mujeres**	
	1° semestre	2° semestre	1° semestre	2° semestre	1° semestre	2° semestre	1° semestre	2° semestre
Pulso	78,4	83,4%	79,4%	84,8%	**85,6%**	**88,2%**	**86,9%**	**89%**
eNPS	44,0%	59,4%	49,2%	64,4%	**64,9%**	**74,5%**	**68,8%**	**77,6%**

Remuneración equitativa

GRI 405-2

Ofrecemos oportunidades equitativas y competitivas con un modelo de compensaciones basado en escalas de remuneraciones acordes al cargo y área de desempeño de cada uno de nuestros colaboradores. Buscamos que cada ituber pueda desarrollar una ruta profesional atractiva dentro de nuestra organización.

Brecha salarial según familia de cargos en 2021

	Áreas de apoyo			Áreas de negocio		
	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Gerentes	103%	115%	-12 p.p.	102%	113%	-11 p.p.
Subgerentes	114%	114%	0 p.p.	105%	105%	0 p.p.
Jefes	101%	103%	-2 p.p.	101%	102%	-1 p.p.
Profesionales	95%	101%	-6 p.p.	115%	112%	3 p.p.
Técnicos	92%	94%	-2 p.p.	104%	105%	-1 p.p.
Administrativos	98%	103%	-5 p.p.	108%	113%	-5 p.p.

Brecha salarial según familia de cargos en 2022

	Áreas de apoyo *			Áreas de negocio		
	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Gerentes	117%	132%	-15 p.p.		115%	
Subgerentes	126%	127%	-1 p.p.	107%	113%	-6 p.p.
Jefes	109%	113%	-4 p.p.	95%	99%	-4 p.p.
Profesionales	103%	106%	-3 p.p.	122%	114%	8 p.p.
Técnicos	98%	96%	2 p.p.	104%	105%	-1 p.p.
Administrativos	92%	93%	-1 p.p.	98%	102%	-4 p.p.

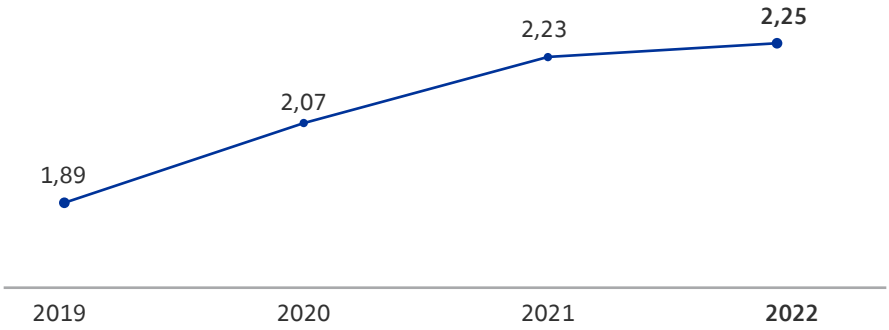
*La tabla hace una distinción entre Área de apoyo y Área de negocio, debido a la diferencia en la naturaleza de sus funciones y la valorización del mercado.
Las celdas en blanco corresponden a que no hay mujeres en esa posición en el área de negocio.

Remuneración respecto del salario mínimo local

GRI 202-1

En Banco Itaú nos preocupamos de que la remuneración de nuestros colaboradores se ajuste a la realidad local. Tanto para hombres como para mujeres, el sueldo inicial del banco duplica el sueldo mínimo de Chile.

Ratio del salario de Banco Itaú respecto del salario mínimo en Chile



*Revisar detalles en Anexos

Diversidad sexual

Estamos orgullosos de ser uno de los primeros bancos en implementar una comunidad de diversidad sexual relevando a nuestra comunidad LGBT+ con la comunidad “Soy como soy”.

El grupo, conformado por 15 colaboradores y 150 aliados, busca informar, sensibilizar y comprometer a otras personas para valorar y respetar la diversidad LGTB+, generando espacios libres de discriminación. Trabaja en conjunto con “Pride Connection Chile” y durante 2022 realizaron 11 horas de capacitación en el programa “Formadores inclusivos”.

Además, llevamos a cabo una actividad con 44 líderes de Itaú, para promover espacios de diversidad en materias de LGBT+ en los equipos.

6.7 Relaciones laborales

GRI 2-30

Cultivamos una relación basada en el respeto y el diálogo permanente con nuestras organizaciones sindicales. Actualmente contamos con cinco sindicatos y el 93% de nuestros colaboradores están cubiertos por convenios colectivos.

5	24	61,4%	93%
sindicatos	dirigentes sindicales	de trabajadores sindicalizados.	de trabajadores cubiertos por convenios colectivos

En 2022, cerramos cuatro negociaciones colectivas de manera exitosa –por renovación de acuerdo– con los respectivos cuatro sindicatos ex Corpbanca.

6.8

Responsabilidad con la cadena de suministro

Procuramos mantener una cadena de suministro y procesos de abastecimiento que fomenten el beneficio mutuo. Mantenemos una gestión responsable y ética en nuestros procesos de evaluación y selección de los bienes y servicios donde requerimos apoyo de empresas externas.

En 2022 comenzamos a incorporar nuevos criterios y tipos de evaluación para seleccionar a nuestros proveedores. Hemos mejorado el monitoreo interno de los puntos críticos y riesgos inherentes al negocio.

Proveedores críticos: son todas aquellas organizaciones externas que nos proporcionan un servicio que afecta directamente los estados financieros, el cumplimiento normativo, la continuidad del negocio, la seguridad de la información (de colaboradores, clientes o accionistas) y la calidad de los servicios, productos, información e imagen del banco.

Nuestra cadena de suministro

En Itaú contamos con 1.926 proveedores (un 9% más que en 2021). De ellos, el 94% son proveedores nacionales, de los cuales el 83% pertenece a la Región Metropolitana. Además, un 60% de nuestros proveedores son Pymes.

	2019	2020	2021	2022
Número total de proveedores	1.896	1.769	1.926	**2.169**
Número total de proveedores pyme	959	897	1.159	**888**
Porcentaje del gasto en proveedores pyme	30%	29%	22%	**41%**
Número de proveedores locales	1.813	1.626	1.814	**2.006**
Porcentaje del gasto en proveedores locales	96%	96%	96%	**95%**
Número de proveedores nacionales	1.813	1.626	1.814	**2.006**
Número de proveedores internacionales	83	143	112	**163**
Número de proveedores críticos	47	47	56	**53**
Porcentaje de compras proveedores críticos	23%	23%	21%	**21%**

Política de pago a proveedores

En línea con la Ley N° 21.193, desde el año 2020 pagamos a todos nuestros proveedores en un plazo máximo de 30 días. No obstante, como parte de nuestro compromiso con nuestra cadena de suministro en 2022 pagamos, en promedio, a nuestros proveedores grandes en 17 días y a los PYMES en seis días, siempre que el flujo de trabajo cumpla con la normativa interna vigente.

Días promedio de pago a proveedores

	2019	2020	2021	2022
Proveedores grandes	11	15	13	17
Proveedores Pymes	10	6	6	6
Total de proveedores	1.050	990	849	851

Pago a proveedores NACIONALES 2022

Días de pago	N° de facturas pagadas	Monto total ($)	N° de proveedores
Menor a 30 días	17.015	234.567.465.369	850
Entre 31 a 60 días	187	5.418.612.421	63
Más de 60 días.	11	18.331.600	2
Total	**17.213**	**240.004.409.390**	**915**

Pago a proveedores INTERNACIONALES 2022

Días de pago	Número de facturas pagadas	Monto total ($)	Número de proveedores
Menor a 30 días	748	24.813.938.631	104
Total	**748**	**24.813.938.631**	**104**

Evaluación de proveedores

IT21

Durante 2022, comenzamos a aplicar el nuevo modelo de evaluación de proveedores. Este evalúa distintos ámbitos por clasificación de riesgo procurando una mirada segmentada de las empresas proveedoras. Así, agregamos dos nuevos ámbitos de evaluación: sostenibilidad y calidad de servicios, lo que nos ha permitido robustecer nuestros conocimientos de riesgos, variables críticas y clasificación de proveedores.

Durante 2022 fueron evaluados **538** proveedores con el modelo de segmentación de riesgo, acumulando unos 939 proveedores lo que representa el **43%** del total de proveedores vigentes. El **57%** restante se encuentra evaluado bajo el modelo anterior

Este año, evaluamos **74** proveedores en el ámbito de prevención de riesgo, abordando el **100%** de aquellos que necesitaron esta revisión durante este año. Lo que deja un total de **220** proveedores homologados en este ámbito representando un **96%** del alcance total requerido.

Riesgos evaluados en proveedores	
Riesgo operacional	Criticidad asociada al riesgo operacional, continuidad de negocio y seguridad de la información.
Recursos humanos	Cumplimiento de leyes laborales y conflictos de interés con nuestros colaboradores activos.
Anti-Money “Laundering” (AML)	Riesgos relacionados al cumplimiento de las leyes asociadas a la prevención de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho y conflictos de interés.
Parte relacionada	Riesgos relacionados al cumplimiento de las leyes asociadas a la prevención de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho y conflictos de interés.
Riesgo financiero	Revisión de todos los aspectos relacionados a la salud y el comportamiento financiero del proveedor.
Legal	Validación de la correcta constitución de sociedad, modificaciones, poderes y representantes.
Prevención de riesgo	Cumplimento de todas las normas relacionadas con higiene y seguridad.

Al momento de formalizar cada contrato incorporamos cláusulas normativas que abordan tópicos como el trabajo infantil, la Ley Nº 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y el cumplimiento de la regulación vigente, entre otros aspectos. Para evitar estos impactos negativos, ejecutamos un proceso de evaluación asociados a los ámbitos reputacionales, laborales y de conflicto de interés antes de vincularnos y durante el tiempo de relación con las empresas proveedoras además de resguardar estos aspectos a través de las cláusulas establecidas en los contratos de bienes y servicios.

No obstante, en 2022 comenzamos a trabajar bajo la actualización que realizamos a nuestra evaluación de prevención de riesgo (en 2021), buscando con ello resguardar la aplicación de la regulación vigente en términos de higiene y seguridad del personal que labora en nuestras empresas proveedoras.

Como parte de esta nueva evaluación solicitamos la documentación correspondiente a cada proveedor en función del nivel de riesgo de la actividad prestada, considerando la duración y tipo de servicio prestado.

6.9

Fundación Itaú

En línea con nuestro compromiso con las personas, la Fundación Itaú es el vehículo a través del que movilizamos nuestras iniciativas de alto impacto social. Con sus diferentes programas, incentiva la lectura y habilidades socioemocionales en niños de jardines vulnerables, así como el aprendizaje de herramientas y la empleabilidad en jóvenes de colegios de escasos recursos.

Misión

Promover iniciativas sustentables de alto impacto en educación y desarrollo social para contribuir a crear una sociedad más equitativa y diversa.

Visión

Somos una institución comprometida que trabaja por el desarrollo e integración de los grupos más vulnerables de nuestra sociedad.

En 2022 reforzamos nuestra estrategia, ratificando nuestro compromiso con la educación y alineando las acciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Además, comenzamos a comunicar de manera trimestral los resultados y números de beneficiarios de las iniciativas sociales en www.fundacionitau.cl

Focos estratégicos

Fomento lector en la primera infancia: Somos conscientes de la vital necesidad y el gran aporte que genera fomentar la lectura desde edades tempranas, pues este es el mecanismo más importante y básico para transmitir conocimiento, además de apoyar la formación y el aprendizaje de todas las personas.

Basados en esta premisa promovemos la lectura en primera infancia a través de nuestro programa “Lee para un Niño”, implementado por Fundación Itaú a través del voluntariado corporativo. En detalle, brindamos el acceso a libros transmitiendo el placer de la lectura y la temprana relación y fascinación por ella.

Fortalecimiento de la educación técnico profesional: Queremos marcar una huella en la correcta formación social y convertirnos en ejemplo de constancia y buenas prácticas corporativas para el futuro de nuestro país. Por eso, a través de nuestro programa de inducción al trabajo “Experiencia Empresa” generamos instancias que permitan a los jóvenes -en etapa de formación técnico profesional- desarrollar capacidades para mejorar su productividad y competitividad en el mundo laboral.

Programas Fundación Itaú

GRI 413-1

Programa “Leamos juntos”

Es un programa destinado a promover la lectura y contribuir al desarrollo cognitivo y emocional de niños, niñas, adolescentes y adultos mayores, además de crear conciencia sobre la importancia del cuidado y respeto al medio ambiente.

La lectura a temprana edad contribuye a desarrollar capacidades como la memoria, el lenguaje, la capacidad de abstracción y el desarrollo de la imaginación. En el caso de las personas mayores ayuda a potenciar la atención, comprensión y observación, al mismo tiempo que mejora la memoria y produce emociones al generar recuerdos; incrementa la empatía y sensación de bienestar.Este programa se compone de tres principales iniciativas:

Lee para un niño

Fomentar la lectura en niños y niñas de 3 a 7 años de jardines infantiles de comunas más vulnerables.

Nunca es tarde para leer

Acciones de lectura y acompañamiento orientadas a personas mayores que se encuentran en residencias de larga estadía (ELEAM)

Lee y construye

Actividades en las que, junto con la lectura, los voluntarios realizan obras de mejora en los jardines infantiles. Este año se implementaron huertas en cinco establecimientos educacionales.

En 2022, fortalecimos el programa y logramos:

21 acciones de mediación lectora.

42 voluntarios participantes.

102 horas donadas

781 personas beneficiadas (niños, niñas y personas mayores).

13 establecimientos (3 ELEAM).

13 comunas (12 RM y Valparaíso)

Voluntariado corporativo: Clave para el impacto social

GRI 413-1

Convocamos y capacitamos a nuestros colaboradores para que puedan participar en actividades de mediación lectora. A todos nuestros voluntarios de “Lee para un niño” es proporcionamos un kit con libros infantiles, títeres de mano e instrumentos musicales para sus intervenciones.

En casa visita a los jardines infantiles, regalamos a cada establecimiento un set de libros para robustecer sus bibliotecas y en navidad regalamos cuentos infantiles a los alumnos de los jardines infantiles donde asistimos.

Hito destacado 2022

Este año innovamos en la realización de jornadas de mediación lectora con voluntarios de un mismo equipo de trabajo, lo que no sólo nos permitió sumar más colaboradores a nuestra Fundación Itaú para ampliar nuestras acciones, sino que generamos un impacto positivo en ellos con la creación de espacios para compartir instancias con gran sentido social, ayudando a mejorar nuestro clima laboral.

Programa "Experiencia Empresa"

A través de este segundo programa con foco educativo de inducción al mundo del trabajo, anticipamos y acercamos a los estudiantes técnico-profesionales de sectores vulnerables a la realidad y desafíos del mundo laboral, apuntando a desarrollar sus habilidades sociolaborales y la vinculación de los establecimientos educacionales técnicos profesionales con los sectores productivos. Para desarrollarlo pusimos en práctica tres iniciativas:

Experiencia Empresa - ampliando horizontes: Profundiza contenidos académicos a los alumnos mediante charlas formativas. En ellas, aprenden conocimientos técnicos sobre la gestión cotidiana de una empresa. Como resultado, en 2022 aumentamos a 58 los cupos de prácticas profesionales para estudiantes de cuarto medio, lo que es 180% más que en 2021. Algunas cifras del programa:

594 alumnos.	**6** colegios.	**34** acciones.
42 voluntarios.	**215** horas donadas.	**18** estudiantes prácticas profesionales.

Conoce Itaú: buscamos que los jóvenes estudiantes conozcan en terreno y de primera fuente el trabajo que realizan nuestros colaboradores en el día a día y su rol al interior de nuestra organización, familiarizándose con las responsabilidades de un trabajo formal y el funcionamiento de las distintas áreas corporativas.

Prácticas profesionales: están dirigidas a estudiantes de cuarto medio con formación técnico profesional la oportunidad. La práctica consiste en 200 horas de formación en nuestras oficinas. Un tutor guía la práctica del alumno, transmitiendo sus conocimientos y experiencias.

En 2022 participaron seis colegios de las comunas de Quilicura, Cerro Navia, La Pintana, Recoleta, Lo Espejo y Valparaíso.

Colaboración con ChilEnter

Colaboración con Chilenter como parte de nuestro compromiso social también colaboramos con la Fundación Chilenter desde hace más de cinco años, donando nuestros equipos de computación en desuso para apoyarles en su gestión de habilitar laboratorios de computación en colegios vulnerables de la región Metropolitana de Santiago.

En 2022, donamos más de 5.000 equipos de computación y centenas de accesorios periféricos – como monitores, teclados y mouses – equivalentes a 26 toneladas de residuos electrónicos reutilizados.

6.10

Gestión ambiental: hacia la ecoeficiencia operacional

Nuestra Gerencia de Administración e Infraestructura, con el apoyo de la Gerencia de Sustentabilidad vela por el uso adecuado de la energía, agua, insumos y residuos. En este proceso, que denominamos ecoeficiencia operacional – buscamos optimizar el uso de los recursos y sensibilizar a los colaboradores para desaparejar nuestro crecimiento económico del impacto ambiental.

Durante 2022, y a partir de los resultados de nuestra huella de carbono 2021, elaboramos una estrategia de eco-eficiencia operacional que nos permitirá reducir en, aproximadamente, un 42% nuestras emisiones de alcance 1, 2 y 3 para el año 2030, con objetivo basados en la ciencia – Science Based Targets Initiative (SBTi). Esta estrategia, considera actualmente solo nuestras emisiones no financiadas, es decir desde la categoría 1 a 14 de GHG Protocol. Durante 2023, publicaremos nuestras metas parciales y finales de reducción de emisiones en energía, agua, residuos, consumo de papel e integración de electromovilidad.

Huella de Carbono

GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 305-5

Anualmente evaluamos medimos nuestra huella de carbono, donde cuantificamos nuestras emisiones a la atmósfera. Así identificamos nuestras emisiones operacionales totales[8] de alcance 1, 2 y 3 en base a los lineamientos de GHG Protocol, exceptuando las emisiones financiadas. En 2022, emitimos 9mil toneladas de CO_2e, un 40% menos que en 2021 según método de mercado y 16% menos que 2021 según método de ubicación.

Nuestros principales proyectos de reducción de emisiones fueron:

- **Consolidación de nuestro modelo "remote first"** para el trabajo hibrido de los colaboradores.
- **Consolidación modelo "digital first"** migrando más clientes a sucursales digitales, permitiendo evitar viajes a sucursales físicas.
- Data center con **energía 100% renovable.**
- Compra de energía eléctrica para nuestras operaciones, proveniente **100% de fuentes renovables.**

[8] Categoría 1 a la 14 de GHG Protocol.

Inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) según fuente y alcance

Huella de carbono

Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero
v.14/feb/2023
Itaú - Año 2022

9 k t CO_2e

Itaú

Combustibles y gases refrigerantes	Electricidad	Insumos y servicios contratados	Acceso clientes al banco	Trabajo presencial y remoto colaboradores	Otros
0,2 $ktCO_2e$	0,0 $ktCO_2e$	1,4 $ktCO_2e$	2,7 $ktCO_2e$	3,8 $ktCO_2e$	1,3 $ktCO_2e$
ALCANCE 1	ALCANCE 2	ALCANCE 3	ALCANCE 3	ALCANCE 3	ALCANCE 3
Fuente / % CO_2e	Fuente / % CO_2e	Fuente / % CO_2e	Fuente / % CO_2e	Fuente / % CO_2e	Fuente / % CO_2e
Grupos electrógenos 50 l diesel 0,1 %	Red promedio 0 GWh 0 %	Servicio datacenter 0 %	Viaje transporte particular 45% uso 57%	Viaje particular solo 35% uso 59%	Viaje de negocios 40%
Gas natural 36%	100% renovable 12 GWh 0%	Transporte valores 24%	Viaje transporte público 22% uso 9%	Viaje particular compartido 11% uso 10%	Manuf. combustibles A1 1%
Vehículos empresa 2%	Paneles solares 0 GWh 0%	Transporte courier 67%	Viaje bicicleta y caminando 33% uso 0%	Viaje transporte público 44% uso 26%	Residuos y reciclaje 59%
Gases refrigerantes 62%		Otros (papel, agua, tarjetas) 9%	Cajeros isla + acceso web 34%	Bicicleta, scooter y caminando 10% uso 0%	
				Trabajo remoto 5%	
2 %	0 %	15%	29 %	40 %	14%

Notas: Podrían aparecer diferencias en la última cifra por redondeo de decimales. Emisiones de alcance2 reportadas con el Método de Mercado. Se excluye el impacto en emisiones GEI del financiamiento del banco.

Fuente: proyectae

Emisiones de GEI según alcance + Intensidad de emisiones

GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4

Aspecto	Unidad	2019	2020	2021	2022
Alcance 1					
Combustión en fuentes fijas	tCO_2e	86	82	71	76
Combustión en fuentes móviles	tCO_2e	0	3	3	5
Emisiones fugitivas de gases refrigerantes	tCO_2e	187	232	712	131
Alcance 2					
Consumo eléctrico (mercado)	tCO_2e	7.894	6.972	6.070	0
Consumo eléctrico (ubicación)	tCO_2e	7.894	6.972	6.070	3.796
Alcance 3					
Insumos de oficina + tarjetas bancarias	tCO_2e	248	211	151	124
Servicio de datacenter externo	tCO_2e	455	413	427	0
Manufacturas combustibles de alcance 1	tCO_2e	12	12	13	15
Servicio de transporte de valores	tCO_2e	602	581	395	343
Servicio de transporte de courier	tCO_2e	681	535	512	950
Residuos y reciclaje	tCO_2e	1.022	885	811	776
Viajes de negocio	tCO_2e	799	357	151	519
Transporte de colaboradores	tCO_2e	4.792	2.711	2.176	3.772
Acceso al banco: Traslado de clientes	tCO_2e	5.035	3.110	2.807	1.774
Acceso al banco: Cajeros islas + terceros	tCO_2e	327	263	270	70
Acceso al banco: Página web	tCO_2e	1.486	1.493	1.229	859
Huella de Carbono (mercado)	tCO_2e	23.627	17.860	15.796	9.414
Huella de Carbono (ubicación)	tCO_2e	23.627	17.860	15.796	13.210
Superficie oficinas + sucursales	mil m^2	134	129	112	95
Clientes activos totales	M clientes	0,98	1,00	1,01	1,13
Emisiones alcance 1+2 (mercado) / superficie oficinas + sucursales	$kgCO_2e/m^2$	61	56	61	2
Emisiones alcance 1+2+3 (mercado) / clientes activos	$kgCO_2e/n°$	24	18	16	8

Consumo de energía[9]

IT17

Durante 2022, toda nuestra energía eléctrica provino de fuentes renovables, tanto para nuestro edificio corporativo como para nuestras sucursales, mediante la compra de certificado por un volumen de más de 12 millones de kw/h.

Consumo energético dentro de la organización

GRI 302-1 302-3 GRI 302-4 GRI 302-5

Disminuimos un 19% el consumo de energía dentro de Itaú, influenciado por la compra de energía 100% proveniente de fuentes renovables, así como la disminución de metros cuadrados de oficinas y sucursales.

	Unidad	2019	2020	2021	2022
Energía total requerida dentro de la organización	GWh	19,6	18,3	15,4	**12,4**
Combustibles fósiles	GWh	0,1	0,1	0,1	**0,1**
Combustibles en base a biomasa	GWh	0,0	0,0	0,0	**0,0**
Electricidad de la red promedio	GWh	19,5	18,2	15,3	**0,0**
Electricidad certificada 100% renovable	GWh	0,0	0,0	0,0	**12,3**
Superficie oficinas + sucursales	mil m²	134	129	112	**95**
Energía total / superficie oficinas + sucursales	kWh/m²	146	142	137	**131**
Porcentaje de electricidad con origen renovable	%	0%	0%	0%	**100%**

Consumo energético fuera de la organización

GRI 302-2

Si bien las emisiones fuera de Itaú aumentaron un 12%, logramos reducir en un 13% las emisiones por concepto de transporte de valores y en un 10% los viajes de clientes al banco. En el caso de los data center, aumentamos en un 70% sus emisiones, debido a un aumento en su uso, no obstante, el 100% de la energía utilizada proviene de fuentes renovables, lo que nos permite disminuir la huella.

	Unidad	2019	2020	2021	2022
Energía total requerida fuera de la organización	GWh	9,4	9,0	7,6	**8,5**
Servicios de datacenter externo	GWh	1,1	1,1	1,1	**1,8**
Servicios de transporte de valores	GWh	1,8	1,7	1,2	**1,0**
Servicios de transporte de courier	GWh	2,0	1,6	1,5	**2,6**
Acceso clientes vía plataformas digitales	GWh	3,7	3,9	3,1	**2,8**
Operación ATM isla (fuera de sucursales) + terceros	GWh	0,8	0,7	0,7	**0,2**

[9] Para el cálculo, la información proviene de facturación y registros internos de la organización. Los consumos eléctricos de oficinas y sucursales sin información prorrateando por m². Por su parte, los factores de conversión provienen del Ministerio de Energía, utilizando el Poder Calorífico Inferior.

Consumo hídrico

A pesar de que el agua no es parte de las principales variables de impacto ambiental de nuestra operacional, ya que sólo la utilizamos para consumo humano, estamos comprometidos a ahorrar su consumo y preservarla como responsabilidad con Chile, cuyo territorio está afectado en un 76% por sequía y suelo degradado.

Gracias a distintas actividades de sensibilización, implementación de grifería de bajo consumo y consolidación del trabajo híbrido, hemos logrado reducir paulatinamente el consumo de agua. Esto, sumado a nuestro modelo de trabajo híbrido nos ha permitido reducir las cifras en el consumo hídrico de nuestras operaciones.

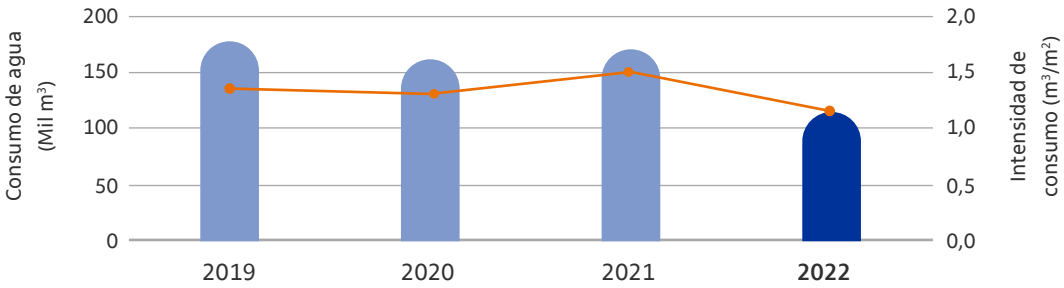
Cabe destacar que el total de agua utilizada en nuestras operaciones se descarga en el alcantarillado público. El agua que consumimos proviene de terceros (servicio público) y no consumimos agua de otras fuentes superficiales, subterráneas, marinas o producidas.

Extracción de agua por fuente de origen

GRI 303-3 303-5

Aspecto	Unidad	2019	2020	2021	2022
Total de agua extraída	**mil m³**	**181**	**165**	**170**	**109**
De aguas de terceros (suministro red)	mil m³	181	165	170	109
De aguas superficiales	mil m³	0	0	0	0
De aguas subterráneas	mil m³	0	0	0	0
De aguas marinas	mil m³	0	0	0	0
De materias primas (producida)	mil m³	0	0	0	0
Superficie oficinas + sucursales	mil m²	134	129	112	95
Consumo de agua / superficie oficinas + sucursales	m³/m²	1,4	1,3	1,5	1,1

Consumo de agua



Gestión de materiales y residuos

GRI 301-2

En marzo de 2022 implementamos un Plan de reciclaje – en alianza con la empresa Bzero – en nuestro edificio corporativo. El objetivo es reemplazar el envío de desechos a disposición final por el reciclaje y valorización de los residuos. Esta iniciativa, fue acompañada del programa de comunicación "Acción Naranja" enfocada en sensibilizar y capacitar a los colaboradores en temáticas ambientales y de reciclaje.

La gestión nos permitió reciclar aproximadamente 11 toneladas de residuos, equivalentes al 10% de la de los residuos generados en nuestro edificio corporativo, cifra mayor a la tasa de reciclaje domiciliario de Chile, que alcanzó un 4% en 2022.

Nos queda un gran camino por recorrer, pero con este plan de reciclaje, logramos disminuir un 42% los residuos no peligrosos enviados a disposición final en toda nuestra operación, respecto al año anterior.

Materiales reciclados en 2022

Papel y cartón	Plástico	Vidrio	Aluminio	Orgánico	Total
9.227 kg	307,5	252,5	26 kg	1.090 kg	**10.903**

Residuos por tipo y método de eliminación

Residuos	Unidad	2019	2020	2021	2022
Residuos totales generados	**t**	**1.867**	**1.775**	**1.586**	**1.567**
No Peligrosos a relleno sanitario (estimado de oficinas)	t	226	244	210	**121**
No Peligrosos a relleno sanitario (estimado de sucursales)	t	1.610	1.504	1.376	**1.395**
No Peligrosos a reciclaje (Papeles, cartones, plásticos, vidrio, aluminio y orgánico)	t	30	12	0,0	**10,9**
No Peligrosos a reciclaje (Residuos electrónicos)	t	1,3	16,3	0,0	**26,3**
Peligrosos a eliminación (Tubos fluorescentes y baterías)	t	n/a	n/a	n/a	**13,9**
Porcentaje de residuos valorizados (no enviados a eliminación)	**%**	**2%**	**2%**	**0%**	**2%**

Consumo de papel

GRI 301-1

Hemos continuado reduciendo el consumo de papel de documentos, gracias a iniciativas de reducción de impresiones.

Consumo de papel (toneladas)			
2019	2020	2021	**2022**
194	159	109	**100**

Acción naranja: Ituber por un planeta más sostenible

Creada en marzo del 2022, es una comunidad de voluntarios para sensibilizar y movilizar proyectos de conciencia ambiental y reducción en el uso de recursos a través del trabajo de 13 miembros permanentes de las gerencias de sostenibilidad, administración e infraestructura, tecnología y endomarketing.

El grupo se encargó de impulsar el proyecto de reciclaje en el edificio corporativo, realizar acciones de comunicación e involucrar a proveedores en el manejo de residuos.

7. Resultados sostenibles

En Itaú buscamos generar valor compartido, priorizando una gestión líder basada en resultados sostenibles.

7.1

Contexto macroeconómico internacional y local

Internacional

La recuperación económica mundial fue interrumpida por la guerra en Ucrania, y los problemas estructurales en China. A principios del año pasado, el mundo se aprestaba a consolidar la recuperación económica luego de los distintos shocks derivados de las restricciones sanitarias producto de la pandemia. Sin embargo, a fines de febrero del 2022, la invasión de Rusia a Ucrania consistió en un sorpresivo y significativo shock, afectando el dinamismo mundial. Entre los efectos más importantes se remarca el incremento significativo en los precios de materias primas, principalmente en los precios globales de la energía, generando temores incluso de racionamiento en varios países. Mientras tanto en China, el sector inmobiliario no respondió a los estímulos de parte de las autoridades como en ciclos anteriores, lo cual, junto con restricciones sanitarias relacionadas con su estrategia de cero Covid, retrasaron fuertemente la recuperación económica.

Las presiones inflacionarias se agravaron, logrando máximos no vistos en décadas. Si bien la desaceleración de la demanda mundial producto del término de estímulos por parte de las autoridades, junto con la normalización en las cadenas de suministro globales hicieron que la inflación en bienes se redujera, los efectos de la guerra en Ucrania, junto con una mayor inercia de la inflación causaron que las presiones inflacionarias totales alcanzaron máximos no vistos en décadas. Asimismo, los elevados precios de la energía aumentaron significativamente los costos de las empresas en un escenario ya inflacionario. Por su parte, la mayor percepción de riesgo mundial fue un factor importante en la gran fortaleza del dólar global, encareciendo los tipos de cambios, tanto de economías emergentes como desarrolladas. Estos factores dieron cuenta de una inflación interanual que llegó a máximos de dos dígitos en Europa, cifras no vistas desde la creación en la Unión Europea en 1999, mientras que en EEUU. la inflación sobrepasó el 9% en doce meses, un resultado sólo antes visto desde la década de los 80s.

El importante escenario inflacionario provocó respuestas transversales de mayor contracción en la política monetaria. Los principales bancos centrales del mundo empezaron a retirar de forma más rápida los impulsos monetarios expansivos que se implementaron en el marco de la crisis sanitaria. Ante esto, rápidamente la gran mayoría entró en terreno contractivo, con alzas importante en las tasas de política, y el retiro apresurado de medidas extraordinarias de liquidez. La Reserva Federal (FED) de EEUU anunció que la tasa federal de fondos sobrepasaría incluso el 5% y se mantendría en ese nivel por bastante tiempo. Mientras que el Banco Central Europeo avanzó sustancialmente en la eliminación de la política monetaria acomodaticia llevando por primera vez las tasas a terreno positivo desde el 2014. En la región, las alzas de tasas de política monetaria fueron más pausadas el año pasado, tomando en cuenta que varios países iniciaron antes los ciclos de alzas. Sin embargo, diversos países alcanzaron históricas tasas de política, con Brasil, Chile, Colombia y México alcanzando tasas de doble dígito, y Perú superando el 7%, lo que dio cuenta de la mayor contracción necesaria en la política monetaria para frenar las presiones inflacionarias.

De cara al futuro, se espera un menor dinamismo en la actividad, junto con tasas de política manteniéndose elevadas por bastante tiempo. La continuación de la guerra en Ucrania, una modesta recuperación por parte de China, y la mantención de una política monetaria contractiva en el mundo apuntan a un menor dinamismo para el 2023. Por su parte, la inflación mundial se ralentiza, principalmente en bienes, lo que permitiría a los bancos centrales moderar alzas y acercarse a pausar los ciclos. Sin

embargo, seguimos esperando que las tasas se mantengan elevadas por más tiempo de lo anticipado, ya que la inflación mundial de servicios sigue siendo alta, y el balance de riesgos se mantiene elevado. Por su parte, aumenta la incertidumbre de política económica en América Latina, con varios países enfrentando graves crisis políticas. La crisis derivada de la destitución de Pedro Castillo en Perú, la polarización política en Brasil, un nuevo proceso constitucional en Chile, y el plan de reformas de Petro en Colombia, corresponden a las principales preocupaciones de política económica de la región que apuntan a aumentar la incertidumbre.

Chile

Administración de Gabriel Boric propone reformas estructurales en los ámbitos tributarios, pensiones y el mercado del trabajo, entre otros. El gobierno del presidente Boric que asumió en marzo de 2022 propone una serie de reformas. En el ámbito tributario, el gobierno busca aumentar la recaudación fiscal estructural para financiar gasto permanente, principalmente en pensiones. La agenda legislativa del gobierno se realizará en un Congreso en el cual tiene minoría en ambas cámaras.

El proceso para obtener una nueva constitución, iniciado en noviembre del 2019, finalizó con la victoria de la opción Rechazo por amplio margen. La propuesta constitucional fue rechazada por el 62% de los votos, un margen significativamente mayor al anticipado por las encuestas, con una participación electoral récord con la vuelta del voto obligatorio. Ante esto, los principales partidos con representación parlamentaria llegaron a un acuerdo para continuar el proceso, pero con características radicalmente distintas al proceso anterior. En específico, el nuevo organismo pasará a llamarse Consejo Constitucional, y será compuesto por 50 delegados electos y 24 expertos designados por ambas cámaras del Congreso, ratificados con un quórum de 4/7. Además, el acuerdo incluye límites que deberá respetar el nuevo texto, como, por ejemplo, la definición de Chile como un Estado social y Democrático de Derecho, la bicameralidad del poder legislativo, y la autonomía constitucional del Banco Central, entre otros. En términos de plazo, las elecciones para los miembros del Consejo Constitucional serían el 7 de mayo, y el plebiscito final sobre el texto el 17 de diciembre.

La actividad se ha ajustado de forma más gradual a lo anticipado, sin embargo, el 2023 se avizora muy desafiante. La economía chilena creció en torno al 2,5% el 2022, superando al alza las distintas proyecciones de distintos actores a comienzo de año. Entre las principales razones a este desempeño se encuentra una menor desaceleración del consumo privado producto del agotamiento de los ahorros de los hogares, y mejores perspectivas de la inversión debido la continuación de proyectos de origen eléctrico. Hacia adelante, el consumo seguirá ajustándose desde niveles insosteniblemente altos, mientras que es improbable que la dinámica positiva de la inversión persista debido a condiciones restrictivas de acceso al crédito, menor confianza de las empresas, y la aún elevada incertidumbre política económica. Esperamos que la economía se contraiga alrededor de un 1% en 2023, mientras que para el 2024 se volvería a un crecimiento más cercano al potencial llegando a una tasa del 2,3%.

El 2022 terminó con una inflación récord no vista desde 1992. El ciclo inflacionario iniciado en el 2021 se acrecentó con fuerza durante el año pasado, terminando el año con una inflación del 12,8%, y alcanzando un máximo en agosto del 14,1%. Las presiones alcistas fueron bastante generalizadas en los distintos componentes de la canasta del IPC, sin embargo, se destacan las fuertes presiones en alimentos y energía, que incluso llevaron a que el precio de la canasta básica llegara a incrementos en doce meses cercanos al 30%. De todas maneras, durante el último trimestre del 2022 se apreciaron ciertas señales de menores presiones de precios, en línea con el importante ajuste monetario implementado por el Banco Central, lo que también ha provocado una lenta convergencia de las expectativas inflacionarias a mediano plazo al valor meta del 3%.

La gran volatilidad en el tipo de cambio provocó una nueva intervención cambiaria del Banco Central. Tras varios días de intensa depreciación del peso y volatilidad récord, producto de los mayores riesgos a nivel mundial y de la persistencia de una elevada incertidumbre interna, el Banco Central anunció un nuevo programa de intervención en el mercado cambiario el 14 de julio del año pasado. El programa fue similar al del 2019, contemplando hasta 20.000 millones de dólares, a través de subastas de 10.000 millones de dólares en el mercado spot y 10.000 millones de dólares en el mercado de NDF. Finalmente, el 30 de septiembre, el Consejo decidió finalizar el programa, vendiendo un total de 6.100 millones de dólares en el mercado spot, y decidiendo mantener un total de 9.040 millones de dólares pendientes en NDF hasta el 2 de junio del 2023. De esta manera, el Banco Central anunció que renovará el stock de NDF pendientes hasta el 13 de enero de 2023. A finales de diciembre, las reservas internacionales alcanzaron aproximadamente 39.100 millones de dólares.

Una histórica consolidación fiscal durante el 2022. Después de una sustancial expansión fiscal el 2021, el 2022 terminó con una contracción en el gasto del estado de cerca del 25%. Ante esto, la ley de presupuesto 2023 continuará la senda de consolidación fiscal, contemplando un aumento real del gasto fiscal de 4,2% para 2023, con especial atención en pensiones y la inversión pública. La mayor parte del incremento del gasto (60%) se destinará a aumentar las pensiones financiadas con fondos públicos para los más vulnerables, de acuerdo con la gradual mayor cobertura de la Pensión Garantizada Universal. Por su parte, el Ministerio de Hacienda espera un superávit fiscal efectivo en el 2022 de 1,6% del PIB, y un superávit estructural de 0,9% del PIB. Mientras que estima un déficit fiscal efectivo de 2,7% del PIB en 2023, y un déficit estructural de 2,1% del PIB. Se espera que la deuda bruta alcance 36% del PIB a fines de 2022, y que llegue a 40,9% del PIB a fines de 2026. Finalmente, el ministro de Hacienda anunció que buscaría unos 12.000 millones de dólares de financiamiento bruto el próximo año, de los cuales 5.300 millones de dólares aproximadamente serían nueva deuda.

El mercado laboral se ha deteriorado en línea con el ajuste de la economía. A pesar de que la tasa de desempleo promedio del 2022 terminó cerca del 8%, casi 1pp por debajo del 2021, el nivel total de empleo todavía no se recupera con respecto a los niveles anteriores a la pandemia, quedando en cerca del 1,3% por debajo del nivel anterior de la crisis sanitaria (en cifras desestacionalizadas). Lo anterior puede ser explicado producto que la tasa de participación laboral terminó el 2022 cerca del 60%, muy por debajo del nivel pre-pandemia (en torno a 63%), dando cuenta de un porcentaje no menor de personas, que, por diversos motivos, no han podido volver al mercado laboral. Además, el deterioro del mercado laboral se ha reflejado también en el aumento de la informalidad y en la fuerte caída de los salarios reales producto de la alta inflación.

El Banco Central ha actuado con determinación para frenar las presiones inflacionarias, y resolver los desequilibrios macroeconómicos acumulados. El Consejo del Banco Central decidió llegar a una tasa terminal del ciclo de alzas de un 11,25%, la tasa de política más alta desde 1998. Esta respuesta es consistente con los importantes desequilibrios macroeconómicos acumulados, reflejados en presiones inflacionarias históricamente altas, junto con expectativas de inflación a mediano plazo todavía por encima de la meta, y un déficit de cuenta corriente casi llegando al 10%. En este sentido, el Banco Central espera que la economía registre varios trimestres de contracción, lo que hará que la brecha de producto pase a ser negativa a principios de 2023 y se mantenga así hasta el final del horizonte de previsión. Hacia adelante, el Consejo del Banco Central esperará a que la inflación consolide su descenso a la meta de 3%, y a que se vuelvan a anclar las expectativas de inflación a mediano plazo antes de iniciar un ciclo de flexibilización.

Colombia

Sólido crecimiento en 2022. A medida que la cuarta ola de contagios de Covid empezó a ceder a inicios del 1T22, y las restricciones de movilidad y uso de elementos de protección sanitaria se eliminaron por completo de forma paulatina, la actividad económica repuntó significativamente, incluso por encima de lo previsto inicialmente. La economía creció 7,0% interanual en el 3T22 (12,8% en el 2T22), superando las expectativas de los analistas. La actividad creció 6,4% trimestral anualizado desestacionalizado, gracias al impulso de la inversión. Sin embargo, en medio de una mayor base de comparación y el ascenso de la inflación y las tasas de interés, la actividad se desaceleró gradualmente en la segunda parte del año. Para el trimestre finalizado en octubre, la actividad se expandió 5,9% interanual, moderándose con respecto al 6,6% del 3T22 (12,6% en el 2T22).

Gustavo Petro inicia su mandato con grandes expectativas y amplio apoyo ciudadano. El candidato Gustavo Petro se impuso en la segunda vuelta presidencial ante su contrincante, Rodolfo Hernández, lo que dejó como resultado que Colombia eligiera por primera vez en su historia a un gobierno de izquierda. Es así como Gustavo Petro, economista y exsenador, quien lideró la Coalición del Pacto Histórico (unión de partidos de izquierda), obtuvo el 50,5% de la votación (11,3 millones de votos), frente al 47,3% de Rodolfo Hernández (10,6 millones). La participación fue del 57,9%, por encima del 54,9% de la primera vuelta y del 53% de la segunda vuelta de 2018. El líder del Pacto Histórico se convirtió en el nuevo presidente con un 64% de aprobación en julio (42% en febrero), en medio de moderación de sus posiciones desde la segunda vuelta y negociaciones para consolidar alianzas políticas en el Congreso.

Surgió un escenario político más dividido tras las elecciones legislativas. En las elecciones para el Congreso se registraron más de 17,3 millones de votos con una tasa de participación de alrededor del 46%. Los partidos cercanos al pasado gobierno perdieron representación, mientras que aquellos identificados con la izquierda ganaron terreno. Ningún partido en el Senado alcanzó más del 15%, evidenciando una mayor fragmentación. El Pacto Histórico (izquierda) logró expandirse, mientras que el Centro Democrático (derecha) contrajo su representación en el Poder Legislativo. Como resultado, el Pacto Histórico y el partido Conservador (derecha) son los partidos más numerosos en el Senado. Esto implica que para el Gobierno todas las discusiones requieren de negociación con los distintos partidos políticos, pero con las coaliciones, el Gobierno cuenta actualmente con una estrecha mayoría en ambas cámaras.

