

IT Patagonia



Reporte de sustentabilidad 2024



Mensaje del Presidente

Con gran satisfacción, comparto con ustedes nuestro segundo Reporte de Sustentabilidad, correspondiente a la gestión 2024. Un año intenso, desafiante y, al mismo tiempo, profundamente transformador para IT Patagonia.

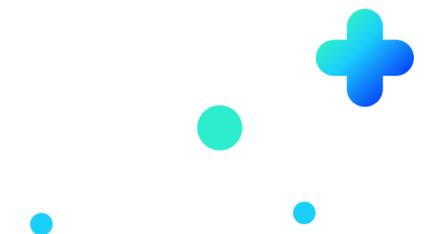
En este informe compartimos nuestros avances y logros camino hacia un desarrollo más justo y sostenible, con la tecnología y la educación como faros que guían cada paso que damos.

Durante este período, reafirmamos nuestro compromiso con la formación tecnológica alineada a las demandas del mercado, para impulsar la capacitación y empleabilidad de más personas. Gracias al trabajo conjunto con socios estratégicos y al fortalecimiento de alianzas clave, logramos consolidar y expandir nuestro impacto.

Desde nuestros inicios, soñamos con ser una empresa de soluciones tecnológicas que cree un impacto positivo en la sociedad. Hoy, ese sueño es más real que nunca.

El 2024 presentó un escenario económico complejo para América Latina. La región enfrentó presiones constantes, con inflación persistente en varios países, procesos de desaceleración económica y un clima de gran incertidumbre. Aun así, con esfuerzo y compromiso, logramos sostener nuestras operaciones, cuidar a nuestro equipo e, inclusive, crecer. Gracias a una estrategia comercial sólida, una mirada centrada en el cliente y un enfoque ágil y colaborativo, pudimos sumar nuevos clientes, fortalecimos relaciones existentes. Así, alcanzamos un hito importante: crecimos más de un 45% en términos de facturación, expandimos un 33% nuestro equipo respecto al año anterior. ¡Y cerramos el 2024 con un equipo de 671 *Patagonians!*

Trabajamos con pasión para ser un agente de cambio, contribuyendo a un sistema más equitativo, inclusivo y regenerativo para las personas y para el planeta.



Cada persona que se suma al equipo es testigo de nuestra cultura: diversa, humana y con propósito. Una cultura que pone a las personas en el centro, que impulsa su desarrollo integral con la convicción de que el trabajo puede ser mucho más que una tarea: sino un espacio que nos conecta con nuestros valores y nuestra esencia. Y que puede ser una fuerza transformadora para el bienestar, la inclusión y el cambio positivo en el mundo.

En un mundo que acelera su transformación digital, la industria tecnológica tiene el potencial de ser un motor para el desarrollo económico y social. En IT Patagonia usamos la tecnología para diseñar soluciones digitales de alto impacto, y lo hacemos con una convicción clara: no se trata de cuánto crecemos, sino también de cómo lo hacemos. Queremos crecer con responsabilidad, cuidando nuestros recursos, a las personas y al entorno.

En 2024, mantuvimos nuestra alineación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, fortaleciendo iniciativas para reducir nuestra huella de carbono, promover la diversidad y crear oportunidades reales y dignas de empleo.

Tenemos la convicción de que la educación transforma realidades y el conocimiento abre puertas hacia un desarrollo social más justo. Por eso, seguimos impulsando nuestro compromiso de impacto: ampliar las oportunidades de formación digital para que más personas puedan construir trayectorias laborales sostenibles, potenciando la formación a generaciones diversas. Nos llena de orgullo compartir que el 22,05% de las personas que capacitamos pertenecen a la generación Silver y, el 26,67%, a la generación Z.

Ser una Empresa B certificada nos desafía constantemente a mirar más allá del negocio. A medir lo que hacemos, a mejorar nuestro impacto, y a hacerlo de manera colectiva, con nuestros grupos de interés, aliados, comunidades y el ecosistema que nos rodea.