El Congreso aprobó la reforma tributaria. Tras varios cambios, la reforma aprobada espera recaudar 20 billones de pesos (1,4% del PIB) en 2023, por debajo de los 25 billones propuestos inicialmente (1,8% del PIB). No obstante, el Gobierno ha dicho que espera recaudar otros 25 billones de pesos combatiendo la evasión fiscal en los próximos cuatro años. La Reforma tiene un enfoque en las actividades extractivas, con medidas que incluyen la no deducibilidad de las regalías del impuesto sobre la renta y un impuesto de recargo a las empresas de carbón y petroleras. La norma incluye aumentos de impuestos para las rentas altas, y un impuesto sobre el patrimonio y los dividendos, pero no grava las pensiones. También mantiene el recargo para el sector financiero y las compañías eléctricas. Bajo este escenario y con la Reforma aprobada, la discusión de política económica para 2023 se trasladará a las reformas laboral y pensional.

La consolidación fiscal continúa siendo un desafío. El Gobierno prevé una consolidación fiscal algo más rápida que la prevista para 2023, pero un crecimiento más débil de lo estimado, lo que supone un riesgo para las estimaciones oficiales de ingresos fiscales. En su plan fiscal actualizado, el Ministerio de Hacienda prevé un déficit fiscal nominal de 5,5% en 2022 (7,1% en 2021). Para 2023, Hacienda proyecta un crecimiento de 1,3%, considerablemente por encima de la estimación de 0,5% del Banco Central. La meta de déficit fiscal para el 2023 se ajustó ligeramente a la baja, a 3,8% del PIB (4,0% en el presupuesto), a pesar de que los 1,3 p.p. de ingresos adicionales procedentes de la reforma fiscal no se habían tenido en cuenta

en la estimación anterior (los ingresos de la reforma fiscal se destinarán a gastos adicionales). Hacienda prevé ahora que la deuda neta descienda a 59,6% del PIB para fines de 2022 (60,8% en 2021), y a 57,5% en 2023.

Las presiones inflacionarias no muestran signos de alivio y el salario mínimo aumentó 16% para 2023. En medio del encarecimiento de las materias primas, el recrudecimiento de la temporada de lluvias, la devaluación de la moneda y el fortalecimiento de la demanda interna, la inflación se caracterizó por marcadas sorpresas al alza. En términos anuales, el indicador cerró 2022 en 13,12%, desde 5,62% registrado en 2021, considerablemente desviado del rango máximo de la meta del Emisor, del 4%. Por su parte, la inflación subyacente aumentó desde 2,49% e 2021, hasta el 9,51% en 2022. En este contexto, gremios, sindicatos y Gobierno alcanzaron un acuerdo para subir el salario mínimo en 16% nominal en 2023. El ajuste es superior al 10% de 2022 y representa el mayor incremento del salario desde 1999, lo que seguramente motivará presiones inflacionarias futuras.

El Banco Central ajustó la tasa de interés al alza en 9pp a lo largo del 2022, llevándola hasta el 12%, nivel no observado en los 2000. Las sorpresas al alza de la inflación, las presiones ejercidas por el debilitamiento del tipo de cambio sobre los precios al consumidor, la indexación, los elevados niveles de empleo y la dinámica de la actividad, han motivado no sólo el retiro del estímulo monetario, sino el retorno a una tasa real positiva. La decisión también se ha enmarcado en un ciclo alcista global en tasas de interés, los mayores costos de la deuda local, y un amplio déficit en cuenta corriente. Al cierre de 2022, el Gerente General del Emisor, Leonardo Villar, señaló que el ciclo de alzas está cerca de concluir. Esta premisa tiene cabida dado a que el ciclo más largo quizá ya se recorrió y la tasa alcanza ya un nivel de doble dígito; sin embargo, en la ausencia de un pico en inflación, es difícil considerar que el ciclo haya finalizado.

En adelante, una inflación altamente desviada de la meta motivará una mayor desaceleración. Seguimos esperando que la economía se desacelere a 0,6% en 2023, desde 8,2% previsto para el año pasado. Una combinación de políticas macroeconómicas contractivas y un crecimiento mundial más débil deberían hacer mella en el crecimiento a futuro. Por otra parte, las elevadas tasas de interés y el deterioro de la confianza de los consumidores sugieren una moderación en el ritmo de gasto de los hogares.

El déficit de cuenta corriente finalizó el año en un nivel alto, dado que las importaciones siguieron siendo fuertes. La desaceleración esperada de la demanda interna y la debilidad del peso se traduciría en una moderación gradual del déficit de cuenta corriente a 5,0% del PIB en 2023. Nuestro escenario de referencia de tipo de cambio es de 4.900 pesos/dólar, en el cual las posibilidades de recesión se acentúan, y localmente las discusiones respecto al sector extractivo podrían revivirse. Al mismo tiempo, debates en torno a la reforma a la salud y a las pensiones, que involucrarán el financiamiento de la deuda del gobierno, imprimirían volatilidad a la moneda.

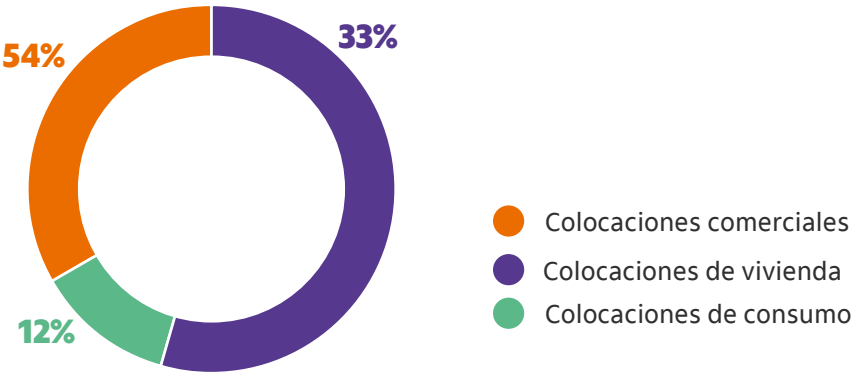
Un ajuste de los precios del combustible más rápido de lo previsto presionaría aún más la inflación a corto plazo. Dada la mayor inercia y una reducción más rápida de los subsidios a los precios de los combustibles, es probable que la inflación se mantenga presionada. Desde Itaú prevemos que la inflación termine en 8,7% a fines de 2023, +70pb respecto a la proyección anterior (12,8% en 2022).

El ciclo de alzas de política monetaria se acerca a su fin, con mayor tasa terminal de la prevista. Estimamos que la tasa alcance 13,25 mediante alzas en el 1T23. Una persistencia significativa de la inflación impediría recortes anticipados de la tasa.

Evolución del sistema bancario chileno

El sistema bancario chileno ha mostrado una importante solidez durante los últimos 30 años y una relevante resiliencia ante circunstancias desafiantes como crisis económicas, acontecimientos sociales y en los últimos años la pandemia por COVID-19 y conflictos bélicos internacionales que han afectado las cadenas de suministro.

Colocaciones totales del sistema bancario (dic-2022)



	Dic. 2021	Dic. 2022
Colocaciones de vivienda	32%	**33%**
Colocaciones de consumo	12%	**12%**
Colocaciones comerciales	56%	**54%**

A pesar del contexto desafiante, las colocaciones totales del sistema bancario aumentaron en un 10%, ayudados principalmente por un aumento en las colocaciones de consumo y vivienda que crecieron un 14% cada una con respecto al año 2021, seguidas de las colocaciones comerciales que se incrementaron en un 7%.

	Dic. 2020	Dic. 2021	Dic. 2022	Variación 2021-2022
Total	185.886.798	204.698.746	**225.116.091**	**10%**
Comerciales	105.229.361	114.715.397	**122.397.083**	**7%**
Consumo	22.903.052	24.437.654	**27.792.851**	**14%**
Vivienda	57.754.385	65.545.695	**74.926.695**	**14%**
Colocaciones de vivienda	31%	32%	**31%**	**1%**
Colocaciones de consumo	12%	12%	**12%**	**0%**
Colocaciones comerciales	57%	56%	**56%**	**0%**

Con relación a las participaciones de mercado, aumentamos en 0,3% la participación de mercado respecto a 2021 –considerando nuestra participación local y sin considerar nuestra filial de Colombia– manteniéndonos estables respecto a los pares nacionales.

Participación de mercado	Par A	Par B	Par C	Par D	Par E	Itaú
Diciembre 2020	17,90%	16,73%	13,81%	14,34%	14,15%	**9,78%**
Diciembre 2021	18,50%	16,64%	14,37%	14,26%	13,65%	**9,82%**
Diciembre 2022	17,90%	16,73%	13,81%	14,34%	14,15%	**9,78%**

En 2022, aumentamos en 39% el gasto en provisiones y castigos respecto a 2021, no obstante, logramos un retorno sobre el capital de 19,45% esto es un 2,04% más que el período anterior.

	Dic. 2020	Dic. 2021	Dic. 2022
Índice de riesgo	2,7%	2,4%	**2,5%**
Gasto en provisiones y castigos	3.858.555	2.754.865	**3.826.164**
Retorno sobre el capital	5,87%	17,41%	**19,45%**

7.2

Desempeño económico de Itaú Corpbanca

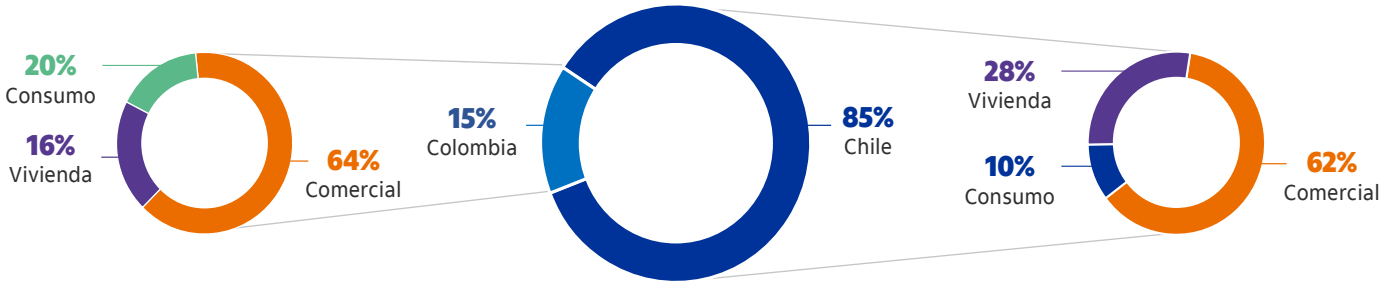
IT20

Volúmenes de la actividad

Colocaciones totales y participación de mercado en Chile y Colombia

Al 31 de diciembre de 2022, nuestras colocaciones totales consolidadas alcanzaron un total de $26.627.225 millones, lo que implicó un aumento de 7,6% respecto del ejercicio anterior. Esta tendencia se explica por el buen desempeño del negocio minorista en Chile. Mientras que la disminución de la cartera de Colombia se explica principalmente por las menores colocaciones de consumo y comerciales.

Seguimos siendo selectivos tanto en términos de riesgo, así como en términos de la rentabilidad requerida, en línea con nuestro enfoque de mejorar la rentabilidad de capital.



Al cierre de 2022, las colocaciones totales de Chile alcanzaron un volumen de $22.651.780 millones, siendo un 13,4% superiores respecto del ejercicio anterior. Al mismo tiempo, las colocaciones de Colombia totalizaron $3.975.445 millones, lo que en términos nominales implicó un decrecimiento de 16,7% respecto del ejercicio anterior. Por su parte, en moneda constante esta cartera decreció en 0,6% en este periodo.

Dólar
$854,31

1.2%
(2022/2021)

Peso Colombiano
$0,1761

-16.3%
(2022/2021)

En 2022, el peso chileno se apreció un 16,3% respecto del peso colombiano y se depreció un 1,2% respecto del dólar. Aproximadamente un 14% de nuestras colocaciones consolidadas están denominadas en pesos colombianos y un 15% están denominadas en dólares.

El crecimiento interanual de las colocaciones totales de Chile está volviendo lentamente a tasas de crecimiento más cercanas a sus promedios históricos. Entre las principales razones se encuentra el importante ajuste monetario, aumentando fuertemente la tasa de política en respuesta a las elevadas presiones inflacionarias, junto a un proceso de corrección de desequilibrios de la economía. Este desempeño se aprecia de forma más notoria en el comportamiento de las colocaciones de consumo del país donde el agotamiento de los ahorros de los hogares, luego de las importantes inyecciones de liquidez del 2020-2021, es uno de los factores que explican este desarrollo.

En particular, analizando cada una de las áreas de negocio de Chile, observamos que la cartera de consumo mantuvo un ritmo de expansión superior al mercado desde el primer trimestre del año, creciendo 1,9 veces más que la industria (26,1% vs 13,7%). En línea con nuestra estrategia de rebalancear la cartera de préstamos y lograr un mejor equilibrio entre minorista y mayorista.

Por su parte, nuestra cartera comercial creció un 10,3% respecto del año anterior. Al cierre del año, el desempeño de nuestra cartera comercial presentó un ritmo de crecimiento superior en 1,5 veces al mercado (10,3% vs 6,6%). Consolidando en gran medida nuestra oferta de servicios y venta cruzada de "cash management".

De igual manera, nuestra cartera hipotecaria mantuvo un ritmo de crecimiento desde principios de año, anotando un crecimiento de 16,0% que fue superior en 1,1 veces al desempeño de la industria (16,0% vs 14,3%). La resiliencia de esta área de negocio y nuestra oferta de valor nos ha permitido ir consolidando la relación con nuestros clientes.

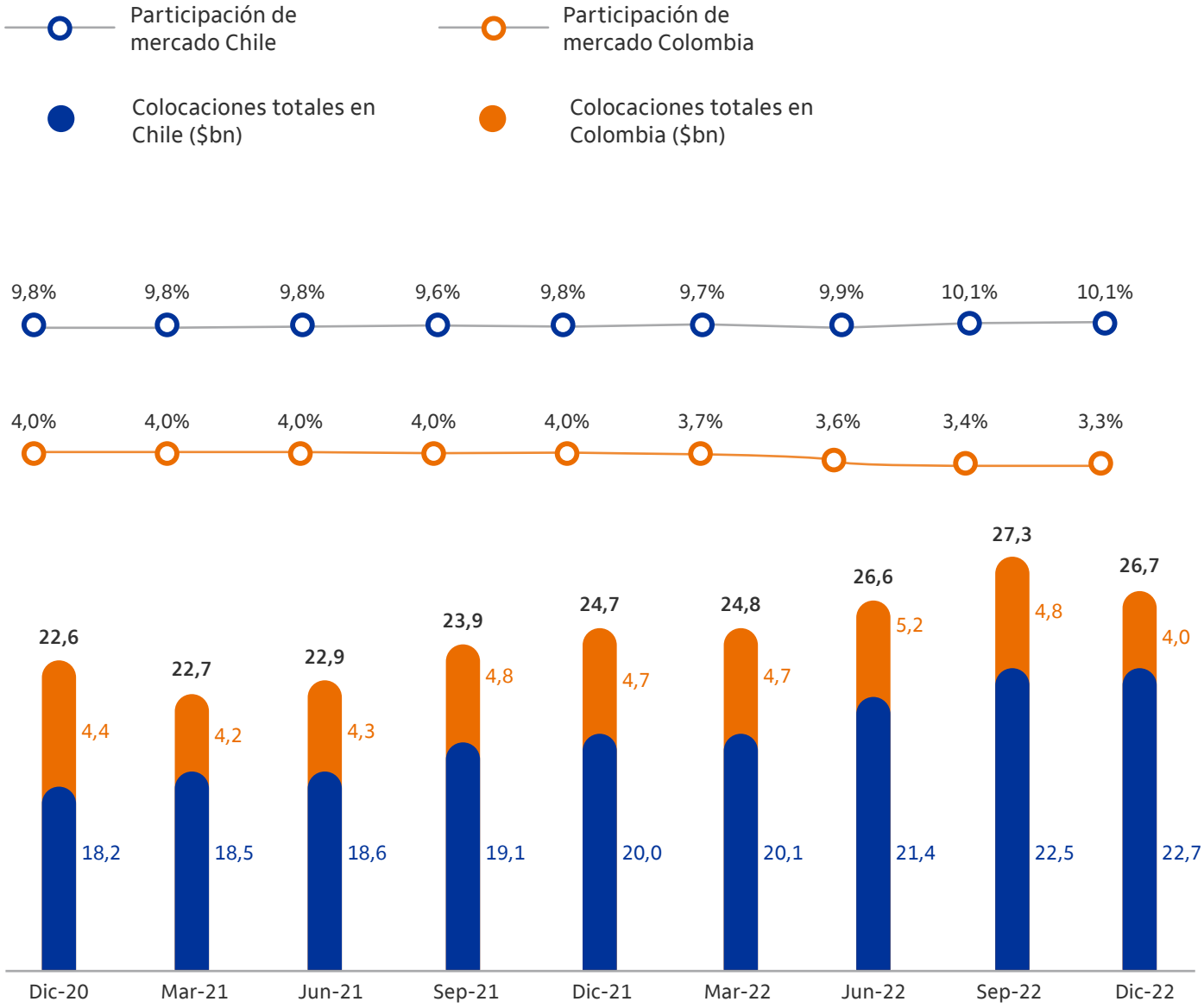
Finalmente, esto último derivó en un incremento de 30 puntos básicos de nuestra participación de mercado en colocaciones totales en Chile, ubicándose en 10,1% a fines de diciembre 2022.

Sin embargo, sobre una base anual, Colombia presentó un desempeño inferior. Como mencionamos, la cartera de colocaciones de Itaú Corpbanca Colombia decreció un 16,7% nominal y un 0,6% si eliminamos el impacto de la variación del tipo de cambio.

Las colocaciones de consumo de Colombia registraron un decrecimiento de 4,1% en moneda constante, en gran parte producto del endurecimiento de la política monetaria, en un ambiente de elevadas tasas de interés. De igual manera, el negocio mayorista registró un decrecimiento de 1,0% en moneda constante. Sin embargo, el producto hipotecas logró un crecimiento durante 2022 de 6,1% en moneda constante.

En consecuencia, nuestra participación de mercado en Colombia disminuyó 64,5 puntos básicos en doce meses terminados en diciembre del 2022. El siguiente gráfico muestra la evolución de las participaciones de mercado en ambos países.

Colocaciones totales y participación de mercado de Itaú en Chile y Colombia (período 2020 – 2022)

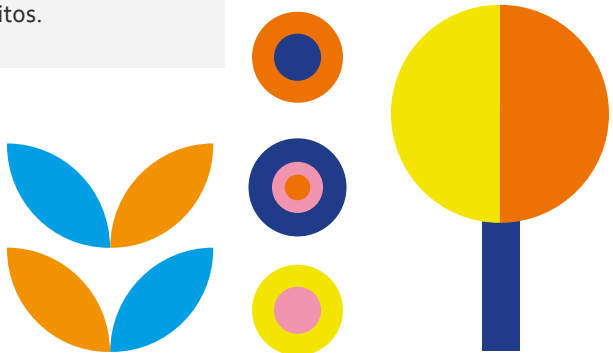


Nota: De acuerdo con las últimas cifras disponibles en la Superintendencia Financiera de Colombia, a la fecha de este reporte, la participación de mercado de Itaú Corpbanca Chile era de 10,1% a diciembre 2022 y en Colombia era de 3,3% a noviembre 2022.
Fuentes: Itaú, CMF y Superintendencia Financiera de Colombia ("SFC").

A nivel de los principales productos en cada uno de los segmentos relevantes de nuestro negocio, **estamos cerca de nuestro objetivo de convertirnos en el banco de más rápido crecimiento**

Crecimiento en los últimos 12 meses, a diciembre de 2022

1° en créditos de consumo en cuotas.	1° en leasing.
1° en comercio exterior.	1° factoring
2° en créditos hipotecarios	2° en tarjetas de crédito.
2° en préstamos comerciales.	5° en líneas de créditos.



Sectores económicos de las colocaciones consolidadas

En el cuadro siguiente se puede observar la positiva diversificación de la cartera de créditos en sectores económicos al cierre del ejercicio 2022, sin que haya una concentración significativa en algún rubro.

Composición de la actividad económica para colocaciones, exposición a créditos contingentes y provisiones constituidas **Al 31 de diciembre de 2022** (en Mn$)	Colocaciones y exposición a créditos contingentes			Provisiones constituidas		
	Créditos en el		Total	Créditos en el		Total
	País	Exterior		País	Exterior	
Adeudado por Bancos	**0**	**46.441**	**46.441**	**0**	**(805)**	**(805)**
Colocaciones Comerciales						
Agricultura y ganadería	321.280	152.087	473.367	(5.376)	(6.765)	(12.141)
Fruticultura	55.800	27.765	83.565	(1.429)	(487)	(1.916)
Silvicultura	38.178	0	38.178	(836)	0	(836)
Pesca	42.257	15.456	57.713	(2.128)	(34)	(2.162)
Minería	341.384	12.613	353.997	(2.392)	(725)	(3.117)
Petróleo y gas natural	916	104.150	105.066	(9)	(2.127)	(2.136)
Industria Manufacturera de productos:	**1.234.919**	**379.725**	**1.912.563**	**(31.260)**	**(12.624)**	**(44.775)**
Alimenticios, bebidas y tabaco	342.843	234.191	577.034	(11.328)	(4.891)	(16.219)
Textil, cuero y calzado	49.378	36.089	85.467	(1.843)	(2.924)	(4.767)
Madera y muebles	24.044	81.616	105.660	(918)	(337)	(1.255)
Celulosa, papel e imprentas	53.760	34.005	87.765	(1.791)	(868)	(2.659)
Químicos y derivados del petróleo	352.648	143.756	496.404	(6.890)	(2.602)	(9.492)
Metálicos, no metálicos, maquinaria, u otros	412.246	147.987	560.233	(8.490)	(1.893)	(10.383)
Electricidad, gas y agua	369.818	347.888	717.706	(20.989)	(2.544)	(23.533)
Construcción de viviendas	668.672	391.950	1.060.622	(5.534)	(13.824)	(19.358)
Construcción no habitacional (oficina, obra civil)	960.512	230.075	1.190.587	(13.347)	(5.928)	(19.275)
Comercio por mayor	1.422.647	132.216	1.554.863	(43.911)	(4.410)	(48.321)
Comercio por menor, restaurantes y hoteles	703.217	305.446	1.008.663	(72.392)	(16.573)	(88.965)
Transportes y almacenamiento	879.395	190.567	1.069.962	(9.970)	(7.948)	(17.918)
Telecomunicaciones	90.120	25.628	115.748	(2.679)	(800)	(3.479)
Servicios financieros	1.419.156	112.228	1.531.384	(20.608)	(2.622)	(23.230)
Servicios empresariales	0	134.183	134.183	0	(1.404)	(1.404)
Servicios de bienes inmuebles	2.367.243	293.775	2.661.018	(68.170)	(11.101)	(79.271)
Préstamos estudiantiles	561.323	0	561.323	(19.553)	0	(19.553)
Administración pública, defensa y carabineros	0	82.047	82.047	0	(686)	(686)
Servicios sociales y otros servicios comunales	1.572.147	159.075	1.731.222	(42.235)	(4.348)	(46.583)
Servicios personales	0	22.183	22.183	0	(1.586)	(1.586)
Subtotal	**13.048.984**	**3.416.976**	**16.465.960**	**(362.818)**	**(97.427)**	**(460.245)**
Colocaciones para vivienda	6.393.143	646.960	7.040.103	(26.190)	(20.822)	(47.012)
Colocaciones de consumo	2.343.631	777.531	3.121.162	(160.381)	(55.799)	(216.180)
Exposición por créditos contingentes	1.667.193	1.508.118	3.175.311	(35.692)	(6.985)	(42.677)

Estructura de financiamiento

Nuestra estrategia apunta a diversificar las fuentes de financiamiento de acuerdo con sus costos, disponibilidad y considerando nuestra gestión de activos y pasivos, que apunta a alargar los plazos de vencimiento. En este contexto, las necesidades de financiamiento a largo plazo durante 2022 ascendieron a $3.007.284 millones al 31 de diciembre de 2022, y se obtuvieron principalmente de depósitos a plazo y bonos.

El financiamiento total, incluidos los préstamos interbancarios, ascendió a $31,5 billones al cierre de diciembre de 2022, con un incremento de $1,6 billones (5,5%), comparado con diciembre 2021. El fondeo proveniente de depósitos a plazo y cuentas de ahorro fueron las principales fuentes de financiamiento con un incremento de 25,8%, seguido de bonos con un incremento de 16,9%.

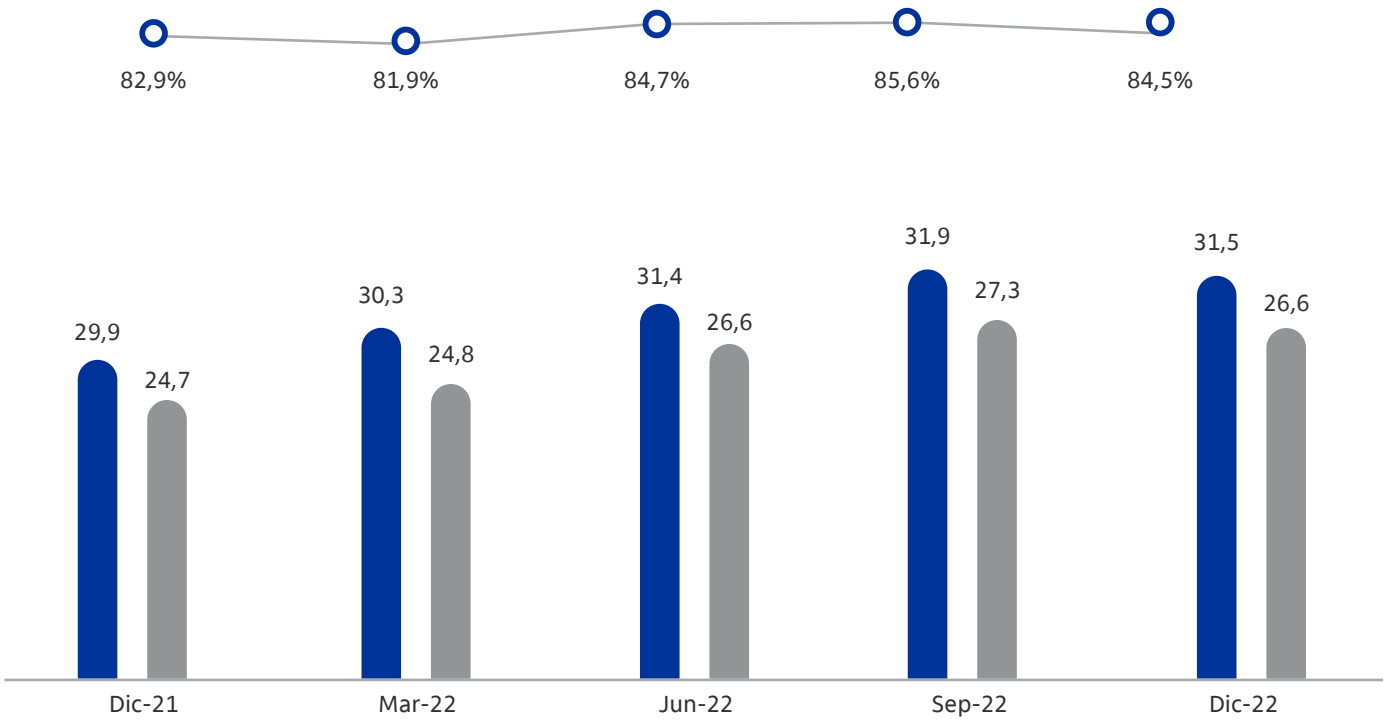
En contrapartida, estos incrementos fueron parcialmente compensados por la disminución de los depósitos y otros pasivos a la vista (26,7%) impactado negativamente por el alza en la tasa de política monetaria desde 4,0% en diciembre 2021 a 11,25% en diciembre de 2022.

En relación a las emisiones de bonos, nuestra estrategia es buscar plazos de vencimiento más largos y mantener niveles de liquidez holgados bajo las normas BIS III. Además, los spreads versus pares obtenidos en estas emisiones, se ha mantenido por debajo de los 10 puntos base, impactando positivamente nuestro costo de fondos. En 2022, emitimos bonos por Mn$1.106 equivalentes a Mn US$1.287 millones.

Financiamiento Total

			Variación	
(En millones de pesos, al final del periodo)	Dic.22	Dic.21	($)	(%)
Financiamiento de Clientes (A)	**18.612.926**	**18.139.544**	**473,382**	**2,6%**
Depósitos y otros pasivos a la vista	5.555.185	7.576.095	-2.020.910	-26,7%
Depósitos a plazo y cuentas de ahorro	12.703.653	10.097.443	2.606.210	25,8%
Inversiones vendidas bajo pacto de recompra	354.088	466.006	-111.918	-24,0%
Otro Financiamiento (B)	**12.895.032**	**11.723.698**	**1.171.334**	**10,0%**
Cartas de crédito	18.940	24.035	-5.095	-21,2%
Bonos	6.528.867	5.585.760	943.107	16,9%
Bonos subordinados	1.263.169	1.153.045	110.124	9,6%
Préstamos interbancarios	4.728.323	4.918.423	-190.100	-3,9%
Otros pasivos financieros	355.733	42.435	313.298	738,3%
Financiamiento Total (A) + (B)	**31.507.958**	**29.863.242**	**1.644.716**	**5,5%**

Colocaciones y financiamiento [1]



[1] Fuente: Itaú

Adecuación de capital

Composición del capital regulatorio de Itaú Corpbanca

Durante el año 2019 se publicó la nueva Ley General de Bancos, la cual tiene como objetivo adoptar los estándares de Basilea III a partir del 1° de diciembre de 2020.

En este contexto, el 20 de marzo de 2020 la CMF informó que, en coordinación con el Banco Central de Chile, decidió postergar un año la implementación de las exigencias de Basilea III. No obstante, durante el año 2020, se publicaron las normas definitivas respecto a los pilares I, II y III.

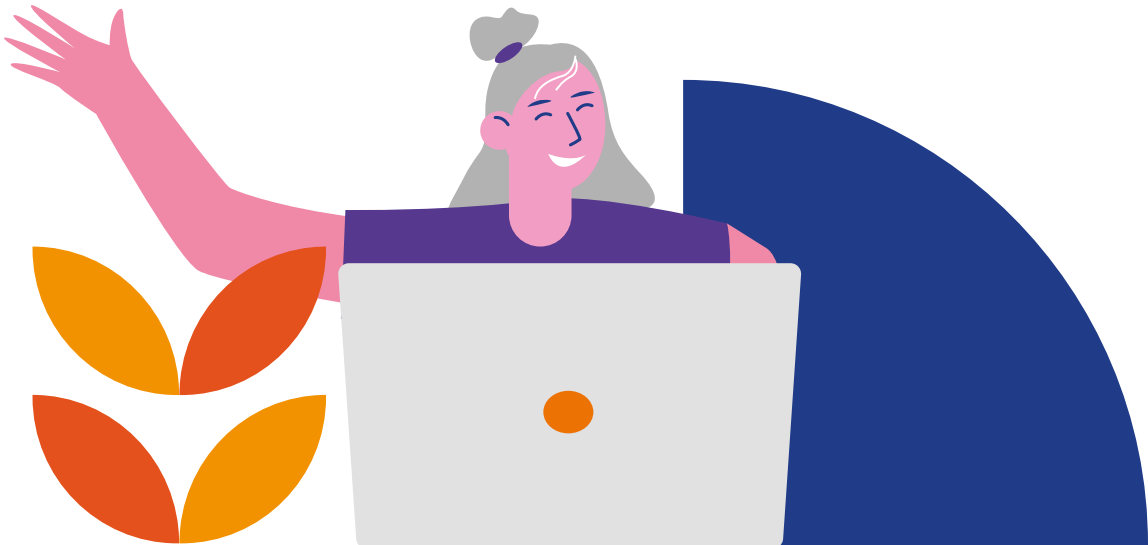
De acuerdo con la nueva ley, las exigencias de capital han aumentado en cantidad y calidad, desde la incorporación de la medición de nuevos riesgos y la precisión en la cuantificación del capital del banco. Es por eso, por lo que también se incorporan nuevos requerimientos de capital de Pilar II, teniendo como objetivo asegurar una adecuada gestión de los riesgos a los que se encuentra expuesto la entidad.

Actualmente, nuestros requerimientos de capital mínimo se expresan como el ratio (cociente) de capital – patrimonio efectivo compuesto por Capital Tier I y Tier II – y los Activos Ponderados por Riesgo, que a partir del 1 de diciembre de 2022 y en su segundo año de transición, se inicia con un 15% de las deducciones de la base de capital, de acuerdo a lo establecido en el Capítulo 21-1 de la R.A.N.

Itaú tiene como objetivo mantener un índice de capital total (IAC) de 13,0%, a partir de diciembre 2022.

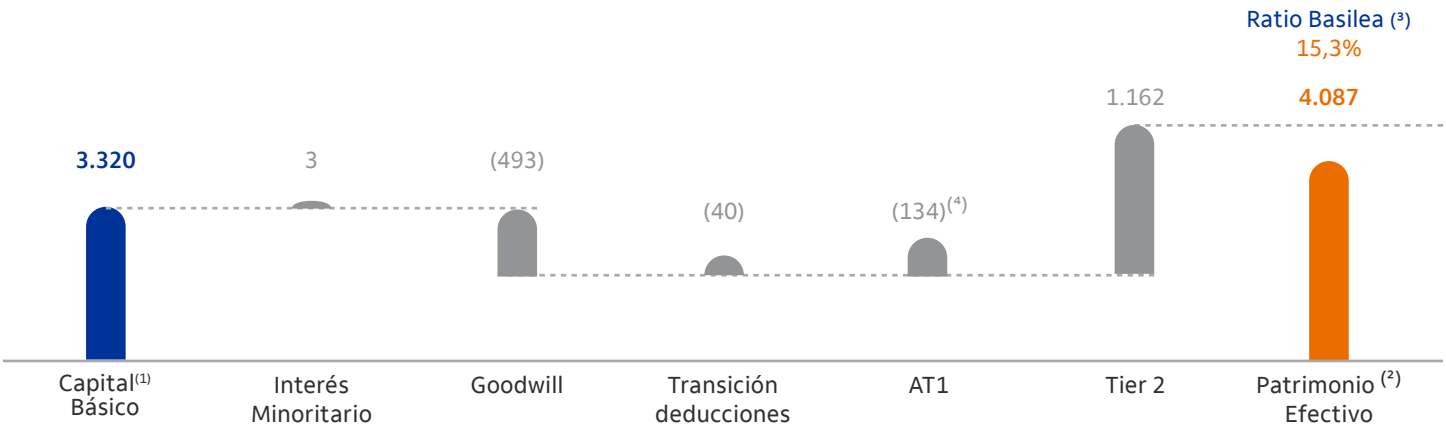
Al 31 de diciembre de 2022, los indicadores de capital del Banco se componen de la siguiente manera: CET1 10,4%, Tier 1 10,9% e IAC de 15,3%.

Comparado con diciembre de 2021, el ratio de capital presentó una disminución de 97 puntos básicos. Lo anterior, se explica principalmente por el aumento de la participación en la filial de Colombia, el incremento de 7,7% de los activos ponderados por riesgo y las deducciones de capital de acuerdo con el calendario de implementación de Basilea III según la normativa local, lo que fue parcialmente contrarrestado por las utilidades del ejercicio de 2022.



Composición del capital regulatorio

Información consolidada a diciembre 2022, en Miles de millones de pesos (MMn$)



[1] Capital básico: capital, reservas, cuentas de valoración y utilidades retenidas, de acuerdo con la definición CMF

[2] Patrimonio efectivo: capital regulatorio, de acuerdo con la definición BIS III en transición de la CMF

[3] Ratio Basilea: Patrimonio efectivo / APR crédito, mercado y operacional, de acuerdo con la definición BIS III de la CMF

[4] Bonos subordinados computables como AT1, de acuerdo con las disposiciones transitorias de la R.A.N 21-2

Resultados financieros 2022

El resultado consolidado a diciembre de 2022 fue una utilidad de Mn$433.744 que se compone de una ganancia de Mn$426.193 y Mn$7.551 para Chile y Colombia, respectivamente, en comparación con una utilidad de neta de Mn$279.765 en el ejercicio 2021.

Este aumento se explica principalmente por el incremento del ingreso neto por intereses y reajustes como del impuesto a la renta. Desde la perspectiva macroeconómica, durante el 2022 el Banco presenció el aumento de la tasa de política monetaria en ambos países –pasando desde 4,00% al inicio del año a 11,25% a fines de diciembre en Chile, y desde 3,00% a 12,00% en Colombia–, influyendo de manera positiva nuestros márgenes de activo en comparación con el ejercicio anterior.

Resultados y comparación de los ejercicios 2022 y 2021[1] [2]

			Variación	
En millones de pesos	2022	2021	($)	(%)
Ingreso neto por intereses y reajustes	1,121,357	928,758	192,599	20.74%
Ingreso neto por comisiones	172,999	164,678	8,321	5.05%
Resultado financiero neto	146,847	233,840	-86,993	-37.20%
Otros ingresos operacionales netos	5,831	-17,058	22,889	-134.18%
Resultado operacional bruto	**1,447,034**	**1,310,218**	**136,816**	**10.44%**
Gasto de apoyo	-735,807	-666,364	-69,443	10.42%
Provisiones y castigos netos [3]	-291,949	-249,939	-42,010	16.81%
Resultado operacional neto	**419,278**	**393,915**	**25,363**	**6.44%**
Resultado por inversión en sociedades	4,224	1,852	2,372	128.08%
Resultado de activos no corrientes para la venta	-21,223	-1,839	-19,384	1054.05%
Resultado antes de impuesto	**402,279**	**393,928**	**8,351**	**2.12%**
Impuesto a la renta	31,506	-113,144	144,650	-127.85%
Resultado del ejercicio	**433,785**	**280,784**	**153,001**	**54.49%**
Interés no controlador	5,831	-17,058	22,889	-134.18%
Resultado atribuible a los propietarios	**433,744**	**279,765**	**153,979**	**55.04%**

[1] A partir de 2022, Colombia incluye Itaú Holding Colombia (Itaú Holding) y para efectos de comparabilidad, a partir de 2021, Colombia incluye los Corredores de seguros (Helm).

[2] A partir de 2022, el Banco emite sus estados financieros consolidados de acuerdo con un nuevo cuerpo normativo, que corresponde a la versión actualizada del Compendio de Normas Contables para Bancos (CNCB) versión 20 de diciembre de 2019 incluidas las modificaciones del 07 de octubre de 2021. Las cifras referidas al período 2021 han sido ajustados con el fin de presentarlas con los mismos principios y criterios aplicados en 2022.

[3] Incluye $46.668 millones de provisiones adicionales constituidas durante el ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2022 ($34.500 millones constituidas durante el ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2021).

En la siguiente tabla presentamos nuestros resultados consolidados aperturando las operaciones de Chile y Colombia. Es importante destacar que en la operación de Chile se incluye el gasto con la posición de hedge fiscal que afecta el margen de intereses que está asociado a la operación en Colombia, además del propio efecto del fiscal hedge en el resultado financiero neto e impuesto a la renta.

Para una mejor comprensión de nuestro desempeño, hemos reclasificado los efectos por tipo de cambio generados por las coberturas financieras que neutralizan los impactos de la variación cambiaria sobre el valor fiscal de nuestras inversiones en el exterior.

Resultados Consolidados Ajustados y Aperturados por País: Chile y Colombia [1] [2]

En la siguiente tabla, presentamos y analizamos por separado nuestros resultados de las operaciones en Chile y Colombia para el año terminado el 31 de diciembre de 2022.

	Acumulado al 31 de diciembre de 2022 (Cifras en Mn$)			Variación (%) Dic22/Dic21				Consolidado y ajustado, 2022 (Mn$) [3]	
	Consolidado	**Chile**	**Colombia**	**Consolidado**	**Chile**	**Colombia**	**Ajustes**	**Mn$**	**Variación (%) Dic. 22/ Dic 21**
Ingreso neto por intereses y reajustes	1.121.357	898.798	222.559	20,74%	25,25%	5,41%	-	1.121.357	20,74%
Ingreso neto por comisiones	172.999	141.667	31.332	5,05%	5,10%	4,85%	-	172.999	5,05%
Resultado financiero neto	146.847	130.855	15.992	-37,20%	-37,64%	-33,36%	-17.365	129.482	-5,01%
Otros ingresos operacionales netos	5.831	834	4.997	-134,18%	-104,16%	66,18%	-	5.831	-134,18%
Resultado operacional bruto	**1.447.034**	**1.172.154**	**274.880**	**10,44%**	**12,47%**	**2,56%**	**- 17.365**	**1.429.669**	**17,89%**
Gasto de apoyo	-735.807	-527.925	-207.882	10,42%	11,60%	7,53%	-	-735.807	10,42%
Provisiones y castigos netos [4]	- 291.949	-229.702	-62.247	16,81%	32,10%	-18,15%	-	- 291.949	16,81%
Resultado operacional neto	**419.278**	**414.527**	**4.751**	**6,44%**	**4,87%**	**-449,60%**	**- 17.365**	**401.913**	**35,60%**
Resultado por inversión en sociedades	4.224	2.809	1.415	128,08%	12668,18%	-22,68%	-	4.224	128,08%
Resultado de activos no corrientes para la venta	-21.223	-20.819	-404	1054,05%	-6837,54%	-81,19%	-	-21.223	1054,05%
Resultado antes de impuesto	**402.279**	**396.517**	**5.762**	**2,12%**	**0,23%**	**-443,59%**	**- 17.365**	**384.914**	**29,86%**
Impuesto a la renta	31.506	29.676	1.830	-127,85%	-124,22%	-80,46%	17.365	48.871	-412,87%
Resultado del ejercicio	**433.785**	**426.193**	**7.592**	**54,49%**	**56,06%**	**-1,24%**	**-**	**433.785**	**54,49%**
Interés no controlador	41	-	41	-95,98%		-95,98%	-	41	-95,98%
Resultado atribuible a los propietarios	**433.744**	**426.193**	**7.551**	**55,04%**	**56,06%**	**13,24%**	**-**	**433.744**	**55,04%**

[1] En 2022, además de nuestras subsidiarias con sede en Colombia, la columna "Colombia" también incluye otras dos subsidiarias con sede en Colombia: i) Itaú Holding Colombia S.A.S. y ii) Itaú Corredor de Seguros Colombia S.A. que no son filiales de Itaú Colombia sino filiales de Itaú Chile; y en 2021 aplicamos el mismo criterio para la columna "Colombia" incluyendo a Itaú Corredor de Seguros Colombia S.A.

[2] A partir del 1 de enero de 2022 hemos implementado las modificaciones normativas introducidas por el nuevo compendio de normas contables impartido por la CMF (mayor detalle sobre los impactos en los estados financieros pueden ser revisados en la nota 1 de nuestros estados financieros auditados), por lo tanto, las cifras de 2021 se han ajustado con fines comparativos.

[3] Considera la reclasificación de los efectos por tipo de cambio generados por las coberturas financieras que neutralizan los impactos de la variación cambiaria sobre el valor fiscal de nuestras inversiones en el exterior, y sobre las provisiones asociadas a colocaciones en moneda extranjera para 2021.

[4] Incluye Mn$46.668 de provisiones adicionales constituidas durante el ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2022 (Mn$34.500 constituidas durante el ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2021).

Ingreso neto por intereses y reajustes

Nuestro ingreso neto por intereses y reajustes fue de Mn$1.121.357 en 2022, en comparación con Mn$928.758 en 2021, lo que representa un incremento del 20,7%. El incremento del ingreso neto por reajustes fue resultado de (i) un aumento de los reajustes relacionados con la inflación en Chile (variación de 12,8% Dic22 vs. Dic21) y (ii) un incremento de nuestra cartera de préstamos en Chile.

Por su parte, el incremento del ingreso neto por intereses fue resultado del aumento de las tasas de interés en Chile que impactaron positivamente nuestros márgenes de activo producto de una velocidad más grande de reajuste sobre nuestros ingresos que sobre nuestros gastos (Tasa de Política Monetaria promedio del 2021 fue 1,20% vs Tasa de Política Monetaria promedio de 2022 fue 8,51%).

Ingreso neto por comisiones

Las comisiones netas totalizaron Mn$172.999 en 2022, comparadas con Mn$164.678 en 2021, lo que representa un incremento de Mn$8.321 (5,1%). El aumento de nuestros ingresos por comisiones se debió principalmente al incremento de servicios de tarjetas, boletas de garantía e ingresos por cobranza de títulos de crédito y, en menor medida, a convenios.

Resultado financiero neto

En 2022, el resultado financiero neto ajustado por coberturas financieras que neutralizan los impactos de la variación cambiaria sobre el valor fiscal de nuestras inversiones en el exterior disminuyó un -5,0% equivalente a Mn$6.834.

El desempeño del resultado de cambio es atribuido a la depreciación del peso chileno respecto del dólar, que fueron parcialmente neutralizados con contratos de derivados y coberturas financieras. Por su parte, el resultado financiero es originado en gran parte a un mejor desempeño en relación al ejercicio anterior con impactos positivos en la cartera de instrumentos de renta fija.

Gastos de apoyo

Los gastos de apoyo de 2022 aumentaron Mn$69.443 (10,4%) respecto del nivel registrado al cierre del 2021, explicado en gran medida por un aumento de 11,6% en los gastos de apoyo en Chile y 7,5% en Colombia. Este aumento es producto de un incremento de Mn$40.142 (15,6%) en gastos de administración. Estos últimos asociados a: (i) gastos de informática y comunicaciones; y (ii) honorarios por informes técnicos o asesorías. Además de un incremento de Mn$34.778 (11,3%) en gastos por obligaciones de beneficios a empleados por reajustes de IPC, bonos e indemnizaciones.

Durante el ejercicio 2022, incluye además Mn$8.351 de provisión de reestructuración, asociada a gastos no recurrentes relacionados a la transformación operativa y digital en Colombia.

Provisiones y castigos netos

El gasto neto en provisiones y castigos de 2022 totalizó Mn$291.949, que representa un aumento de Mn$42.010 (16,8%) respecto del año anterior.

Durante el 2022, el incremento se explica principalmente por efecto de Mn$46.668 de provisiones adicionales constituidas durante este ejercicio en Chile, en el contexto de nuestro marco de provisiones por riesgo de crédito que reconoce provisiones para pérdidas crediticias de manera prospectiva.

Resultado por inversión en sociedades

Durante el año 2022, el resultado por inversión en sociedades alcanzó Mn$4.224, un incremento de Mn$2.372 respecto al nivel registrado en 2021. Este incremento se explica mayoritariamente por resultados asociados a Transbank S.A.

Impuesto a la renta

Nuestra tasa efectiva de impuesto se ve impactada tanto por la variación de la UF, la cual incide sobre la corrección monetaria del patrimonio tributario; como también por la volatilidad del tipo de cambio. Este último tiene relación con el valor tributario de las inversiones en el exterior (Colombia y Nueva York), consideradas para estos efectos inversiones en dólares. Esta volatilidad está neutralizada por una cobertura financiera registrada contablemente en la línea de resultado financiero neto; sin embargo, para efectos de este análisis hemos reclasificado el resultado a la línea de impuestos.

De esta manera, considerando el ajuste recién mencionado durante 2022, el gasto por impuestos alcanzó los -Mn$15.620 en 2021 y los Mn$48.871 en 2022 registrándose una variación de Mn$64.491 como un mayor ingreso con respecto al año 2021.

Este mayor ingreso se explica principalmente por la corrección monetaria del patrimonio tributario, la cual se determina por la variación de la UF registrada durante el año 2022 (13,3%), cifra que representa el doble respecto del ejercicio 2021 (6,6%).

Calificaciones de riesgo: internacional y local

Dos agencias de reconocido prestigio mundial, Moody´s Investors Service ("Moody's") y Standard & Poor´s Global Ratings ("Standard & Poor's" o "S&P Global"), nos otorgan las siguientes clasificaciones de riesgo en escala internacional:

Moody's	Clasificación
Riesgo de contraparte de largo plazo	A2
Depósitos de largo plazo en moneda extranjera	A3
Deuda de largo plazo en moneda extranjera	A3
Depósitos de corto plazo en moneda extranjera	Prime-2
Perspectivas	Estable

Standard & Poor's	Clasificación
Solvencia	BBB+
Bonos de largo plazo en moneda extranjera	BBB+
Deuda de corto plazo en moneda extranjera	A-2
Perspectivas	Negativas

Clasificaciones de riesgo locales

En escala nacional, las agencias Feller Rate Clasificadora de Riesgo Ltda. (“Feller Rate”) y Clasificadora de Riesgo Humphreys Ltda. (“Humphreys”) nos otorgan las siguientes clasificaciones de riesgo:

Feller Rate	Clasificación
Solvencia	AA+
Depósitos a plazo a más de un año	AA+
Letras de crédito	AA+
Bonos	AA+
Líneas de bonos	AA+
Bonos subordinados	AA
Línea de bonos subordinados	AA
Depósitos a plazo a menos de un año	Nivel 1+
Acciones serie única	1ª Clase Nivel 1
Perspectivas	Estable

Humphreys	Clasificación
Solvencia	AA+
Letras de crédito	AA+
Bonos	AA+
Líneas de bonos	AA+
Depósitos de largo plazo	AA+
Bonos subordinados	AA
Línea de bonos subordinados	AA
Depósitos a plazo a menos de un año	Nivel 1+
Acciones serie única	1ª Clase Nivel 1
Tendencia	Estable

Valor económico directo generado y distribuido

GRI 201-1

Durante 2022 generamos un valor total de Mn$2.148.195, monto que fue distribuido entre nuestros grupos de interés como colaboradores, gobierno y accionistas según señala la tabla:

(Cifras en millones de pesos)		2020		2021		2022	
		$	%	$	%	$	%
Valor económico generado							
Ingresos operacionales	Ingresos operacionales	1.296.590	100%	1.888.972	100%	2.143.971	100%
	Resultado por inversiones en sociedades	-1.339	0%	1.583	0%	4.224	0%
	Total ingresos operacionales	**1.295.251**	**100%**	**1.890.555**	**100%**	**2.148.195**	**100%**
Total valor económico generado (VEG)		1.295.251	100%	1.890.555	100%	2.148.195	100%
Valor económico distribuido							
Gastos operacionales	Gastos de administración y otros [1]	-396.670	26%	-276.067	17%	-279.635	16%
	Depreciaciones y amortizaciones	-126.444	100%	-101.583	6%	-96.187	5%
	Gastos operacionales	-523.114	34%	-377.650	23%	-375.822	21%
Sueldos a trabajadores y beneficios	Sueldos a trabajadores y beneficios	-292.191	19%	-306.720	19%	-341.498	19%
Pago a los proveedores de capital	Accionistas (dividendos)	-127.065	8%	0	0%	-83.342	5%
	Proveedores de recursos financieros	-746.616	48%	-784.462	49%	-990.864	55%
	Pago a los proveedores de capital	-873.681	56%	-784.462	49%	-1.074.205	60%
Pagos al Estado	Pagos al Estado (impuestos, contribuciones y otros)	115.302	-7%	-136.243	8%	1.212	0%
Comisión para el Mercado Financiero	Comisión para el Mercado Financiero	-9.116	1%	-8.985	1%	-9.872	1%
Aportes a la comunidad	Aportes a la comunidad	30.714	-2%	2.315	0%	2.434	0%
Total valor económico distribuido (VED)		-1.552.086	100%	-1.611.745	100%	-1.797.751	100%
Valor económico retenido (VEG-VED)		**-256.835**		**278.810**		**350.443**	

[1] Para el ejercicio 2020 excluye el efecto contable correspondiente al reconocimiento del deterioro de la plusvalía (goodwill) de nuestra unidad de negocios de Chile y al deterioro de la plusvalía (goodwill) y de los activos intangibles por combinación de negocios de nuestra unidad de negocios de Colombia realizados en junio de 2020 por $808.847 millones.

7.3

Conducta tributaria

GRI 207-1 GRI 207-2 GRI 207-3

En nuestra Política Tributaria definimos el marco de conducta aplicable a nuestro negocio –incluidas nuestras filiales locales y extranjeras– considerando ámbitos como el cumplimiento fiscal, comportamientos éticos, divulgación y exposición al riesgo fiscal, entre otros.

Además, en el banco contamos con la supervisión permanente por parte de Auditoría Interna y el Comité de Auditoría. Los principios que nos rigen son:

- Actuamos dentro del marco de los principios constitucionales de legalidad de los tributos e igualdad en la repartición de las cargas públicas.
- Mantenemos una armonía entre el cumplimiento tributario y el entorno industrial.
- Nos regimos por las directrices del SII en Chile.
- Mantenemos una exposición de riesgo tributario bajo, evitando tomar riesgos fiscales o asumir posiciones tributarias inciertas que nos expongan a una pérdida significativa.
- Divulgamos adecuada y oportunamente las modificaciones legales mediante los distintos canales que poseemos.

Determinamos y pagamos nuestros impuestos de acuerdo con la normativa tributaria vigente en Chile y los países donde operamos y, en esta línea, una de las más importantes estrategias fiscales que hemos impulsado tiene relación con la tributación de las inversiones en el exterior y cómo resguardamos el riesgo de balance que implica la fluctuación del tipo de cambio.

Donaciones y contribuciones a política

GRI 415-1

En Itaú contamos con una Normativa Interna de Donaciones donde establecemos estrictos lineamientos para el cumplimiento de la normativa legal. La Gerencia de Planificación Tributaria es responsable de fijar los límites y controles tributarios de las donaciones entregadas.

Nuestro Código de Ética señala que “es inaceptable condicionar eventuales aportes (patrocinios, donaciones y otros) a la obtención de beneficios indebidos tanto para nosotros como para terceros, en función de los efectos perjudiciales sobre los intereses públicos y nuestra reputación”.

Las contribuciones a partidos o a candidatos políticos se encuentren prohibidas para Itaú Corpbanca, por lo que en 2022 no se registran donaciones de esta índole.

Gobernanza tributaria interna

Cargo de Nivel Ejecutivo: Gerente de Planificación Tributaria entrega las directrices y supervisa el cumplimiento de la estrategia fiscal de Chile, Colombia y Estados Unidos.

Comisión Tributaria Integrada: encargada de dar visibilidad respecto a las materias tributarias de importancia. Está conformada por Chile, Brasil, Colombia y Estados Unidos y en sus reuniones mensuales participa nuestro CFO de Chile, Estados Unidos y Colombia.

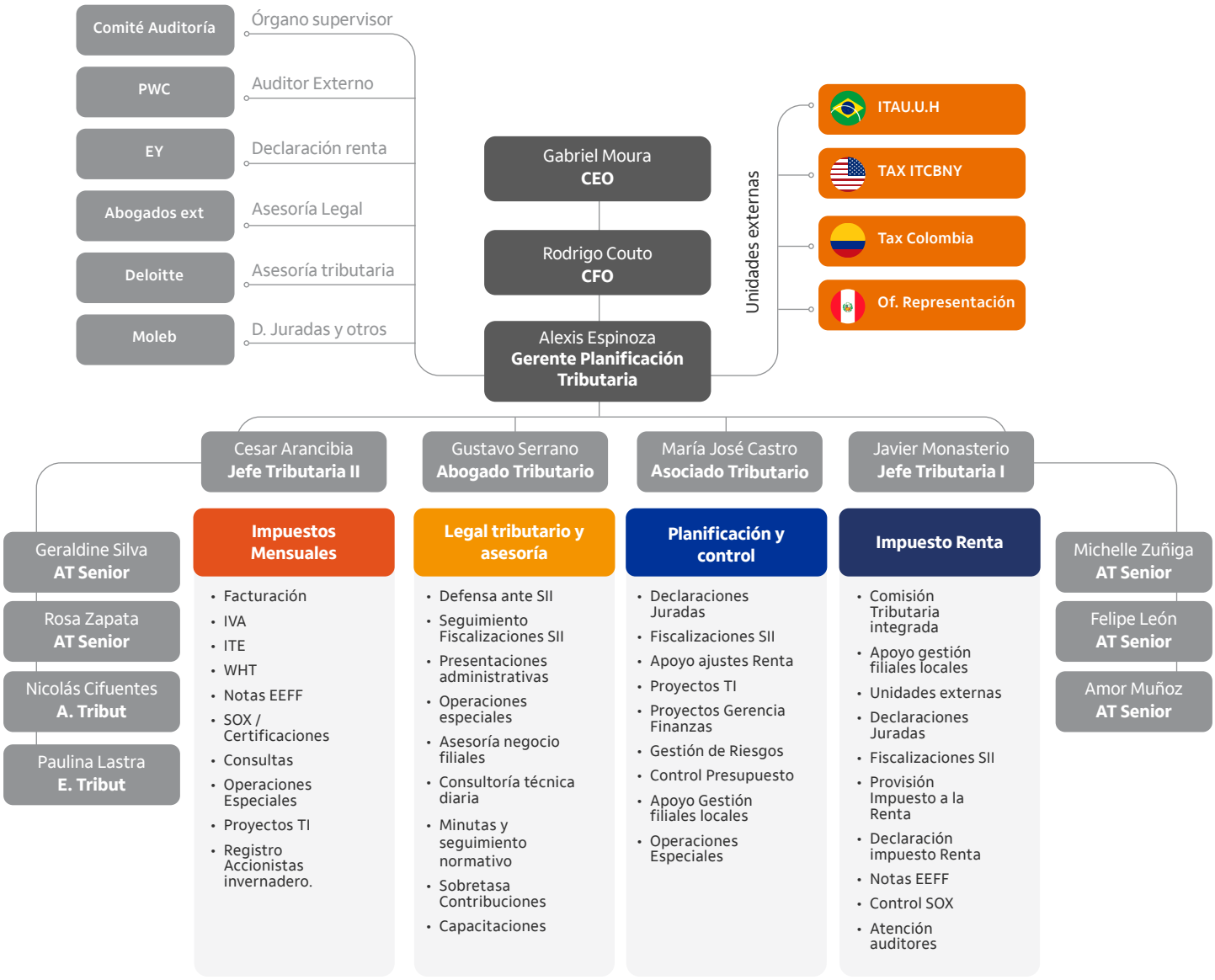
Gerente de Planificación Tributaria: es responsable de todos nuestros aspectos tributarios y junto a su equipo realiza anualmente un proceso de identificación de riesgos, para lo que construyen una matriz de riesgos que son declarados a nuestra Gerencia de Riesgo Operacional. Dependiendo del cuadrante de los riesgos identificados los mismos presentan planes de gestión.

Gerencia de Riesgo Operacional: área encargada de dar seguimiento a los riesgos declarados por nuestra área tributaria.

Comité de Auditoría (C.A.): periódicamente solicita a nuestra Gerencia de Planificación Tributaria que exponga sobre ciertas materias que son definidas por los participantes del C.A. Dentro de las funciones del C.A. está dar seguimiento a las inspecciones de órganos fiscalizadores como el SII (Hoja 168 Memoria Integrada).

Relación con el CFO: para resguardar la independencia entre nuestra área tributaria y el área de contabilidad, nuestra Gerencia de Planificación Tributaria depende directamente del CFO, con lo que existe un canal expedito para transmitir cualquier riesgo o decisión tributaria importante para consensuar cualquier decisión al nivel más alto de la organización.

Cómo se integra el enfoque fiscal en la organización: describir los procesos, proyectos, programas e iniciativas que apoyan la adopción del enfoque fiscal y la estrategia fiscal.



Verificación de contenido fiscal

En Itaú validamos las materias fiscales directamente con el SII o con nuestros asesores, además de trabajar con prestigiosas auditoras a las que les formulamos algunas consultas, entre las que destacan EY, KPMG, Deloitte y Grant Thorton. Asimismo, validamos algunas materias con estudios de abogados como Fuensalida del Valle, Recabarren & Asociados, BLTA y otros.

7.4

Finanzas sustentables

Los bancos somos movilizadores de capital y como actores clave del sistema financiero tenemos la posibilidad – y responsabilidad – de contribuir a una economía sólida, resiliente y baja en carbono.

En línea con nuestro propósito, utilizamos los financiamientos sustentables con el objetivo de estimular la capacidad de adaptación de nuestros clientes, a través de tres ámbitos:

Inversión responsable

Financiamientos sustentables

Asesoría para emisión de bonos sostenibles

Inversiones responsables

A través de nuestra Administradora General de Fondos (Itaú AGF) ponemos a disposición nuestras capacidades y recursos para que nuestros clientes puedan invertir con foco sustentable. Para ello, aplicamos criterios ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza) en las inversiones que realizamos y en las opciones disponibles para nuestros clientes.

Ambientales	Sociales	Gobierno Corporativo
Los estándares medioambientales consideran la huella de una inversión en los recursos naturales, como por ejemplo el agua, nivel de residuos o las emisiones de gases invernadero.	Los aspectos sociales se enfocan en las relaciones de la empresa con sus stakeholders, es decir, colaboradores, clientes, proveedores y las comunidades.	Es el modo en que se gestiona una organización, considerando aspectos como su estructura de remuneración de ejecutivos, auditorías, controles internos, independencia del directorio de la administración, las políticas contables y su estrategia fiscal, entre otros

A través de estos criterios podemos evaluar, identificar y ofrecer soluciones de administración de activos sustentables, basados en estudios que permitan el entendimiento de las condiciones del mercado financiero y generen un crecimiento sustentable de su patrimonio bajo un adecuado ambiente de riesgo y control.

Itaú AGF – a través de sus análisis de inversión ASG – promueve la adopción de buenas prácticas en las compañías que forman parte de la cartera de inversión. Para ello, cuenta con una **Política de Inversión Responsable** que establece los principios que guían nuestras inversiones responsables, así como también los Principios de Inversión Responsable – PRI por sus siglas en inglés – de los que somos adherentes desde el 2008 como filial de Itaú Asset Management, y desde 2022 somos signatarios directos, reafirmando nuestro compromiso.

Además, en 2022 participamos de la iniciativa piloto "Engagement Colaborativo" –liderada por los Principios de Inversión Responsable– que busca fomentar la integración de prácticas ASG en las empresas, a través de la influencia de los inversores.

Finalmente, trabajamos en la identificación de brechas de reporte de determinadas compañías del IPSA respecto del estándar SASB en consideración de la implementación de la NCG 461 que comenzó a regir en noviembre de 2021. Junto con lo anterior, incorporamos recomendaciones alineadas con TCFD a incluir en sus reportes y análisis, centrados en los siguientes temas: emisiones de carbono, gestión del agua y gestión de desechos.

A través de nuestra Administradora General de Fondos (Itaú AGF) ofrecemos productos de inversión responsable, así como también utilizamos las mejores prácticas para seleccionar los fondos de inversión que disponemos al mercado.

Proceso de inversión ASG

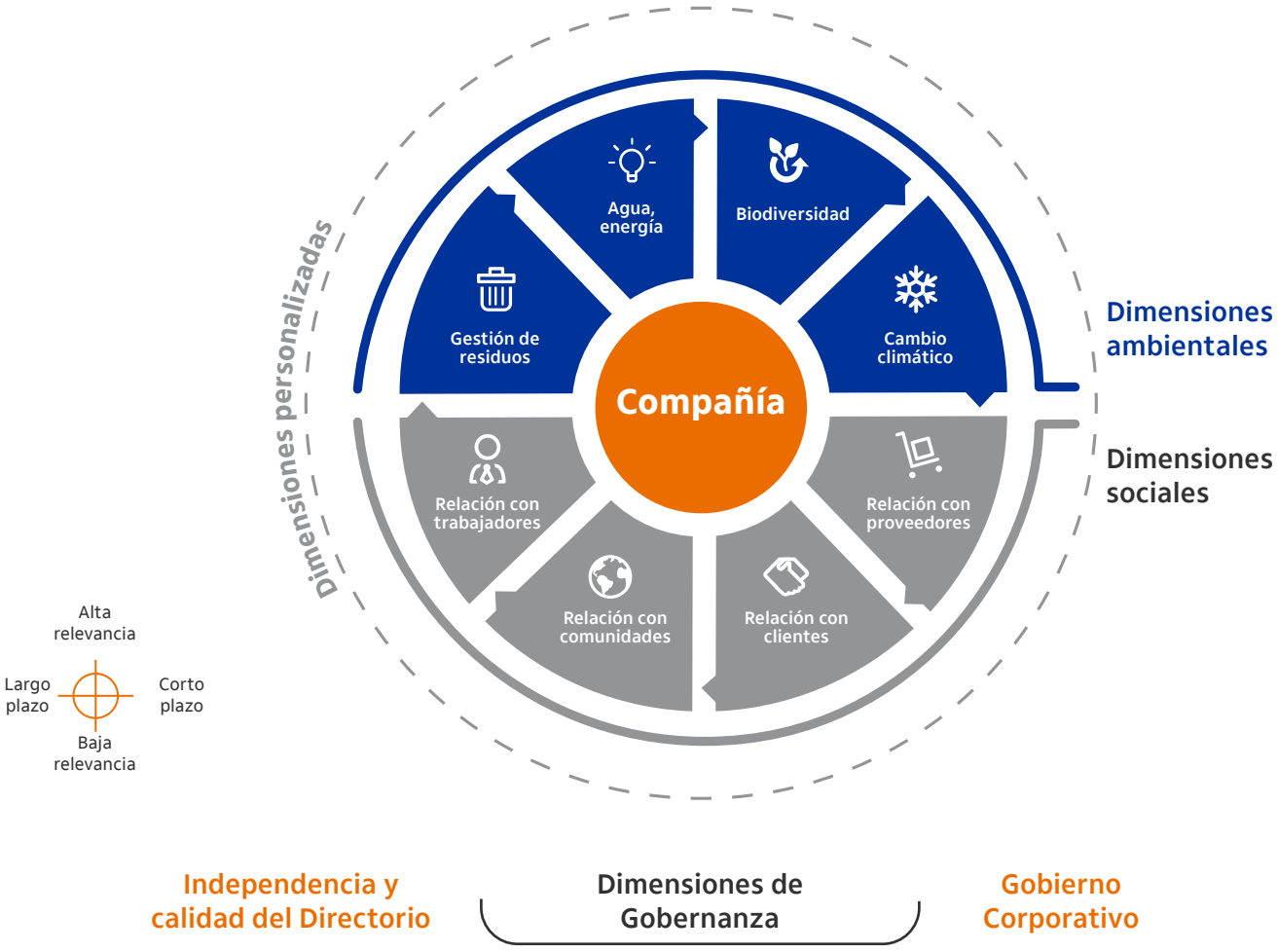
Nuestro proceso de inversión incorpora factores ASG tanto para los fondos de renta fija, como de renta variable, para lo cual utilizamos un modelo propietario detallado y contratando servicios especializados.

Por otra parte, la metodología que desarrollamos en Itaú para integrar los factores ASG en el proceso de valorización de empresas y asignación de ratings busca cuantificar el impacto de estos temas en los modelos tradicionales.

En este proceso identificamos dimensiones multisectoriales y priorizamos dimensiones críticas para cada sector, teniendo en consideración los siguientes factores en la evaluación de las perspectivas de cada empresa: el impacto potencial en el flujo de caja y las practicas del Management y disponibilidad de información, lo que da como resultado una estimación de su impacto en el valor razonable y/o rating de una compañía en la fecha de la evaluación.

Integración de temas socioambientales en la evaluación de compañías

Incorporar la sustentabilidad y los aspectos socioambientales en la evaluación de las empresas ya se ha transformado en una tendencia. Es por esto que las dimensiones más importantes en la evolución de una compañía son definidas de acuerdo a su impacto en un horizonte de tiempo y la relevancia para el sector.



Un equipo experto

Para viabilizar la importancia que posee la sustentabilidad en las inversiones es fundamental contar con colaboradores especialistas que manejen los criterios ASG. En esta línea, la labor de supervisión e implementación de inversiones responsables están presentes en todos los niveles de nuestra institución (CEO, PMs y Analistas), ya que es parte fundamental de nuestro proceso de inversión.

Para complementar a nuestros Gerentes y Gestores de cartera de cada clase de activo, contamos con un equipo de Research compuesto por cuatro analistas, quienes también se han especializado en la incorporación de factores ASG en la evaluación de empresas. Este equipo interactúa constantemente con las áreas de relación de inversionistas de las compañías que forman parte de nuestro universo invertible. Además, mantienen un control regular de los incidentes (o potenciales incidentes) y su gestión en el tiempo.

En 2022 nuestro foco estuvo en potenciar esta área mediante las siguientes acciones:

Como signatarios de los Principios de Inversión Responsable – PRI por sus siglas en inglés – contamos con la guía de expertos para avanzar en nuestros procesos en línea con las mejores prácticas internacionales y participamos constantemente en capacitaciones en todos los temas relacionados con Inversiones Responsables, incluyendo revisión de casos prácticos, metodologías, regulación, estándares de reporte, entre otros.

Tenemos contratados los servicios de proveedores externos de Research, quienes han incorporado los temas ASG al análisis de las compañías y podemos acceder constantemente a presentaciones y entrenamiento que entregan las plataformas.

Paralelamente, nuestros colaboradores tienen la posibilidad de asistir de forma regular a seminarios o conferencias con temáticas ASG organizadas por empresas externas.

Productos de inversión ASG

Con el fin de seguir avanzando en nuestra estrategia de inversión responsable, durante el año 2021 lanzamos tres fondos mutuos con dicho enfoque los que nos permiten profundizar aún más en nuestra gama de productos y poner a disposición de nuestros clientes opciones concretas de inversión 100% responsable. Estos tres fondos son:

Itaú ESG Global Credits: fondo de renta fija que invierte en cuotas del fondo RobecoSAM Global SDG Credits, el cual -al mismo tiempo- está invertido en una cartera diversificada de bonos corporativos globales investment-grade, y es complementada con las mejores oportunidades que se encuentran en los mercados emergentes y de deuda high yield. Para la selección de empresas utilizamos un marco propio de medición de los ODS de la ONU que nos permite identificar a los emisores que únicamente contribuyen a los mismos, y excluir aquellos que contribuyen negativamente a dichos objetivos.

Itaú ESG Emerging Stars: fondo de renta variable que invierte en cuotas del Fondo Nordea 1 Emerging Stars, el cual -al mismo tiempo- invierte en acciones de mercados emergentes. En este caso, para la selección de empresas realizamos un proceso de análisis fundamental “bottom-up” que busca determinar el precio real de las oportunidades de crecimiento de las compañías, incluyendo un filtro exhaustivo de factores ASG.

ETF It Now IPSA ESG: invierte en acciones de empresas chilenas replicando el índice S&P IPSA ESG Tilted Index, el cual destaca a las empresas con mejor desempeño ESG.

Financiamientos sustentables

SASB FN-CB-410a.2

Desde el año 2018, contamos con la subgerencia de Riesgo Socioambiental encargada de identificar, gestionar y mitigar el riesgo de financiar proyectos que puedan tener un impacto negativo en la sociedad o el entorno ambiental.

Para más información, ver la pág. 179 donde se aborda el riesgo socioambiental.

Para incentivar un cambio en la sociedad, debemos ir más allá de la mitigación de riesgo e incentivar la transformación sustentable de las industrias. Por ello, en 2022 comenzamos a conformar un ecosistema de financiamiento sustentable. Para ello, incentivamos el otorgamiento de créditos verdes y créditos enlazados a la sustentabilidad, basado en los Principios de la Loan Market Association (LMA), Asia Pacific Loan Market Association (APLMA) y la Loan Syndications and Trading Association (LSTA).

Estos créditos que denominamos financiamientos de impacto positivo son de dos tipos:

Créditos verdes:

El uso de los recursos financiados debe dirigirse a activos bajos en carbono como vehículos eléctricos, energía renovable, entre otros

Créditos enlazados a sustentabilidad:

El uso de los recursos financiados puede ser utilizado libremente por el prestatario, siempre y cuando el cliente cumpla compromisos de sustentabilidad que estén ligados a sus temas materiales, y sean ambiciosos, medibles y certificables.

Estos créditos incentivan a los clientes a incorporar prácticas de sustentabilidad, tomando compromisos durante el período de duración del crédito y cuentan con una tasa de interés menor. Durante 2022, otorgamos 12 créditos sustentables por un monto total de más de Mn$113 mil millones de pesos.

Asesoría para emisión de bonos sostenibles

Durante el año 2022, acompañamos a la Tesorería General de la República de Chile como estructuradores y emisores de un bono sustentable por Mn$1.260 de pesos en el mercado internacional.

Además, durante el período también acompañamos como Joint book-runner la emisión de un bono verde por Mn US$390 a grupo SAESA y al Ministerio de Hacienda del Estado de Chile por Mn US$1.300 en bonos sociales.

8.

Gobierno corporativo

Nuestro liderazgo y gestión se enmarca en un valor que transciende todas las operaciones:

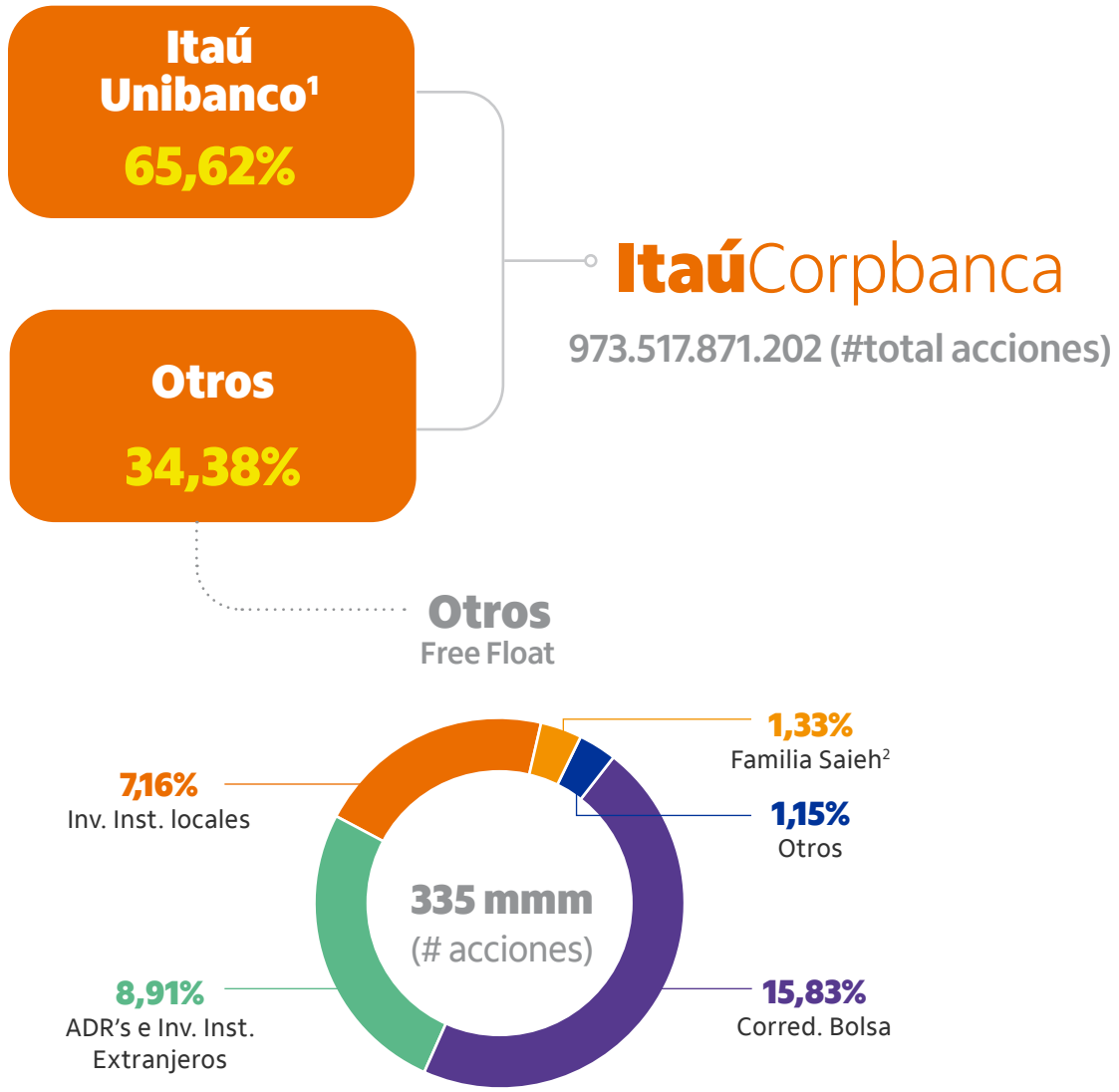
La ética es innegociable.

8.1

Accionistas y propiedad

Nuestro capital social está dividido en 973.517.871.202 acciones serie única, nominativas y ordinarias, esto es, sin privilegios ni preferencias de ningún tipo. Por tanto, en las juntas de accionistas, cada accionista dispondrá de un voto por cada acción que posea o represente. Al 31 de diciembre de 2022 la estructura de propiedad de Itaú era la siguiente:

Accionistas | % Capital Social a diciembre 31, 2022



[1] Incluye 103.736.846.776 acciones propiedad ITB Holding Brasil Participações Ltda. bajo custodia.
[2] Incluye 36.000.000 de acciones de propiedad de Corp Group Banking S.A. bajo custodia.

Nuestros 12 principales accionistas son:

	Accionistas	Número de acciones	% de la Propiedad
1	Itaú Unibanco	638.826.855.128	65,62%
	ITAU UNIBANCO HOLDING SA	256.035.852.654	26,30%
	ITB HOLDING BRASIL PARTICIPACÕES LTDA	337.067.239.334	34,62%
	CGB II SPA	18.011.182.273	1,85%
	SAGA II SPA	15.579.424.880	1,60%
	SAGA III SPA	8.127.018.161	0,83%
	CGB III SPA	4.006.137.826	0,41%
2	BANCO DE CHILE POR CUENTA DE STATE STREET	27.770.722.195	2,85%
3	BANCO DE CHILE POR CUENTA DE CITI NA NEW YORK CLIE	24.173.467.852	2,48%
4	LARRAIN VIAL S A CORREDORA DE BOLSA	22.925.146.191	2,35%
5	CIA DE SEGUROS DE VIDA CONSORCIO NACIONAL DE SEGUROS SA	20.309.240.647	2,09%
6	BOLSA DE COMERCIO DE SANTIAGO BOLSA DE VALORES	19.752.311.108	2,03%
7	BTG PACTUAL CHILE S A C DE B	15.269.655.441	1,57%
8	CREDICORP CAPITAL SA CORREDORES DE BOLSA	14.784.293.950	1,52%
9	CONSORCIO C DE B S A	10.992.769.914	1,13%
10	CORP GROUP BANKING SA	10.336.224.362	1,06%
11	THE BANK OF NEW YORK MELLON ADRS	10.013.028.500	1,03%
12	BOLSA ELECTRONICA DE CHILE BOLSA DE VALORES	9.964.442.958	1,02%

Para más información, consultar nuestra **página web de relaciones con inversionistas.**

Respecto a los cambios en la sociedad accionaria, las mayores modificaciones al 31 de diciembre de 2022 -en comparación a la misma fecha en el año anterior- fueron las siguientes:

Aumento en la participación accionaria en el Banco:

Nombre o Razón Social	RUT	Participación Accionaria 2022		Participación Accionaria 2021		Variación	
		N° Acciones	% Particip.	N° de Acciones	% Particip.	N° Acciones	%
ITB HOLDING BRASIL PARTICIPACOES LTDA	96858900-8	337,067,239,334	34.6236	242,989,430,571	24.9599	94,077,808,763	38.72
BANCO DE CHILE POR CUENTA DE CITI NA NEW YORK CLIE	97004000-5	24,173,467,852	2.4831	8,536,800,756	0.8769	15,636,667,096	183.17
BANCO DE CHILE POR CUENTA DE STATE STREET	97004000-5	27,770,722,195	2.8526	12,564,621,347	1.2906	15,206,100,848	121.02
CREDICORP CAPITAL SA CORREDORES DE BOLSA	96489000-5	14,784,293,950	1.5186	4,114,250,615	0.4226	10,670,043,335	259.34
BOLSA ELECTRONICA DE CHILE BOLSA DE VALORES	96551730-8	9,964,442,958	1.0236	5,253,065,383	0.5396	4,711,377,575	89.69
VALORES SECURITY S A C DE B	96515580-5	7,038,352,367	0.7230	3,439,186,473	0.3533	3,599,165,894	104.65
LARRAIN VIAL S A CORREDORA DE BOLSA	80537000-9	22,925,146,191	2.3549	19,375,701,956	1.9903	3,549,444,235	18.32
SANTANDER CORREDORES DE BOLSA LIMITADA	96683200-2	6,759,096,885	0.6943	3,350,238,747	0.3441	3,408,858,138	101.75
FONDO DE INVERSION FALCOM TACTICAL CHILEAN EQUITIE	76470776-1	5,016,735,005	0.5153	1,674,585,427	0.1720	3,342,149,578	199.58
BANCHILE ADM GENERAL DE FONDOS S A	96767630-6	5,947,534,816	0.6109	3,160,800,830	0.3247	2,786,733,986	88.17

Disminución en la participación accionaria en el Banco al 31 de diciembre de 2022:

Nombre o Razón Social	RUT	Participación Accionaria 2022		Participación Accionaria 2021		Variación	
		N° Acciones	% Particip.	N° de Acciones	% Particip.	N° Acciones	%
CORP GROUP BANKING SA	96858900-8	10,336,224,362	1.0617	134,442,850,073	13.8100	- 124,106,625,711	-92.31
BANCO SANTANDER POR CUENTA DE INV EXTRANJEROS	97036000-K	12,897,447,866	1.3248	28,830,556,351	2.9615	- 15,933,108,485	-55.26
BCI C DE B S A	96519800-8	8,844,816,082	0.9085	19,853,103,876	2.0393	- 11,008,287,794	-55.45
CGB II SPA	76584295-6	18,011,182,273	1.8501	24,277,201,538	2.4938	- 6,266,019,265	-25.81
BANCO DE CHILE POR CUENTA DE MS	97004000-5	1,047,495,306	0.1076	4,454,803,856	0.4576	- 3,407,308,550	-76.49
COMPANIA INMOBILIARIA Y DE INVERSIONES SAGA SPA	88202600-0	2,607,910,382	0.2679	4,707,910,382	0.4836	- 2,100,000,000	-44.61
AFP CAPITAL S A FONDO DE PENSION TIPO A	98000000-1	762,020,802	0.0783	2,466,439,854	0.2534	- 1,704,419,052	-69.10
CONSORCIO C DE B S A	96772490-4	10,992,769,914	1.1292	12,687,851,315	1.3033	- 1,695,081,401	-13.36
AFP CAPITAL S A FONDO DE PENSION TIPO B	98000000-1	1,113,187,353	0.1143	2,566,959,925	0.2637	- 1,453,772,572	-56.63
MONEDA CORREDORES DE BOLSA LIMITADA	76615490-5	73,204,686	0.0075	1,505,672,320	0.1547	- 1,432,467,634	-95.14

Dividendos

Según la Ley de Sociedades Anónimas de Chile, las sociedades anónimas abiertas, como la nuestra, generalmente deben distribuir al menos el 30% de sus utilidades cada año, a menos que el consentimiento unánime de nuestros accionistas acuerde lo contrario. En el caso de cualquier pérdida de capital o de la reserva legal, no se pueden distribuir dividendos siempre y cuando dicha pérdida no se recupere de las ganancias o de otra manera. No se pueden distribuir dividendos por encima del mínimo legal si al hacerlo resultara en que el banco exceda su relación de endeudamiento o sus límites de crédito.

Para efectos de los requerimientos de capital, los dividendos anuales se provisionan al 30%.

Al cierre del ejercicio 2021 reportamos una utilidad neta de $277.806.231.780 calculada bajo los principios regulatorios y contables locales, se distribuyó un dividendo anual de $83.341.869.534 en nuestra junta ordinaria de accionistas celebrada el 24 de marzo de 2022 de acuerdo con lo establecido en el artículo 78 de la Ley. Nº 18.046. Los dividendos se pagarán exclusivamente de las utilidades líquidas del ejercicio, después de absorber las pérdidas acumuladas, si las hubiera.

El monto efectivo de los dividendos dependerá, entre otros factores, de nuestro nivel actual de ganancias, requisitos de capital y de reserva legal, así como de las condiciones del mercado, y no se puede garantizar el monto ni el calendario de futuros dividendos.

Utilidades distribuidas

En nuestras juntas ordinarias de accionistas celebradas el 27 de marzo de 2018, el 19 de marzo de 2019, el 18 de marzo de 2020 y el 24 de marzo de 2022, los accionistas aprobaron lo siguiente:

Banco	Año Cargo	Año Distribución	Utilidades Mn$	% Distribuido	Utilidad Distribuida Mn$	Dividendo por Acción Mn$
Itaú Corpbanca	2017	**2018**	57.447	40%	22.979	0,044844689
Itaú Corpbanca	2018	**2019**	172.047	30%	51.614	0,100728627
Itaú Corpbanca	2019	**2020**	127.065	100%	127.065	0,247977077
Itaú Corpbanca	2020	**2021**	-925.479	0%	0	0,000000000
Itaú Corpbanca	2021	**2022**	277.806	30%	83.342	0,0856089775

Relación con inversionistas

La Gerencia de Relación con Inversionistas es la responsable de proveer información de calidad, actualizada, simétrica y oportuna a nuestros inversionistas y grupos de interés.

Contamos con un sitio web exclusivo para inversionistas – en idioma inglés y español – donde publicamos información financiera, reportes mensuales, trimestrales y anuales, así como el calendario de actividades, hechos esenciales e información de gobierno corporativo.

Además, realizamos comunicaciones directas a través de distintas plataformas digitales y en 2022 creamos la unidad de Financial Institucional Groups con compañías de grandes fuentes de liquidez que fungirán como inversionistas para el desarrollo de distintos proyectos.

		2021	2022
N° de reuniones con inversionistas		157	**173**
N° total de participantes		794	**677**
N° de correos con inversionistas		2.703	**750**
Roadshow	N° de reuniones	33	**4**
	N° de inversionistas participantes	66	**4**
Reuniones con inversionistas	N° de reuniones	50	**102**
	N° de inversionistas participantes	77	**124**
Reporte de resultado trimestrales	N° de reuniones	4	**4**
	N° de inversionistas participantes	365	**275**
Inversionistas institucionales locales	N° de reuniones	3	**4**
	N° de inversionistas participantes	160	**161**
Uno a uno	N° de reuniones	59	**59**
	N° de inversionistas participantes	22	**113**

Transacciones en bolsa

Santiago Stock Exchange				New York Stock Exchange			
Cierre trimestral 2022							
ITAUCORP				**ITCB**			
31-03-22	1,75	1.299.063.604	2.273.361.307	31-03-22	5,86	14.247	83.487
30-06-22	1,72	1.724.364.466	2.960.733.788	30-06-22	4,23	74.205	313.887
30-09-22	1,83	475.642.740	871.853.142	30-09-22	3,95	21.344	84.309
31-12-22	1,87	336.063.220	628.438.221	31-12-22	2,95	27.673	81.633
Cierre anual 2022							
ITAUCORP				**ITCB**			
31-12-22	1,87	336.063.220	628.438.221	31-12-22	3,23	4.554	14.709

Cambios significativos en la organización

GRI 2-6

A continuación, se describen los cambios significativos ocurridos en Itaú Corpbanca en 2022:

Junta Extraordinaria de Accionistas de enero 2023

En Junta Extraordinaria de Accionistas de Itaú Corpbanca (el "Banco") celebrada con fecha 19 de enero de 2023 (la "Junta"), se adoptaron los siguientes acuerdos principales:

(a) Modificar (i) el Artículo Primero de los Estatutos, de modo de cambiar el nombre del Banco por el de "BANCO ITAÚ CHILE", y agregar el nombre de fantasía "ITAÚ CHILE", manteniendo los actuales "BANCO ITAÚ" e "ITAÚ"; (ii) el Artículo Noveno de los Estatutos, de modo de disminuir el número de directores titulares de once a siete; de disminuir el número de los directores suplentes de dos a uno; y de modificar el procedimiento de designación de directores reemplazantes en caso de vacancia; y (iii) los Artículos Décimo Segundo y Vigésimo Primero de los Estatutos, en lo relativo al procedimiento de citación a sesiones de Directorio y elección de sus miembros.