Quiero agradecer profundamente a quienes hacen posible que IT Patagonia siga creciendo con impacto: nuestros clientes, socios y proveedores. Gracias por confiar en nuestro propósito y ser parte de esta construcción colectiva. Y, sobre todo, a cada persona que integra este equipo extraordinario: gracias por transformar el trabajo en un motor de cambio, por su entrega, su pasión y su convicción. Ustedes no solo impulsan nuestros logros; son quienes nos inspiran a soñar más alto, a ir más lejos y a construir, juntos, un futuro más justo, humano y sostenible.

**Seguimos adelante,
creando un futuro mejor.**



Acercas de este reporte



Parámetros del Reporte

Este presente reporte se elaboró en conformidad con los Estándares Universales 2021 de la Global Reporting Initiative (GRI). A lo largo de este informe compartimos los resultados relevantes de la gestión de los principales impactos económicos, ambientales y sociales de IT Patagonia durante el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2024.

Alcanza a las operaciones de IT Patagonia S.A. Argentina, Perú y Uruguay. Nuestra casa matriz se encuentra ubicada en Av. Sáenz 17 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Elaboramos estos reportes de forma anual y el anterior corresponde al período 2023. La información de balance financiero anual se realiza para el corte junio a julio y es certificado. El último balance disponible corresponde al período comprendido entre el 1° de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024.

Contacto

Para consultas o compartimos tu opinión acerca de nuestro Reporte de sustentabilidad:

sustentabilidad@itpatagonia.com



Grupos de interés

Identificamos y definimos a nuestros grupos de interés en base a la perspectiva de impacto, considerando el impacto real o potencial de las actividades, productos o servicios de nuestra organización —positiva o negativamente— en cada uno.

Mantenemos un diálogo abierto y colaborativo para conocer estos impactos y necesidades y expectativas de los grupos de interés a través de diferentes mecanismos de participación. Esto nos permite tomar medidas preventivas o correctivas para mitigar los efectos negativos y potenciar los impactos positivos. La encuesta de materialidad es nuestra principal herramienta para validar impactos más relevantes de nuestro trabajo. Mientras que este Reporte es el canal para proporcionarles información acerca de cómo gestionamos estos aspectos y los resultados, de manera transparente y comparable.

Grupos de interés	Mecanismos de participación
Clientes	Correo electrónico. WhatsApp. Reuniones y eventos. Encuestas.
Comunidad Organizaciones de la sociedad civil	Correo electrónico. WhatsApp. Reuniones y eventos.
Equipo IT Patagonia <i>Patagonians</i>	Correo electrónico. WhatsApp. Reuniones y eventos. Encuesta de comunicación interna y de pulso.
Organizaciones proveedoras	Correo electrónico. WhatsApp. Reuniones. Encuestas.

Análisis de materialidad

Definimos los contenidos de este Reporte con un ejercicio de materialidad, realizado en 2023. Para su elaboración, tuvimos en cuenta las fortalezas y oportunidades y los indicadores SASB para el sector del Software y Servicios IT.