Las modificaciones anteriores producirán sus efectos a partir de la fecha de la resolución de la Comisión para el Mercado Financiero (la "CMF") que apruebe las reformas de estatutos acordadas en la Junta. El Directorio del Banco deberá convocar a una Junta de Accionistas del Banco para celebrarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha de la resolución de la CMF que apruebe las modificaciones, a fin de que elija a los siete miembros titulares y al miembro suplente del Directorio. Los miembros del Directorio en ejercicio a la fecha de la resolución de la CMF que apruebe las modificaciones permanecerán en sus funciones y el Directorio operará con los quórums aplicables antes de las mismas, hasta que la Junta de Accionistas del Banco que sea citada conforme a lo anterior, haya elegido a los siete miembros titulares y al miembro suplente del Directorio;

(b) Disminuir el número de acciones en que se divide el capital social desde 973.517.871.202 a 216.347.305, sin modificar el monto del capital suscrito y pagado del Banco (el "Reverse Stock Split").

Cada accionista del Banco recibirá en canje una nueva acción por cada 4.500 acciones del Banco de que sea titular a la medianoche del día hábil anterior a aquél en que surtan efecto las modificaciones a los estatutos del Banco relativas al capital acordadas en la Junta. De esta forma, por cada acción de que un accionista sea titular recibirá 0,0002222222222 acciones nuevas (la "Relación de Canje"); lo que conlleva que de las citadas 216.347.305 nuevas acciones en que se divide el capital social, se ha reservado un paquete de respaldo de 10.000 acciones que no es considerado en el cálculo numérico de la Relación de Canje (las "Acciones de Respaldo"). Las Acciones de Respaldo serán utilizadas como holgura para cubrir eventuales déficits de acciones que puedan producirse y que no queden cubiertos por el remanente generado por fracciones de acciones no asignadas por aplicación de la Relación de Canje, todo ello para cumplir con lo dispuesto en la normativa vigente de modo que ningún accionista pierda su calidad de tal con motivo del canje.

Las acciones que quedaren remanentes tras completar el canje serán dejadas sin efecto formalmente en una Junta Extraordinaria de Accionistas a la que el Directorio deberá convocar para celebrarse inmediatamente a continuación de la próxima Junta Ordinaria de Accionistas que deba celebrarse con posterioridad a la fecha en que quede completado el canje.

Si al tiempo de realizarse el canje de acciones se requiriera en definitiva, por cualquier causa o motivo, un número de acciones de respaldo superior a 10.000 acciones, el "Reverse Stock Split" se considerará fallido y el Directorio --además de disponer que se informe sobre esta situación mediante un Hecho Esencial y adoptar todos los demás acuerdos, trámites y gestiones que se requieran en relación con esta materia-- citará a una nueva Junta Extraordinaria de Accionistas para que, entre otras materias que puedan ser procedentes, deje sin efecto las modificaciones a los estatutos del Banco relativas al capital acordadas en la Junta.

Los accionistas que a la fecha del canje sean titulares en total de una cantidad de acciones superior a 4.500 y distinto a un múltiplo entero de 4.500, tendrán derecho a ser compensados en dinero por el Banco por lo que les hubiere correspondido por fracciones de acciones, para lo cual se utilizará un criterio de valorización que tome en cuenta el valor más alto entre (i) el precio de cierre de las transacciones bursátiles de las acciones en la Bolsa

de Comercio de Santiago al día anterior a la fecha de realización del canje de acciones y (ii) el precio promedio ponderado de las transacciones registradas en las Bolsas de Valores durante el período de 60 días hábiles bursátiles comprendidos entre el trigésimo y el nonagésimo día hábil bursátil anterior a la fecha de realización del canje de acciones.

Con motivo de lo anterior, se acordó modificar los Artículos Quinto y Primero Transitorio de los Estatutos, relativos al capital social.

Los acuerdos a que se refiere esta letra (b) producirán sus efectos en la fecha en la que se cumpla la última de las siguientes condiciones suspensivas y copulativas: (i) que la CMF apruebe, mediante la correspondiente resolución, las reformas de estatutos aprobadas en la Junta; (ii) que la CMF inscriba en el Registro de Valores las 216.347.305 nuevas acciones que se emitan en virtud de lo aprobado en la Junta; y (iii) que las Bolsas de Valores del país tomen nota en sus registros de la fecha en que haya de producirse el canje material de las nuevas acciones, a contar de la cual éstas se podrán transar en el mercado bursátil local, para lo cual el Gerente General informará formalmente a dichas Bolsas, con la debida anticipación y en la forma prevista en la normativa emitida al efecto por la CMF;

(c) Aprobar un nuevo texto de los Estatutos del Banco, que reemplaza íntegramente al vigente, que recoge las reformas de estatutos adoptadas en la Junta, y que contiene, además, cambios que permiten adecuar los Estatutos a modificaciones legales; y

(d) Facultar ampliamente al Directorio y/o al Gerente General del Banco para resolver e implementar todos los aspectos, modalidades, modificaciones, actuaciones y detalles que puedan presentarse en relación con los acuerdos adoptados en la Junta.

Con fecha 28 de marzo de 2023, por Resolución N°2.215, la Comisión para el Mercado Financiero aprobó la reforma de estatutos acordada en la Junta Extraordinaria de Accionistas del Banco de 19 de enero de 2023, por la que, entre otras materias, acordó: (i) disminuir el número de directores titulares de once a siete y el número de los directores suplentes de dos a uno, y (ii) disminuir el número de acciones en que se divide el capital del Banco desde 973.517.871.202 a 216.347.305, sin modificar el monto del capital suscrito y pagado del Banco (el “reverse stock split”).

Adquisición de las acciones de Itaú Corpbanca Colombia de propiedad de CorpGroup:

Con fecha 22 de febrero de 2022, luego de haberse obtenido las aprobaciones regulatorias de los supervisores bancarios en Chile, Colombia y Brasil, y en cumplimiento a lo establecido en el Transaction Agreement celebrado entre Itaú Corpbanca, Itaú Unibanco Holding S.A., CorpGroup Interhold SpA e Inversiones Gasa Limitada con fecha 29 de enero de 2014, según fue modificado con fechas 2 de junio de 2015 y 20 de enero de 2017 (el "Transaction Agreement"), Itaú Corpbanca procedió a adquirir, directa e indirectamente, la totalidad de las acciones de Itaú Corpbanca Colombia S.A. de propiedad de CorpGroup Interhold S.p.A., CorpGroup Banking S.A. y CG Financial Colombia S.A.S., representativas de aproximadamente un 12.36% del capital accionario de Itaú Corpbanca Colombia S.A., por un precio total de US$414.142.063,65. Como resultado de estas adquisiciones, Itaú Corpbanca es titular, directa e indirectamente, de aproximadamente un 99,4617% % del capital accionario de Itaú Corpbanca Colombia S.A., siendo su participación directa de un 94,99% aproximadamente.

Al respecto, se deja constancia que Itaú Corpbanca adquirió en forma directa un 7,89% aproximadamente del capital accionario de Itaú Corpbanca Colombia y su nueva filial en Colombia –Itaú Holding Colombia S.A.S.– adquirió el 4,47% restante aproximadamente.

Se deja constancia que la creación en Colombia de la filial Itaú Holding Colombia S.A.S., cuyo capital accionario es de propiedad íntegra de Itaú Corpbanca, fue debidamente autorizada por la Comisión para el Mercado Financiero y por el Banco Central de Chile para este objeto.

Este precio total de US$414.142.063,66 resultará en un impacto estimado de -1,37 puntos porcentuales en el capital CET1 (Common Equity Tier 1 capital, CET 1 por sus siglas en inglés) de Itaú Corpbanca, en base a una aplicación íntegra ("fully loaded"), conforme los estándares de Basilea III (usando el tipo de cambio $804,17 por dólar de los Estados Unidos de América al 16 de febrero de 2022). Considerando la información al cierre de enero, el impacto antes referido y las regulaciones aplicables de la Comisión para el Mercado Financiero, Itaú Corpbanca estima que su índice de capital total, conforme los estándares de Basilea III vigentes, corresponderá a 15.47% y el capital CET1 fully loaded a 9,5%.

Cierre de la compra de las sociedades MCC:

Con fecha 1 de junio de 2022, luego de haberse obtenido las aprobaciones regulatorias de los supervisores bancarios en Chile y Brasil, y en cumplimiento a lo establecido en el Transaction Agreement celebrado entre Itaú Corpbanca (el "Banco"), Itaú Unibanco Holding S.A., CorpGroup Interhold SpA e Inversiones Gasa Limitada con fecha 29 de enero de 2014, según fue modificado con fechas 2 de junio de 2015 y 20 de enero de

2017 (el "Transaction Agreement"), Itaú Corpbanca procedió a adquirir la totalidad de las acciones de MCC Asesorías SpA, como también, en conjunto con su filial Itaú Asesorías Financieras Ltda., la totalidad de las acciones de MCC S.A. Corredores de Bolsa. Todo lo anterior, por un precio total de [US$30.508.338 (treinta millones quinientos ocho mil trescientos treinta y ocho dólares de los Estados Unidos de América)].

Producto de la adquisición de la totalidad de las acciones de MCC Asesorías SpA, conforme lo dispuesto en sus estatutos, esta sociedad se disolvió, produciéndose su fusión impropia con Itaú Corpbanca, el que absorbe a dicha sociedad al reunirse el 100% de las acciones de su propiedad en el Banco. Adicionalmente, con esta misma fecha se celebró una junta extraordinaria de accionistas de MCC S.A. Corredores de Bolsa, acordándose su fusión por incorporación en Itaú Corredores de Bolsa Limitada.

De esta manera, Itaú Corredores de Bolsa Limitada queda como entidad subsistente, radicándose en ella la totalidad del patrimonio, derechos, obligaciones, activos y pasivos de la sociedad MCC S.A. Corredores de Bolsa, la que en consecuencia, se disuelve y es absorbida por Itaú Corredores de Bolsa Limitada y que será la continuadora legal de MCC S.A. Corredores de Bolsa.

Terminación del Transaction Agreement y del Shareholders Agreement:

El 14 de julio de 2022 se informa como Hecho Esencial de Itaú Corpbanca lo siguiente:

1. Como es de público conocimiento, Corp Group Banking S.A. ("CG Banking"), Compañía Inmobiliaria y de Inversiones SAGA SpA ("SAGA") y algunas filiales de CG Banking (SAGA y dichas filiales, los "Deudores"), se encuentran en el proceso de salida del procedimiento de reorganización en los Estados Unidos de América de acuerdo a las normas establecidas en el Capítulo 11 del Código de Quiebras de los Estados Unidos de América, iniciado en junio de 2021 ante el Tribunal de Quiebras del Distrito de Delaware (el "Tribunal de la Quiebra"), y que como parte de ese procedimiento, tanto CG Banking como SAGA dejarían de ser propietarios de acciones emitidas por Itaú Corpbanca;

2. Lo anterior, con arreglo al Séptimo Plan Conjunto de Liquidación de CG Banking y sus Deudores Relacionados [Docket No. 815] (el "Plan") aprobado por el Tribunal de la Quiebra con fecha 16 de junio de 2022 y que entró en efecto con fecha 14 de julio de 2022 (la "Fecha de Efectividad del Plan"). El Plan contempla para los Deudores, entre otros aspectos, la entrega de todas sus acciones emitidas por Itaú Corpbanca prendadas en favor de sus acreedores garantizados en, o prontamente luego de, la Fecha de Efectividad del Plan, la venta de una parte de sus acciones no prendadas emitidas por Itaú Corpbanca para generar caja para pagar los gastos de la quiebra y de sus acreedores en, o prontamente luego de, la Fecha de Efectividad del Plan, y transferir el saldo de acciones no prendadas emitidas por Itaú Corpbanca a sus acreedores no garantizados en, o prontamente luego de, la Fecha de Efectividad del Plan.

3. En este contexto, y con fecha 3 de junio de 2022, se celebró entre Itaú Corpbanca, Itaú Unibanco Holding S.A., CorpGroup Interhold SpA, Inversiones Gasa Limitada y otras entidades relacionadas a CG Banking, un acuerdo de terminación (el "Termination Letter"), con el objeto de poner término, entre otros, al Transaction Agreement celebrado entre esas mismas partes con fecha 29 de enero de 2014, según fue modificado con fechas 2 de junio de 2015 y 20 de enero de 2017 (el "Transaction Agreement" o el "TA"), Termination Letter que entra en efecto en la Fecha de Efectividad del Plan.

4. Adicionalmente, el Banco ha sido informado que con esta misma fecha, CorpGroup Interhold SpA, Inversiones Gasa Limitada, CG Banking, CorpGroup Holding Inversiones Limitada, SAGA, ITB Holding Brasil Participações Ltda., e Itaú Unibanco Holding S.A., han celebrado un "Mutual Termination Letter" por medio del cual han puesto término al Shareholders Agreement celebrado con fecha 1° de abril de 2016 (según ha sido modificado, reformulado, suplementado o modificado de tiempo en tiempo, el "Shareholders Agreement") como también, a ciertos otros acuerdos de compra de acciones (share purchase agreements) celebrados el 26 de octubre de 2016, 13 de septiembre de 2017, 12 de octubre de 2018 y 10 de septiembre de 2020, con efecto en la Fecha de Efectividad del Plan.

5. Como parte de la implementación del Plan, CG Banking transfirió a una filial de Itaú Unibanco Holding S.A. - ITB Holding Brasil Participações Ltda. - la cantidad de 94.077.808.763 acciones del Banco. Como resultado de ello y a esta fecha, Itaú Unibanco Holding S.A. es propietario – directa e indirectamente – de acciones emitidas por el Banco, representativas aproximadamente del 65,62% del capital suscrito y pagado del mismo.

6. En consecuencia, conforme los términos del Plan y luego de la Fecha de Efectividad del Plan, CG Banking y SAGA dejarán de tener cualquier interés como beneficiarios de acciones de Itaú Corpbanca y, dentro de 6 meses contados desde la Fecha de Efectividad del Plan, dejarán de ser accionistas de Itaú Corpbanca.

8.2

Directorio y administración

Contamos con una sólida gobernanza que nos permite ejecutar nuestra estrategia de transformación digital y enfrentar los desafíos del entorno. La gobernanza es encabezada por el Directorio y se fundamenta en una serie de normativas internas, reglamentos, políticas y procedimientos que establecer el marco ético de Itaú.

Nuestro Directorio se encarga de analizar, controlar y proponer las materias específicas asociadas a su competencia, mientras que los Comités del mismo son responsables de gestionar, evaluar e informar al Directorio sobre asuntos específicos que impactan de manera sensible en nuestro negocio.

Estructura de gobernanza

Directorio

Se encarga de analizar, controlar y proponer las materias específicas de su competencia.

Comités del directorio

Responsables de gestionar, evaluar e informar al directorio sobre asuntos específicos que impactan de manera sensible en el negocio.

- Comité de Directores
- Comité de Auditoría
- Comité de Remuneración y Talento
- Comité de Riesgo Integral

Gerente General

Encargado de dirigir las actividades del negocio procurando la consecución de los objetivos.

Gerencias Corporativas

Responsables de implementar las prioridades estratégicas de Itaú y dar respuesta de forma especializada las expectativas de los distintos clientes.

- Gerencia Corporativa de Banca Minorista
- Gerencia Corporativa de Riesgo
- Gerencia Corporativa de Auditoría
- Gerencia Corporativa de Personas y Sustentabilidad
- Gerencia Corporativa de Digital, Business & Development
- Gerencia Corporativa de Tecnología
- Gerencia Corporativa de Banca Mayorista
- Gerencia Corporativa de Finanzas
- Gerencia Corporativa de Tesorería
- Gerencia Corporativa Legal

Participación de directores en comités

	Comité de Directores	Comité de Auditoría	Comité de Remuneración y Talento	Comité de Riesgo Integral
Ricardo Villela Marino			●	
Milton Maluhy Filho			●	
Diego Fresco Gutiérrez		●		
Matías Granata				●
Pedro Paulo Giubinna Lorenzini			●	●
Rogério Carvalho Braga				●
Álvaro Felipe Rizzi Rodrigues				
Pedro Samhan Escándar	●	●		
Gustavo Arriagada Morales	●	●		
Fernando Concha Ureta	●			
Tatiana Grecco				

● Presidente ● Miembro ● Invitado permanente

Directorio

GRI 2-9

Nuestro Directorio Itaú está compuesto por 11 miembros conforme a lo dispuesto en la Ley número 18.046 sobre Sociedades Anónimas, divididos en once titulares y dos suplentes designados por la Junta de Accionistas. De este total ninguno tiene un rol ejecutivo y tres tienen la calidad de independientes para efectos del artículo 50 bis de la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas.

En la designación de los miembros del Directorio participan en el Grupo Itaú Unibanco, y representantes de los accionistas minoritarios.

En la Junta de Accionistas celebrada el 24 de marzo de 2022 fue renovado el directorio en su totalidad. Al 31 de diciembre de 2022, la composición del directorio era el siguiente:

Ricardo Villela Marino
Milton Maluhy Filho
Diego Fresco Gutiérrez
Tatiana Grecco
Matías Granata
Pedro Paulo Giubbina Lorenzini
Rogério Carvalho Braga
Álvaro F. Rizzi Rodrigues
Pedro Samhan Escándar, en calidad de independiente
Gustavo Arriagada Morales, en calidad de independiente
Fernando Concha Ureta, en calidad de independiente

Como acontecimiento destacable durante este año cabe mencionar que en la sesión de Directorio realizada el 27 de julio de 2022, Jorge Andrés Saieh Guzmán presentó su renuncia al cargo, quedando en su reemplazo como presidente, el director Ricardo Villela Marino. En dicha instancia fue designado Álvaro F. Rizzi Rodrigues como Director titular hasta realizar el nuevo nombramiento en la próxima Junta Ordinaria de Accionistas fijada para el mes de enero de 2023.

Por su parte, Leila Cristiane Barboza Braga de Melo, quien asumió como directora el 24 de marzo de 2022, presentó su renuncia, la cual fue aceptada y se hizo efectiva en la sesión ordinaria del Directorio de Itaú Corpbanca del 15 de diciembre del mismo año. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9° de los estatutos, el Directorio del Banco resolvió que la directora suplente, Tatiana Grecco, asuma como directora titular hasta que se haga el nombramiento definitivo del reemplazante de Leila Cristiane Barboza Braga de Melo.

Directores Itaú

GRI 2-11

Ricardo Villela Marino
Presidente

Propuesto por: **Itaú Unibanco**
Pasaporte: **FS021565**
Edad: **48 años**
Nacionalidad: **brasileña**
Nombramiento: **19-03-19**
Profesión: **Ingeniero, MBA**
Experiencia en la industria: **más de 15 años**

Milton Maluhy Filho
Vicepresidente

Propuesto por: **Itaú Unibanco**
Pasaporte: **YC639868**
Edad: **47 años**
Nacionalidad: **brasileña**
Nombramiento: **19-03-19**
Profesión: **administrador de empresas**
Experiencia en la industria: **más de 20 años**

Matías Granata
Director titular

Propuesto por: **Itaú Unibanco**
Pasaporte: **YB0693988**
Edad: **48 años**
Nacionalidad: **argentina**
Nombramiento: **18-03-21**
Profesión: **economista, Máster Economía Política Internacional**
Experiencia en la industria: **más de 20 años**

Diego Fresco Gutiérrez
Director

Propuesto por: **Itaú Unibanco**
Pasaporte: **FJ488444**
Edad: **52 años**
Nacionalidad: **uruguaya**
Nombramiento: **19-03-19**
Profesión: **contador Público**
Experiencia en la industria: **más de 10 años**

Pedro Paulo Giubbina Lorenzini
Director titular

Propuesto por: **Itaú Unibanco**
Pasaporte: **FP646983**
Edad: **54**
Nacionalidad: **brasileña**
Nombramiento: **24-03-22**
Profesión: **licenciado en Administración de Empresas**
Experiencia en la industria: **más de 30 años**

Rogério Carvalho Braga
Director titular

Propuesto por: **Itaú Unibanco**
Pasaporte: **FU269201**
Edad: **66 años**
Nacionalidad: **brasileño**
Nombramiento: **18-03-21**
Profesión: **abogado**
Experiencia en la industria: **más de 20 años**

Fernando Concha Ureta
Director titular

Propuesto por: **Independiente**
Rut: **5.926.061-8**
Edad: **63 años**
Nacionalidad: **chilena**
Nombramiento: **19-03-19**
Profesión: **ingeniero comercial**
Experiencia en la industria: **más de 30 años**

Pedro Samhan Escándar
Director titular

Propuesto por: **Independiente**
Rut: **6.345.749-3**
Edad: **72 años**
Nacionalidad: **chilena**
Nombramiento: **19-03-19**
Profesión: **Ingeniero civil**
Experiencia en la industria: **más de 40 años**

Tatiana Grecco
Directora suplente ejerciendo el rol de titular

Propuesto por: **Itaú Unibanco**
Pasaporte: **GA212181**
Edad: **49 años**
Nacionalidad: **brasileña**
Nombramiento: **24-03-22**
Profesión: **Licenciada en Construcción Civil con especialización en Tecnología**
Experiencia en la industria: **más de 25 años**

Gustavo Arriagada Morales
Director titular

Propuesto por: **Independiente**
Rut: **6.976.508-4**
Edad: **69 años**
Nacionalidad: **chilena**
Nombramiento: **19-03-19**
Profesión: **Ingeniero comercial**
Experiencia en la industria: **más de 40 años**

Álvaro Felipe Rizzi Rodrigues
Director suplente ejerciendo el rol de titular

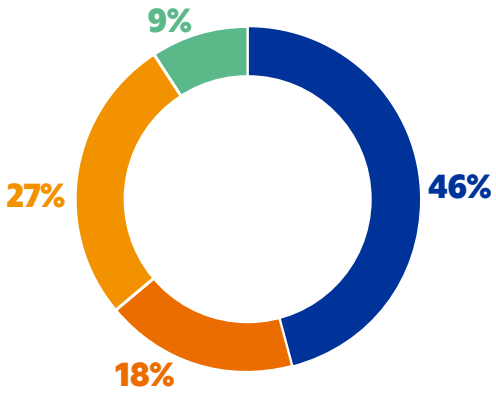
Propuesto por: **Itaú Unibanco**
Pasaporte: **FQ117303**
Edad: **46 años**
Nacionalidad: **brasileña**
Nombramiento: **24-07-22**
Profesión: **Abogado**
Experiencia en la industria: **más de 20 años**

Diversidad en el Directorio

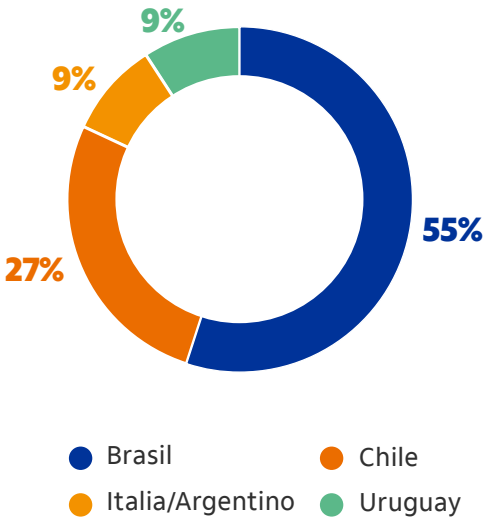
GRI 405-1

La diversidad de nacionalidades que conforman nuestro Directorio nos permite ampliar el abanico de opiniones y experiencias corporativas que resultan en mejores resultados para nuestros clientes. Actualmente el 73% de nuestros directores son extranjeros, entre los cuales hay 4 nacionalidades. De ellos, el 36% tiene entre 41 y 50 años, mientras que el 9,1% lleva más de 12 años en su cargo.

Directores por rango etario



Directores por nacionalidad



Directores por años de antigüedad

	2020	2021	2022
Menos de 3	5	4	**7**
Entre 3 y 6	4	5	**1**
Más de 6 y menos de 9	0	0	**2**
Más de 9 y menos de 12	1	1	**-**
Más de 12	3	3	**1**

Remuneración del Directorio

GRI 2-19 GRI 2-20

Nuestra Junta Ordinaria de Accionistas es la encargada de asignar el monto de remuneración mensual fija que recibe el Directorio, así como también acuerda el presupuesto de los Comités integrados por directores y la retribución que éstos reciben por participar en los mismos.

Esta instancia fijó en detalle cuál fue la remuneración a pagar a los directores durante el 2022 y hasta la celebración de la próxima Junta Ordinaria de Accionistas. La proposición a la Junta sobre esta materia es acordar como remuneraciones del Directorio, el equivalente de: 150 UF mensuales para cada director, 600 UF mensuales para el presidente y 450 UF mensuales para el vicepresidente.

Además, se propuso como presupuesto anual de gastos para el Comité de Directores una suma equivalente de 5.400 UF, y como remuneraciones para los miembros del Comité de Directores, la suma mensual de 100 UF por cada miembro y de 150 UF para el Presidente.

Se consideró fijar las siguientes dietas para los directores y asesores externos que participen en los siguientes comités:

- **Comité de Auditoría:** 100 UF mensuales para cada miembro y de 150 UF para su presidente.
- **Otros Comités:** 50 UF por asistencia a sesiones del respectivo comité.

	2021	2022
Pago de remuneraciones y dietas del Directorio: Banco y Filiales Banco.	Mn$1.358	**Mn$1.238**

Nota: La remuneración anual comprende la remuneración por participación en directorio más la participación en Comité de Directores y Comité de Auditoría, según aplique.

Buenas prácticas Gobierno Corporativo

Contamos con diversas instancias institucionales para fortalecer la toma de decisiones, adoptar las mejores prácticas de gobierno corporativo y supervisar los temas económicos, ambientales y sociales, junto con llevar una adecuada identificación y gestión de los riesgos.

Elección del Directorio

GRI 2-10

Los miembros del Directorio son propuestos, designados y seleccionados por nuestros accionistas. Ellos nominan libremente a sus candidatos, considerando aspectos como vasta experiencia profesional, diversidad de conocimientos y trayectoria en la industria, conforme a la legislación vigente[1] y las normativas internas de Itaú, tales como los estatutos y Política de Gobierno Corporativo.

Los directores designados permanecen en su cargo por tres años consecutivos con la posibilidad de ser reelegidos indefinidamente, renovándose en su totalidad al término de cada etapa.

Por su parte, el presidente y vicepresidente de nuestro Directorio son electos por la mayoría de los miembros asistentes con derecho a voto en la primera reunión realizada después de la Junta Ordinaria de Accionistas.

Sistema de información

En Itaú contamos con un sistema de información que permite a nuestro Directorio mantenerse informado sobre las actas y documentos utilizados en cada sesión.

Cada minuta se encuentra a disposición del órgano en un plazo máximo de diez días hábiles junto con la copia del acta de la respectiva sesión. El documento es enviado a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) en el mismo plazo.

Además, contamos con una plataforma digital compartida con los directores para la comunicación de preocupaciones críticas o inquietudes. La plataforma contiene las agendas a tratar en reuniones, títulos, y materiales sobre los temas urgentes o importante para el correcto desempeño de Itaú.

[1] Ley sobre Sociedades Anónimas, Ley General de Bancos, normas de la Comisión para el Mercado Financiero y artículo 50 bis de la Ley N° 18.046 en el caso de los directores independientes.

Evaluación del Directorio

GRI 2-18

A fin de medir el desempeño de cada uno de los integrantes de nuestro Directorio, anualmente realizamos una autoevaluación regular del mismo.

El órgano responde un cuestionario de autoevaluación con preguntas relacionadas a estructura, funcionamiento, evaluación de desempeño, evaluación de desempeño de la administración y evaluación de riesgos.

Capacitación del Directorio

El Directorio cuenta con un plan de capacitación anual que comprende formación en diversas materias, además de distintas instancias de aprendizaje extraordinarias que se realizan a solicitud de los directores por temas relevantes.

Asistencia del Directorio

Los directores deben cumplir con una asistencia anual mínima, la que está estipulada en el artículo 49 Nº 9 de la Ley General de Bancos. Dicha disposición indica que cualquier miembro del Directorio que, sin permiso de éste, deje de concurrir a las sesiones durante un lapso de tres meses, cesará de su cargo por esa sola circunstancia. Actualmente, no existen limitaciones en nuestros estatutos ni en la legislación chilena con respecto al máximo de Directorios o mandatos en los que un director puede participar.

Sesiones ordinarias del Directorio	Participación	% de asistencia
Enero	12	100%
Febrero	12	100%
Marzo	13	100%
Abril	11	100%
Mayo	8	73%
Junio	11	100%
Julio	11	100%
Agosto	10	91%
Septiembre	10	91%
Octubre	9	82%
Noviembre	9	82%
Diciembre	9	82%

Nota: La tabla describe la participación de los 11 directores titulares más los dos directores suplentes, pero considera como 100% de asistencia a 11 directores asistentes.

Sesiones extraordinarias del Directorio	Participación	% de asistencia
Extraordinaria 1	10	91%
Extraordinaria 2	10	91%

Comités del Directorio

GRI 2-9 GRI 2-12

En 2022, contamos con cuatro Comités Directivos constituidos por Directores, altos ejecutivos y/o asesores externos cuyos integrantes son designados por el Directorio.

Comité de **Directores** | Comité de **Auditoría** | Comité de **riesgo integral** | Comité de **remuneración y talento**

Comité de directores[2]

Miembros:

- Pedro Samhan
- Gustavo Arriagada (Presidente)
- Fernando Concha

Objetivo:

Tiene la misión de fortalecer la autorregulación del Banco y demás entidades en el ámbito de su competencia, eficientando el desempeño del Directorio al incorporar una mayor fiscalización en las actividades que realiza la administración.

Le corresponde adoptar los acuerdos necesarios en protección de los accionistas, especialmente los minoritarios, debiendo examinar los sistemas de compensaciones de los ejecutivos y aprobar las transacciones con partes relacionadas.

Fiscaliza la actividad societaria e informa al mercado en caso de infracciones o eventos corporativos mayores, así como transacciones que la sociedad realice con partes relacionadas al accionista controlador o tomas de control en cualquiera de sus formas.

Frecuencia de sesiones:

El Comité celebra sesiones ordinarias mensualmente, y extraordinarias cuando así lo estime conveniente cualquiera de sus miembros o cuando sea requerido su pronunciamiento.

A lo menos una vez al año se realizará una sesión en la que participa el auditor externo, para conocer el balance anual antes de su presentación al Directorio, sin perjuicio de aquellas otras sesiones en las que se requiere por el Comité su concurrencia, con el fin de dar cuenta de hechos o situaciones propias de su función de auditores externos.

Funciones del Comité:

1. Examinar los informes de los auditores externos, el balance y demás estados financieros presentados por los administradores o liquidadores de la sociedad a los accionistas, y pronunciarse respecto de éstos en forma previa a su presentación a los accionistas para su aprobación. Analizar las deficiencias observadas y las recomendaciones efectuadas a ellos por los auditores externos;

2. Proponer al directorio nombres para los auditores externos y clasificadores privados de riesgo, en su caso, que serán sugeridos a la junta de accionistas respectiva. En caso de desacuerdo, el directorio formulará una sugerencia propia, sometiéndose ambas a consideración de la junta de accionistas;

3. Examinar los antecedentes relativos a las operaciones a que se refiere el Título XVI de la ley N°18.046 y evacuar un informe respecto a esas operaciones. Una copia del

[2] Puede revisar Informe Anual del Comité de Directores en Anexos.

Comité de directores

informe será enviada al directorio, en el cual se deberá dar lectura a éste en la sesión citada para la aprobación o rechazo de la operación respectiva;

4. Examinar los sistemas de remuneraciones y planes de compensación de los gerentes, ejecutivos principales y trabajadores de la sociedad;

5. Preparar un informe anual de su gestión, en que se incluyan sus principales recomendaciones a los accionistas;

6. Informar al Directorio respecto de la conveniencia de contratar o no a la empresa de auditoría externa para la prestación de servicios que no formen parte de la auditoría externa, cuando ellos no se encuentren prohibidos de conformidad a lo establecido en el artículo 242 de la ley N°18.045, en atención a si la naturaleza de tales servicios pueda generar un riesgo de pérdida de independencia.

7. Las demás materias que señale el estatuto social, o que le encomiende una Junta de Accionistas o el Directorio, en su caso.

8. Preparación del informe anual de su gestión.

La enumeración anterior no es excluyente, por lo que el Directorio puede encomendar cualquier otra tarea que estime necesaria, sea permanente, específica o esporádica. El Comité tiene amplias facultades para el cumplimiento de sus objetivos, y podrá solicitar a todas las Áreas del Banco, a sus sociedades filiales y a los auditores externos toda la información que requiera en ejercicio de sus atribuciones. .

Comité de auditoría[3]

Miembros:

- Pedro Samhan (Presidente)
- Gustavo Arriagada
- Diego Fresco
- Antonio Lima[4]
- Juan Echeverría[5]

Objetivo:

Es responsable de supervisar el funcionamiento, eficacia y eficiencia de los sistemas de control interno, así como del cumplimiento de sus regulaciones y de la normativa interna. Se encarga de supervisar la unidad de auditoría interna y proponer al Comité de Directores los auditores externos y las clasificadoras de riesgo del Banco y filiales. El Comité de Auditoría deberá encargarse de supervisar los distintos aspectos que involucran la mantención, aplicación y funcionamiento de los controles internos del Banco, así como de vigilar atentamente el cumplimiento de las normas y procedimientos que rigen su práctica. Además, tiene una clara comprensión de los riesgos que pueden significar para la institución los negocios que realice y su correspondiente proceso de mitigación.

Se vincula con el Directorio a través de la participación en este Comité de al menos dos de sus miembros nombrados por el propio Directorio. Los miembros dan cuenta al Directorio de las situaciones y hechos conocidos por el Comité, comprometiendo así la responsabilidad de los directores del Banco, tanto en políticas de autocontrol que se establezcan y practiquen por la entidad, como en la observancia de la normativa legal y reglamentaria a que está sujeta.

El Comité de Auditoría refuerza y respalda tanto la función de la Auditoría Interna (o también denominada Contraloría Interna en la normativa de la CMF) del Banco, como su independencia de la administración, y servir a su vez de vínculo y coordinador de las tareas entre la auditoría interna y los auditores externos, ejerciendo también de nexo entre éstos y el Directorio del Banco.

Frecuencia de sesiones:

El Comité celebrará sesiones ordinarias mensualmente, y extraordinarias cuando así lo estime conveniente cualquiera de sus miembros o cuando sea requerido su pronunciamiento por parte del Directorio.

Se realizarán al menos cuatro sesiones en el año en ocasión de los balances anuales e intermedios en la que participará el socio de la firma de auditoría externa, antes de la presentación de dichos balances al Directorio, sin perjuicio de aquellas otras sesiones a las que solicite concurrir o sea

[3] Puede revisar el Informe Anual de Comité de Auditoría en Anexos.

[4] Es miembro del Comité, pero no se desempeña como director.

[5] Es miembro del Comité, pero no se desempeña como director.

Comité de auditoría

requerido su conocimiento por el Comité con el fin de dar cuenta de hechos o situaciones propias de su función de auditores externos.

El Comité celebrará al menos trimestralmente reuniones para discusión exclusivamente entre sus miembros, así como reuniones privadas con el Gerente Corporativo de Auditoría Interna.

Funciones de Comité:

Funciones permanentes:

i. El Comité de Auditoría es responsable de proponer la nominación, remuneración, supervisión y substitución de los auditores externos. En ese sentido es responsable por: (i) proponer al Comité de Directores la nómina para la contratación de los auditores externos y su remuneración, así como por proponer su substitución, (ii) efectuar su recomendación al Comité de Directores en forma previa a la contratación sobre las propuestas de contratación de cualquier servicio a ser prestado por la firma de auditores externos. Para estos fines ambos Comités trabajarán coordinadamente y podrán realizar reuniones de trabajo conjuntas.

ii. Proponer al Comité de Directores o en su defecto al Directorio una nómina para la elección de las firmas clasificadoras de riesgo.

iii. Evaluar que los auditores externos cuenten con los requisitos profesionales y regulatorios aplicables para efectuar los servicios de estados contables y otros servicios adicionales de acuerdo con la Política de Contratación de Servicios de Auditoría Externa.

iv. Aprobar el Plan de Auditoría Interna para el Banco y sus sociedades filiales, incluyendo cualquier cambio que se produzca.

v. Tomar conocimiento y analizar los resultados de las auditorías y revisiones internas.

vi. Coordinar las tareas de la Auditoría Interna con las revisiones de los auditores externos.

vii. Analizar con la gerencia y los auditores externos los estados financieros intermedios y de cierre del ejercicio anual, incluyendo las divulgaciones en notas explicativas, para informar al Directorio y recomendar su inclusión en el informe anual. Con ese objetivo la gerencia deberá informar al Comité los aspectos relevantes para el análisis de dichos estados financieros, incluyendo entre otras: políticas y prácticas contables críticas y su forma de aplicación; tratamientos contables alternativos dentro de las normas contables, transacciones significativas no recurrentes, cambios en normas contables incluyendo planificados.

viii. Analizar los informes, su contenido, procedimientos y alcance de las revisiones de los auditores externos. Con ese objetivo el auditor externo deberá comunicar al Comité de Auditoría todas las informaciones requeridas por las normas profesionales de auditoría o revisión de estados contables anuales o intermedios incluyendo, entre otras: planificación de los trabajos de auditoría y revisión, avances del proceso de auditoría, opinión de la aplicación por la administración de políticas y prácticas contables críticas y su forma de aplicación; tratamientos contables alternativos dentro de las normas contables, transacciones significativas no recurrentes, cambios en normas contables incluyendo planificados; ajustes identificados en el proceso de auditoría y dificultades en el proceso de auditoría. También deberán ser presentados al cierre del tercer trimestre del ejercicio el borrador del informe a la administración sobre control interno, el informe de auditoría o revisión sobre los estados financieros intermedios o el balance anual y sobre los estados financieros y sobre el control interno sobre reporte financiero a ser incorporados en formularios a ser presentados ante la SEC. Asimismo, a dichos auditores se les deberá otorgar acceso a las actas de sesiones de Comité, a fin de que puedan tomar conocimiento de aquellas materias o situaciones que pudiesen resultar relevantes para fines de la auditoría.

ix. Analizar los informes, contenido y procedimientos de revisión de los evaluadores externos de riesgo.

x. Informarse de la efectividad y confiabilidad de los sistemas y procedimientos de control interno del Banco. Para dicho fin, el Comité debe estar familiarizado con las metodologías y sistemas de gestión de riesgos utilizados por la entidad.

xi. Analizar el funcionamiento de los sistemas de información, su suficiencia, confiabilidad y aplicación a las tomas de decisiones.

xii. Informarse acerca del acatamiento de las políticas institucionales relativas a la debida observancia de las leyes, regulaciones (nacionales e internacionales que sean aplicables) y normativa interna.

xiii. Tomar conocimiento de las siguientes materias que son de competencia del Oficial de Cumplimiento del Banco: i) Ética y conducta; ii) Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo. Lo anterior se realizará sin perjuicio de las responsabilidades en la materia establecidas en la Comisión Superior de Ética y Cumplimiento y en la Comisión Superior de Lavado de Dinero.

Comité de auditoría

xiv. Tomar conocimiento del Informe de Autoevaluación de Patrimonio Efectivo.

xv. Recibir de la gerencia a cargo y analizar los informes sobre las visitas de inspección, instrucciones y presentaciones que sobre el Banco efectúen la CMF, SEC, SII y de cualquier organismo fiscalizador del país o del exterior.

xvi. Conocer, analizar y verificar el cumplimiento del programa anual que desarrollará Auditoría Interna.

xvii. Tomar conocimiento por medio de la gerencia y de los auditores externos de las políticas contables críticas que pueden tener mayor impacto en los estados financieros del Banco, así como de cambios en las políticas y prácticas contables y su forma de aplicación. Dar conocimiento al Directorio de los cambios contables que ocurran y sus efectos.

xviii. Establecer procedimientos para la recepción de forma anónima, conservación y tratamiento de denuncias por empleados o terceros en materia de contabilidad, controles contables internos o asuntos de auditoría.

xix. Analizar la información que se le entregue en la forma y oportunidad que disponga; instar a que Auditoría Interna cuente con los recursos y soporte suficiente para el adecuado cumplimiento de sus funciones; verificar que se efectúen los seguimientos a la resolución de las materias detectadas; y en general propender a que se desarrollen todas aquellas funciones que permitan implementar y consolidar las mejoras prácticas en el Banco.

xx. Aprobar la Política de Auditoría Interna y el manual de la función de auditoría interna.

xxi. Aprobar el plan estratégico, el presupuesto y la estructura de recursos humanos de la Auditoría Interna.

xxii. Tomar conocimiento y resolver acerca de conflictos de intereses e investigar actos de conductas sospechosas y fraudes. Para estos efectos establecerá procedimientos para la recepción de forma anónima y tratamiento de denuncias por empleados o terceros en materia de contabilidad, controles contables internos o asuntos de auditoría.

xxiii. Comunicar al Directorio de Itaú Corpbanca aquellos casos que el Comité de Auditoría determine, considerando la relevancia y sensibilidad de estos.

xxiv. Tomar conocimiento y encomendar investigaciones para aquellas denuncias recibidas a través del canal del Comité de Auditoría, u otros canales de la organización y que corresponda a cualquiera de estas situaciones potenciales:

- Incumplimiento de normas legales, reglamentarias o internas que pongan en riesgo la continuidad de la Organización;
- Fraudes perpetrados por los administradores de la Organización, independientemente de los valores involucrados;
- Fraudes de valor igual o superior a 0,5% del patrimonio líquido de Itaú Corpbanca, originarios de funcionarios o terceros;
- Errores que resulten en incorrecciones relevantes en los estados contables de la Organización, de valor igual o superior a 0,5% de su patrimonio líquido.

Aquellas denuncias recibidas, pero que no tengan relación con los casos antes expuestos, serán derivadas de acuerdo a la Normativa Interna de Actuación y Gestión de Denuncias.

xxv. Evaluar el desempeño y aprobar las compensaciones anuales del Gerente Corporativo de Auditoría Interna; como también recomendar al Directorio para su aprobación, el nombramiento, reelección o destitución del Gerente Corporativo de Auditoría Interna.

xxvi. Evaluar anualmente el desempeño del equipo de Auditoría Interna, de lo cual se emitirá un informe y se dará cuenta de los resultados al Directorio del Banco. Para realizar la evaluación, el Comité recabará información con los ejecutivos de la administración que entienda apropiado.

xxvii. Evaluar anualmente el desempeño de la firma de auditoría externa del Banco y en particular del socio a cargo de los servicios de auditoría. Para realizar la evaluación el Comité recabará información con los ejecutivos de la administración que entienda apropiado.

xxviii. Velar por que la firma de auditores contratada y sus profesionales mantengan la independencia necesaria con respecto al Banco y las entidades consolidadas cumpliendo con las normas legales, reglamentarias y profesionales que sean aplicables.

xxix. Tomar conocimiento de ocurrencias de riesgo operacional, asunciones de riesgo y/o cualquier excepción de gobernanza.

Comité de auditoría

xxx. Tomar conocimiento de los riesgos priorizados, pérdidas operacionales y/o acciones legales.

xxxi. Informarse anualmente acerca de los riesgos de liquidez y de mercado, o siempre cuando sea relevante.

xxxii. Realizar autoevaluación anual, evaluando composición, actuación y efectividad del Comité.

xxxiii. Tomar conocimiento del reporte por parte del Gerente Corporativo de Riesgo sobre el funcionamiento de las Comisiones Superiores de Riesgo, incluyendo Comisiones Superiores de Riesgo Operacional, de Crédito, Ética y Cumplimiento y Prevención de Lavado de Dinero.

xxxiv. En el evento que la propuesta de auditores externos de Chile sea distinta a la de Itaú Unibanco Holding, deberán discutir previamente con el Comité de Auditoría de la matriz la previo a la recomendación de propuesta a presentar al Directorio para su aprobación.

xxxv. En el caso de que los servicios adicionales que fueran contratados a los auditores externos de estados financieros, superen el 15% de los honorarios por este concepto, el Comité de Auditoría deberá aprobar dichas contrataciones en calidad de excepcionales.

xxxvi. En cuanto a los servicios adicionales prestados por los auditores externos, el Comité podrá solicitar en cualquier momento a las áreas gestoras la evidencia del servicio prestado, aclaración sobre los valores efectivamente pagados, así como la propuesta con la aprobación del Comité de Auditoría.

xxxvii. Preparación del informe anual de su gestión.

La enumeración anterior no es excluyente, de manera que el Directorio o los integrantes del Comité podrán agregar cualquier otra tarea que estimen necesaria, sea con el carácter de permanente, específica o esporádica.

Comité de riesgo integral

Miembros:

- Matias Granata (Presidente)
- Pedro Lorenzini
- Rogério Braga
- Gabriel Moura
- Mauricio Baeza

Objetivo:

Proponer y apoyar al Directorio en la definición del apetito de riesgos y el marco de políticas generales que permitan una adecuada alineación con la estrategia global del Banco. Supervisar la correcta identificación, medición y control de todos los riesgos asignar el capital a los riesgos identificados y atender las exigencias regulatorias.

Los principios que sustentan los fundamentos de la gestión de riesgos y determinan las directrices de actuación de los colaboradores del Banco en el día a día son:

- Sustentabilidad y satisfacción de los clientes: Ser el banco líder en resultados sustentables y en satisfacción de clientes. Con el objeto de generar valor compartido para colaboradores, clientes, accionistas y sociedad, garantizando la continuidad del negocio. Hacer negocios que son buenos para el cliente y el banco.

- Cultura de Riesgo: Buscar el fortalecimiento de la responsabilidad individual y colectiva de todos los colaboradores, de manera de hacer lo correcto, en el momento y manera correcta, respetando la forma ética para hacer negocios. Está basada en cuatro principios: la asunción consciente de riesgos; la discusión y acción sobre los riesgos del banco y su incumbencia de todos en la gestión de riesgos, incentivando que el riesgo sea entendido y discutido abiertamente, dentro de los niveles definidos conforme el apetito de riesgo del banco; y, para que cada colaborador, independiente de su cargo, área o función, también asuma su responsabilidad por la gestión de riesgos de su negocio.

- Evaluación de Riesgo: Se actúa sobre y se asumen riesgos conocidos y medidos, evitando riesgos desconocidos o de los cuales no hay ventajas competitivas, evaluando cuidadosamente la relación riesgo-retorno.

- Excelencia Operacional: Ser un banco ágil, con infraestructura robusta y estable para ofrecer un servicio de alta calidad.

- Ética y respeto a la regulación: Para Itaú la ética no es negociable. De esta forma, se promueve un ambiente institucional íntegro, orientando a todos los colaboradores a cultivar la ética en sus relacionamientos

Comité de riesgo integral

y negocios y el respeto a las normas, protegiendo la reputación de la institución y su marca.

Frecuencia de sesiones:

Las sesiones del Comité serán ordinarias o extraordinarias. Las sesiones ordinarias se celebrarán mensualmente, no obstante, lo anterior se entenderá cumplida esta periodicidad realizando un mínimo de 9 sesiones ordinarias en el año.

Las sesiones extraordinarias serán citadas en las oportunidades que se requiera, a solicitud del presidente o de a lo menos 2 miembros Titulares del Comité.

Funciones del Comité:

El Comité tiene, entre otras, las facultades y funciones que se indican a continuación:

i. Asistir al Directorio en las decisión relativas al apetito de riesgo en materia de capital, liquidez, resultados, riesgo operacional y reputación, asegurando que estos aspectos están alineados con la estrategia, incluyendo niveles aceptables de capital y liquidez y tipos de riesgos a los cuales el Banco está expuesto, como también límites para cada tipo de riesgo, tolerancia para volatilidad de resultados y concentración de riesgo, y en general, lineamientos y guías acerca de la tolerancia de riesgos que pueden impactar la reputación y marca del Banco.

ii. Supervisar la gestión del riesgo y controlar las actividades de manera de asegurar su sustentabilidad conforme los niveles de riesgo determinados, la complejidad de las operaciones y el cumplimiento de las exigencias regulatorias.

iii. Revisar y aprobar las políticas y estrategias para gestión del capital y establecer mecanismos y procedimientos dirigidos a mantener el capital en consistencia con los riesgos asumidos; y

iv. Promover la mejora de la Cultura de Riesgo del Banco.

Lo anterior, sin perjuicio de las facultades y deberes del Comité de Auditoría, Comité de Directores y Comité de Remuneración y Talento, conforme sus atribuciones en materia de supervisión, evaluación y monitoreo de riesgos del Banco y en promover la mejora de su Cultura de Riesgo.

El Comité tendrá amplias facultades para el cumplimiento de sus objetivos, pudiendo solicitar a todas las áreas del Banco, a sus sociedades filiales y a los auditores externos toda la información que requiera en ejercicio de sus atribuciones.

Comité de Remuneración y Talento

Miembros:

- Milton Maluhy Filho (Presidente)
- Pedro Lorenzini
- Ricardo Villela Marino,
- Gabriel Moura
- Sergio Fajerman

Objetivo:

El Comité se constituirá como un órgano principalmente asesor y consultivo en materias relativas a diversos aspectos vinculados con la gestión de personas y la administración de los recursos humanos del banco.

Frecuencia de sesiones:

El Comité celebrará sesiones ordinarias semestralmente y extraordinarias cuando así lo requiera su Presidente, la mayoría de los miembros del Comité o el Presidente del Directorio.

Funciones del Comité:

El comité tendrá las siguientes facultades y deberes:

i. Determinar un proceso objetivo para recomendar el nombramiento del Senior Management del Banco y sus sucesores, sobre la base de normas internacionales basadas en el mérito, la promoción interna, trayectoria profesional y experiencia en la industria y jurisdicción específica pertinentes.

ii. Revisar, proponer y aprobar políticas y mecanismos de evaluación, remuneración e incentivos de largo plazo.

iii. Ejercer una función de asesoramiento en relación con la administración de la Alta Gerencia y el derecho de hacer recomendaciones no vinculantes al Directorio en relación con la remuneración, los hitos que se han de alcanzar y la evaluación del CEO y otros altos ejecutivos.

La enumeración anterior no es excluyente, de manera tal que el Comité ejercerá todas las funciones que la Ley o los Estatutos del Banco le encomienden.

Comisiones superiores

En Itaú contamos con doce Comisiones Superiores, las cuales recomiendan la aprobación de políticas al Directorio, como también tienen por objeto conducir la estrategia del Banco e identificar y gestionar los principales riesgos desde una perspectiva tanto individual, como consolidada. De esta manera, en su rol estas comisiones superiores cubren, según corresponda, las operaciones y negocios de Itaú Corpbanca y sus filiales en Chile, Itaú Colombia, Itaú Corpbanca NY Branch y la oficina de representación en Perú.

Todas Comisiones Superiores están integradas por el Gerente General y los gerentes corporativos que resulten atingentes a los temas tratados

- Comisión Superior **Ejecutiva**
- Comisión Superior de **Crédito**
- Comisión Superior de **Crédito Mayorista**
- Comisión Superior de **Crédito Minorista**
- Comisión Superior de **Gestión Financiera y Mercados (ALCO)**
- Comisión Superior de **Gestión de Capital**
- Comisión superior de **Ética y Cumplimiento**
- Comisión Superior de **Prevención al Lavado de Dinero**
- Comisión Superior de **Riesgo Operacional**
- Comisión Superior de **Productos y Suitability**
- Comisión Superior de **Tecnología**
- Comisión Superior de **Seguridad Digital y Prevención de Fraude**

Comisión Superior Ejecutiva

Miembros

- Gerente General
- Gerentes Corporativos

La Comisión Superior Ejecutiva es el órgano ejecutivo que constituye la instancia máxima de la administración gerencial del Banco, cuya composición es definida por el Directorio del Banco.

Ejerce sus funciones respecto del Banco, sus filiales locales y Oficina de Representación, por lo que toda referencia al "Banco" en el presente Estatuto, se refiere al Banco, sus filiales nacionales y Oficina de Representación.

Comisión Superior de Crédito

Miembros

- Gerente General
- Gerente Corporativo de Riesgos
- Gerente Corporativo Banca Mayorista
- Gerente de Crédito Banca Mayorista

La Comisión tiene como objetivo resolver las operaciones y materias sometidas a su conocimiento, bajo los límites y procedimientos definidos, asegurando la aplicación y cumplimiento de las políticas de riesgo de crédito vigentes definidas por Itaú Corpbanca (el "Banco").

Comisión Superior de Crédito Mayorista

Miembros

- Gerente General
- Gerente Corporativo de Riesgo
- Gerente Corporativo de Banca Mayorista
- Gerente de Crédito de Banca Mayorista

El objetivo de la Comisión Superior de Crédito Mayorista es monitorear la evolución de las carteras mayoristas del Banco en cuanto a su relación riesgo-retorno, el ajuste al apetito de riesgo definido por el Banco y el estado de avance de la materialización de las estrategias o instrucciones de corto y largo plazo que esta Comisión haya definido. Analizar el comportamiento del portafolio mayorista, morosidad, costo de crédito, concentraciones sectoriales o grupos económicos y watchlist. Evaluar la gestión y estrategia de la cobranza, estructura de garantías y benchmarks de mercado. Discutir y proponer políticas de crédito y de apetito de crédito de la banca mayorista. Identificar riesgos emergentes al portafolio y priorizar iniciativas de mitigación.

Para ello, debe considerar en su análisis a la competencia, a los movimientos de sus actores más relevantes y a los principales riesgos que puedan afectar la gestión de las carteras, así como también a los proyectos que tengan impacto sobre la materia. La Comisión Superior de Crédito Mayorista ejerce sus funciones respecto del Banco y sus Filiales.

Comisión Superior de Crédito Minorista

Miembros

- Gerente General
- Gerente Corporativo de Riesgos
- Gerente Corporativo Banca Minorista
- Gerente de Crédito Banca Minorista.

El objetivo de la Comisión Superior de Crédito Minorista es monitorear la evolución de la cartera minorista del Banco en cuanto a su relación riesgo-retorno, el ajuste al apetito de riesgo definido por el Banco y el estado de avance de la materialización de las estrategias o instrucciones de corto y largo plazo que esta Comisión haya definido. Además, analizar el comportamiento de la cartera, la morosidad y costos de créditos.

Para ello, debe considerar en su análisis a la competencia, a los movimientos de sus actores más relevantes y a los principales riesgos que puedan afectar la gestión de las carteras, así como también a los proyectos que tengan impacto sobre la materia.

La Comisión Superior de Crédito Minorista ejercerá sus funciones respecto del Banco y sus Filiales.

Comisión Superior de Ética y Cumplimiento

Miembros

- La Comisión está integrada por el Gerente General, los Gerentes Corporativos y el Oficial de Cumplimiento.

Esta Comisión tiene como finalidad principal definir, promover y velar por un comportamiento con altos estándares de excelencia profesional y personal de parte de todos los colaboradores de Itaú Corpbanca, de sus filiales locales, y de la oficina de representación en Perú (“Oficina de Representación”), el que en todo momento se ha de guiar por los principios y valores corporativos que dan cuenta de su espíritu, filosofía y buenas prácticas en los negocios.

La Comisión deberá evaluar y decidir sobre temas de conducta y ética en los negocios y operaciones. Monitorear y deliberar respecto al cumplimiento de las políticas y los procedimientos relacionados a la conducta ética de los colaboradores y proveedores del Banco. Del mismo modo, velar por la aplicación del Modelo de Cumplimiento Normativo, en el marco de las definiciones establecidas por esta Comisión, y tomar conocimiento de la labor desarrollada por el Oficial de Cumplimiento y AML en estas materias, como también adoptar los acuerdos tendientes a obtener mejoras a las medidas de control que éste proponga.

La Comisión promoverá y podrá requerir información de las unidades internacionales, a través de la Gerencia de Compliance & AML, sobre las materias acá contenidas con el objeto de alinear los estándares éticos y normativos entre las entidades del Grupo Itaú Corpbanca.

Comisión Superior de Gestión de Capital

Miembros

- Gerente General.
- Gerentes Corporativos del Banco.

La Comisión Superior de Gestión de Capital ha sido establecida para asistir al Directorio y a la administración del Banco en la evaluación y gestión de los riesgos de mercado y liquidez, P&L, y adecuación de capital, de conformidad con los principios y reglas económicas establecidas en la regulación local y en las normas de Basilea I, II y III en cuanto fueren aplicables, a fin de proporcionar supervisión y administración del riesgo de mercado y liquidez, administración contable y principios de capital, para revisar la efectividad de las políticas y límites de riesgo y capital, y para revisar la adherencia a las políticas y procedimientos de riesgo, liquidez y capital en la compañía.

Comisión Superior de Gestión Financiera y Mercados (ALCO)

Miembros

- Gerente General.
- Gerente Corporativo de Finanzas.
- Gerente Corporativo de Riesgo.
- Gerente Corporativo de Tesorería.

La Comisión tendrá como finalidad principal dar cumplimiento a las directrices financieras establecidas por el Directorio. En este sentido, debe aprobar y hacer seguimiento a las estrategias financieras que guían al Banco respecto de la composición de sus activos y pasivos, los flujos de ingresos y egresos y las operaciones con instrumentos financieros.

Considerará las distintas alternativas disponibles para tomar las decisiones que permitan asegurar la más alta y sostenible rentabilidad compatible con un nivel de riesgo financiero coherente a la naturaleza del negocio, a las normas vigentes y los estándares institucionales.

Comisión Superior de Prevención al Lavado de Dinero

Miembros

- Gerente General.
- Gerente Corporativo de Riesgos.
- Gerente Corporativo Legal.
- Gerente Corporativo Banca Mayorista.
- Gerente Corporativo Banca Minorista.
- Gerente Riesgo Operacional.
- Oficial de Cumplimiento

La Comisión tendrá como finalidad principal dar cumplimiento a las directrices financieras establecidas por el Directorio. En este sentido, debe aprobar y hacer seguimiento a las estrategias financieras que guían al Banco respecto de la composición de sus activos y pasivos, los flujos de ingresos y egresos y las operaciones con instrumentos financieros.

Considerará las distintas alternativas disponibles para tomar las decisiones que permitan asegurar la más alta y sostenible rentabilidad compatible con un nivel de riesgo financiero coherente a la naturaleza del negocio, a las normas vigentes y los estándares institucionales.

Comisión Superior de Riesgo Operacional

Miembros

- Gerente General
- Gerentes Corporativos del Banco

Identificar, entender y evaluar los riesgos de los procesos y negocios del Banco y de definir los lineamientos para la gestión del riesgo operacional del banco y evaluar los resultados de auditorías y sistema de Compliance. También es responsable de definir el marco de gestión del riesgo operacional y la estructura y políticas para la identificación, medición, evaluación y monitoreo del riesgo y continuidad operacional. Además de revisar el seguimiento y adecuación de compromisos regulatorios y normativas emergentes.

Evaluar el estado de los procesos críticos que están directamente relacionados con el riesgo operacional del Banco, de acuerdo a la normativa vigente de la Comisión para el Mercado Financiero, con el fin de detectar y mejorar las deficiencias que el Banco pueda presentar y asegurar la debida implementación de los cambios regulatorios.

Se pretende lograr que los procesos críticos se encuentren bajo un ambiente de control que nos permita funcionar con estabilidad y consistencia, logrando asimismo alcanzar objetivos de confidencialidad, integridad y disponibilidad de los recursos de información

Comisión Superior de Productos y Suitability

Miembros

- Gerente General
- Gerentes Corporativos del Banco.

El objetivo principal de esta Comisión es la evaluación y aprobación de productos, servicios, procesos y operaciones, ya sean nuevos o modificaciones a los ya existentes, asegurando que los planes, las decisiones y los esfuerzos desarrollados sean coherentes con las políticas comerciales, estrategias definidas por la alta Gerencia y con foco en gestión de riesgos, observando las leyes y regulaciones aplicables, además de las mejores prácticas de mercado

Comisión Superior de Seguridad Digital y Prevención de Fraude

Miembros

- Gerente General y los Gerentes Corporativos del Banco.

La Comisión tendrá como finalidad principal dar cumplimiento a las directrices financieras establecidas por el Directorio. En este sentido, debe aprobar y hacer seguimiento a las estrategias financieras que guían al Banco respecto de la composición de sus activos y pasivos, los flujos de ingresos y egresos y las operaciones con instrumentos financieros.

Considerará las distintas alternativas disponibles para tomar las decisiones que permitan asegurar la más alta y sostenible rentabilidad compatible con un nivel de riesgo financiero coherente a la naturaleza del negocio, a las normas vigentes y los estándares institucionales.

Comisión Superior de Tecnología

Miembros

- Gerente General.
- Gerentes Corporativos del Banco.

Esta Comisión es la instancia de resolución y análisis de los principales temas de Tecnología, como seguridad de tecnológica, desarrollo de aplicaciones, cambios en tecnología, gestión de premisas, entre otros.

La Comisión es responsable de definir el Plan Estratégico de la Gerencia de Tecnología, asegurando su alineamiento con el Plan Estratégico del Banco, así como de seguir y controlar el cumplimiento del mismo. Del mismo modo con los planes individuales de cada una de sus Gerencias constituyentes.

En esta Comisión se analizan y controlan los avances en la gestión, proyectos y problemáticas de la Gerencia de Tecnología.

Principales ejecutivos

GRI 2-9 GRI 2-13 GRI 202-2

El equipo ejecutivo que lidera nuestro accionar está conformado por profesionales con amplia experiencia en la industria de la banca y el mundo digital. En 2022, el 100% de ellos fueron contratados localmente.

Gabriel Amado de Moura
Gerente General

Rut: **25.345.916-6**
Edad: **47 años**
Nacionalidad: **brasileña**
Inicio en el cargo: **30-01-20**
Profesión: **Ingeniero, MBA**
Experiencia: **más de 24 años en gestión de activos, gestión de riesgos y fusiones y adquisiciones.**

Rodrigo Luis Rosa Couto
Gerente Corporativo de Finanzas

Rut: **27.366.257-k**
Edad: **47 años**
Nacionalidad: **brasileña**
Inicio en el cargo: **01-09-20**
Profesión: **Ingeniero Comercial, MBA**
Experiencia: **más de diez años en finanzas corporativas y gestión de riesgos.**

Sebastián Romero Evans
Gerente Corporativo Banca Mayorista e Inversión

Rut: **10.297.756-4**
Edad: **48 años**
Nacionalidad: **chilena**
Inicio en el cargo: **20-09-21**
Profesión: **Ingeniero Comercial / MBA**
Experiencia: **más de 25 años en banca internacional ocupando posiciones ejecutivas en Chile, Madrid y Londres.**

Julián Acuña Moreno
Gerente Corporativo Banca Minorista

Rut: **10.042.607-2**
Edad: **56 años**
Nacionalidad: **chilena**
Inicio en el cargo: **05-09-16**
Profesión: **Contador Auditor**
Experiencia: **amplia experiencia en banca nacional e internacional.**

Daniel Wionn Brasil*
Gerente Corporativo Tesorería

Rut: **24.507.283-K**
Edad: **40 años**
Nacionalidad: **brasileña**
Inicio en el cargo: **01-01-23**
Profesión: **Ingeniero de la Universidad de Sao Paulo**
Experiencia: **más de 15 años de experiencia en la industria bancaria latinoamericana en el área de Tesorería.**

*Daniel Brasil se integró a la gerencia en enero de 2023 en reemplazo del saliente Pedro Silva Yrarrázaval.

Jorge Novis Neto
Gerente Corporativo de Desarrollo de Negocios Digitales

Rut: **25.845.606-8**
Edad: **45 años**
Nacionalidad: **brasileña**
Inicio en el cargo: **04-03-21**
Profesión: **Ingeniero civil, MBA, Magíster en Finanzas**
Experiencia: **más de 20 años en planificación estratégica, calidad y programas de transformación empresarial.**

Mauricio Baeza Letelier
Gerente Corporativo de Riesgo

Rut: **7.819.195-3**
Edad: **59 años**
Nacionalidad: **chilena**
Inicio en el cargo: **01-09-16**
Profesión: **Ingeniero civil**
Experiencia: **más de 30 años en la banca ocupando diversos cargos ejecutivos en las gerencias de riesgo de bancos locales.**

Eduardo Neves
Gerente Corporativo de Tecnología

Rut: **27.686.671.0**
Edad: **49 años**
Nacionalidad: **brasileña**
Inicio en el cargo: **02-04-21**
Profesión: **Ingeniero en Tecnología/MBA**
Experiencia: **más de 26 años en tecnología, trabajando principalmente vinculado a los sectores financiero y telecomunicaciones.**

Cristián Toro Cañas
Gerente Corporativo Legal

Rut: **10.983.218-9**
Edad: **52 años**
Nacionalidad: **chilena**
Inicio en el cargo: **01-06-16**
Profesión: **Abogado, Magíster en Derecho**
Experiencia: **más de 15 años desempeñándose en asuntos legales para sectores financieros regulados, así como en fusiones y adquisiciones (M&A).**

Marcela Jiménez Pardo
Gerente Corporativo Gestión de Personas y Sustentabilidad

Rut: **9.678.480-5**
Edad: **47 años**
Nacionalidad: **chilena**
Inicio en el cargo: **01-04-16**
Profesión: **Psicóloga, Diplomado en Dirección de Recursos Humanos**
Experiencia: **más de diez años liderando gestión de personas en grandes empresas.**

Emerson Bastián*
Gerente Corporativo de Auditoría

Rut: **14.397.219-4**
Edad: **44 años**
Nacionalidad: **chilena**
Inicio en el cargo: **17-04-2017**
Profesión: **Contador Auditor e Ingeniero en Información y Control de Gestión, Advanced MBA.**
Experiencia: **más de 20 años de experiencia en cargos ejecutivos de auditoría, prevención y cumplimiento en sectores de servicio y finanzas.**
* Emerson Bastián reporta al Comité de Auditoría.

Remuneraciones de la plana ejecutiva del Banco y sus filiales

Nuestra plana ejecutiva se compone por los cargos de nivel Subgerente hacia arriba. La remuneración total percibida durante 2022 por el total de nuestra plana ejecutiva asciende a Mn$35.908.

	2022	2021
Remuneración plana ejecutiva (en Mn$)	**35.908**	31.443

Para mayor detalle ver nota 43 d) en Estados Financieros Auditados Consolidados 2022.

8.3
Ética y cumplimiento

GRI 2-15

Para Itaú la ética es innegociable. Este principio está inmerso en todos nuestros procesos y se formaliza a través del Código de Ética, Código de Conducta y demás políticas y procedimientos, tanto de forma interna como hacia nuestros clientes.

La Comisión de Ética y Cumplimiento es la encargada de velar por el alineamiento ético, así como identificar y resolver los eventuales conflictos e incumplimientos que puedan poner en riesgo nuestra operación.

La Gerencia de AML y Compliance, liderada por Max Montecino, es responsable de controlar y comunicar a los colaboradores y otros grupos de interés los lineamientos de nuestros valores – incluyendo las actualizaciones del código – a través de los distintos canales de comunicación para prevenir conflictos y riesgos normativos.

Mantenemos disponible un canal interno de denuncias completamente anónimo que permite reportar infracciones, conflictos de interés o cualquier actividad susceptible de transgresión del código de ética.

Documentos que resguardan nuestro comportamiento ético:

Código de Ética

Otorga directrices sobre la postura más adecuada y coherente para poner en práctica nuestra visión, cultura corporativa y la forma en la que nos relacionamos con la sociedad y el mercado.

Código de Conducta

Guía nuestras acciones comerciales y personales, las que se deben enmarcar en el acatamiento, observancia, cumplimiento y aplicación de las leyes y buenas prácticas.

Código de Conducta en los Mercados de Valores

Establece las directrices para la realización de inversiones personales en el Mercado de Valores para las Personas Afectas.

Política Corporativa de Prevención a la Corrupción

Con esta política reforzamos nuestro compromiso (tanto interno como con nuestras filiales) de cooperar proactivamente con iniciativas nacionales e internacionales de prevención y combate a la corrupción en todos sus modos. En este sentido, repudiamos cualquier forma de corrupción directa o indirecta, activa o pasiva, buscando siempre la igualdad y transparencia en nuestras relaciones.

Procedimiento de Debida Diligencia Reforzada para Clientes

A través del procedimiento EDD –por sus siglas en inglés de Enhanced Due Diligence– que es aplicado a nuestros clientes de alto riesgo, recopilamos y analizamos información sobre potenciales clientes (prospectos), o durante el proceso de actualización de información de uno existente (cliente). El proceso permite aprobar, rechazar o culminar nuestra relación con éstos por parte de la Gerencia Compliance y AML.

Manual de Política de Prevención del Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Cohecho

Brinda las herramientas requeridas por la legislación vigente y aplicable para conocer mejor a nuestros clientes y detectar operaciones sospechosas asociadas a delitos de blanqueo o lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho; todo esto aplicado a nuestra oferta de productos y servicios, o en nuestra relación con colaboradores, clientes, contrapartes y proveedores.

Política General de Gestión de Personas Políticamente Expuestas (PEP)

Nuestra Política PEP fue diseñada en línea con los estándares internacionales y las mejores prácticas de la industria, así como con la normativa chilena en materia de personas expuestas políticamente (PEP).

En Itaú la aplicamos con el objetivo de definir las limitaciones y directrices referidas a nuestras operaciones con PEP, incluyendo la debida diligencia reforzada en el conocimiento de nuestros clientes, así como también la aprobación y monitoreo de sus operaciones.

Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado

A través de este manual establecemos los criterios de comportamiento aplicado a todas aquellas personas que, en razón de su título, cargo o relación con nosotros, tengan acceso a información de interés relativa con nuestra compañía. De esta manera aseguramos que toda información sea divulgada al mercado en forma veraz, transparente y oportuna. Además, este documento establece la política relativa a la adquisición o enajenación de valores de nuestro negocio.

Política de Gobierno Corporativo

Nuestra Política de Gobierno Corporativo fue elaborada con el objetivo de recoger y establecer el conjunto de valores, principios, políticas, reglas, prácticas y procesos a través de los cuales administramos, potenciamos el crecimiento y fomentamos la confianza de nuestros inversionistas por medio de prácticas orientadas a la transparencia y coherencia en nuestras actuaciones, así como el cumplimiento de los compromisos establecidos con nuestros grupos de interés.

Política de Regalos e Invitaciones para nuestros colaboradores

Con esta normativa establecemos las prohibiciones y directrices asociadas a la aceptación de regalos e invitaciones por parte de nuestros colaboradores, así como para la entrega de regalos e invitaciones institucionales a eventos patrocinados por nosotros. Asimismo, en este documento determinamos las directrices y lineamientos en base a los cuales podremos efectuar donaciones como organización.

Política de Prevención a la Corrupción

A través de este documento entregamos a nuestros colaboradores las directrices de la Política Corporativa con la que contamos en cuanto a la prevención de la corrupción en nuestro conglomerado Itaú.

Formación en anticorrupción

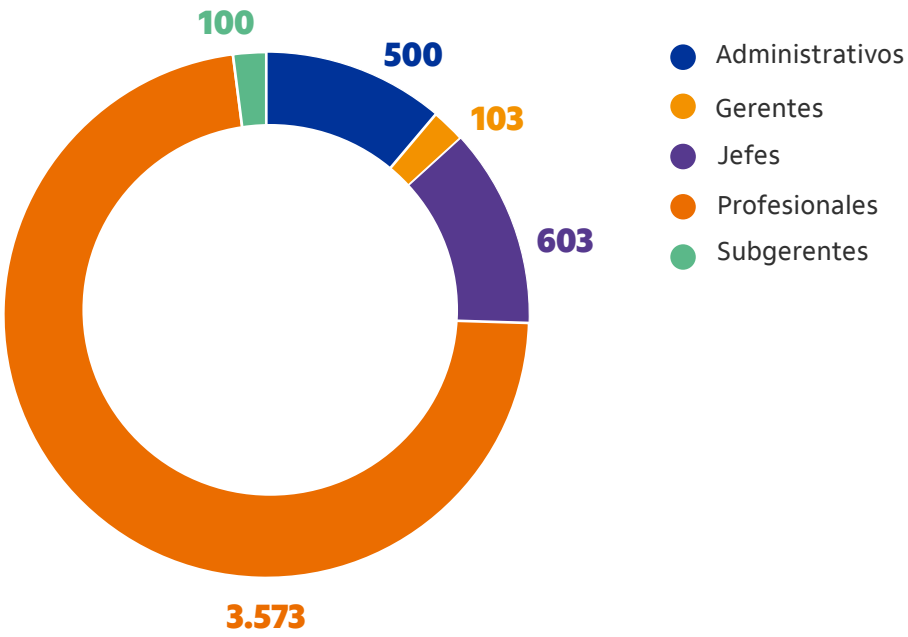
GRI 205-2

La Gerencia de Compliance y AML, en conjunto con la Gerencia de Gestión de Personas y Sustentabilidad, diseñan un plan anual de comunicaciones en anticorrupción:

- Curso de Anti-money laundering (AML) con metodología e-learning para todos los colaboradores.
- Elaboración de curso E-learning específico para temas asociados al cumplimiento en conflicto de interés, código de ética, uso de información privilegiada, mecanismos anticorrupción, canales de denuncia, inversiones personales, aceptación de regalos, entre otros. El curso se llevará a cabo en enero de 2023.
- Programa online de inducción "Bienvenidos" para nuevos colaboradores.
- Capacitaciones remotas específicas dirigidas a las áreas que tengan una mayor exposición de riesgos de conflicto de interés, cohecho, entre otros.
- Publicación de nuestro Código de Ética en nuestro sitio web www.itau.cl, así como en la página de Investor Relations (en versión inglés y español).
- En el caso de nuestros proveedores, informamos sobre nuestros lineamientos a través de las cláusulas esenciales de los contratos, la publicación del Código de Ética y un canal exclusivo para comunicarse con Compliance.

Comunicación sobre políticas y procedimientos anticorrupción en 2022

GRI 205-2



Modelo de Prevención de Delitos (MPD)

GRI 205-1

Nos encontramos certificados nuevamente por dos años a contar del 26 de septiembre 2022.

Nuestro Modelo de Prevención de Delitos está certificado en términos de la Ley 20.393 que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. El modelo es certificado por Feller Rate, que verifica el cumplimiento los distintos procesos del banco con los requisitos establecidos en la ley en conjunto con otros estándares, enfocado a la industria a la que pertenece la empresa y de acuerdo con el tamaño y complejidad de sus operaciones. El proceso de certificación contribuye a la creación de valor ya que, a través del desarrollo de la evaluación, se genera un enriquecimiento mutuo que permite detectar debilidades o insuficiencias, no sólo de la entidad evaluada sino del entorno global.

La responsabilidad de implementar el Modelo corresponde al Encargado de Prevención de Delitos, quien cuenta con medios y facultades suficientes para:

- Identificar las actividades y procesos expuestos a riesgo de comisión de delitos.
- Establecer normas, protocolos y procedimientos de prevención de infracciones.
- Establecer procedimientos para la gestión y auditoría de los recursos financieros.
- Desarrollar programas de difusión y capacitación para nuestros colaboradores y proveedores.
- Establecer sanciones por el incumplimiento de las normas del modelo.
- Desarrollar programas de supervisión y monitoreo del modelo.
- Certificar el modelo cada dos años.

Este 2023 comenzamos con el proceso de recertificación de los delitos lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho receptación, corrupción entre particulares, administración desleal, apropiación indebida y negociación incompatible.

Nuestro modelo de prevención de delitos se encuentra formalizado en la “Normativa Interna Ley 20.393”, y tiene como objetivo prevenir la comisión de dichos delitos. La certificación incluye al Banco y sus filiales en Chile.

Cabe destacar que el procedimiento comercial asociado a la prevención del delito está basado en la ficha “Conoce a tu Cliente” (KYC, por su sigla en inglés), que busca identificar y verificar la identidad de todos nuestros clientes junto con sus ingresos, actividades, transacciones y propósito del producto o servicio que utilizarán a lo largo de la relación comercial que mantendrá con nosotros.

Esto nos permite disminuir la posibilidad de ser víctimas de fraude o actividades ilegales y, de esta forma, proteger nuestra reputación. En el ejercicio 2022 de evaluación de riesgos, se han identificado los siguientes riesgos significativos en relación con la corrupción:

- Compromiso de la Administración: Por medio de los Códigos de Ética y Conducta General se dan los lineamientos y valores que debe tener la alta administración y todos los colaboradores de Itaú
- Conducta Anticorrupción: Itaú respeta toda Normativa anticorrupción tanto internacional como nacional, teniendo como principal referencia la Ley de Prácticas corruptas en el extranjero de Estados Unidos
- Regalos e invitaciones: Se deben tener en consideración las reglas establecidas en la Política de Regalos para colaboradores Itaú
- Relación con EAP: Itaú se compromete a tener una relación ética y transparente con todos los agentes públicos (EAP), particulares y agentes económicos.

Durante 2022 no tuvimos incidentes de corrupción o temas de responsabilidad penal.

GRI 205-3

Canal denuncias

GRI 2-25 GRI 2-26 SASB FN-CB-510a.2

Disponemos de canales de comunicación, donde nuestros grupos de interés pueden solicitar asesoría, hacer consultas y/o denuncias sobre temas relacionados a la ética y conducta. Los canales son gestionados por la Gerencia de Compliance y AML.

Contamos con un canal específico para temas de contabilidad, controles contables internos o asuntos de auditoría. Estos aplican para toda nuestra organización y filiales, sucursales y oficinas de representación en Chile y el extranjero (Colombia, Estados Unidos, Panamá y Perú).

Todas las consultas y denuncias son tratadas en base a tres pilares: confidencialidad, neutralidad e independencia. Los casos son presentados a nuestra Comisión Superior de Ética y Fraudes.

Las faltas a la ética y conducta son revisadas y gestionadas por nuestro Gobierno de Denuncias, quién define y adopta medidas frente a cada caso en particular, tales como retroalimentación, amonestación o desvinculación.

Canales para colaboradores

Para colaboradores
denuncias@itau.cl

Para proveedores
denuncias.proveedores@itau.cl

Para denuncias relativas a materia de contabilidad, controles contables internos o asuntos de auditoría
denuncias.fraudefinancierosox@itau.cl

Procedimiento Gestión de Consultas y Denuncias

Inicio de una investigación	Las denuncias que llegan por los canales gestionados por Compliance son analizadas por la Comisión Evaluadora para determinar el área encargada de investigar.
Desarrollo del proceso investigativo	La persona encargada de la investigación se reúne con los denunciantes, denunciados y gestores. Solicita información y recopila antecedentes.
Indagación	El área encargada de indagar, presenta el caso y sugerencia final a la Comisión Superior de Ética y Cumplimiento, quiénes darán resolverán y eventualmente sancionarán
Seguimiento e informe de la investigación	Reuniones periódicas para la revisión de estado de avance.

Durante 2022 incorporamos nuevas instancias a este proceso, como reuniones periódicas, nuevos procesos de control y distintas mesas de trabajo para coordinar y gestionar adecuadamente la gestión del gobierno de denuncias.

Denuncias recibidas

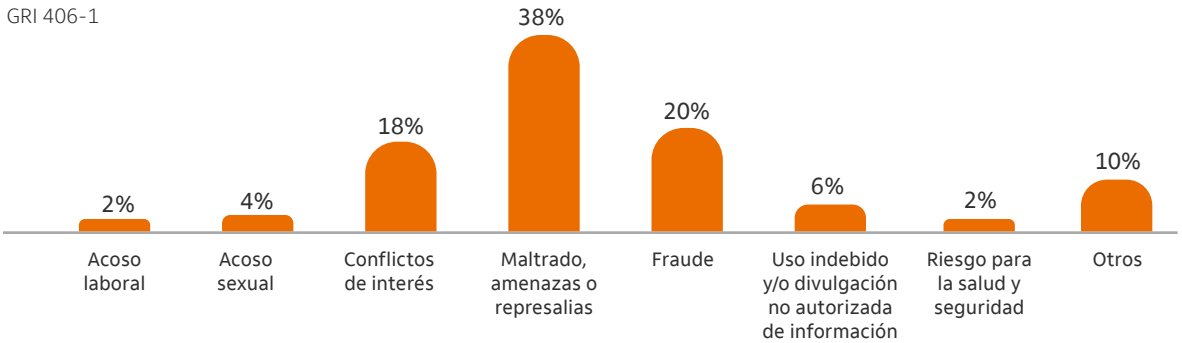
GRI 2-26

	2019	2020	2021	2022
N° total de denuncias	106	71	47	**50**
Porcentaje de denuncias resueltas al 31 de diciembre de cada año	93%	94%	91%	**92%**

Durante 2022 recibimos un total de 50 denuncias, de las cuales 46 fueron resueltas y los 4 restantes continúan en investigación.

Tipos de denuncias recibidas

GRI 406-1



Durante 2022, no hubo denuncias asociadas a discriminación arbitraria.

Multas

GRI 2-27 GRI 206-1 SASB FN-CB-510-a.1

Durante 2022 no presentamos ningún tipo de sanción, acciones jurídicas o incumplimientos significativos iniciados en temas de libre competencia o competencia desleal, asuntos tributarios o temas ambientales.

Los incumplimientos significativos, son todas aquellas infracciones cursadas por la Comisión del Mercado Financiero (CMF) o bien casos que hemos informados separadamente – y con mayor detalle – a los auditores externos en los informes trimestrales.

En 2022, pagamos total de $4,3 millones de pesos en multas debido a una sanción impuesta por la Comisión del Mercado Financiero (CMF). El caso responde a que el ente fiscalizador formuló cargos por estimar que infringimos la normativa[6] al no mantener los niveles de encaje en moneda nacional exigidos normativamente para el período mensual comprendido entre el 9 de diciembre de 2020 y el 8 de enero de 2021, habiéndose generado un déficit de $597.814.331 entre las fechas indicadas.

Incumplimientos significativos de la legislación y las normativas

	N° de multas/sanciones ejecutoriadas		Valor monetario que representaron esas multas/ sanciones (Mn$)	
	2021	**2022**	2021	**2022**
Casos que derivaron en multas	1	**1**	81.410.856	**$4.374.266**
Casos que derivaron en sanciones no monetarias	0	**0**	0	**0**
Total de casos de incumplimiento	1	**1**	81.410.856	**$4.374.266**
Multas producidas durante el 2022	1	**1**		
Número total y el valor monetario de las multas que se pagaron	1	**1**		

[6] Materia dispuesta en el inciso primero del artículo 63, e inciso primero del artículo 64 -ambos de la Ley General de Bancos- en relación a lo establecido en el capítulo 3.1 del Compendio de Normas Monetarias y Financieras del Banco Central de Chile y capítulo 4-1 de la Recopilación Actualizada de Normas de Bancos (RAN).

8.4

Gestión de Derechos Humanos

Promovemos el respeto, integridad y valor de cada una de las personas implicadas en nuestra organización. En 2022, continuamos trabajando en base a la debida diligencia en derechos humanos llevada a cabo en 2021. En aquel proceso evaluamos la integración de los principios rectores en derechos humanos en todas nuestras operaciones de Chile, clientes y proveedores directos, así como las filiales Instacob y corredores de seguros. Además, analizamos una muestra de cinco proyectos que financiamos (Project Finance), así como los programas sociales "Bike Santiago", "Alianza Chilenter" y la "Fundación Itaú".

Metodología aplicada

1	2	3	4
Identificación y categorización de DDHH potencialmente afectados	**Descripción de potenciales DDHH afectados y sus riesgos**	**Evaluación de los impactos según gravedad y prioridad**	**Análisis de procesos de gestión y brechas**
Tomamos como base los 32 DD.HH incluidos en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos, identificando los puntos posiblemente afectados por nuestras actividades. Gracias a ello logramos descartar distintos derechos debido a la nula influencia que tenemos sobre éstos, quedándonos con una lista de 22 DDHH sobre los que sí tenemos impacto. Los mismos los agrupamos en ocho categorías para facilitar la continuidad del proyecto.	Identificamos los posibles y diversos riesgos asociados a cada una de las ocho categorías establecidas en la primera etapa, definiendo también los grupos de interés a los cuales estos riesgos podrían afectar, tales como clientes, colaboradores, proveedores, y comunidades.	Trabajamos en el levantamiento de documentos y realizamos un proceso acotado de consulta interna con áreas clave donde evaluamos los riesgos e impactos negativos potenciales en base a dos dimensiones: gravedad y prioridad. Los inputs de gravedad y prioridad detectados los sistematizamos en una escala numérica para generar una matriz donde los ordenamos por categorías de posibles riesgos para cada grupo de interés.	A través de la revisión documental y entrevistas realizadas a informantes de áreas internas seleccionadas, analizamos y evaluamos nuestras políticas, sistemas y prácticas puestas en marcha para mitigar riesgos asociados a DDHH. Con esta práctica constatamos el nivel con el que manejamos los riesgos de DDHH, además de las brechas y posibilidades de mejora dentro de nuestra gestión.

GRI 2-23 GRI 2-24

Puedes encontrar más detalles sobre la Debida Diligencia y la metodología aplicada en la página 193 de nuestra **Memoria Integrada 2021**.

En **www.ir.itau.cl** puedes encontrar nuestras políticas de Política de Sustentabilidad, Política de Inversiones Responsables, Política de Riesgo Socioambiental, Política Tributaria, Política de Precios de Transferencia, así como también nuestro Compromiso de Diversidad e Inclusión y Compromiso Inclusión Financiera.

El proceso concluyó que nuestras operaciones cuentan con un sólido manejo de los riesgos asociados a DDHH gracias a las políticas, sistemas y controles robustos que implementamos. Además, se evidenció el riguroso apego mantenemos hacia las leyes y regulaciones.

Como parte de las recomendaciones a implementar, en 2022 desarrollamos dos protocolos que implementaremos en 2023: 1) Protocolo inclusivo de atención a clientes y 2) Protocolo de transición de género.

GRI 2-23

En 2022, obtuvimos el lugar 11° de entre 29 participantes en el primer Diagnóstico de Empresas y Derechos Humanos en Chile. El estudio, fue realizado por el Programa de Sostenibilidad Corporativa de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC), en colaboración con el World Benchmaking Alliance (WBA).

8.5
Gestión de Riesgos

En Itaú nos preocupamos permanentemente por priorizar la gestión de riesgos asociada a temas de vital relevancia para nuestro funcionamiento. De hecho, según el Informe de Riesgos Globales del Foro Económico Mundial 2022, los principales riesgos a nivel global son la crisis climática, las crecientes divisiones sociales, el aumento de los ataques cibernéticos y una recuperación global desigual, mientras persiste la pandemia.

Estamos conscientes de cada uno de ellos puede impactar de manera positiva o negativa en nuestro entorno y, por ende, en nuestro negocio. Por esta razón nos mantenemos en constante monitoreo, identificación y evaluación de los riesgos identificados a fin de implementar medidas de control acordes para estar preparados y mitigar su materialización.

Para lograrlo contamos con una Gerencia Corporativa especializada en la detección, análisis y gestión de riesgos operacionales, de crédito y financieros. Además, también disponemos de un área especialista en análisis de riesgo socioambiental que nos permite detectar oportunamente los riesgos de este tipo asociados a los proyectos que financiamos.

En detalle, con cada una de estas áreas desarrollamos exhaustivos informes de riesgos y analizamos el cumplimiento de marcos y estándares, considerando los requerimientos exigidos por las Resoluciones de Cumplimiento Ambiental (RCA) y los Principios del Ecuador. Así, también nos guiamos por las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC por sus siglas en inglés) en nuestras operaciones de financiamiento de proyectos.