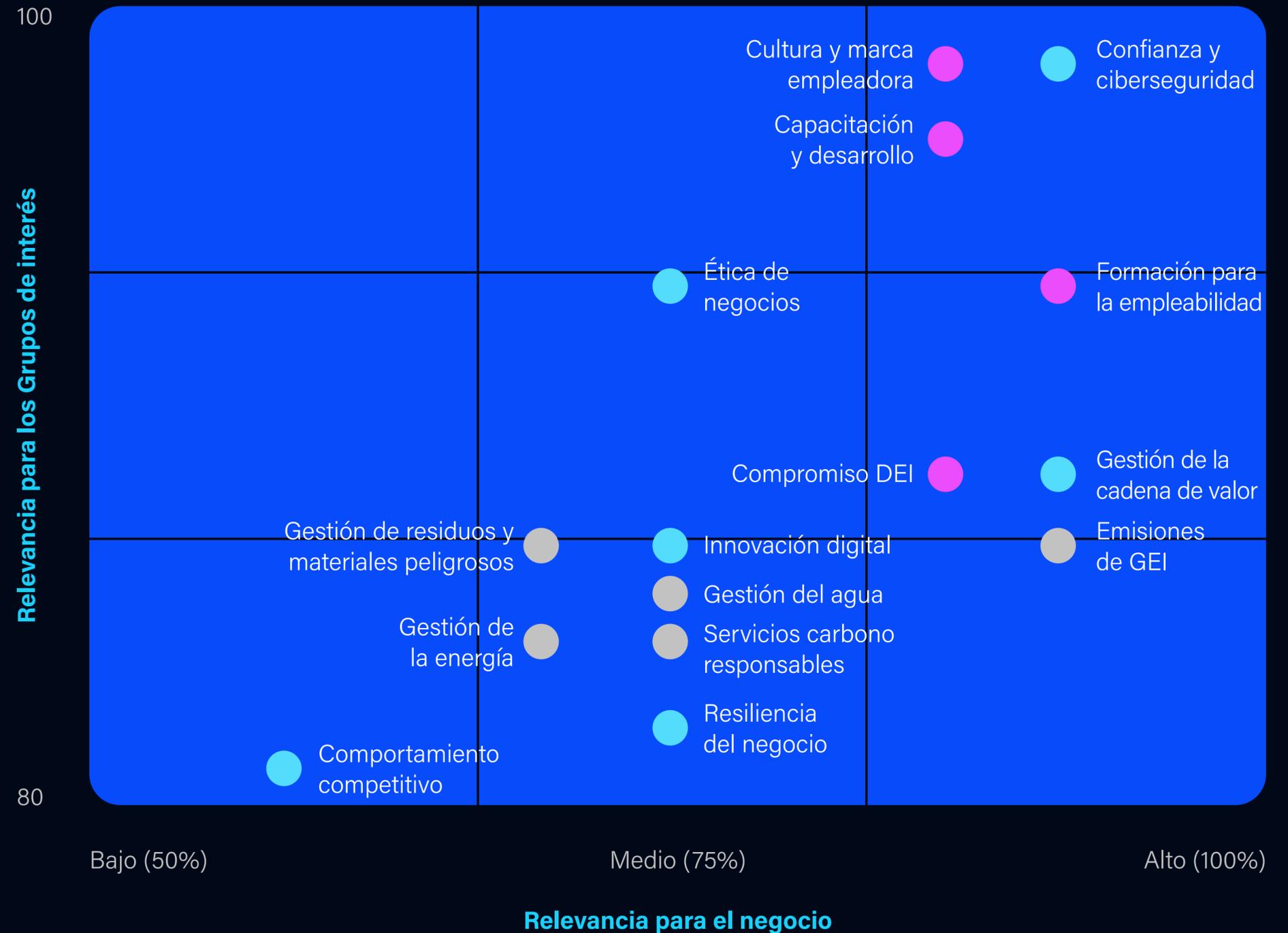
Integramos los resultados de ambas encuestas en una matriz de materialidad que combina la perspectiva de los grupos de interés y la del Directorio para identificar temas de sustentabilidad relevantes.

Contamos el proceso de análisis en detalle en nuestro Reporte de Sustentabilidad de 2023.

[+ Accedé al Reporte 2023](#)

Matriz de materialidad

- Eje económico
- Eje social
- Eje ambiental



Sobre IT Patagonia



Somos IT Patagonia

Somos una compañía de servicios especializada en el desarrollo de software a medida, productos digitales y consultoría. Nacimos hace más de 35 años y hoy somos referentes del sector tecnológico en la Argentina, Perú y Uruguay. En 2024, nos animamos a dar un paso más e iniciamos operaciones en España.

Acompañamos la transformación digital de las organizaciones mediante soluciones tecnológicas de impacto, diseñadas para responder a las necesidades de cada industria. Y nos proponemos hacerlo de una manera diferente, innovadora y responsable.

Trabajamos con el propósito de usar la tecnología y la educación para impulsar un desarrollo más sostenible, centrado en el bienestar de las personas y el cuidado del planeta.

Impulsamos el cambio social ayudando a potenciar una mentalidad digital en los países en los que trabajamos, generando oportunidades de formación en tecnologías de la información para más personas, y creando empleos genuinos y de calidad.

Somos parte de una nueva forma de hacer negocios, de un movimiento comprometido con un sistema económico que beneficia a las personas y al planeta. Desde 2022, contamos con la certificación como Empresa B, que valida nuestro compromiso de trabajar con los más altos estándares de desempeño social y ambiental, transparencia y responsabilidad, para equilibrar la búsqueda de ganancias con la consecución de nuestro propósito.