Nuestra cultura de riesgos

Como parte de nuestro plan de fortalecimiento de los mecanismos que nos permiten monitorear, identificar y gestionar los distintos tipos de riesgos a los que estamos expuestos, contamos con un sistema de gestión enfocado en generar una mirada preventiva que impacta en valor, tanto de forma interna como hacia la sociedad y nuestros inversionistas.

Lo hacemos funcionar considerando la inclusión de riesgos tradicionales (asociados a áreas de crédito, financiero y operacional) junto con nuevos procesos, como la digitalización de la industria financiera y el cambio climático, teniendo en consideración aspectos como el alcance de cada impacto y qué ocurre dentro de nuestra organización y en la industria, afectando de forma directa o indirecta a nuestros clientes, accionistas e inversionistas.

Cabe destacar que nuestras áreas de riesgo juegan un papel fundamental para hacer frente a cada desafío. Su función es la construcción de transformaciones robustas junto con el diseño de mapas de riesgo y procedimientos que nos permitan enfrentar estos nuevos desafíos y avanzar en nuestro negocio.

Más detalles sobre riesgos asociados con nuestro negocio en Reporte Anual Form 20-F.

Gestión Integral de Riesgos

Nuestra Gerencia Corporativa de Riesgo -que reporta directamente a nuestro Gerente General- vela por generar una estrategia que permita a nuestras áreas de negocios cumplir con sus objetivos en un ambiente de control adecuado y alineado con el apetito de riesgo definido, todo esto a través de una gestión integral del proceso.

Principales funciones de nuestra Gerencia Corporativa de Riesgo

- Gestionar y controlar nuestro riesgo de crédito, participando activamente en todas las etapas del ciclo de crédito para todas nuestras unidades de negocio, desde la admisión hasta la cobranza y normalización.
- Definir políticas y procedimientos a aplicar asociados al riesgo de crédito.
- Definir y desarrollar metodologías de riesgo de crédito y de provisiones consistentes con las normas y lineamientos establecidos por nuestra alta dirección y reguladores externos.
- Definir y desarrollar los procesos de análisis, control y seguimiento de nuestra gestión de riesgo de crédito.
- Gestionar y administrar nuestro riesgo operacional desempeñando un papel fundamental en el control de riesgos de procesos operacionales para asegurar la continuidad de nuestro negocio, el control de seguridad de la información, el seguimiento preventivo e identificación y control de fraudes.
- Gestionar y administrar los riesgos de ciberseguridad a través de políticas y procedimientos para asegurar una gestión activa del riesgo cibernético en todas nuestras áreas de operación y filiales.
- Definir y desarrollar metodologías e iniciativas para el análisis, control y seguimiento del riesgo de lavado de dinero (AML) en todas nuestras operaciones y filiales, a través de la revisión de riesgos relacionados a las leyes asociadas a la prevención de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho y conflictos de interés.
- Gestionar y controlar el riesgo de cumplimiento a través de la definición de políticas, procedimientos, metodologías e iniciativas para asegurar el alineamiento y cumplimiento con las exigencias legales de los mercados donde operamos.

Gobernanza del Riesgo

Líneas de defensa del Modelo de Gestión de Riesgo

1ª Línea de defensa:
Áreas de negocio y soporte

Responsable de la identificación, medición, evaluación y gestión de los riesgos operacionales que pueden impactar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y operacionales.

2ª Línea de defensa:
Controles internos, Compliance y Riesgo Operacional

Responsable de apoyar a las áreas de negocio y soporte en gestión de riesgos operacionales y adherencia de los procesos a las regulaciones vigentes (interna y externa).

3ª Línea de defensa:
Auditoría interna

Responsable de evaluar de forma independiente y periódica la adecuación de los procesos y procedimientos de gestión de riesgos, según lo establecido en la Política de Auditoría Interna, y someter los resultados al Comité de Auditoría.

Políticas de administración de riesgo

Por normativa interna, en Itaú revisamos de forma periódica nuestras políticas y estructuras de administración de riesgo con el fin de identificar y analizar los riesgos a los que podemos enfrentarnos, así como para fijar límites y procesos de control suficientes que nos permitan gestionar que éstos se enmarquen en el apetito de riesgo deseado.

Para lograrlo desarrollamos un ambiente de control apropiado en medio de una cultura integral de gestión en la que todos nuestros colaboradores comprendan sus roles y responsabilidades.

Políticas y documentos que apoyan la cultura de riesgo

1. Política Corporativa de Continuidad del Negocio.
2. Política Corporativa de Seguridad de la Información.
3. Política Interna Auditoría Itaú Corpbanca.
4. Política Corporativa de Gestión Integrada de Riesgo Operativo, Controles Internos y Compliance.
5. Política de Prevención del Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Combate a Actos Ilícitos.
6. Política de Aprobación de Productos.
7. Política de Créditos para Operaciones con Relacionados por Propiedad y Gestión para Efectos del Artículo 84 Número 2 de la Ley General de Bancos.
8. Política de Operaciones con Partes Relacionadas.
9. Código de Ética Banco Itaú Corpbanca.
10. Código Conducta General.
11. Política Corporativa de Prevención a la Corrupción.
12. Política de Gobierno Corporativo.
13. Política de Gestión de Riesgo Operacional para Proveedores Itaú y Filiales.
14. Política Riesgo de Crédito Segmentos Minorista.
15. Política de Administración del Riesgos Liquidez.
16. Política de Coberturas Contables.
17. Política de Riesgo Financiero.
18. Política de Valorización.
19. Política de Riesgo de Mercado.
20. Código de Conducta en los Mercados de Valores.
21. Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado Banco y Filiales.
22. Política de Contratación de Servicios de Auditoría Externa.
23. Política de Crédito Banca Mayorista.
24. Política de Gestión de Capital.
25. Política de Creación, Modificación y Aprobación de Documentos Institucionales.
26. Política de Gobierno Corporativo de Filiales.
27. Política de Revisión de Provisiones, Pasivos y Activos Contingentes en los EEFF.
28. Política Volcker Rule.
29. Política de Calidad.
30. Política de Riesgo Socioambiental.
31. Política de Riesgo País.
32. Política de Ciberseguridad.
33. Política de Validación Independiente de Modelos de Riesgo.
34. Política General de Gestión PEP.
35. Política de Auditoría NY Branch.
36. Política Plan de Contingencia de Liquidez.
37. Política Corporativa de Tecnología.
38. Política de Divulgación de Hechos Esenciales.
39. Política de Regalos e Invitaciones para Clientes y Terceros.
40. Política de Regalos e Invitaciones para Colaboradores.
41. Política de Sustentabilidad.
42. Política de Gobierno de Datos.
43. Política de Gestión de Incidentes.
44. Política de Inversiones Financieras de Filiales y Oficinas en el Exterior.
45. Política de Ausencias Obligatorias.
46. Política de Privacidad de Itaú Corpbanca.
47. Política para la robotización de procesos del Negocio mediante Robots Digitales.
48. Política de Provisiones Adicionales.
49. Política Inversiones Financieras.
50. Política de Prevención de Fraudes.
51. Política de Márgenes de Crédito Individuales Art. 84 N°1 y 85 Ley General de Bancos.

Identificación de riesgos

Como parte de las funciones de nuestra Gerencia Corporativa de Riesgos, ésta se encarga de diseñar una matriz de riesgo que nos permite evaluar y priorizar eventos de las áreas de negocio o soporte identificados en nuestros procesos para mejorar la gestión y monitoreo que realizamos.

A fin de transparentar y robustecer el proceso, mensualmente esta matriz es presentada y puesta a disposición de nuestro Directorio (considerando tanto al Comité de Auditoría en Chile como el Comité de Auditoría de Itaú Unibanco), exponiendo con ello las expectativas de mejora y planes de contingencia asociados a los riesgos e impactos identificados.

Como resultado de este análisis, actualizamos nuestras políticas de forma constante para brindar una mejor oferta a quienes están dentro del apetito de riesgo que definimos. Esto, con el objetivo de continuar avanzando hacia la transformación de la banca y la democratización de los servicios financieros digitales.

Gestión y control de riesgos

En Itaú gestionamos distintos tipos de riesgo a través de un exhaustivo proceso que involucra a todos nuestros colaboradores.

Contamos con áreas, responsables, procesos, herramientas y definiciones claras que nos permiten identificar y gestionar los riesgos del entorno. Organizamos los riesgos en tres grandes focos de gestión: operacional, crédito y cumplimiento normativo. Estos son manejados por la Gerencia Corporativa de Riesgos y sus distintas unidades. A continuación, describimos nuestros principales tipos de riesgo y la manera en que los abordamos:

Riesgo financiero

Definición	Probabilidad de que un evento pueda tener consecuencias financieras negativas para nuestra organización.
Gestión	Con la gestión de este riesgo no buscamos eliminar su existencia, sino limitar su exposición ante eventos negativos en concordancia con el apetito de riesgo definido por nuestro Directorio y las regulaciones que rigen a las instituciones financieras. En esta línea, los principales riesgos a los que estamos expuestos son el riesgo de mercado (moneda y tasa de interés) y el riesgo de liquidez (diversificación de fuentes y usos de financiamiento).
Responsable	Tanto en Chile como en Colombia, la Gerencia Corporativa de Tesorería,junto con la Gerencia de Riesgo Financiero, son las dos unidades encargadas de gestionar este riesgo a través de métricas predefinidas. A su vez, la gestión y el control del riesgo de mercado y liquidez es supervisada por la Comisión Superior de Gestión Financiera y Mercados (ALCO).

Riesgo de crédito

Definición	Probabilidad de ocurrencia de un evento de no pago de deudas por parte de los prestatarios.
Gestión	Contamos con equipos especializados para cada área comercial asociada a este tipo de riesgo: crédito mayorista y crédito minorista.
Responsable	**Gestión del Riesgo Crédito Mayorista:** Nuestra Gerencia de Crédito Mayorista, junto con el área de Control de Riesgo de Crédito, participa en el seguimiento del comportamiento de nuestros clientes. Además, realiza las gestiones de cobranza administrativa y judicial de la Banca Mayorista. Esta gerencia también administra el proceso de aprobación crediticia de todos nuestros clientes de Banca Mayorista, por lo que requiere mantener un control adecuado del proceso completo: desde el estudio técnico y la situación económica y financiera de nuestros clientes, hasta su presentación a las instancias de decisión necesarias, incluyendo proyecciones financieras, estudios sectoriales y económicos, análisis, estructuración y evaluación de créditos. Su mayor instancia de evaluación local corresponde la Comisión Superior de Crédito, liderado por nuestro Gerente General e integrado por nuestro Presidente del Directorio, un Director nominado, nuestro Gerente Corporativo de Riesgos y nuestro Gerente de Crédito Mayorista. Sin embargo, para decisiones crediticias que implican montos de exposición y calificaciones de riesgo sobre ciertos límites predefinidos, requerimos que las resoluciones de nuestra Comisión Superior de Crédito Mayorista. **Gestión del Riesgo Crédito Minorista:** Nuestra Gerencia de Crédito Minorista es responsable de los procesos de crédito de todas las áreas de negocio asociados a la Banca Minorista, compuesta por las áreas comerciales Itaú, Itaú Personal Bank, Itaú Private Bank, Itaú Empresas y Banco Condell. Cabe destacar que cada una de estas áreas de negocio presenta características distintas que inciden en el análisis y la aprobación de créditos que otorgamos. Sobre esta base, promovemos el uso de procesos proactivos de originación, basados en el uso de modelos estadísticos de admisión o comportamiento, y desarrollando estrategias diferenciadas para atender a cada uno de nuestros tipos de clientes. En el caso de la evaluación de solicitudes de créditos de nuestros clientes personas naturales que son atendidos en Banco Condell, Itaú e Itaú Personal Bank, operamos con una plataforma de evaluación automatizada con la que verificamos que cada solicitud de crédito cumpla requerimientos definidos en nuestra Política de Crédito y las normativas de admisión correspondientes, además de controlar el nivel de atribuciones o alzada requerida. Por el contrario, para nuestras propuestas de financiamiento de clientes de Itaú Empresas e Itaú Private Bank, contamos con una metodología estructurada de evaluación caso a caso. Además, promovemos y desarrollamos modelos de otorgamiento de créditos proactivos a través de la generación de ofertas pre-aprobadas o pre-evaluadas.

Riesgo operacional

Definición	Probabilidad de ocurrencia de situaciones críticas para la continuidad de nuestro negocio (incluyendo a las filiales).
Gestión	Con este modelo de gestión buscamos efectuar una administración preventiva y efectiva del riesgo en sus cinco etapas: identificación, priorización, respuesta al riesgo, seguimiento y reporte. En este sentido, la gestión del riesgo operacional (que incluye el riesgo legal), implica una estructura integrada por nuestro Directorio, Comisión Superior de Riesgo Operacional y una gerencia especializada en riesgo operacional y continuidad del negocio.
Responsable	La Gerencia Riesgo Operacional y Compliance reporta directamente a nuestra Gerencia Corporativa de Riesgos y mantiene informado al Comisión Superior de Riesgo Operacional (integrado por nuestro Gerente General), diez gerentes corporativos y nuestro Gerente de Riesgo Operacional.

Riesgo de incumplimientos, lavado de dinero y financiamiento del terrorismo

Definición	Probabilidad de ocurrencia de situaciones de incumplimiento legal, lavado de activos, blanqueo de capitales y financiamiento del terrorismo asociadas a actividades que socaven la confianza en el sistema financiero, impactando de forma negativa en el bienestar de la sociedad.
Gestión	La gestión de este riesgo comprende la planificación y coordinación de actividades, políticas, procedimientos y metodologías necesarias para asegurar el cumplimiento de los códigos de conducta y las leyes de cada país, así como resolver los conflictos y eliminar el riesgo de incumplimientos, lavado de dinero o financiamiento de actividades terroristas.
Responsable	El equipo responsable de velar por la gestión de este riesgo es nuestra Comisión Superior de Prevención de Lavado de Dinero, encargada de planificar y coordinar las actividades necesarias para el cumplimiento de las políticas y procedimientos relacionados, así como mantenerse informado sobre el trabajo realizado por nuestro Oficial de Cumplimiento y tomar decisiones sobre cualquier mejora en las medidas de control propuestas por éste.

Riesgo de incumplimientos de ética y conducta

Definición	Probabilidad de ocurrencia de situaciones de incumplimiento con respecto a la legislación y normativas de los mercados donde operamos, así como el riesgo de desalineamiento o incumplimiento de los códigos de conducta y sus normas complementarias.
Gestión	La gestión de este riesgo comprende la planificación y coordinación de las actividades, políticas, procedimientos y metodologías necesarias para asegurar el cumplimiento de los códigos de conducta y las leyes de cada país, así como de los códigos de conducta y sus normas complementarias.
Responsable	El equipo responsable de velar por la gestión de este riesgo es nuestra Comisión Superior de Ética y Cumplimiento, la cual se encarga de vigilar el cumplimiento de nuestros códigos de conducta y demás normas complementarias, así como establecer y desarrollar los procedimientos necesarios para hacer cumplir los códigos, interpretar, administrar y supervisar el cumplimiento de dichas normas y resolver los conflictos que puedan surgir.

Riesgo de Ciberseguridad

Definición	Comprende la probabilidad de ocurrencia de un evento que pueda afectar nuestra seguridad digital y vulnere la confidencialidad de los datos o patrimonio de nuestros clientes en cualquier área de operación.
Gestión	Con la gestión de este factor buscamos minimizar y eliminar los riesgos de ciberseguridad asociados a cualquiera de nuestras operaciones.
Responsable	Nuestra Gerencia de Ciberseguridad y Fraude es la encargada de velar por el cumplimiento de las directrices establecidas en la Normativa de Tratamiento de Incidentes de Ciberseguridad, la Política de Ciberseguridad y la Política Corporativa de Seguridad de la Información. Reporta directamente a nuestro Gerente Corporativo de Riesgo y se encarga de desarrollar una cultura de ciberseguridad a través de iniciativas de formación y simulación de ataques cibernéticos dirigidas a nuestros colaboradores.

Acerca de otros factores de riesgo

Estamos expuestos a una gran cantidad de riesgos que tienen impacto directo en el contexto social, político y sanitario de Chile, Colombia y el mundo en general. Por ello, permanentemente hacemos monitoreamos los riesgos y mitigamos sus impactos.

Consideramos relevantes una serie de riesgos asociados a nuestra posición de compañía listada en las bolsas de valores de Santiago y Nueva York, al momento de invertir en acciones (ITAUCORP) y/o en American Depositary Shares (ADS). Actualmente reportamos nuestra batería de riesgos en los siguientes temas:

- Composición de la cartera de préstamos.
- Crecimiento de la cartera de préstamos.
- Requisitos de adecuación del capital.
- Volatilidad de los tipos.
- Competencia y consolidación.
- Gestión del riesgo.
- Riesgo de concentración.
- Dependencia de los depósitos a corto plazo.
- Regulación bancaria.
- Exposición a la deuda pública.
- Transición de referencia.

Para mayor información, revisa nuestro reporte Form 20-F, disponible en ir.itau.cl

Cumplimiento normativo

Mantenemos un irrestricto respeto por la normativa vigente en los lugares donde operamos. A través de nuestra Gerencia Corporativa de Riesgos, Gerencia Legal y unidades especializadas nos enfocamos en identificar, gestionar y evaluar todas las regulaciones atingentes a nuestro negocio y cadena de valor, con el objetivo de asegurar el cumplimiento proactivo de las normativas que nos rigen.

8.6

Gestión de riesgo socioambiental

IT5

Como institución financiera, tenemos una responsabilidad climática que puede repercutir de diversas maneras a la sociedad y medioambiente. Por eso, estamos elaborando planes de movilización de flujos de capital que sean conscientes y vengan de la mano de acciones y procedimientos tendientes a mitigar los riesgos socioambientales de los clientes que financiamos. Estamos trabajando para sentar las bases de un ecosistema sostenible.

Política de riesgo socioambiental

En Itaú contamos con una Política de Riesgo Socioambiental que define nuestros lineamientos –asociados a una perspectiva de impactos sociales y ambientales– para realizar la evaluación de los financiamientos que otorgamos.

En este sentido, implementamos un enfoque propio que aplicamos a nuestra cartera de crédito (tanto para la Banca Mayorista como para la Banca Minorista), incorporando -además- estándares internacionales en materias sociales y ambientales, como son los Principios del Ecuador y las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC) la mayor institución de desarrollo global en el mundo que promueve inversiones sustentables a través de estándares sociales y medioambientales.

Nuestra política nos permite aplicar principios para evaluar los proyectos que requieren de financiamiento, o bien, monitorear su ejecución para detectar oportunamente impactos u otros factores que afecten el retorno de los créditos otorgados.

Principios de la Política de Riesgo Socioambiental			
Incorporar criterios de evaluación de riesgo socioambiental como un componente adicional a las modalidades del riesgo decrédito a las que estamos expuestos.	Monitorear el riesgo socioambiental de nuestros clientes que están sujetos a dicha política mediante la aplicación de procedimientos específicos que adoptamos para cada unidad y área de negocio.	Cumplir los Principios del Ecuador como marco de gestión y con las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglasen inglés) en las operaciones definanciamiento de nuestros de proyectos.	Evitar el financiamiento de actividades que contradicen nuestros valores; en especial aquellos referentes a nuestra preocupación por las personas, la ética y los beneficios para nuestros clientes.

Sistema de evaluación de riesgos socioambientales

Se basa en tres pilares de acción: evaluación socioambiental de clientes, evaluación socioambiental de proyectos y listas de exclusión o exclusión condicionada:

1. Evaluación socioambiental de clientes:

Este proceso permite identificar y evaluar las principales variables sociales y ambientales de los clientes de los segmentos Corporativos (CIB, Institucionales, Multinacionales, otros), Grandes Empresas, Empresas Minoristas e Inmobiliaria y Construcción que presentan límites de crédito aprobados en el Banco, con el objeto de generar lineamientos y planes de acción tendientes a gestionar el riesgo SocioAmbiental de los clientes

Este proceso se inicia con la identificación del sector en el cual el cliente desarrolla su actividad económica y la asignación de una categoría de riesgo socioambiental, siendo la categoría A un nivel de riesgo alto, la categoría B de riesgo medio y la categoría C de riesgo bajo (*). El proceso cuenta de dos ejes, a través de los que evaluamos 530 clientes en 2022.

Informes de revisión socioambiental interna

Son informes elaborados por el área de Riesgo Socioambiental a partir de información pública del cliente en los diversos portales de autoridades competentes que regulan y fiscalizan el cumplimiento de la normativa ambiental, normativa específica del rubro, normativa laboral, de higiene y seguridad. Adicionalmente, se incluye información de prensa que se relacione con riesgo socioAmbiental y riesgo reputacional e información de la página web del cliente, referida a compromisos adquiridos por este, en las dimensiones sociales y ambientales.

Cuestionarios de riesgo socioambiental

Son cuestionarios que pueden ser aplicados a clientes de los segmentos Corporativos (CIB, Institucionales, Multinacionales, otros), Grandes Empresas, Empresas Minoristas e Inmobiliaria y Construcción, que realicen actividades industriales o de explotación de recursos naturales. Su objetivo es ampliar la información obtenida en la revisión interna.

N° de clientes evaluados según año		
2020	2021	2022
412	669	530

Clasificación de clientes según Riesgo Socioambiental

Según la ponderación del riesgo asociado a las dimensiones ambiental y social/reputacional, determinamos la periodicidad con la que revisaremos a cada cliente bajo el siguiente modelo:

Archivado	Monitoreo interno	Seguimiento
Exposición ponderada baja a riesgo socioambiental y reputacional.	**Exposición ponderada media a riesgo socioambiental y reputacional.**	**Exposición ponderada alta a riesgo socioambiental y reputacional.**
Cliente no presenta puntos de atención, por lo que no requiere revisión periódica y será revisado cuando sea solicitado por el área de riesgo de crédito y/o el área comercial.	Cliente es monitoreado con periodicidad semestral.	Cliente es monitoreado de forma trimestral. De ser necesario solicitamos reuniones para evaluar el avance de la mitigación de los puntos de atención levantados en la revisión inicial. En caso de existir una alerta por puntos de atención graves, solicitamos apoyo del área comercial para obtener mayores antecedentes mediante consultas a nuestro cliente. En caso de que este proceso no sea suficiente solicitamos reunión con nuestro cliente para obtener mayores antecedentes.

2. Evaluación socioambiental de proyectos:

Son aquellos que pueden tener impactos relevantes en las personas y en el medio ambiente. Nuestra labor como banco financista es trabajar en colaboración con nuestros clientes para identificar, evaluar y gestionar de una manera estructurada y constante los riesgos e impactos ambientales y sociales que estos proyectos conllevan.

Durante el año 2022 monitoreamos 26 proyectos, 23 en etapa de operación y 3 en etapa de construcción.

Aplicamos la evaluación a nuestros clientes asociados a las áreas de negocio Corporativa, Grandes Empresas, Empresas Minoristas e Inmobiliaria y Construcción que realizan actividades industriales o de explotación de recursos naturales. Debido a lo anterior, excluimos de este proceso a los siguientes rubros:

Sociedades de Inversiones.	**Sociedades Holding.**	**Instituciones Financieras (bancos, compañías de leasing y/o factoring, securitizadoras, instituciones de crédito prendario, entre otros).**	**Administradoras de Fondos Mutuos, Fondos de Inversión, Fondos para las Viviendas, Fondos de Pensiones, entre otros.**	**Rentistas de capitales mobiliarios en general.**
Educación.	**Instituciones prestadoras de servicios de salud.**	**Comercio mayorista y minorista.**	**Cualquier otra actividad definida por el Área de Riesgo Socioambiental.**	

Por su parte, los proyectos que sometemos al proceso de evaluación ambiental son aquellos que adquieren los siguientes sistemas de financiamiento:

a. Servicios de Asesoría para un Project Finance (PF), en la medida que el monto total de la inversión sea igual o superior a US$10 millones.

b. Financiamiento a un Project Finance (PF), en la medida que el monto total de la inversión sea igual o superior a US$10 millones.

c. Financiamientos Corporativos dirigidos a Proyectos, Project Related Corporate Loans (PRCL), que cumplan acumulativamente las siguientes condiciones:

- » Deuda Financiera Total del Proyecto US$100 millones.
- » Deuda Banco Itaú Chile US$50 millones (antes de una eventual sindicalización).
- » Plazo de la deuda dos años.

d. Préstamos Puente para Project Finance (PF) o para Financiamientos Corporativos dirigidos a proyectos (PRCL) que cumplan las siguientes condiciones:

- » Para los PF: monto total de la inversión mayor o igual a US$10 millones y plazo de la deuda menor a 2 años.
- » Para los PRCL: deuda financiera total del proyecto, deuda Itaú Corpbanca y plazo de la deuda menor a 2 años.
- » Financiamiento a un Project Finance (PF) en la medida que el monto total de la inversión sea igual o superior a US$10 millones.

e. Créditos Sindicados en que participemos a través de la compra de tickets y que cumplan los criterios de monto y plazo indicados en los puntos b), c) o d), según corresponda por tipo de financiamiento.

Todo financiamiento a un proyecto en que nuestra área comercial, admisión de crédito o nuestro Comité de Créditos respectivo, con tope de Comité Superior de Créditos Chile solicite una evaluación socioambiental como condición precedente para la aprobación del financiamiento y/o para el desembolso de los créditos

3. Listas de exclusión o exclusión condicionada:

Contamos con listas de exclusión y de exclusión condicionada, que corresponden a un listado de sectores de actividad económica en los que el banco ha decidido no operar u operar en forma restringida, respectivamente, por considerar que ellas contradicen los valores de Banco Itaú y/o afectan a las personas y/o su entorno.

Lista de exclusión	Lista de exclusión condicionada
El banco no concederá créditos a clientes cuya actividad económica sea o pueda ser asociada a: • Producción o comercialización de cualquier producto considerado ilegal bajo la legislación chilena, o de cualquier regulación, convenio o acuerdo internacional, o de prohibición internacional, tales como farmacéuticas, pesticidas/herbicidas prohibidas, sustancias que generen deterioro a la capa de ozono, PCB (policlorobifenilos o bifenilos policlorados), vida salvaje o cualquier producto regulado bajo la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres. • Producción o comercialización de materiales radiactivos (excepto compra de equipamiento médico, de control de calidad, medición o cualquier otro equipo cuya fuente radioactiva se considere insignificante o debidamente protegida). • Producción o actividad que se considere nociva, explotadora o de uso de trabajo forzoso o infantil. • Producción o comercialización de fibras de asbesto adherentes (excepto compra y uso de asbestos adherentes de telas de cemento, en que el componente de asbesto no supere un 20%). • Pesca en alta mar (aguas internacionales), en ambiente marino, donde la red supere 2,5 km de longitud. • Operaciones comerciales de tala de bosques tropicales o nativos. • Producción o comercialización de madera u otro producto forestal sin ser proveniente de bosques sustentablemente manejados. • Empresas relacionadas con actividades que incentiven y/o estén ligadas a la prostitución.	**El banco limitará créditos o financiamientos a aquellos clientes cuya actividad principal se enmarque en las siguientes actividades:** • Producción o comercialización de armas y municiones. Se excluye la producción y uso de explosivos para la minería, construcción o actividades similares, como también partes y piezas de equipamiento que tienen otro uso. • Producción o comercialización de bebidas alcohólicas (se excluyen el vino y la cerveza). • Producción o comercialización de tabaco. • Empresas de juegos de azar, casinos y equivalentes

Metodología de evaluación socioambiental de proyectos

Para desarrollar de forma correcta la evaluación socioambiental de proyectos utilizamos un enfoque basado en estándares internacionales, como la metodología aplicada a criterios establecidos en los Principios del Ecuador -a los cuales estamos adheridos-, así como a las Normas de Desempeño del IFC.

En conjunto con las referencias internacionales también requerimos que cada proyecto cumpla a cabalidad con la normativa legal vigente local y que cuente con todas las autorizaciones pertinentes para su desarrollo, como la Resolución de Calificación Ambiental (RCA) otorgada por el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA), que es administrada por el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA).

Principio 1
Revisión y categorización.

Principio 2
Evaluación ambiental y social.

Principio 3
Estándares ambientales y sociales aplicables.

Principio 4
Sistema de gestión ambiental y social y Plan de acción de los Principios de Ecuador.

Principio 5
Compromiso de las partes interesadas.

Principio 6
Mecanismo de quejas.

Principio 7
Revisión independiente.

Principio 8
Compromisos contractuales.

Principio 9
Seguimiento independiente y reporte.

Principio 10
Informes y transparencia.

Nuestra exposición relacionada a proyectos de carbón

Como parte de nuestro compromiso ambiental, buscando promover la sustentabilidad en Chile y todos los países donde estamos presentes, en Itaú disminuimos el financiamiento otorgado a proyectos y negocios que utilizan o se relacionan, directa o indirectamente, con el uso del carbón.

En la siguiente tabla se transparenta nuestra exposición al carbón, en todos aquellos clientes que tienen al menos un 30% de los ingresos de la compañía provenientes del carbón, al cierre del 2022.

Para este período, desglosamos el dato de carbón coque del carbón consolidado, debido a que desde 2022 cuenta con las mismas restricciones de exposición que tienen los otros tipos de carbón.

Colocaciones totales			
Exposición vigente (% cartera)			
Sector	Dic-20	Dic-21	**Dic-22**
Generación	0,15%	0,14%	**0,24%**
Minería	0,05%	0,05%	**0,02%**
Comercio	0,01%	0,00%	**0,00%**
Transporte	0,00%	0,00%	**0,00%**
Coque	0,03%	0,03%	**0,01%**
Total	0,30%	0,30%	**0,27%**

Gestión de riesgos financieros relacionados al Cambio Climático

GRI 201-2

Los riesgos asociados al cambio climático están adquiriendo una relevancia social, normativa, económica y política cada vez mayor, tanto a escala nacional como internacional. Como entidad financiera, el cambio climático puede tener efectos adversos en nuestra estrategia y en nuestras operaciones. A su vez, nuevas normativas relacionadas con el cambio climático también pueden afectar nuestro negocio al hacernos incurrir en mayores gastos de provisiones crediticias derivados de: (i) el riesgo físico del cambio climático y (ii) el riesgo de transición a una economía baja en carbono o neutra en carbono.

A medida que la economía se orienta hacia un modelo con bajas emisiones de carbono o neutro en carbono, las instituciones financieras pueden enfrentarse a una evolución rápida y significativa de las expectativas de las partes interesadas, las políticas, las leyes y los reglamentos, lo que representa oportunidades para la generación de nuevos productos y servicios bajos en emisiones, por ejemplo, a través de la incorporación de nuevas tecnologías como la digitalización. Por otra parte, el acompañamiento al mercado en el camino hacia a una economía baja en carbono genera nuevas posibilidades de financiamientos e inversiones sustentables.

Como parte de nuestro compromiso con la sustentabilidad, desde julio de 2022 somos signatarios **del Task Force on Climate-related Financial Disclosure** –conocido por sus siglas en inglés TCFD– lo que nos permitirá acelerar nuestro proceso de integración de la identificación, gestión y divulgación de riesgos financieros relativos al cambio climático.

Para ello, iniciamos un proceso de diagnóstico transversal en el Banco, para evaluar la integración de las recomendaciones del TCFD y estimar los niveles de esfuerzo necesarios. Sólo en 2022, invertimos en consultoría de evaluación y diagnóstico alrededor de Mn$60, cuyo proceso es liderado por la Gerencia Corporativa de Riesgo.

Además, durante el año, realizamos una serie de capacitaciones internas con el objetivo de fortalecer nuestras capacidades, de cara a la identificación, gestión y evaluación de escenarios climáticos y su relación con el desempeño económico del banco.

En abril del 2023 publicaremos nuestra nueva Política de Cambio Climático y Riesgo Ambiental, la que fue revisada y aprobada por el Comité Ejecutivo y el Directorio de Itaú en Chile. Con todo, para el año 2025 esperamos divulgar nuestro primer informe TCFD de riesgos financiero relacionado al cambio climático.

¿Qué es TCFD?

www.fsb-tcfd.org

En 2015, los ministros de finanzas y los gobernadores de los bancos centrales del G20 pidieron al Financial Stability Board (FSB) que convocara a participantes de los sectores público y privado para revisar cómo el sector financiero podía integrar los temas relacionados con el clima en sus procesos de inversión. Como parte de esta revisión, el FSB identificó la necesidad de tener mejor información y, para ayudar a identificar la información necesaria, estableció un grupo de trabajo líder en la industria: el TCFD. El FSB solicitó al TCFD que desarrollara una guía de divulgación financiera voluntaria relacionadas con el clima que fuera útil para los usuarios de estos datos (principalmente inversionistas) para comprender los riesgos derivados de este tema.

El TCFD hoy es una organización de 31 miembros de todo el G20 con cerca de 3.400 adherentes de 95 países (+ 3.000 compañías) que tiene el objetivo de desarrollar estándares para la divulgación financiera voluntarias enfocada en el cambio climático. Los miembros representan tanto a preparadores de información (corporaciones, asesores) como a los usuarios de la misma (inversionistas). Está presidido por Michael R. Bloomberg, fundador de Bloomberg L.P.

Las recomendaciones de TCFD están estructuradas en torno a cuatro áreas temáticas que representan los elementos centrales de cómo operan las organizaciones: gobierno corporativo, estrategia, gestión de riesgos y métricas y objetivos. Estas áreas temáticas tienen la intención de interconectarse e informarse entre sí.

Ciberseguridad y protección de la información

La transformación digital nos brinda ventajas competitivas importantes al tiempo que plantea desafíos en ciberseguridad. Tenemos la responsabilidad de preservar la confianza de nuestros clientes y proteger sus activos e información frente a distintos tipos de amenazas, como programas maliciosos, spam, estafas a través de phishing, ataques de red y web, secuestros de datos y utilización maliciosa de dispositivos.

Nuestro enfoque para una banca digital segura

Contamos con un sistema de gestión que es supervisado por nuestra Gerencia de Ciberseguridad y Fraude, la que reporta directamente a nuestro Gerente Corporativo de Riesgo. Este sistema se basa en los lineamientos de la Política de Ciberseguridad, Política Corporativa de Seguridad de la Información y Normativa de Tratamiento de Incidentes. Además, cuenta con cuatro criterios clave para preservar la ciberseguridad:

Identificar y abordar los riesgos para la seguridad de los datos	Realizamos un escaneo de las vulnerabilidades donde se encuentran incorporados nuestros sistemas expuestos a internet, infraestructura de servidores, estaciones de trabajo, equipo de telecomunicaciones, infraestructura Cloud y dispositivos IOT, en el cual realizamos un proceso de priorización y análisis de vulnerabilidades para acordar las remediaciones y contención idóneas de las vulnerabilidades identificadas.
Riesgos y vulnerabilidades en materia de seguridad de datos	En Itaú sabemos que una cultura de riesgo profunda es una ventaja competitiva, lo que no significa evitar los riesgos, sino asumirlos y gestionarlos, entenderlos y mitigarlos. Entendiendo la relevancia de la protección y el cuidado de los datos y el manejo sensible de la información nos enfocamos en robustecer nuestra cultura de ciberseguridad, tanto interna como externamente.
Examinación de tendencias frente a los ataques cibernéticos	Medimos los ataques por tipo e identificamos tendencias que superen los umbrales, analizándolos para ajustar los controles requeridos o para potenciar las defensas de algunas de nuestras áreas en particular.
Políticas y procedimientos para las filtraciones	Por normativa, los bancos deben prestar un servicio profesional y oportuno a sus clientes y al público en general en el contexto de las políticas y procedimientos comerciales determinados por cada institución. En este sentido, en Itaú estamos adheridos al “Código de Conducta y Buenas Prácticas de Bancos e Instituciones Financieras”, elaborado por los Bancos y la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras de Chile (Política de Gobierno Corporativo). Contamos con la política de privacidad de la información que tiene como objetivo establecer el correcto tratamiento de la información de los usuarios/clientes/prospectos.

Nuestro Marco de Seguridad contiene una línea base de controles alineados a los estándares internacionales de seguridad y Ciberseguridad, tales como ISO 27001, NIST, ISO 27032 y PCI adicionalmente a normativas regulatorias locales tales como RAN 1-13 / 20-10.

SASB FN-CB-230a.2

Focos del modelo de gestión en ciberseguridad	
Gestión de incidentes	Monitoreo y tratamiento de los tipos de ataques a incidentes de seguridad.
Seguridad de sistemas	Definición de arquitectura de seguridad y adherencia a los lineamientos de ciberseguridad en el ambiente tecnológico.
Líneas base y fortalecimiento de seguridad	Aplicación de mejores prácticas de seguridad y aseguramiento de equipamientos tecnológicos.
Gestión de vulnerabilidades	Gestión de vulnerabilidades y testeos de seguridad internos y externos, con el fin de disminuir los riesgos de ataques e incidentes.

Focos del modelo de gestión en seguridad de la información	
Cumplimiento normativo	Aplicación, definición y cumplimiento de los principios y directrices de seguridad de la información y ciberseguridad.
Concientización y cultura	Generación y aplicación de acciones de concientización para elevar el nivel de cultura de riesgo en materia de ciberseguridad.
Gestión de riesgos	Gestión y administración de asuntos de ciberseguridad, mapas de riesgo y medición del ambiente de control de ciberseguridad.
Protección de datos	Protección, clasificación y privacidad de datos e información del banco y clientes.

En 2022, no se registraron filtraciones de datos.

SASB FN-CB-230a.1

Cultura de ciberseguridad y protección de la información

Desarrollamos distintas iniciativas para formar periódicamente a nuestros itubers en temas de ciberseguridad:

Programa "Cultura de Ciberseguridad":	Llevamos a cabo campañas de phishing para probar y medir la capacidad de detección de emails sospechosos por parte de colaboradores nuevos o parte de equipos específicos.
Casilla de Phishing:	Correo específico para denunciar correos sospechosos. Para levantar una alerta, los colaboradores deben presionar un botón de "reportar phishing" en su plataforma de correo electrónico.
Planes de continuidad y contingencia:	Estos planes son evaluados periódicamente para identificar riesgos y vulnerabilidad de nuestra infraestructura tecnológica.

Clientes informados, clientes seguros

Durante 2022 continuamos sensibilizando a nuestros clientes en ciberseguridad, difundiendo consejos de seguridad y buenas prácticas a través de nuestras redes sociales oficiales. Además, nos sumamos al mes nacional de la ciberseguridad del Estado de Chile, con mensajes vinculados a la gestión de riesgos y protección de la información.

8.7 Contexto legal y normativo

Nuestros principales reguladores en Chile son la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) y el Banco Central de Chile. Estamos sujetos principalmente a la Ley General de Bancos de Chile y, en segundo lugar – en la medida que no sean incompatibles – a las disposiciones de la Ley N° 18.045 sobre Mercado de Valores y la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas, salvo ciertas disposiciones que están expresamente excluidas.

Estamos sujetos a los requisitos de información periódica de la Ley de Intercambio de Valores de 1934 Estados Unidos, con sus modificaciones, o la Ley de Intercambio, que se aplican a los "emisores privados extranjeros". La divulgación periódica exigida a los emisores privados extranjeros en virtud de la Ley de Intercambio es más limitada que la divulgación periódica exigida a los emisores estadounidenses. En Estados Unidos, nuestra principal reguladora es la Securities and Exchange Commission (SEC).

I. Reglamento de la ley contra el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo y las prácticas corruptas en el extranjero

La Ley contra el Lavado de Activos, o Ley ALD -en Chile- obliga a los bancos, entre otros entes, a informar a la Unidad de Análisis Financiero (UAF) sobre cualquier "actividad o transacción sospechosa" de la que se tenga conocimiento en el curso ordinario de sus actividades.

Así, esta define las "actividades o transacciones sospechosas" como todo acto, operación o transacción que, de acuerdo con los usos y costumbres de la actividad correspondiente, se considere inusual o carente de justificación económica o legal aparente o que pueda constituir alguna de las acciones descritas en el artículo 8 de la Ley Nº 18.314 (acciones terroristas), o realizadas por una persona natural o jurídica incluida en alguna resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, ya sea que se realice en forma aislada o recurrente.

De acuerdo con la Ley ALD los bancos deben llevar un registro especial para cualquier transacción realizada en efectivo por montos superiores a los US$ 10.000, y reportarlos a la UAF si ésta lo requiere. Además, las entidades sujetas a esta ley también deben regirse por la Circular Nº 49 y otras regulaciones emitidas por la UAF, que proporcionan directrices adicionales para la prevención del lavado de dinero.

En lo que respecta a los bancos chilenos, la CMF también ha establecido normas y directrices para que los bancos establezcan un sistema de prevención del blanqueo de capitales y de la lucha contra la financiación del terrorismo (CFT) aplicable en el curso ordinario de sus actividades, que debe tener en cuenta el volumen y la complejidad de sus transacciones, incluidas sus filiales y entidades de apoyo, y su presencia internacional.

En caso de incumplimiento de estas normas y directrices, la CMF podrá imponer sanciones administrativas al banco infractor, tales como multas y advertencias. Entre otros requisitos, dicho sistema deberá incluir como mínimo:

1. Políticas de "conocimiento del cliente".
2. Un manual de políticas y procedimientos.
3. El nombramiento de un responsable de cumplimiento.
4. Todas las herramientas tecnológicas necesarias para desarrollar sistemas de bandera roja que permitan identificar y detectar operaciones inusuales.

Para más información sobre nuestro Comité contra el Blanqueo de Capitales revise el "Punto 6. Consejeros, directivos y empleados-C. Prácticas del Consejo-Otros Comités-Comité de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo".

Además, el 2 de diciembre de 2009 entró en vigor la Ley N° 20.393 que regula y establece la responsabilidad penal que recae sobre las personas jurídicas por determinados delitos, como el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo, el cohecho, la apropiación indebida, la administración desleal, la negociación incompatible y la corrupción entre particulares.

De acuerdo con la Ley N° 20.393, una persona jurídica quedará exenta de responsabilidad penal si ha adoptado e implementado un Modelo de Prevención de Delitos (MDP), que deberá incluir como mínimo:

1. La designación de un oficial de cumplimiento al que se le dotará de facultades y recursos suficientes para el ejercicio de sus funciones.
2. Un sistema de prevención de la comisión de delitos que deberá ser certificado por auditores externos, las respectivas entidades clasificadoras de riesgo y otras entidades especializadas registradas en la CMF.

En este sentido, de forma interna y en nuestras filiales adoptamos e implementamos un MDP que ha sido certificado por BH Compliance Limitada.

No obstante, en Estados Unidos -como emisor privado extranjero cuyos valores están registrados bajo la Ley de Intercambio de Valores de Estados Unidos de 1934- estamos sujetos a la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de Estados Unidos de 1977, con sus modificaciones, o la FCPA. En detalle, esta entidad prohíbe en general a los emisores y a sus directores, funcionarios, empleados y agentes utilizar cualquier medio o instrumento del comercio interestatal de Estados Unidos para promover cualquier oferta o pago de dinero a cualquier funcionario o partido político extranjero con el fin de influir en una decisión de dicha persona para obtener o conservar un negocio.

Las disposiciones contables de la FCPA exigen que un emisor mantenga libros y registros y tenga un sistema de controles contables internos suficientes para, entre otras gestiones, ofrecer garantías razonables de que las transacciones se ejecutan y los activos se acceden y contabilizan de acuerdo con la autorización de la dirección.

Pueden imponerse sanciones y multas significativas contra nosotros, y/o nuestros funcionarios, directores, empleados y agentes, por violaciones de la FCPA. Además, podemos estar sujetos a una serie de leyes y reglamentos estadounidenses contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, entre los que se incluyen la Ley de Secreto Bancario de 1970, con sus modificaciones, y la Ley USA PATRIOT de 2001, con sus modificaciones. Por último, la violación de dichas leyes y reglamentos puede dar lugar a importantes sanciones, multas y encarcelamiento de nuestros funcionarios y/o directores.