Empresa



Certificada



Nuestra propuesta de valor

Modernización de infraestructuras Mainframe

Ayudamos a las organizaciones a superar los desafíos de los sistemas core en sectores clave, como banca, seguros, gobierno, telecomunicaciones, oil & gas y retail. A través de nuestro CoE Mainframe transformamos significativamente estos activos estratégicos, lo que permite a nuestros clientes reducir los costos operativos en hasta un 40% y acelerar la transformación digital.

Innovación de datos

Ayudamos a nuestros clientes a construir una cultura impulsada por datos, y a aprovechar al máximo el poder de las tecnologías innovadoras, como la inteligencia artificial. Los apoyamos para que los datos que generan se conviertan en una fuente de información confiable para la toma de decisiones. También, a gestionar grandes volúmenes de información de forma estratégica y en cumplimiento con las exigencias de privacidad de la legislación vigente.

Software Studio

Potenciamos la transformación digital de las organizaciones, a través del desarrollo de soluciones informáticas en diferentes plataformas. Creamos las aplicaciones que los clientes nos piden, con una metodología que reduce los desperdicios, entrega resultados tangibles desde el inicio del proyecto, y garantiza la creación de soluciones exitosas a largo plazo. Tenemos equipos expertos en análisis, diseño, desarrollo, control de calidad e implementación de soluciones informáticas en diversas plataformas, entre los que se destaca nuestro equipo funcional orientado a banca, con amplia experiencia en el sector. Utilizamos metodologías ágiles para modernizar y mantener de forma continua el conjunto de tecnologías o stack tecnológico de nuestros clientes.

Talento digital

Acompañamos a las organizaciones a aumentar su capacidad, potenciar sus equipos y acelerar el desarrollo de sus negocios. Proponemos un proceso optimizado de selección de personal y desarrollo de equipos de trabajo, que permite reducir en un 50% los tiempos de las búsquedas. También fomentamos el acceso al primer empleo IT para las generaciones jóvenes, y las acompañamos a impulsar un desarrollo acorde a las necesidades del mercado.

Servicios de centro de datos

Ofrecemos servicios para procesamiento focalizados en optimizar tiempos y dar previsibilidad al negocio. Los más destacados son: optimización de la cadena *batch*, armado y gestión de mesa de operaciones, gestión de procesamiento y gestión de cambios e implementaciones. Con nuestras soluciones, las organizaciones consiguen optimizar sustancialmente los tiempos de procesamiento de los hitos de la cadena *batch* y ahorrar en costos de reemplazo de equipos.

Learning Services

Desde hace 20 años, formamos y potenciamos a personas talentosas motivadas a ingresar al mundo IT, y las acompañamos en su proceso de formación. Ponemos el foco en fomentar el acceso al primer empleo IT para jóvenes, e impulsar el desarrollo del talento y de la industria IT de forma global.

Servicios de infraestructura tecnológica (IT)

Brindamos soluciones que conjugan el conocimiento y experiencia de profesionales con trayectoria y productos de calidad internacional. Hacemos equipo con las organizaciones para transformar sus departamentos de tecnología y construir una infraestructura flexible, confiable y segura. Contamos con equipos certificados en los principales servicios Cloud y alianzas con marcas como IBM, AWS, Huawei Cloud y Centreon.

Nuestra cadena de valor

Construimos vínculos de confianza con quienes forman parte de nuestra cadena de valor, basados en la ética, la integridad y el compromiso con el impacto social y ambiental. Porque el crecimiento sostenible solo es posible si lo alcanzamos en conjunto.

Nuestros socios comerciales son organizaciones del sector que nos brindan la infraestructura necesaria para desarrollar nuestras soluciones. Son una parte fundamental en la cadena de valor, ya que nos permiten asegurar la calidad de lo que hacemos y respaldarla con estándares internacionales, como ISO 9001 y la validación de IQNet. Entre nuestros principales socios comerciales se encuentran compañías como IBM, Dataiku, Centreon, Huawei Cloud, Codeki, Connect, Aper y Dale Play. Además, nuestra cadena de suministro está integrada por microemprendimientos, cooperativas y profesionales independientes de todo el país.