En Colombia, el marco normativo para prevenir y controlar el lavado de activos está contenido, entre otros, en el Decreto 663 de 1993 y en la Circular Externa No. 029 de 2014 (Circular Básica Jurídica), en el Título IV, Capítulo IV, “Instrucciones relacionadas con la gestión del riesgo de lavado y financiación del terrorismo”, expedidas por la Superintendencia Financiera de Colombia, así como en la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano, modificado).

Las leyes colombianas adoptan las últimas directrices relacionadas con la lucha contra el blanqueo de capitales y otras actividades terroristas establecidas por el Grupo de Acción Financiera sobre el Blanqueo de Capitales, o GAFI. Colombia, como miembro del GAFI-SUD (Grupo de Acción Financiera de Sudamérica) (un organismo regional al estilo del GAFI), sigue todas las 40 recomendaciones del GAFI. Por último, el código penal colombiano introdujo normas penales para prevenir, controlar, detectar, eliminar y juzgar todo lo relacionado con la financiación del terrorismo y el blanqueo de capitales. Las normas penales abarcan la omisión de informes sobre transacciones en efectivo, la movilización o el almacenamiento de dinero en efectivo y la falta de controles.

Las disposiciones contra el blanqueo de capitales se han complementado con disposiciones destinadas a disuadir la financiación del terrorismo. Para ello, mediante la Circular Externa 26 de 2008, la Superintendencia Financiera de Colombia ha expedido normas que exigen a las instituciones financieras la implementación de un sistema de gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo. Esta normativa hace énfasis en las políticas de “conozca a su cliente” y en el conocimiento de los clientes y mercados. También establece procesos y parámetros para identificar y monitorear a los clientes de una institución financiera. Según esta normativa, las instituciones financieras deben cooperar con las autoridades competentes para prevenir y controlar el lavado de activos y el terrorismo.

Además, la Superintendencia Financiera de Colombia emitió la Circular Externa 27 de 2020, que incluye varias disposiciones nuevas. Las entidades vigiladas deben contar con políticas y procedimientos efectivos del GAFI y deben cumplir con las obligaciones de las listas internacionales vinculantes para Colombia, las PEP extranjeras y las PEP de organismos internacionales. Por lo tanto, dichas entidades deben tener la capacidad de consultar dichas listas inmediatamente antes de contratar a un cliente, beneficiario final, proveedor, accionista o empleado, así como permanentemente durante la relación contractual o legal.

En todo caso, el alcance de los procedimientos de conocimiento del cliente aplicables a los empleados, proveedores y administradores (en términos del artículo 22 de la Ley 222 de 1995) de la entidad vigilada, debe incluir, como mínimo, el cumplimiento del subnumeral 4.2.2.1.4 del capítulo, siempre y cuando dicha medida le permita a la entidad vigilada realizar una adecuada y efectiva gestión del riesgo GAFI de acuerdo con su análisis de riesgo GAFI.

En cuanto a la regulación de las prácticas corruptas en el extranjero, el Congreso de Colombia promulgó la Ley 1778 de 2016 en virtud de la cual se establecieron normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas relacionadas con la comisión de actos de corrupción transnacional (la “Ley 1778”). La Ley 1778 otorga facultades a la Superintendencia de Sociedades de Colombia en cuanto a la posibilidad de investigar y sancionar a las personas jurídicas cuyos empleados, contratistas, directores o socios (de su propia entidad o de cualquier entidad subordinada) ofrezcan o prometan dar a un funcionario público extranjero sumas de dinero, cualquier objeto de valor monetario o cualquier otro tipo de beneficio o valor a cambio de que éste realice, omita o retarde actos relacionados con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional. Adicionalmente, según la Ley 1778, las empresas matrices también pueden ser responsables, junto con sus entidades subordinadas cuando, con el reconocimiento o tolerancia de éstas, dichas entidades subordinadas (empleados,

contratistas, directores o socios) realicen actos de soborno transnacional.

Finalmente, el Código Penal colombiano incluye normas para prevenir, controlar, detectar, eliminar y juzgar todo lo relacionado con la financiación del terrorismo y el lavado de activos. Las normas penales contemplan la omisión de reportes de transacciones en efectivo y la falta de controles.

II. La preparación de nuestras declaraciones de impuestos requiere el uso de estimaciones e interpretaciones de leyes y reglamentos fiscales complejos y está sujeta a la revisión de las autoridades fiscales.

En Itaú estamos sujetos a las leyes y reglamentos fiscales de Chile y de algunos países extranjeros que son complejas y están sujetas a diferentes interpretaciones por parte del contribuyente y de las autoridades fiscales gubernamentales pertinentes, que a veces están sujetas a períodos de evaluación prolongados hasta que se alcanza una resolución final.

En este sentido, al momento de establecer una provisión para el gasto del impuesto sobre la renta y de presentar las declaraciones, debemos emitir juicios e interpretaciones sobre la aplicación de estas leyes fiscales intrínsecamente complejas.

Cabe destacar que si los juicios, las estimaciones y los supuestos que utilizamos para preparar nuestras declaraciones fiscales resultan ser incorrectos, podría producirse un efecto adverso importante en nuestros resultados de explotación.

III. Como consecuencia de las limitaciones inherentes a nuestros controles de divulgación y contabilidad, pueden producirse incorrecciones debidas a errores o conductas indebidas y no ser detectadas.

Nuestros controles y procedimientos de divulgación fueron diseñados con el objetivo proporcionar una garantía razonable de que la información que divulgamos en los informes que presentamos a la SEC -en virtud de la Ley de Bolsas de 1934, en su versión modificada (la "Ley de Bolsas")- se acumula y se comunica a la dirección, se registra, se procesa, se resume y se comunica dentro de los plazos especificados en las normas y formularios de la SEC.

En Itaú creemos que cualquier control y procedimiento de divulgación o control y procedimiento interno, incluidos los controles contables relacionados, sólo puede proporcionar una garantía razonable, no absoluta, de que se cumplen los objetivos del sistema de control.

Estas limitaciones inherentes incluyen la realidad de que los juicios en la toma de decisiones pueden ser defectuosos y que pueden producirse fallos por simple error o equivocación. Además, los controles pueden ser burlados por los actos individuales de algunas personas, por la colusión de dos o más personas o por una anulación no autorizada de los controles.

IV. Cualquier fallo en el mantenimiento de un control interno eficaz sobre la información financiera puede afectar negativamente a la confianza de los inversores y, en consecuencia, al valor de las inversiones en nuestros valores

La Ley Sarbanes-Oxley de 2002 nos exige que como institución debemos presentar un informe de nuestra dirección sobre la eficacia de nuestro control interno asociado a la información financiera, al mismo tiempo que debemos incluir un informe de nuestros auditores independientes que certifique dicha eficacia.

Cualquier fallo en el mantenimiento de un control interno eficaz sobre la información financiera podría afectar negativamente nuestra capacidad para informar con precisión sobre nuestra situación financiera o los resultados de las operaciones. Por esta razón, si no somos capaces de concluir que nuestro control interno sobre la información financiera es eficaz, o si nuestros auditores independientes determinan que tenemos una debilidad material o una deficiencia significativa en nuestro control interno sobre la información financiera, podríamos perder la confianza de los inversores en la exactitud e integridad de nuestros informes financieros, los precios de mercado de nuestras acciones y ADS podrían disminuir, por lo que podríamos ser objeto de sanciones o investigaciones por parte de la SEC u otras autoridades reguladoras.

No obstante, la incapacidad de subsanar cualquier debilidad material en nuestro control interno sobre los informes financieros, o de implantar o mantener otros sistemas de control eficaces exigidos a las empresas públicas sujetas a la regulación de la SEC, también podría restringir nuestro futuro acceso a los mercados de capitales.

Recientes desarrollos regulatorios en Chile

Modificaciones al proyecto de ley que consagra el derecho al olvido en materia financiera

El 21 de noviembre de 2022, el Poder Ejecutivo chileno ingresó las siguientes indicaciones al proyecto de ley que busca eliminar toda información sobre deudas u obligaciones financieras. Entre los principales cambios establecidos destacan que: a partir de los 5 años se podrán mantener registros con información anonimizada sobre deudas; se elimina artículo que establece la prescripción de las deudas por el sólo ministerio de la ley; los órganos del Estado (i.e., CMF) no están obligados a eliminar información de deudas impagas que se hayan hecho exigibles o extinguido hace más de 5 años; en caso de infracción, se agrega el deber de indemnizar el daño patrimonial y moral causado; responsables de datos no podrán enviar cartas, correo u otras comunicaciones de cobro respecto de deudas prescritas; entre otros aspectos.

La iniciativa se encuentra en primer Trámite Constitucional en la Comisión de Economía de la Cámara de Diputados (Boletín 15.407-03).

Ley que crea un registro de deuda consolidada

El proyecto de ley -Boletín 14.743-03- busca crear un Registro de Deuda Consolidada en Chile (entregada por entidades bancarias y no bancarias), y tiene como antecedente el proyecto de ley, Boletín N°7.886-03, que regula el tratamiento de la información sobre las obligaciones de carácter financiero.

Este Registro recopilará información de la deuda morosa como de la deuda al día. Además, el proyecto amplía el concepto de deudores, incorporando a personas naturales y jurídicas. Entre las indicaciones aprobadas destacan: precisar que se trata de un registro oficial, administrado exclusivamente por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF); sólo Reportantes pueden acceder al registro, respecto de personas determinadas y operaciones específicas; CMF debe notificar a los deudores que se hubieren registrado previamente, entregándoles la información almacenada en el registro; entre otros lineamientos.

La iniciativa se encuentra en primer Trámite Constitucional en la Comisión de Economía de la Cámara de Diputados.

Sanción al anatocismo

Producto de los Boletines refundidos 13.067-03 y 13.150-03, se dio origen al Boletín 14.059-03 el cual modifica estos cuerpos legales para sancionar el anatocismo (cobro de intereses por sobre intereses ya vencidos y no pagados) en operaciones de crédito de dinero.

La iniciativa se encuentra en primer Trámite Constitucional en la Comisión de Economía de la Cámara de Diputados.

Modifica el FOGAPE (Fondo de Garantía para Pequeños y Medianos Empresarios)

La ley N°21.514, publicada el 3 de diciembre de 2022, crea el Programa FOGAPE Chile Apoya, que durante doce meses permitirá otorgar créditos con garantía FOGAPE, focalizado exclusivamente en medianas, pequeñas y microempresas, destinados a financiar capital de trabajo, inversión y refinanciamiento de deuda.

En líneas generales, permite repactar el plazo de los créditos FOGAPE Covid y FOGAPE Reactiva hasta un total de 10 años desde el otorgamiento del crédito; amplía las coberturas de la garantía; y se asegura que 70% de las garantías licitadas sean para Mipymes. También permite a la Tesorería pactar convenios con Mipymes para el pago de impuestos adeudados y condonación de intereses y multas, vencidos hasta el 31 de mayo de 2022.

Proyecto Reforma Tributaria

Se estableció una reforma tributaria la cual apunta hacia un pacto fiscal por el desarrollo y justicia social. Así, a través del Boletín 15.170-05 el proyecto de ley busca reestructurar el impuesto a la renta creando un sistema semi-dual.

En la normativa destaca un nuevo régimen de tributación de ingresos del capital, lo que aumenta las tasas del impuesto global complementario. También se propende hacia la creación de un impuesto a la riqueza que aumentará la progresividad del sistema; incorporar un conjunto de medidas orientadas a reducir las exenciones tributarias; crear un nuevo royalty minero, entre otros factores que conforman esta reforma.

La iniciativa se encuentra en primer Trámite Constitucional en la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados.

Medidas de seguridad

Se establecen medidas de seguridad en las cajas de atención al público de instituciones bancarias o financieras. Para ello, la iniciativa legal contempla la difusión y propaganda en sucursales y sitios web para evitar la comisión de delitos; obligación de tomar medidas de seguridad físicas, tales como separación de cajas y de espera de atención, silenciamiento y ocultamiento de las máquinas contadoras de billetes, y un sistema de grabación de imágenes; entre otras medidas dirigidas a desalentar la acción de los delitos.

La iniciativa se encuentra en primer Trámite Constitucional en la Comisión de Seguridad de la Cámara de Diputados.

Modifica ley 19.496 respecto a la entrega de datos de cuenta

Se incorporó un nuevo párrafo al artículo 3 letra b) de la Ley N° 19.496, la cual establece que los estados de cuenta o informaciones periódicas deberán enviarse como regla general a través de los medios electrónicos, salvo solicitud expresa del deudor.

La iniciativa se encuentra en primer Trámite Constitucional en la Comisión de Economía de la Cámara de Diputados.

Ley Fintech

El 5 de enero de 2023 se publicó la Ley Fintech que- en líneas generales- busca promover la competencia e inclusión financiera a través de la innovación y tecnología en la prestación de servicios financieros.

En relación a los principios y marco regulatorio aplicable a esta ley se crea el Sistema de Finanzas Abiertas, obligando a habilitar interfaces que permitan el acceso a información financiera, con el consentimiento del cliente. Además, se reconoce la figura de los Proveedores de Servicios de Iniciación Pago (PSIP).

Entre los principales aspectos de la normativa destaca que: se elimina la facultad de la CMF para exceptuar del cumplimiento de la ley a los Proveedores de Servicios de Iniciación de Pagos (sólo pueden aplicarse requisitos diferenciados, atendiendo a la naturaleza y volumen de las operaciones, riesgos y otras circunstancias objetivas); proveedores de información no pueden calificar la admisibilidad del requerimiento de información; acceso a la información sólo se puede realizar vía API, dejándose constancia, en la historia de la ley, de la prohibición del uso de web scraping; proveedores de servicios de iniciación de pagos podrán disponer de los dineros de los clientes hasta por 72 horas; entre otros.

Crea la Agencia de Protección de Datos Personales

En segundo trámite constitucional de la Comisión de Constitución, de la Cámara de Diputados de Chile, se encuentra el proyecto de ley que busca actualizar y modernizar el actual marco jurídico e institucionalidad asociada a la protección de datos personales.

Entre las indicaciones que presentó el Ejecutivo, enfocadas para empresas, destaca: infracciones graves: multa hasta 2% de los ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro en el último año calendario, con un máximo de UTM 10.000; infracciones gravísimas: multa hasta el 4% de los ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro en el último año calendario, con un máximo de UTM 20.000.

Creación de un Sistema Mixto de Pensiones y Seguro Social

En primer trámite constitucional de la Cámara de Diputados se encuentra la creación de un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, con lo cual se busca mejorar la Pensión Garantizada Universal (PGU) en Chile.

Entre los principales lineamientos de esta normativa destaca: la necesidad de aumentar las pensiones actuales y futuras de los pensionados, para lo cual se propone aumentar el monto de la PGU; fortalecer el componente de capitalización individual del pilar contributivo; y crear un nuevo componente contributivo denominado Seguro Social Previsional (se basa en el ahorro colectivo y es financiado con un 6% de aporte de los empleadores).

También se propone reforzar la libertad de elección en la gestión de la cotización individual; redefinir el rol del sector privado en el sistema de pensiones; y otorgar legitimidad ciudadana al sistema previsional a través de un nuevo acuerdo social.

Modificación de la Ley General de Bancos y el Código de Procedimiento Civil

Se modifica la Ley General de Bancos (LGB) y el Código de Procedimiento Civil (CPC) en Chile para establecer el avalúo comercial de los bienes raíces como mínimo de las subastas y proteger la vivienda única de los deudores que indica por medio de la prenda pretoria.

El proyecto de ley modificatorio destaca que -entre las principales indicaciones introducidas- está: que el remate procederá sólo en caso de mora superior a 6 meses continuos o 12 discontinuos, de cumplirse las siguientes condiciones: viviendas con avalúo fiscal bajo 10.000 UF; que sea vivienda única y de uso exclusivo familiar; y que se encuentre pagado el ≥50% del capital adeudado.

Modificación para ampliar la responsabilidad penal de las personas jurídicas ante delitos

En segundo trámite constitucional en el Senado se encuentra el proyecto de ley que modifica diversos cuerpos legales para ampliar la responsabilidad penal de las personas jurídicas, y regular el ejercicio de la acción penal, respecto de los delitos contra el orden socioeconómico que indica.

En líneas generales, la normativa (Boletín 13.204-07 - 13.205-07) implica un cambio sustantivo al tratamiento de los delitos de carácter económico, donde destaca: la creación de una categoría de delitos económicos con un sistema de determinación de penas específico; y se reforma la responsabilidad penal de las personas jurídicas ampliando el catálogo de delitos (de 14 a más de 100 delitos). Además, se extiende la responsabilidad penal para delitos cometidos por personas que “presten servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin representación”, entre otros aspectos.

Para encontrar otros riesgos o nuevas normativas que puedan afectar a Itaú Chile e Itaú Colombia revisar el Reporte Anual Form 20-F en https://ir.itau.cl/Spanish/informacion-financiera/reportes-anuales/default.aspx

9.

Acerca de esta memoria

GRI 2-2 GRI 2-3 GRI 2-5 GRI 2-14

Este documento conforma nuestra quinta Memoria Integrada y divulga nuestro desempeño ambiental, social y de gobernanza desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, ya que nuestro ciclo de reportabilidad es anual. El documento comprende nuestras operaciones en Chile y considera los Estados Financieros Consolidados de Itaú Corpbanca y sus filiales.

Para la elaboración de la Memoria utilizamos los estándares actualizados de Global Reporting Initiative (GRI), el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y los principios del International Integrated Reporting Council (IIRC). El documento es una Comunicación de Progreso (CoP) para Pacto Global de las Naciones Unidas en Chile.

La presente memoria fue aprobada por el Directorio y el Comité Ejecutivo de Itaú Chile. Los datos publicados han sido sometidos a un proceso de verificación externa, realizado por la empresa EY Chile, quienes auditaron y validaron los principales indicadores, priorizados de acuerdo con los temas materiales definidos.

Esta Memoria no presenta cambios en su metodología de elaboración respecto a informes anteriores y los valores reexpresados están indicados en los casos que así corresponde.

Si tiene dudas o sugerencias respecto a esta Memoria, puede contactarse con Claudia Labbé, Gerente de Sustentabilidad: claudia.labbe@itau.cl.

9.1

Proceso de materialidad

GRI 3-1

En 2022 identificamos nuestros temas más relevantes a través de 3 grandes etapas:

1

Identificación:

Desarrollamos un levantamiento de información secundaria y un análisis comparativo – a nivel nacional e internacional – de buenas prácticas en la industria, para contextualizar e identificar la reportabilidad y gestión en sostenibilidad del sector. Luego, revisamos estudios, documentación, prensa y comunicación interna, identificando los hitos y focos de gestión de 2022.

Los temas identificados fueron contrastados con los temas materiales identificados en el estudio de materialidad para la estrategia de sustentabilidad, lo que permitió contar con la retroalimentación de colaboradores, proveedores, clientes e inversionistas a través de encuestas. Finalmente, obtuvimos una lista larga de temas ASG.

2

Priorización:

Realizamos 15 entrevistas a los principales ejecutivos y actores clave del Banco para profundizar el nivel de madurez de cada temática identificada en la etapa anterior. Luego, ellos priorizaron los 5 temas que consideraban más relevantes según importancia e impacto. En base a esta priorización, se modificó el listado final con los 16 temas materiales 2022 que componen la presente Memoria Integrada.

3

Validación:

El Comité Ejecutivo del banco validó la priorización de temas y la matriz de materialidad en la revisión de este documento.

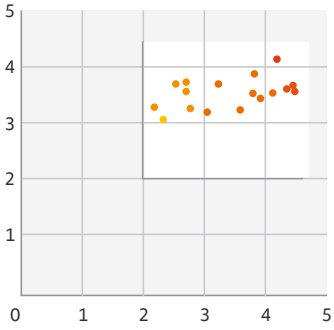
Estudio de materialidad 2022

GRI 3-2

Temas materiales

1. Resultados Sustentables
2. Ciberseguridad y protección de la información
3. Transformación digital
4. Soluciones centradas en el cliente
5. Ética y Anticorrupción
6. Monitoreo y adaptación a cambios políticos, sociales y regulatorios
7. Gestión de Riesgos
8. Cultura Organizacional
9. Gobierno Corporativo
10. Atracción y desarrollo del talento
11. Salud, bienestar y clima laboral
12. Apoyo a la comunidad
13. Oferta de Productos y Servicios con criterios de sustentabilidad
14. Diversidad, inclusión y no discriminación
15. Gestión de emisiones y cambio climático
16. Inclusión y educación financiera
17. Ecoeficiencia (energía, agua, residuos e insumos)

Matriz de materialidad



Gestión de temas materiales en 2022

GRI 3-3

A continuación, transparentamos nuestro enfoque de temas materiales 2022, describiendo la importancia de cada tema que definimos como material para esta Memoria Integrada, un resumen de como lo gestionamos, las iniciativas y ODS asociados, así como las páginas y capítulos donde se puede encontrar la gestión anual de cada tema.

Soluciones centradas en el cliente

¿Por qué es importante?	¿Cómo lo gestionamos?	¿Qué iniciativas desarrollamos?	ODS	Capítulo / Sección de la Memoria
El cliente se ubica en el centro de todas nuestras operaciones estratégicas; Por esto, nuestra permanente hoja de ruta es brindar una experiencia cercana, ágil y digital. Las respuestas a estos desafíos han sido innovar en metodologías para estudiar sus tendencias y buscar estrategias de trabajo cada vez más adecuadas a sus necesidades. Una buena gestión de cara a nuestros clientes es sumamente relevante; por lo que centramos nuestra estrategia en ellos y nos enfocamos en diseñar y entregar productos o servicios que satisfagan sus expectativas. Al mismo tiempo, nos preocupamos por entender sus problemas y anticiparnos a sus necesidades.	Para visibilizar la efectividad de nuestras gestiones descritas realizamos la medición de nuestro desempeño mediante la aplicación de la encuesta Net "Promoter Score (NPS)". Se trata de una metodología que revela el nivel en que nuestros clientes estarían dispuestos a recomendarnos con otras personas. El alcance de este tema es externo e interno, e involucra principalmente a clientes y colaboradores.	• Foco en banca mayorista y minorista. • Comunidades de trabajo. • Transición sustentable. • Creación de Premio Transforma 2022. • Itaú, el mejor banco según los clientes (NPS).		Página 41

Resultados Sostenibles

¿Por qué es importante?	¿Cómo lo gestionamos?	¿Qué iniciativas desarrollamos?	ODS	Capítulo / Sección de la Memoria
La gestión sostenible está en nuestro core business, la que implementamos a través de nuestra estrategia de digitalización junto con un foco en finanzas sustentables, además de los otros aspectos ESG tradicionales, lo que puede conllevar un triple impacto: en las personas (diversidad, equidad, inclusión, desarrollo); el planeta (uso responsable de recursos, mitigación del cambio climático); y las utilidades (tomar nuevas oportunidades a partir de créditos sustentables). Nuestra estrategia apunta a procurar una mayor rentabilidad de la mano de la sustentabilidad, retornando así el valor a nuestros inversionistas	Buscamos ser líderes en performance sustentable en línea con nuestros cinco pilares definidos, a fin de ser más competitivos, resilientes y atractivos para nuestros grupos de interés. Por eso, destacamos por contar con políticas y compromisos complementarios a temas Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG) específicos, como son la Política de Riesgo Socioambiental, Política de Inversiones Responsables, Compromiso de Inclusión Financiera y Compromiso de Diversidad e Inclusión.	• Elaboración de diagnósticos ESG para 2023. • Consolidación de la gestión ESG en la nueva Gerencia de Sustentabilidad. • Inicio del diagnóstico para una nueva Estrategia de Sustentabilidad 2023-2026. • Itaú Corpbanca es el primer y único banco con operación en Chile en someterse a la "ESG Evaluation de S&P Global Ratings". • Itaú ESG "Evaluation S&P (PDF)".	 	Página 95

Diversidad e inclusión

¿Por qué es importante?	¿Cómo lo gestionamos?	¿Qué iniciativas desarrollamos?	ODS	Capítulo / Sección de la Memoria
D&I son ejes relevantes en nuestra estrategia ya que están orientados hacia un mayor enriquecimiento cultural al interior de Itaú y enfocados hacia la protección de las personas y una mayor cercanía con nuestros grupos de interés. Esta visión cobra importancia respecto a cómo comprendemos la diversidad desde una perspectiva amplia referente a género, nacionalidad, orientación sexual, edad, situaciones de discapacidad, así como también cualquier aspecto –ya sea experiencias, valores y actitudes– que nos diferencian.	En Itaú actuamos bajo la premisa de que "somos personas sirviendo a personas". Nuestra preocupación y compromiso está en desarrollar una gestión basada en el respeto a la Diversidad e Inclusión (D&I), apuntando a mantener ambientes laborales equitativos, seguros y acogedores para todos nuestros colaboradores. En esta línea, hemos implementado los siguientes focos de acción: comunidad iElla (equidad de género); comunidad "LGTB+" (diversidad de orientación sexual); y brindar oportunidades para personas con discapacidad (inclusión). Asimismo, contamos con un Compromiso de Diversidad e Inclusión.	• Comunidad de Mujeres iElla. • "Pride Connection" • Comunidad "Soy como Soy". • Convocatoria de aliados. • Trabajo con consultora Evoluciona. • Charla Equidad de Género en alianza con "Fundación Niñas Valientes".		Página 58

Inclusión y educación financiera

¿Por qué es importante?	¿Cómo lo gestionamos?	¿Qué iniciativas desarrollamos?	ODS	Capítulo / Sección de la Memoria
En Itaú entendemos la relevancia de que nuestros clientes, y las personas en general, puedan administrar su dinero de forma ordenada y con mayor conocimiento mediante hábitos financieros adquiridos, junto con tener la posibilidad de acceder a productos bancarios de diversa índole. Según el estudio "Inclusión Financiera en Chile, Fintech y Open Banking", realizado por Fundación País Digital, si bien en Chile un 97% de la población tiene la posibilidad de acceder a algún producto financiero, sólo una tercera parte de esas personas puede solicitar créditos, poseer algún sistema de ahorro o servicios para administrar su dinero, limitando sus posibilidades de crecimiento y desarrollo económico, en especial las microempresas.	Por ello, buscamos promover una educación financiera de calidad, impulsando mejores decisiones en las personas con el fin de contribuir en sus vidas. Para eso, ampliamos la cantidad de créditos otorgados a MiPymes que no cuentan con historial previo gracias a la modernización de nuestros análisis de riesgo. Además, brindamos el conocimiento de expertos -con una metodología fácil- para orientar a nuestros clientes en materias de inversión, criptoactivos, pensiones o soluciones crediticias.	• Levantamiento de datos sobre inclusión financiera a personas y pymes. • Compromiso público con inclusión financiera. • Desarrollo de iniciativa de Educación Financiera para Emprendedores Senior. • Cuentas abiertas para pymes. • Financiamiento de viviendas con subsidio estatal. • Financiamiento de viviendas asequibles. • Charlas y talleres financieros y de empleabilidad a estudiantes	 	Página 58

Cultura Organizacional				
¿Por qué es importante?	**¿Cómo lo gestionamos?**	**¿Qué iniciativas desarrollamos?**	**ODS**	**Capítulo / Sección de la Memoria**
Como institución bancaria es realmente importante contar con un relato único que nos convoque como colaboradores y que defina la significancia de trabajar en Itaú. Nuestro objetivo es que esta nueva cultura nos una con los Itubers de todos los países en que estamos presentes, impulsando la transformación y facilitando que los equipos seamos responsables de punta a punta de la experiencia de nuestros clientes y de los resultados del negocio.	Alinear los valores esenciales que nos identifican es el principio que rige a nuestra "cultura itubers": una estrategia orientada a direccionar nuestros comportamientos y actitudes en el marco del proceso de transformación con acento digital en el que nos encontramos. Además, ajustamos nuestra cultura a seis valores corporativos, teniendo siempre a nuestros clientes en el centro de todo lo que hacemos. Para difundir su mensaje y contenido realizamos bajadas comunicacionales lideradas por nuestro Gerente General, las que posteriormente fueron diseminadas a nuestra Plana Ejecutiva.	• Lanzamiento regional de la cultura itubers en 2022. • Workshops de alineamiento del relato cultural con gestores. • Bajadas en los equipos sobre cómo se ve reflejada la gestión diaria de estos valores y las brechas en las que necesitamos trabajar. • Alineación con procesos de gestión de personas: desempeño, reconocimiento, programa de liderazgo y acciones afines a nuestra cultura.	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 5 IGUALDAD DE GÉNERO	Página 58

Atracción y desarrollo del talento

¿Por qué es importante?	¿Cómo lo gestionamos?	¿Qué iniciativas desarrollamos?	ODS	Capítulo / Sección de la Memoria
En Itaú sabemos que nuestro éxito depende de nuestras personas. Somos personas sirviendo a personas, y por ello, nos preocupamos por desarrollar el talento de nuestros colaboradores, sabiendo que ello impacta positivamente en las metas de nuestro negocio. Esta iniciativa implica conocer en detalle sus perfiles profesionales requeridos, tanto a nivel técnico como de habilidades, incluyendo los procesos de atracción de talento, movilidad interna y capacitaciones que respondan a nuestras necesidades.	Con el propósito de alcanzar la excelencia impulsamos el desarrollo de nuestros trabajadores a través de herramientas tecnológicas de aprendizaje en diversas temáticas que buscan fortalecer sus competencias técnicas y conductuales. En esta línea y para viabilizar la atracción, retención y desarrollo del talento, contamos con una Gerencia Corporativa de Gestión de Personas y Performance, además del respaldo de alianzas con instituciones de educación superior que nos permiten identificar a aquellos profesionales que resultan afines para cumplir nuestros actuales desafíos.	• Programa especial de formación • Programa "Mindset Digital" • Programa Potencia tu Aprendizaje • Programa Lidera • Programa de Mentores y "Liderazgo itubers" • Plataformas, Udemy, IOX, Voxy • Ecosistema de autoaprendizaje (cursos, videos, documentos y pruebas) para los itubers. • Certificaciones de Productos Mayorista. • Certificación Productos Ejecutivos Grandes Empresas. • Finanzas sostenibles: Capacitación a 150 ejecutivos.	 	Página 58

Salud, bienestar y clima laboral

¿Por qué es importante?	¿Cómo lo gestionamos?	¿Qué iniciativas desarrollamos?	ODS	Capítulo / Sección de la Memoria
Generar un buen clima laboral donde, además se asegure la salud, seguridad y bienestar de cada una de nuestras personas, es fundamental para nuestra institución. Queremos garantizar que nuestros colaboradores puedan trabajar tranquilamente, lo que redunda en una mayor productividad y resultados concretos.	En concordancia con este lineamiento hemos impulsado la conciliación de la vida personal, otorgando diferentes beneficios de carácter único para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, dentro y fuera de la organización. Además, en Itaú otorgamos un salario digno y acorde a las funciones que desempeñan nuestros colaboradores.	• Reducción de jornada laboral a 40 horas. • Salario mínimo muy por sobre el mínimo local. • Temáticas de SSO abordadas con el directorio y las diferentes unidades de negocio. • Beneficios para colaboradores más allá de lo legal. • Ausentismo y metas asociadas.	 	Página 58

Apoyo a la comunidad

¿Por qué es importante?	¿Cómo lo gestionamos?	¿Qué iniciativas desarrollamos?	ODS	Capítulo / Sección de la Memoria
En Itaú somos una institución comprometida que trabaja por el desarrollo e integración de los segmentos más vulnerables de nuestra sociedad. Por ello, llevamos adelante el propósito de fomentar el desarrollo cultural y educativo de la sociedad. Reconocemos la importancia que tiene el ser un actor relevante en un ecosistema, donde apuntamos a crear sinergias y a entregar valor a quienes nos rodean. Para esto buscamos promover iniciativas sustentables de alto impacto en educación y desarrollo social para contribuir a crear una sociedad más equitativa y diversa.	Contamos con una estrategia que busca apoyar a la comunidad (nuestro entorno) a través de distintas políticas y compromisos. Para medir su efectividad aplicamos una encuesta de satisfacción a voluntarios, estudiantes y docentes gracias a un registro que contabiliza el número de voluntarios participantes y personas beneficiadas. Sumado a ello, informamos de nuestras acciones a las nuestras partes interesadas a través de la Memoria Anual, Estrategia de Ciudadanía Corporativa e informes con resultados provenientes de encuestas de satisfacción.	• Gerencia de Sustentabilidad en alianza con Fundación Itaú. • Elaboración y publicación de Estrategia de Ciudadanía Corporativa 2022. • Incorporación de nuevos establecimientos educacionales. • Iniciativa "Leamos juntos". • Programa Experiencia Empresa: Incremento en un 247% del número de colaboradores voluntarios y aumento en los cupos para prácticas profesionales en un 180%. • Alianza con "Fundación Chilenter": donación de insumos tecnológicos para colegios vulnerables.	 	Página 58

Gestión de emisiones y cambio climático

¿Por qué es importante?	¿Cómo lo gestionamos?	¿Qué iniciativas desarrollamos?	ODS	Capítulo / Sección de la Memoria
Contar con una gestión de riesgo es fundamental para el desarrollo exitoso de cualquier empresa, y el tema medioambiental no escapa de esta realidad. En Banco Itaú los efectos del cambio climático son de inmensa preocupación a nivel mundial y por eso, asumimos nuestro rol haciéndonos cargo de nuestros impactos.	Es por ello que llevamos adelante la medición de nuestra huella de carbono, buscando gestionarla y reducirla año a año. Asimismo, elaboramos una hoja de ruta para su reducción de cara a 2030. El alcance de este tema es interno y externo, y su gestión impacta en todos nuestros grupos de interés. Asimismo, somos conscientes de que el cambio climático puede representar un riesgo físico para nuestros activos fijos y de inversión, contamos con un plan que pondremos en marcha el próximo año (2023) para buscar mitigar al máximo posible estos efectos.	• Medición de nuestra Huella de Carbono (alcance 1, 2 y 3). • Signatarios del "Task Force on Climate-Related Financial Disclosure (TCFD)". • Elaboración de hoja de ruta climática de cara al 2030 que considera una hoja de ruta de reducción de emisiones. • Contratación de diagnóstico para la gobernanza del riesgo climático.		Página 95

Ecoeficiencia (energía, agua, residuos e insumos)

¿Por qué es importante?	¿Cómo lo gestionamos?	¿Qué iniciativas desarrollamos?	ODS	Capítulo / Sección de la Memoria
Creemos que la preocupación por el cuidado de los recursos naturales es inherente a cualquier actividad de negocio. Por eso, nuestro compromiso apunta a promover una conducta responsable y amigable con el medio ambiente, implementando iniciativas en nuestros centros de operaciones que nos permitan cumplir con este objetivo. En Itaú queremos ser protagonistas de la construcción de un futuro más limpio.	Conscientes de que el cambio climático está impactando la realidad tal como la conocemos, desde Itaú ponemos a disposición nuestras capacidades y recursos para que la sostenibilidad sea una realidad. En nuestra hoja de ruta procuramos velar por el cuidado de los recursos naturales, generando conciencia entre nuestros trabajadores en torno a la importancia del apagado de luces (eficiencia energética), uso racional del agua (eficiencia hídrica), entre otras iniciativas, impulsadas por nuestra Gerencia de Infraestructura.	Estrategia/política de gestión ambiental para el edificio corporativo. • 7,6 tons de residuos reciclados en el edificio corporativo. • Energía de la organización proviene en 100% de fuentes renovables. • Contamos con dos Data Center con sistemas alimentados por fuentes de energías renovables en la totalidad de sus operaciones. IT11		Página 95

Oferta de productos y servicios con criterios de sustentabilidad

¿Por qué es importante?	¿Cómo lo gestionamos?	¿Qué iniciativas desarrollamos?	ODS	Capítulo / Sección de la Memoria
Velamos por el bienestar de todos nuestros clientes buscando que sus intereses estén seguros en el tiempo de manera sostenible. Con este fin hemos creado productos y servicios que protejan sus ahorros de los factores económicos externos gracias a un equipo de profesionales con vasta experiencia. Asociado a ello, creemos que una de las formas de aportar a un crecimiento sustentable desde el mundo de las inversiones es a través de la aplicación de los criterios ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza) en las inversiones que realizamos y en las opciones disponibles para nuestros clientes.	A través de los criterios ASG entregamos a nuestros clientes importantes soluciones en administración de activos acordes a su perfil, basados en estudios que permitan el entendimiento de las condiciones del mercado financiero y generen un crecimiento sustentable de su patrimonio, bajo un adecuado ambiente de riesgo y control. Asimismo, participamos de procesos de Engagement (o Relacionamiento) Colaborativo para sumar fuerzas con otros inversionistas que comparten nuestra visión respecto de la importancia de la sustentabilidad en las inversiones.	• 10 préstamos sostenibles otorgados. • Distinciones en Premios Salmón a nuestros Fondos Mutuos. • Cambios estructurales en Itaú Corredores de bolsas. • Más de 12 créditos sustentables originados. • Grupo de trabajo para elaborar productos de Leasing Fotovoltaico y Electromovilidad.	 	Página 95

Ciberseguridad y protección de la información				
¿Por qué es importante?	**¿Cómo lo gestionamos?**	**¿Qué iniciativas desarrollamos?**	**ODS**	**Capítulo / Sección de la Memoria**
La pérdida de información, fraudes y la suplantación de datos son algunos de los desafíos que enfrenta la nueva era tecnológica. Frente a esta realidad, para nosotros es sumamente importante contar con un área de Ciberseguridad que disminuya y elimine las probabilidades de eventos que afecten nuestra seguridad digital y que, por ende, se vulnere la confidencialidad de los datos o patrimonio de nuestros clientes en cualquier área de operación.	En Itaú apostamos por ser un banco 100% digital, accesible, ágil, moderno y completamente disruptivo, pensando siempre en beneficio de nuestros clientes, por lo que para llevar a cabo exitosamente este proceso hemos invertido en arquitectura digital con un alto estándar en ciberseguridad y protección de la información tanto a nivel interno como externo. Entendemos que una activa gestión del riesgo cibernético en todas nuestras áreas de operación y las filiales constituye un objetivo central de nuestro quehacer.	• Elaboración de nueva estrategia de soluciones para que nazcan en Cloud. • En 2023 se obtendrá un proyecto de migración a Cloud, lo que acelerará el proceso de data en Chile.		Página 51

Gestión de Riesgos				
¿Por qué es importante?	**¿Cómo lo gestionamos?**	**¿Qué iniciativas desarrollamos?**	**ODS**	**Capítulo / Sección de la Memoria**
Nuestra gestión de riesgos se basa en incorporar los riesgos tradicionales –crédito, financiero y operacional– y aquellos riesgos que surgen de nuevos procesos (como la digitalización de la industria financiera y el cambio climático), teniendo en consideración el alcance del impacto que ocurre dentro de nuestra organización y en la industria, afectando a nuestros clientes y accionistas / inversionistas	Contamos con una Gerencia Corporativa especializada en la detección, análisis y gestión de riesgos operacionales, de crédito y financiero. Además, tenemos un área especialista en análisis de riesgo socioambiental que nos permite detectar oportunamente los riesgos de este tipo asociados a los proyectos que financiamos. Esta mirada la estamos ampliando para considerar ámbitos asociados a la crisis climática y sus riesgos financieros. Para ello, desarrollamos exhaustivos informes de los riesgos y analizamos el cumplimiento de marcos y estándares, entre los que están los requerimientos de las Resoluciones de Cumplimiento Ambiental (RCA) y los Principios del Ecuador. También nos guiamos por las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés) en las operaciones de financiamiento de proyectos.	• Mapeo de riesgos para control y gestión. • Cumplimiento normativo. • Evaluación de riesgo socioambiental de proyectos. • Mapeo de riesgos financieros relacionados al cambio climático. • Implementación de Principios del Ecuador.		Página 129

Gobierno Corporativo				
¿Por qué es importante?	**¿Cómo lo gestionamos?**	**¿Qué iniciativas desarrollamos?**	**ODS**	**Capítulo / Sección de la Memoria**
En Itaú consideramos que es importante contar con una buena gestión de Gobierno Corporativo, toda vez que es fundamental para el desarrollo y cumplimiento de la planificación estratégica y nuestro éxito sostenible a largo plazo. Esta mirada la estamos ampliando para considerar ámbitos asociados a la crisis climática y sus riesgos financieros.	Con miras a construir un futuro sostenible basado en estimular el desarrollo social, ambiental y económico de forma equilibrada y responsable (velando por el progreso social). En Itaú contamos con un Marco de Políticas relacionado con el tema material que comprende las siguientes unidades e iniciativas: • Política de Gobierno Corporativo. • Política de Gobierno Corporativo y Filiales. • Estatuto Comité de Auditoría. • Estatuto Comité de Directores. • Estatuto de la Comisión Superior Ejecutiva. • Código de Conducta. • Código de Ética. • Código de Conducta en Mercado de Valores. • Política con partes relacionadas.	• Diagnóstico y Estrategia ASG 2022. • Inicio de nueva estrategia de sustentabilidad 2023-2026. • Reporte de nuevos indicadores para el Directorio de DJSI. • Comité ejecutivo toma rol preponderante en temáticas de sustentabilidad. • Nueva estructura de Gobierno Corporativo y nueva Gerencia de Sustentabilidad. • Terminación del Transaction Agreement y del Shareholder Agreement.		Página 129

Ética y Anticorrupción

¿Por qué es importante?	¿Cómo lo gestionamos?	¿Qué iniciativas desarrollamos?	ODS	Capítulo / Sección de la Memoria
En Itaú tenemos especial consideración en mantener y proteger nuestros estándares de ética en los negocios e integridad en todo tipo de interacciones. Para canalizar este propósito nuestros colaboradores cuentan con un canal de denuncias para que quienes tomen conocimiento de alguna actividad que pudiese implicar alguna infracción, prevenir conflictos de interés o transgresión a cualquier normativa de la compañía, puedan comunicar de forma segura y anónima. El Gobierno de Itaú Corpbanca deposita en la Comisión Superior de Ética y Cumplimiento las facultades para evaluar y decidir sobre temas de conducta y ética en los negocios y operaciones.	Estamos convencidos de que "la ética es innegociable", siendo uno de los principios esenciales que rigen nuestra conducta, y repudiamos cualquier forma de corrupción directa o indirecta, activa o pasiva, buscando siempre la igualdad y transparencia en nuestras relaciones. Por eso, contamos con un Código de Ética, Código de Conducta, políticas y procedimientos orientados a asegurar una adecuada gobernabilidad con la finalidad de que en nuestras relaciones con los distintos grupos de interés estén presentes la integridad y ética como algo que deben guiar nuestras decisiones y comportamientos. Un punto clave a destacar es que, para nuestros proveedores, los lineamientos se entregan a través de las cláusulas esenciales de los contratos que abordan temáticas de compliance.	• E-learning específico para temas de Compliance. • Compliance & AML participan en el programa de inducción a nuevos colaboradores en el programa de "Bienvenidos". • Capacitaciones específicas a las áreas con mayor exposición de riesgos. • Mejoras en la gestión del gobierno de denuncias con nuevas reuniones periódicas, nuevos procesos de control y mesas de trabajo para coordinar y gestionar adecuadamente el área. • Recertificación del Banco y filiales en el Modelo de Prevención de Delitos de acuerdo a la Ley 20.393. • Modificación y actualización del e-learning Compliance 2022 con todos los temas de ética. • Elaboración de un compromiso público de los Derechos Humanos.		Página 129

Monitoreo y adaptación a cambios políticos, sociales y regulatorios				
¿Por qué es importante?	**¿Cómo lo gestionamos?**	**¿Qué iniciativas desarrollamos?**	**ODS**	**Capítulo / Sección de la Memoria**
Ante las consecuencias generadas por la pandemia del Covid-19 y el actual escenario que enfrenta el mundo tras el cambio climático, en Itaú consideramos relevante que los países en desarrollo deban superar una variedad de desafíos relacionados entre sí para avanzar hacia el crecimiento económico sostenible y la inclusión. Entre estos retos figuran los bajos niveles de productividad y competitividad internacional, la movilización insuficiente de recursos internos, las distorsiones de precios del sistema fiscal que desalientan la sostenibilidad, la falta de resiliencia económica, el aumento de los niveles de deuda y la incertidumbre del entorno comercial.	En un contexto económico, social y político que cambia constantemente, y cuyas tensiones pueden reorientar el pulso y el rumbo que está tomando el mundo, es vital anticiparnos a estos vaivenes. Es por ello que monitoreamos permanentemente tales evoluciones con el fin de estar preparados y ofrecer respuestas satisfactorias a nuestros clientes y amoldarnos así a las nuevas regulaciones que puedan surgir producto de estos procesos, porque si hay algo que nos diferencia es la adaptación.	• Monitoreo permanente del contexto. • Mapeo y medición de riesgos.		Página 129

Transformación Digital				
¿Por qué es importante?	**¿Cómo lo gestionamos?**	**¿Qué iniciativas desarrollamos?**	**ODS**	**Capítulo / Sección de la Memoria**
La transformación digital es importante ya que nos ayuda a optimizar nuestros procesos, darles mejor uso a nuestros recursos y continuar desarrollándonos rumbo al futuro, obteniendo las ventajas competitivas para destacarnos en el mercado. Tal medición la realizamos con NPs; pero ante el protagonismo que día a día está cobrando esta herramienta, es posible que nuestros colaboradores y las personas en general deban desarrollar nuevas habilidades y competencias, generando cambios importantes en el mercado laboral.	En Itaú todos somos "Gestores de Riesgos" y la actuación para mitigar esos posibles impactos es nuestra prioridad. En esta línea, contamos con un escritorio de Agilidad enfocado en ayudar a generar esa transformación y principalmente la de las personas, gracias a que los equipos/comunidades son responsables de medir sus resultados y entregas.	• Se realizaron capacitaciones con +700 personas internas asistentes. • Charlas y foros (13) de capacitaciones con +4000 conexiones. • Todos los equipos o comunidades cuentan con Agile coach que guía el ejercicio de la agilidad, buscando su evolución. • 122 personas en 2021 participaron en formaciones especializadas con partners externos. • El monto de inversión en Tecnología en 2022 fue de Mn$52.817. IT9 • En Minoristas el foco fue incentivar y actuar en las comunidades orientadas al negocio, generando la transformación en las personas (equipo), foco en el cliente y actuación total en el resultado.	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	Página 51

9.3 Carta de verificación

GRI 2-5

Building a better working world

Informe de Verificación Limitada Independiente
Memoria Integrada 2022 de Itaú Corpbanca

Señores
Presidente y Directores
Itaú Corpbanca
Presente

Alcance

Hemos efectuado una verificación limitada e independiente de los contenidos de información y los datos presentados en la Memoria Integrada 2022 de Itaú Corpbanca, el cual tiene por alcance temporal el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022. Toda información fuera de este periodo no fue parte de la verificación.