Las personas que forman parte de IT Patagonia son la parte estructural de la cadena de valor. Compartimos más información sobre este aspecto en el capítulo Equipo. Por último, la cadena se completa con nuestra clientela. La banca es una de nuestras principales fortalezas y contamos con más de 35 años de experiencia en acompañar con soluciones tecnológicas para esta industria. Además, apoyamos y nos adaptamos a las necesidades de diferentes industrias, como Salud y bienestar, Logística, Tecnología, Medios, Retail, Seguros, Telecomunicaciones y Gobierno, entre las más significativas.

671
personas
en el equipo

48
clientes

+1400
organizaciones
forman parte de nuestra
cadena de suministro

93,04%
de inversión en
proveedores locales

1,99%
evaluado según
criterios de impacto
ambiental y social

100%
de proveedores
críticos evaluados

Proveedores por provincia



Proveedores por monto de la inversión



Nuestro propósito

Somos conscientes del lugar que ocupamos y del contexto en el que vivimos. Es momento de regenerar el sistema y ser parte de una nueva forma de hacer negocios.

En respuesta a ello, nos comprometimos a incluir la sustentabilidad en el corazón de nuestro negocio para promover las mejores prácticas sociales, ambientales y económicas, a través de acciones concretas e innovadoras que generen un impacto positivo en la comunidad y el entorno.

Nuestro modelo de impacto social está enfocado en democratizar el acceso a oportunidades de formación tecnológica para que más personas puedan acceder a un empleo de calidad y sostenible en la industria IT.

Hacemos foco en la inclusión y en generar más y mejores oportunidades. Somos agentes de cambio, pero sabemos que la construcción de una sociedad más responsable, justa e integrada se logra a partir de la co-creación de soluciones. Por ello, alentamos a nuestros equipos a trabajar colaborativamente, guiados por los valores y el espíritu solidario que promovemos. También, potenciamos distintas alianzas para alcanzar los objetivos sostenibles y potenciar nuestro impacto positivo.

Sabemos que es un camino de aprendizaje y de constante movimiento. Por ello, nuestra estrategia de sustentabilidad está basada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de Naciones Unidas (ONU), y nos certificamos como Empresa B en 2022 para darle un sustento legal y de largo plazo a este compromiso.

 [Leé nuestro Manifiesto de sustentabilidad](#)

Nuestro propósito es contribuir con el desarrollo sostenible a través de la tecnología y la educación.

Principios que guían nuestro propósito

En equipo, desarrollamos los 10 principios que definen nuestro propósito y nos guían para lograrlo en equipo.

1.

Apoyar, respetar, no vulnerar y garantizar los Derechos Humanos.

2.

Colaborar en la construcción de una sociedad libre de discriminación, completamente diversa e inclusiva.

3.

Fomentar la educación y ayudar a disminuir la brecha en el acceso a la formación profesional.

4.

Potenciar e incrementar las oportunidades de acceso a un primer empleo de calidad y sostenible, brindando herramientas tecnológicas que garanticen la inclusión en un mundo cada vez más competitivo.

5.

Generar una conciencia social y trabajar colaborativamente con nuestros grupos de interés en pos de lograr una sociedad más responsable, justa e integrada.

6.

Colaborar en la reducción de la brecha de género que sufre actualmente nuestra industria promoviendo el empoderamiento de las mujeres y su liderazgo.

7.

Desarrollar buenas prácticas que favorezcan el cuidado del medio ambiente y los recursos naturales.

8.

Generar una cultura empresarial poniendo a las personas en el centro y trabajando todos los días en su desarrollo humano y profesional

9.

Cultivar una empresa ética y un gobierno corporativo transparente.

10.

Fomentar las alianzas estratégicas que nos ayuden a co-crear soluciones que tengan un impacto positivo en la comunidad y/o el entorno.

Articulación y alianzas

Creemos en el poder del trabajo en equipo y el movimiento colectivo. Por eso, formamos parte de organizaciones con las que compartimos la misma visión para promover el avance del sector.

- Cámara Argentina de la Industria del Software (CESSI)
- Buenos Aires Tech Cluster
- Polo IT Buenos Aires
- Círculo de impacto B



Conducta empresarial responsable

Crecemos de manera ética y responsable, acompañando a las organizaciones a proteger y aumentar la seguridad de sus activos.