La preparación de la Memoria Integrada en ámbitos de sostenibilidad, la información y las afirmaciones contenidas, la definición del alcance del reporte, la gestión y el control de los sistemas de información que proporcionan los datos reportados, son de exclusiva responsabilidad de la Administración de Itaú Corpbanca.

Estándares y procedimientos de verificación limitada

Nuestra verificación limitada fue efectuada de acuerdo con la norma de verificación internacional para auditorías de información no financiera ISAE 3000, establecida por el International Auditing and Assurance Board de la International Federation of Accountants; el estándar para la elaboración de Reportes de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI); y el Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Nuestros procedimientos fueron diseñados con el objetivo de:

- Determinar que la información y los datos presentados en la Memoria Integrada 2022 de Itaú Corpbanca estén debidamente respaldados por evidencias.
- Verificar la trazabilidad de la información presentada en la Memoria Integrada 2022 de Itaú Corpbanca.
- Determinar que Itaú Corpbanca haya elaborado su Memoria Integrada 2022 conforme a los indicadores de desempeño y los principios de los estándares GRI y SASB.

Procedimientos realizados

Nuestra labor de verificación limitada consistió en la indagación con representantes de la Dirección, Gerencias y Unidades de Itaú Corpbanca involucrados en el proceso de elaboración de la Memoria Integrada 2022, así como en la realización de otros procedimientos analíticos y pruebas de muestreo tales como:

- Entrevistas con personal clave de Itaú Corpbanca para evaluar el proceso de elaboración de la Memoria Integrada 2022, la definición de su contenido y sus sistemas de información subyacentes.
- Revisión de la documentación de respaldo proporcionada por Itaú Corpbanca.
- Revisión de fórmulas y cálculos asociados a información cuantitativa mediante recálculo.
- Revisión de la redacción de la Memoria Integrada 2022, asegurando que no se induzca a error o duda respecto a la información presentada.

El proceso de verificación limitada e independiente se realizó en base a la revisión puntual de temas materiales definidos por Itaú Corpbanca asociados a los indicadores GRI y SASB.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad se limita exclusivamente a los procedimientos mencionados en los párrafos anteriores, y corresponde a una verificación de alcance limitado, la cual sirve de base para nuestras conclusiones. Por defecto, no aplicamos procedimientos de verificación razonable, cuyo objetivo es expresar una opinión de verificación externa sobre la Memoria Integrada 2022 de Itaú Corpbanca. En consecuencia, no expresamos una opinión.

Conclusiones

Sujetos a las limitaciones del alcance señaladas anteriormente y basados en nuestro trabajo de verificación limitada independiente de la Memoria Integrada 2022 de Itaú Corpbanca, concluimos que no ha llegado a nuestro conocimiento ningún aspecto que nos haga pensar que:

- La información y los datos publicados en la Memoria Integrada 2022 de Itaú Corpbanca no están presentados de forma adecuada.
- La Memoria Integrada 2022 de Itaú Corpbanca no haya sido elaborada en conformidad a los indicadores de los estándares GRI y SASB seleccionados por Itaú Corpbanca.

Recomendaciones de mejora

Sin que incidan en nuestras conclusiones, y con base en el alcance limitado de la verificación, hemos detectado ciertas oportunidades de mejora en el proceso de elaboración de la Memoria Integrada 2022. Estas oportunidades de mejoras se detallan en un informe de recomendaciones separado, presentado a la Administración de Itaú Corpbanca.

Saludamos atentamente a usted,

EY Servicios Profesionales de Auditoría y Asesorías Limitada

Elanne Almeida
Partner/Principal

4 de abril de 2023

I-00103/23
GM/msr
11581143

9.4 Índice GRI

Declaración de uso	Banco Itaú ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero de 2022 y 31 de diciembre de 2022 utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1: Fundamentos (2021)	

Indicador	Descripción	"Sección - Capítulo Omisiones / Respuesta"	Página
GRI 2: Contenidos Generales (2021)			
La organización y sus prácticas de presentación de informes			
2-1	Detalles organizacionales	Contraportada	4
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Contraportada	4
2-3	Período de informe, frecuencia y punto de contacto	9. Acerca de esta Memoria	195
2-4	Actualización de la información	9. Acerca de esta Memoria	Hasta el 31 de diciembre de 2022 no se han realizado modificaciones a Memoria Integradas anteriores a este documento.
2-5	Verificación externa	9. Acerca de esta Memoria	195, 210
Actividades y trabajadores			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6. Organización y cultura innovadora	138
2-7	Empleados	6.Organización y cultura innovadora	61, 219
2-8	Trabajadores que no son empleados	6. Organización y cultura innovadora	221
Gobernanza			
2-9	Estructura y composición de la gobernanza	8. Gobierno Corporativo	144, 150, 161
2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	8. Gobierno Corporativo	148
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	8. Gobierno Corporativo	145
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	8. Gobierno Corporativo	150
2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	8. Gobierno Corporativo	161
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	9. Acerca de esta Memoria	195

Indicador	Descripción	"Sección - Capítulo Omisiones / Respuesta"	Página
2-15	Conflictos de interés	8. Gobierno Corporativo	164
2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	Información confidencial	
2-18	Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno	8. Gobierno Corporativo	149
2-19	Políticas de remuneración	8. Gobierno Corporativo	148
2-20	Proceso para determinar la compensación total anual	8. Gobierno Corporativo	148
2-21	Ratio de compensación total anual	Información confidencial	
Estrategia, políticas y prácticas			
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	1. Bienvenidos a Itaú	11,13
2-23	Compromisos de política	8. Gobierno Corporativo	170, 171
2-24	Incorporación de compromisos de política	8. Gobierno Corporativo	170
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	8. Gobierno Corporativo	168
2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	8. Gobierno Corporativo	168, 169
2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	8. Gobierno Corporativo	169
2-28	Asociaciones de miembros	2. Itaú, hecho contigo	31
Participación de los grupos de interés			
2-29	Enfoque para la participación de las partes interesadas	2. Itaú, hecho contigo	29
2-30	Convenios de negociación colectiva	6. Organización y cultura innovadora	83
GRI 3: Temas materiales (2021)			
3-1	Proceso para determinar los temas materiales	9. Acerca de esta Memoria	196
3-2	Listado de temas materiales	9. Acerca de esta Memoria	197
3-3	Gestión de los temas materiales	9. Acerca de esta Memoria	198
CATEGORÍA: Economía			
Desempeño Económico (2016)			
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	7. Resultados sostenibles	120
201-2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático	8. Gobierno Corporativo	185
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	8. Gobierno Corporativo	Durante 2022, Itaú en Chile no recibió asistencia financiera de entidades estatales o gubernamentales

Indicador	Descripción	"Sección - Capítulo Omisiones / Respuesta"	Página
Presencia en el mercado (2016)			
202-1	Razones del salario de nivel de entrada estándar por género en comparación con el salario mínimo local	6. Organización y cultura innovadora	83, 222
202-2	Proporción de altos directivos contratados de la comunidad local	8. Gobierno Corporativo	161, 222
Anticorrupción (2016)			
205-1	Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con la corrupción	8. Gobierno Corporativo	167
205-2	Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	8. Gobierno Corporativo	166
205-3	Confirmados incidentes de corrupción y medidas adoptadas	8. Gobierno Corporativo	167
Comportamiento anticompetitivo (2016)			
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	8. Gobierno Corporativo	169
Desempeño Fiscal (2019)			
207-1	Enfoque de Impuesto	7. Resultados sostenibles	121
207-2	Gobierno fiscal, control y gestión de riesgos	7. Resultados sostenibles	121
207-3	Participación de las partes interesadas y gestión de las preocupaciones relacionadas con los impuestos	7. Resultados sostenibles	121
CATEGORÍA: Medio Ambiente			
Materiales (2016)			
301-1	Materiales usados	6. Organización y cultura innovadora – Gestión ambiental	95
301-2	Materiales de entrada reciclados utilizados	6. Organización y cultura innovadora – Gestión ambiental	95
Energía (2016)			
302-1	Consumo de energía	6. Organización y cultura innovadora – Gestión ambiental	93
302-2	Consumo energético dentro de la organización	6. Organización y cultura innovadora – Gestión ambiental	93
302-3	Intensidad de la energía	6. Organización y cultura innovadora – Gestión ambiental	93
302-4	Reducción del consumo de energía	6. Organización y cultura innovadora – Gestión ambiental	93

Indicador	Descripción	"Sección - Capítulo Omisiones / Respuesta"	Página
302-5	Reducciones en requerimientos energéticos de productos y servicios	6. Organización y cultura innovadora – Gestión ambiental	93
Agua (2018)			
303-3	Extracción de agua	6. Organización y cultura innovadora – Gestión ambiental	94
303-5	Consumo de agua	6. Organización y cultura innovadora – Gestión ambiental	94
Emisiones (2016)			
305-1	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)	6. Organización y cultura innovadora – Gestión ambiental	90, 92
305-2	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2)	6. Organización y cultura innovadora – Gestión ambiental	90, 92
305-3	Otras emisiones indirectas (Alcance 3)	6. Organización y cultura innovadora – Gestión ambiental	90, 92
305-4	Intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero	6. Organización y cultura innovadora – Gestión ambiental	90, 92
305-5	Reducción de emisiones de GEI	6. Organización y cultura innovadora – Gestión ambiental	90
CATEGORÍA: Desempeño social			
Empleo (2016)			
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	6. Organización y cultura innovadora	63
401-2	Beneficios proporcionados a empleados de tiempo completo que no se brindan a empleados temporales o de medio tiempo	6. Organización y cultura innovadora	74
401-3	Permiso parental	6. Organización y cultura innovadora	76, 223
Salud y seguridad en el trabajo (2018)			
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	6. Organización y cultura innovadora	77
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	6. Organización y cultura innovadora	78
403-3	Servicios de salud en el trabajo	6. Organización y cultura innovadora	77
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	6. Organización y cultura innovadora	78
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	6. Organización y cultura innovadora	77

Indicador	Descripción	"Sección - Capítulo Omisiones / Respuesta"	Página
403-6	Promoción de la salud en el trabajo	6. Organización y cultura innovadora	78
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en salud y seguridad ocupacional directamente vinculados a las prácticas del negocio	6. Organización y cultura innovadora	78
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud laboral	6. Organización y cultura innovadora	78
403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo	6. Organización y cultura innovadora	274
403-10	Problemas de salud relacionados con el trabajo	6. Organización y cultura innovadora	78
Capacitación y educación (2016)			
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	6. Organización y cultura innovadora	70
404-2	Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición	6. Organización y cultura innovadora	69
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional	6. Organización y cultura innovadora	72
Diversidad e igualdad de oportunidades (2016)			
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	6. Organización y cultura innovadora	61, 81, 147
No discriminación (2016)			
406-1	Incidentes de discriminación y acciones correctivas tomadas	8. Gobierno Corporativo / Ética y cumplimiento	169
Libertad de asociación y negociación colectiva (2016)			
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	En el período objeto de esta Memoria, no se han identificado operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.	
Trabajo infantil (2016)			
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	En el período objeto de esta Memoria, no se han identificado operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil o trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso.	
Trabajo forzoso u obligatorio (2016)			

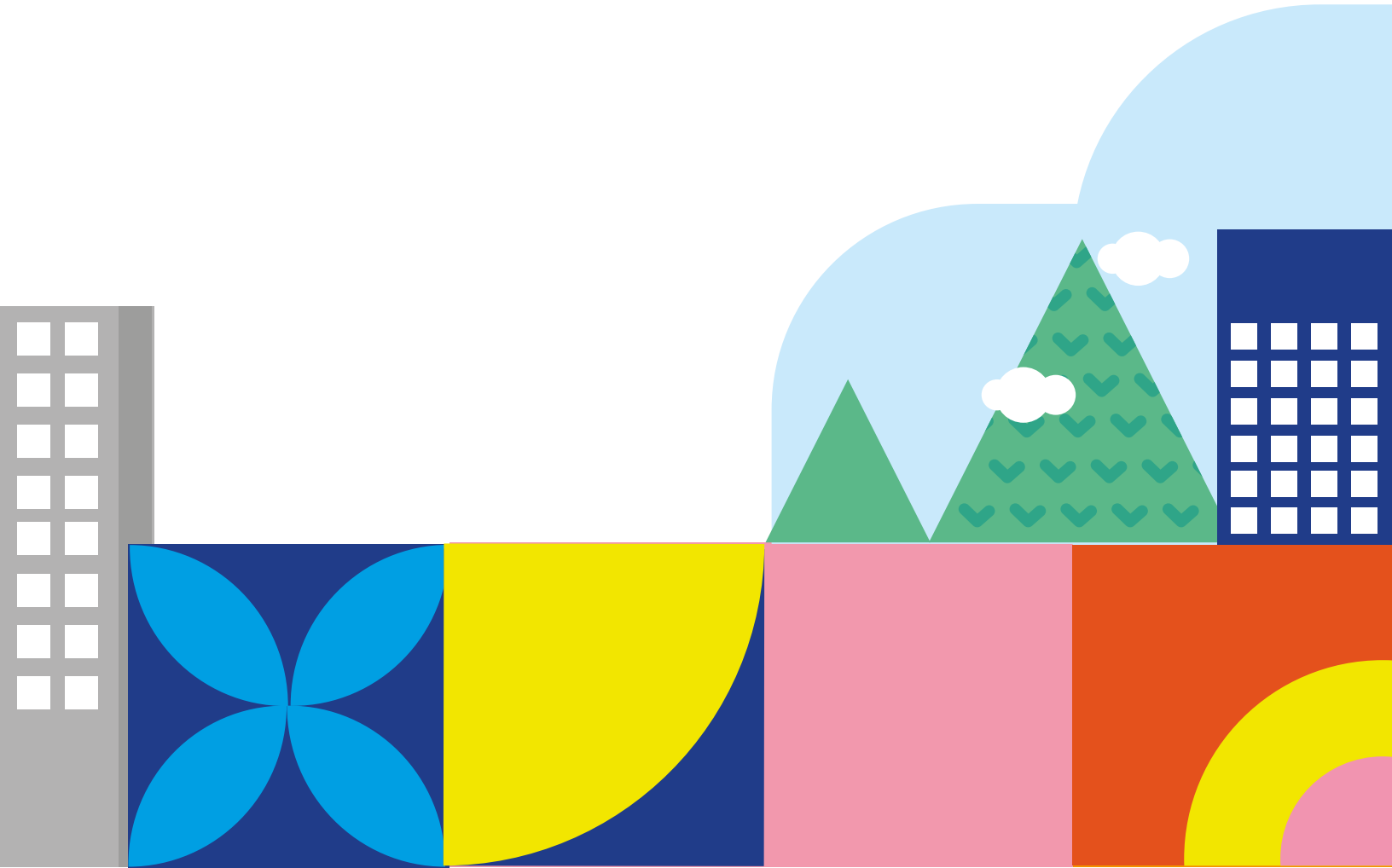
Indicador	Descripción	"Sección - Capítulo Omisiones / Respuesta"	Página
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	En el período objeto de esta Memoria, no se han identificado operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo forzoso u obligatorio.	
Comunidades locales (2016)			
413-1	Porcentaje de centros donde se han implementado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	6. Organización y cultura innovadora	88
Trabajo forzoso u obligatorio (2016)			
415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	6. Organización y cultura innovadora	121

9.5 Índice SASB

Este índice responde a la versión de estándares de la industria 2018-10 emitida por el Sustainability Accounting Standards Board (SASB), considerando métricas relacionadas al sector financiero de las industrias señalado acorde a Banco Itaú, sobre Bancos Comerciales (FN-CB).

Tema	Código	Parámetro	Contenido
Seguridad de los datos	FN-CB-230a.1	(1) Número de filtraciones de datos, (2) porcentaje que implica información de identificación personal (PII), (3) número de titulares de cuentas afectados	En el período objeto de esta Memoria, no se registraron filtraciones de datos de clientes, tampoco se recibió o identificó ningún reclamo sobre violación de la privacidad. Para mayor información, referirse a la página 186.
	FN-CB-230a.2	Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos para la seguridad de los datos	Referirse al capítulo 8, Gobierno Corporativo, sección Ciberseguridad y protección de la información - Nuestro enfoque para una banca digital segura.
Ética empresarial	FN-CB-510a.1	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el fraude, uso de información privilegiada, antimonopolio, competencia desleal, manipulación del mercado, mala praxis u otras leyes o reglamentos relacionados de la industria financiera	Referirse al capítulo 8, Gobierno Corporativo, sección Multas, página 169.
	FN-CB-510a.2	Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades	Banco Itaú cuenta con un Código de Ética, Código de Conducta y demás políticas y procedimientos, tanto de forma interna como hacia sus clientes, para resguardar temas te Ética. Ello se detalla en el capítulo 8, Gobierno Corporativo, sección Ética y cumplimiento. Además, cuenta con un canal de denuncia, el cual se detalla en la página 168.

10. Anexos



GRI 2-7 Dato sobre colaboradores

Empleados	2020				
	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Contrato indefinido	2.468	2.674	5.142	48%	52%
Jornada completa	2.436	2.568	5.004	49%	51%
Jornada parcial	32	106	138	23%	77%
Contrato plazo fijo	36	42	78	46%	54%
Jornada completa	30	34	64	47%	53%
Jornada parcial	6	8	14	43%	57%

Empleados	2021				
	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Contrato indefinido	2.421	2.518	4.939	49%	51%
Jornada completa	2.393	2.425	4.818	50%	50%
Jornada parcial	28	93	121	23%	77%
Contrato plazo fijo	61	78	139	44%	56%
Jornada completa	55	67	122	45%	55%
Jornada parcial	6	11	17	35%	65%

Empleados	2022				
	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Contrato indefinido	2.503	2.486	4.989	50%	50%
Jornada completa	2.480	2.415	4.895	51%	49%
Jornada parcial	23	71	94	24%	76%
Contrato plazo fijo	42	87	129	33%	67%
Jornada completa	34	63	97	35%	65%
Jornada parcial	8	24	32	25%	75%

	2020					
Número de trabajadores por región y tipo de empleado	Contrato indefinido	Jornada completa	Jornada parcial	Contrato plazo fijo	Jornada completa	Jornada parcial
Arica y Parinacota	18	18	0	1	1	0
Tarapacá	71	71	0	0	0	0
Antofagasta	85	85	0	4	4	0
Atacama	38	38	0	1	1	0
Coquimbo	83	83	0	2	2	0
Valparaíso	255	255	0	2	2	0
Metropolitana	3.995	3.857	138	61	47	14
Libertador Bernardo O'Higgins	63	63	0	0	0	0
Maule	94	94	0	2	2	0
Ñuble	36	36	0	0	0	0
Biobío	210	210	0	1	1	0
La Araucanía	65	65	0	2	2	0
Los Ríos	30	30	0	0	0	0
Los Lagos	62	62	0	0	0	0
Aisén	6	6	0	1	1	0
Magallanes	31	31	0	0	0	0
Total	**5.142**	**5.004**	**138**	**77**	**63**	**14**

2021						
Número de trabajadores por región y tipo de empleado	Contrato indefinido	Jornada completa	Jornada parcial	Contrato plazo fijo	Jornada completa	Jornada parcial
Arica y Parinacota	16	16	0	1	1	0
Tarapacá	68	68	0	0	0	0
Antofagasta	73	73	0	4	4	0
Atacama	33	33	0	2	2	0
Coquimbo	76	76	0	2	2	0
Valparaíso	213	213	0	0	0	0
Metropolitana	3.907	3.786	121	112	95	17
Libertador Bernardo O'Higgins	57	57	0	0	0	0
Maule	88	88	0	4	4	0
Ñuble	33	33	0	1	1	0
Biobío	194	194	0	4	4	0
La Araucanía	60	60	0	3	3	0
Los Ríos	27	27	0	1	1	0
Los Lagos	58	58	0	5	5	0
Aisén	6	6	0	0	0	0
Magallanes	30	30	0	0	0	0
Total	**4.939**	**4.818**	**121**	**139**	**122**	**17**

2022						
Número de trabajadores por región y tipo de empleado	Contrato indefinido	Jornada completa	Jornada parcial	Contrato plazo fijo	Jornada completa	Jornada parcial
Arica y Parinacota	15	15	0	1	1	0
Tarapacá	48	48	0	3	3	0
Antofagasta	67	67	0	3	3	0
Atacama	29	29	0	1	1	0
Coquimbo	69	69	0	1	1	0
Valparaíso	201	201	0	4	4	0
Metropolitana	4.053	3.959	94	98	66	32
Libertador Bernardo O'Higgins	49	49	0	2	2	0
Maule	86	86	0	1	1	0
Ñuble	27	27	0	2	2	0
Biobío	173	173	0	3	3	0
La Araucanía	59	59	0	2	2	0
Los Ríos	23	23	0	1	1	0
Los Lagos	54	54	0	6	6	0
Aisén	8	8	0	0	0	0
Magallanes	28	28	0	1	1	0
Total	**4.989**	**4.895**	**94**	**129**	**97**	**32**

Número de trabajadores por región y género	2020		2021		2022	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Arica y Parinacota	13	6	13	4	12	4
Tarapacá	42	30	40	28	30	21
Antofagasta	63	26	55	22	56	14
Atacama	29	10	23	12	18	12
Coquimbo	53	32	47	31	39	31
Valparaíso	157	100	131	82	132	73
Metropolitana	1.998	2.058	1.950	2.069	1.985	2.166
Libertador Bernardo O'Higgins	42	21	40	17	33	18
Maule	52	44	48	44	44	43
Ñuble	16	20	17	17	16	13
Biobío	133	78	115	83	104	72
La Araucanía	40	27	37	26	32	29
Los Ríos	16	14	16	12	13	11
Los Lagos	40	22	42	21	40	20
Aisén	5	2	4	2	4	4
Magallanes	17	14	18	12	15	14
Total	**2.716**	**2.504**	**2.596**	**2.482**	**2.573**	**2.545**
	5.220		**5.078**		**5.118**	

GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados[1]

Trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo es controlado por la organización	2020				
	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Contrato plazo fijo	287	454	741	39%	61%

Trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo es controlado por la organización	2021				
	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Contrato plazo fijo	378	296	674	56%	44%

Trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo es controlado por la organización	2022				
	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Contrato plazo fijo	189	412	601	31%	69%

[1] Se incluyen datos únicamente de la nómica de categoría Capacity Extra.

GRI 202-1 Razones del salario de nivel de entrada estándar por género en comparación con el salario mínimo local

Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.			Salario Mínimo País ($)			
			2019	2020	2021	2022
Chile	Mujeres / Hombres	$	301.000	326.500	337.000	365.000

Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.			Salario Categoría Inicial Itaú ($)			
			2019	2020	2021	2022
Chile	Mujeres	$	570.000	675.000	750.000	846.243
	Hombres	$	570.000	675.000	750.000	846.243

GRI 202-2 Proporción de altos directivos contratados de la comunidad local

Unidad	Pregunta o requerimiento	2020	2021	2022
N°	Número de altos ejecutivos	12	11	10
N°	Número de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	12	11	10
%	Porcentaje de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	1	1	1

GRI 401-3 Permiso parental

Licencia parental	2021					2022				
Licencia parental de empleados	N° de Mujeres	N° de Hombres	N° total de empleados	% de Hombres	% de Mujeres	N° de Mujeres	N° de Hombres	N° total de empleados	% de Hombres	% de Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	2.596	2.482	5.078	0,488775108	0,511224892	2573	2.545	5.118	0,497264556	0,502735444
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	165	1	166	0,006024096	0,993975904	121	0	121	0	1
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	108	1	109	0,009174312	0,990825688	21	0	21	0	1
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	111	0	111	0	1	136	0	136	0	1
Tasa reintegro terminado Permiso Parental						**17,3**				

	2021			2022		
Pregunta o requerimiento	**Mujeres**	**Hombres**	**Total empleados**	**Mujeres**	**Hombres**	**Total empleados**
Número total de empleados que han regresado al trabajo después del permiso parental	111	0	111	136	0	136
Número total de empleados que deben regresar al trabajo después del permiso parental	123	0	123	108	0	108
Tasa de regreso al trabajo	90,24390244	0	90,24390244	125,9259259	0	125,9259259

	2021			2022		
Pregunta o requerimiento	Mujeres	Hombres	Total empleados	Mujeres	Hombres	Total empleados
Número total de empleados retenidos 12 meses después de regresar al trabajo tras un periodo de permiso parental	108	0	108	21	0	21
Número total de empleados que regresaron del permiso parental en el (los) periodo(s) anterior(es) objeto de informes	165	0	165	122	0	122
Tasa de retención	65,45454545	0	65,45454545	17,21311475	0	17,21311475

GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo

Para todos los empleados			
Descripción	2020	2021	2022
Número de lesiones por accidente laboral registrables	17	20	7
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0
Número de horas reales trabajadas	13,265,482	12,710,048	12,839,400
Tasa de accidentabilidad (1)	0,3%	0,4%	0,14%
Tasa de accidentabilidad (2)	1.28	1.57	0.55
Tasa accidentabilidad con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0
Tasa de siniestralidad	3,9%	8,8%	11.71
Índice de frecuencia	1,3’	1,6	0,55
Índice de gravedad	15,4’	35,0	2,18

Nota: La base para cálculo de la tasa fue sobre 1.000.000 horas trabajadas

(1) Cálculo hecho por la mutual

(2) Cálculo hecho en línea con lo que pide el GRI

Para todos los trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización			
Descripción	2020	2021	2022
Número de lesiones por accidente laboral registrables	6	1	3
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0

Nota: La base para cálculo de la tasa fue sobre 1.000.000 horas trabajadas

GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados

Cargo	2022					
	Menos de 30 años		Entre 30 y 40 años		Entre 41 y 50 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Comité ejecutivo	0	0	0	0	1	6
Gerentes	0	0	0	4	5	22
Subgerentes	0	1	17	29	28	54
Jefes	5	6	89	127	124	132
Profesionales	153	222	542	667	349	290
Técnicos	43	28	222	115	178	82
Administrativos	79	44	245	125	137	110
Total	**280**	**301**	**1.115**	**1.067**	**822**	**696**

Cargo	2022					
	Entre 51 y 60 años		Entre 61 y 70 años		Más de 70	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Comité ejecutivo	0	3	0	0	0	0
Gerentes	3	10	0	0	0	0
Subgerentes	12	34	0	2	0	0
Jefes	53	64	6	8	0	0
Profesionales	111	114	12	24	0	0
Técnicos	100	41	18	9	1	0
Administrativos	39	122	1	50	0	0
Total	**318**	**388**	**37**	**93**	**1**	**0**

Informe Anual del **Comité de Directores**

INFORME ANUAL DE LA GESTIÓN DEL COMITÉ DE DIRECTORES
ITAU CORPBANCA

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 5° del inciso 8 del artículo 50 bis de la ley 18.046 sobre Sociedades Anónimas, el Comité de Directores ha emitido el siguiente informe anual de gestión al 31 de diciembre de 2022.

Durante el año 2022, el Comité de Directores sesionó en 15 oportunidades con el objeto de tratar, entre otros, los siguientes temas de su competencia.

a. Examen y pronunciamiento sobre los estados financieros, anuales y trimestrales, en conjunto con el Comité de Auditoría.
b. Propuesta de designación de auditor externo y de clasificadoras de riesgo.
c. Revisión de operaciones con partes relacionadas.
d. Examen de sistemas de compensación.

Relativo a las recomendaciones que propuso el Comité de Directores durante el año 2022, el referido Comité, junto con el Comité de Auditoría, acordó proponer al Directorio para la posterior consideración de la Junta Ordinaria de Accionistas, que se mantuviese a la firma PriceWaterhouseCoopers ("PWC") como auditores externos del Banco para el ejercicio 2022. Adicionalmente, el Comité de Directores y el Comité de Auditoría acordaron proponer al Directorio la designación de las empresas Feller Rate Clasificadora de Riesgo Limitada y Clasificadora de Riesgo Humphreys Limitada como clasificadores de riesgo locales del Banco.

A continuación, se da cuenta de las materias tratadas en el Comité de Directores, según cada sesión celebrada durante el año 2022:

1. Sesión N°110 de fecha 6 de enero de 2022.
Sesión Conjunta Comité de Directores y Comité de Auditoría.

- Presentación de firmas de auditoría externa con el objeto de revisar la propuesta de servicios y honorarios de los auditores para el ejercicio 2022.

2. Sesión N°111 de fecha 10 de enero de 2022.
Sesión Conjunta Comité de Directores y Comité de Auditoría.

- Presentación de firma de auditoría externa con el objeto de revisar la propuesta de servicios y honorarios de los auditores para el ejercicio 2022.

3. Sesión N°112 de fecha 25 de enero de 2022.

- Revisión y aprobación del informe de gestión anual 2021 del Comité de Directores.

4. Sesión N°113 de fecha 22 de febrero de 2022.

Sesión Conjunta Comité de Directores y Comité de Auditoría.

- Presentación de los auditores externos sobre los estados financieros anuales del Banco al 31 de diciembre de 2021.
- Presentación de la Gerencia Corporativa de Finanzas sobre los estados financieros consolidados anuales del Banco al 31 de diciembre 2021.
- Recomendación sobre mantener a PriceWaterhouseCoopers para el año 2022 como auditores externos para el Banco y filiales en Chile, junto con recomendar a EY como auditor externo de los Fondos Mutuos administrados por Itaú Administradora General de Fondos S.A.
- Recomendar las Clasificadoras de Riesgo Feller Rate Clasificadora de Riesgo Limitada, y Humphreys Limitada como clasificadores de riesgo locales del Banco para el ejercicio 2022

5. Sesión N°114 de fecha 5 de abril de 2022.

- Revisión del proceso de identificación y control de proveedores relacionados de Itaú Corpbanca.

6. Sesión N°115 de fecha 26 de abril de 2022.

Sesión Conjunta Comité de Directores y Comité de Auditoría.

- Presentación de los auditores externos y la Gerencia Corporativa de Finanzas sobre los estados financieros del Banco full IFRS, para efectos de presentar el formulario 20-F ante la Securities and Exchange Commission (“SEC”).

7. Sesión N°116 de fecha 10 de mayo de 2022.

Sesión Conjunta Comité de Directores y Comité de Auditoría.

- Presentación de los auditores externos sobre los estados financieros consolidados del Banco al 31 de marzo de 2022.
- Presentación de la Gerencia Corporativa de Finanzas sobre los estados financieros consolidados del Banco al 31 de marzo de 2022.
- Examen de los estados financieros consolidados del Banco al 31 de marzo de 2022 y recomendación al Directorio para la aprobación de los mismos.
- Presentación de la Gerencia Corporativa de Finanzas sobre los nuevos pronunciamientos contables y las notas de los EEFF.

8. Sesión N°117 de fecha 19 de mayo de 2022.

Sesión Conjunta Comité de Directores y Comité de Auditoría.

- Presentación de las clasificadoras Feller Rate y Humphreys sobre los principales aspectos de la clasificación de riesgo del Banco.

9. Sesión N°118 de fecha 1 de junio de 2022.

- Presentación y recomendación sobre la aprobación de la celebración de un Acuerdo de Terminación ("*Termination Letter*") del Transaction Agreement.

10. Sesión N°119 de fecha 25 de julio de 2022

- Presentación de la Gerencia Corporativa de Personas y Performance para el examen anual del sistema de remuneraciones y compensaciones de Itaú Corpbanca.

11. Sesión N°120 de fecha 26 de julio de 2022

Sesión Conjunta Comité de Directores y Comité de Auditoría

- Presentación de los auditores externos sobre revisiones limitadas y reporte *interoffice* y la Gerencia Corporativa de Finanzas sobre los estados financieros consolidados del Banco al 30 de junio 2022.
- Presentación de la Gerencia Corporativa de Finanzas sobre los antecedentes relevantes y las notas de los EEFF trimestrales al 30 de junio 2022.
- Examen de los estados financieros consolidados del Banco al 30 de junio de 2022 y recomendación al Directorio para la aprobación de los mismos.

12. Sesión N°121 de fecha 27 de septiembre de 2022

- Revisión y aprobación de operación entre partes relacionadas relativo a la donación a Fundación Itaú Chile.

13. Sesión N°122 de fecha 25 de octubre de 2022

Sesión Conjunta Comité de Directores y Comité de Auditoría.

- Presentación de los auditores externos sobre revisiones limitadas y reporte *interoffice* y la Gerencia Corporativa de Finanzas sobre los estados financieros consolidados del Banco al 30 de septiembre de 2022.
- Presentación de la Gerencia Corporativa de Finanzas sobre los antecedentes relevantes y las notas de los EEFF.
- Examen de los estados financieros consolidados del Banco al 30 de septiembre de 2022 y recomendación al Directorio para la aprobación de los mismos.

14. Sesión N°123 de fecha 25 de octubre de 2022

- Revisión el estado de cumplimiento de las obligaciones previstas en el New IB Agreement celebrado entre Itaú BBA Securities NY e Itaú Corpbanca de fecha 4 de febrero de 2021, por ser un contrato con partes relacionadas.

15. Sesión N°124 de fecha 13 de diciembre de 2022.

Sesión Conjunta Comité de Directores y Comité de Auditoría.

- Inicio del proceso de recomendación de la firma auditora externa y de las clasificadoras de riesgo, con el objeto de su recomendación al Directorio para efectos de la próxima junta ordinaria de accionistas 2023.

En relación a la remuneración y los gastos del Comité de Directores, se informa que conforme lo acordado en la Junta Ordinaria de Accionistas del día 24 de marzo de 2022, se aprueba el presupuesto anual del Comité de Directores para el año 2022 en la suma equivalente a 5.400 Unidades de Fomento, y la remuneración equivalente a 100 Unidades de Fomento mensuales para cada uno de sus miembros y de 150 Unidades de Fomento para su Presidente. Adicionalmente, no existen gastos o egresos que informar del Comité, distintos de la dieta mensual de los participantes del mismo.

Santiago, 31 de diciembre de 2022.

Informe Anual
del Comité de Auditoría

Informe Anual de Gestión del Comité de Auditoría

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Capítulo 1-15 de la Recopilación Actualizada de Normas de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), corresponde que el Comité de Auditoría informe a la Junta Ordinaria de Accionistas de Itaú Corpbanca respecto de las funciones cumplidas por el referido Comité durante el ejercicio 2022.

Por este motivo, el Comité de Auditoría ha emitido el siguiente informe anual de gestión al 31 de diciembre de 2022.

El Comité cumplió con las funciones establecidas en sus estatutos. Los estatutos del Comité consideran las atribuciones requeridas para cumplir con la normativa aplicable nacional, así como la normativa aplicable para un *foreign private issuer* con acciones registradas en los Estados Unidos.

Durante el año 2022, el Comité de Auditoría sesionó en 34 oportunidades, con el objeto de tratar, entre otros, las siguientes materias de su competencia.

i. Gestión de Riesgos por la Administración

a) El Comité se reunió con cada una de las gerencias corporativas del Banco y el Gerente General de cada filial, a fin de conocer la gestión de los riesgos relevantes para cada una de ellas, como los puntos de auditoría relativos a las mismas.
b) Acompañó la gestión de los principales riesgos del Banco, como Riesgo de Crédito, Operacional, Financiero, Lavado de Dinero, Ciberseguridad y Fraude relacionados al Banco.
c) El Comité hizo seguimiento del proceso de transformación de las áreas de operaciones, incluyendo la revisión de trabajos especiales de auditoría al respecto.

ii. Estados Financieros

a) El Comité revisó y recomendó al Directorio, junto con el Comité de Directores, la aprobación de los Estados Financieros Consolidados Anuales del Banco y filiales al 31 de diciembre de 2021, como también, los Estados Financieros Intermedios Trimestrales Consolidados con sus respectivas Notas Explicativas al 31 de marzo, al 30 de junio y al 30 de septiembre de 2022.
b) El Comité revisó y recomendó al Directorio, junto con el Comité de Directores, la aprobación de los Estados Financieros del Banco Full IFRS, para efectos de presentar el formulario 20-F ante la *Securities and Exchange Commission* (“SEC”).
c) El Comité revisó los resultados de la revisión del sistema de control interno, tanto para fines locales (Chile), como para efectos de informe sobre los controles internos sobre el reporte financiero (SOX).
d) Tomó conocimiento de las presentaciones realizadas por los auditores externos sobre revisiones limitadas y reporte interoffice para efectos de consolidación de los Estados Financieros de Chile en los estados financieros de Itaú Brasil.

e) Tomó conocimiento de las políticas contables significativas usadas para la preparación de los Estados Financieros por medio de presentaciones, efectuadas tanto por la administración, como por los auditores externos.
f) Trimestralmente el Comité fue informado sobre los principales cambios regulatorios en materia contable por la Gerencia Corporativa de Finanzas.

iii. Auditoría Interna

a) El Comité evaluó el desempeño de la Gerencia Corporativa de Auditoría Interna durante el año 2022.
b) Conoció mensualmente el estado de avance del Plan Anual de Auditoría Interna para el año 2022. Aprobó los cambios al Plan de Auditoría 2022 ocurridos durante el periodo. Asimismo, aprobó el Plan de Auditoría Interna para el año 2023.
c) Tomó conocimiento de los principales informes emitidos conforme al Plan de Auditoría Interna 2022 y a requerimientos especiales, así como del seguimiento efectuado por Auditoría Interna a las observaciones de los trabajos de auditoría y de la CMF; los planes de acción propuestos y el estado de su posterior implementación.
d) Aprobó el presupuesto de la Gerencia Corporativa de Auditoría Interna para el año 2023.

iv. Auditoría Externa

a) Acordó recomendar al Directorio del Banco, en conjunto con el Comité de Directores, la designación y mantención de PriceWaterhouseCoopers (PwC) como auditores externos de la sociedad para el ejercicio 2022. Asimismo, la designación de EY como auditores externos de los Fondos Mutuos administrados por Itaú Administradora General de Fondos S.A
Adicionalmente, y en conjunto con el Comité de Directores acordaron proponer al Directorio la designación de las empresas Feller Rate Clasificadora de Riesgo Limitada y Clasificadora de Riesgo Humphreys Limitada como clasificadores de riesgo locales del Banco.
b) Revisó y aprobó la propuesta sobre los alcances de los trabajos y honorarios de los auditores externos.
c) El Comité tomó conocimiento de las expectativas de la Administración respecto de los trabajos del auditor externo durante el año 2021.
En conjunto con el Comité de Directores, comenzaron a analizar y evaluar la propuesta para auditores externos y clasificadoras de riesgo para el año 2023, con el objeto de recomendar al Directorio las mejores alternativas en el proceso de selección, para efectos de la Junta Ordinaria de Accionistas del año 2023.

v. Otras actividades

a) El Presidente del Comité de Auditoría informó mensualmente al Directorio de los hechos, situaciones y resoluciones, como también del estado de los puntos de auditoria relevantes del período, que se conocieron, trataron y acordaron en las reuniones del Comité.
b) El Comité se reunió semestralmente con el Presidente del Directorio y trimestralmente con el Gerente General del Banco.

c) Se reunió con la Comisión para el Mercado Financiero para conversar sobre la actuación de Auditoría Interna del Banco y su visión de riesgos.
d) El Comité realizó una visita a Colombia, donde sostuvo reuniones con el Gerente General del Banco, el Gerente de Riesgo Corporativo, el Gerente de Auditoría Interna, la Presidenta del Comité de Auditoría Colombia y con varios ejecutivos del Banco para conocer su visión de riesgos, el nivel de avance de los negocios y de la estrategia de transformación del Banco, asimismo, se reunión con el Superintendente Financiero de Colombia.
e) Se reunió con las clasificadoras de riesgo local y tomó conocimiento de las evaluaciones efectuadas por las mismas.
f) Tomó conocimiento de los resultados del proceso de Autoevaluación de Gestión de Riesgo del Banco año 2022 y del informe emitido posteriormente.
g) El Comité participó en el proceso de revisión del Informe de Autoevaluación de Patrimonio Efectivo (IAPE) del Banco.
h) Tomó conocimiento de las denuncias recibidas por el canal de denuncias establecido por el Comité para asuntos de contabilidad, controles internos contables o auditoria, dando conocimiento a las áreas responsables de la administración de denuncias recibidas sobre otras materias.
i) Tomó conocimiento de las materias que son de competencia del Oficial de Cumplimiento, incluyendo aquellas que dicen relación con Ética y Conducta y Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
k) Tomó conocimiento de otras materias, entre ellas, presentaciones sobre la implementación de Basilea III en Chile (Finanzas, Auditoría, PwC), la norma sobre la evaluación de la suficiencia de la posición de liquidez de los bancos, que implementa para el año 2023, la entrega del primer Informe de Autoevaluación de Liquidez (IAL) en formato simplificado para el año 2023.
l) Asimismo, el Comité participó activamente de la iniciativa Data Challenge (“Batalla de Datos”), evento que convocó a equipos multidisciplinarios de Auditoría Interna Chile y Colombia, cuyo objetivo fue analizar los datos e identificar riesgos que impactan al cliente y su experiencia a través de distintas perspectivas que permitan una visión integral y oportuna mediante los datos.

Finalmente, el Comité de Auditoría reitera su independencia con la Administración, así como su compromiso en reforzar y respaldar la función de la Auditoría Interna del Banco, y servir a la vez de vínculo y coordinador de las tareas entre la Auditoría Interna y los auditores externos, ejerciendo también de nexo entre éstos y el Directorio de Itaú Corpbanca.

Estados financieros consolidados.

Puede consultar los estados financieros consolidados, haciendo clic **aquí.**

Informe financiero comentarios de la gerencia 2022

Puede revisar el documento, haciendo clic **aquí.**

Itaú