La esencia de las tecnologías con las que trabajamos hace que manejemos datos sensibles para quienes nos contratan y su cadena de valor. El incumplimiento o la falta a la privacidad y seguridad de la información, representa un riesgo ético que afectaría a activos valiosos de las organizaciones clientes como a las personas que las eligen, resultando en la pérdida de competitividad y mercado de nuestra compañía.

Por eso, asumimos el compromiso de crecer de manera ética y actuar de forma responsable, acompañando a las organizaciones con servicios que les ayuden a proteger y aumentar la seguridad de sus activos.

Nuestro Código de Ética asegura el comportamiento responsable de la organización, y aplica a todas las personas del equipo de IT Patagonia y de nuestra cadena de valor. Aborda ejes como la confidencialidad y la protección de datos sensibles, los conflictos de interés, la protección de activos, la conducta interna de los equipos, situaciones de acoso y abuso. Hace énfasis en el cumplimiento de leyes y reglamentaciones locales, e incluye una declaración anticorrupción. Durante el 2024 actualizamos y comunicamos nuestro Código de ética, al incluir nuevos canales de denuncia anónimos y una sección sobre los pasos a seguir para informar sobre incumplimientos.

Al ingresar a la compañía, durante su proceso de inducción, todas las personas deben firmar una carta de compromiso con el respeto, observación y cumplimiento de los códigos y políticas de ética.

286

personas firmaron nuestro Código de Ética y sus políticas al ingresar al equipo de IT Patagonia en 2024

286

nuevos patagonians informados sobre todas las políticas y compromisos en 2024

671

patagonians fueron notificados sobre el nuevo Código de Ética en 2024

81

proveedores fueron notificados sobre el nuevo Código de Ética en 2024

Complementamos este compromiso con nuestra Política de diversidad e inclusión que fomenta la igualdad de oportunidades y colaboración justa. Realizamos comunicaciones frecuentes y brindamos capacitación sobre las temáticas abordadas en nuestros compromisos.

Extendemos la conducta responsable en nuestra cadena de valor con nuestra Política de compras. Esta se comparte con las organizaciones proveedoras al iniciar una relación comercial. Además, mediante un formulario de sustentabilidad solicitamos información acerca de sus impactos ambientales y sociales. Más información en el apartado de la política.

 **Nuestro Código de ética y conducta corporativa**



Los valores que nos guían

Nuestra cultura de trabajo responsable se basa en valores que hacemos extensivos a todos los grupos de interés mediante nuestro Código de ética.

Equipo

Los mejores resultados se alcanzan de manera colaborativa. A través de la solidaridad, responsabilidad y confianza mutua fomentamos la participación y la comunicación para crecer y lograr los objetivos.

Innovación

Somos inquietos y no damos nada por sentado. Nos desafiamos, cuestionamos lo impuesto y estamos en constante expansión creativa para agregar valor alcanzando resultados extraordinarios.

Inclusión

Fomentamos y garantizamos que todas las personas se sientan parte promoviendo el acceso y la participación. La diversidad es una oportunidad para agregar valor a lo que hacemos. Trabajamos a través de políticas y accionamos con programas concretos para la inclusión.

Solidaridad

Estamos comprometidos con el bienestar de las personas y el desarrollo de la comunidad, el entorno y las futuras generaciones. Nos brindamos al máximo para buscar e identificar áreas de mejora y oportunidades para ser un agente de cambio real.

Compromiso

Prestamos atención y colaboramos con determinación ante las necesidades del equipo, los clientes y la comunidad. Nuestro comportamiento está guiado por un fuerte sentido de unidad y responsabilidad.

Compromiso con los Derechos Humanos

Asumimos el firme compromiso de cumplir, promover, respetar, hacer respetar y proteger los Derechos Humanos en todas nuestras operaciones y en nuestra cadena de valor. En nuestro Código de ética dejamos establecida la responsabilidad de defender y extender su cumplimiento mediante una conducta íntegra y honesta, justa y equitativa.

Tanto nuestra Política de inclusión y diversidad como la Política interna de compras sostenibles, precisan y refuerzan este compromiso, y lo extienden en la cadena de valor. Aplican a todo el equipo y órgano de gobierno, se comunican durante el proceso de incorporación a la compañía y se actualizan periódicamente.

Ambas políticas están alineadas a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, Principios y Derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Declaración Americana de los

Derechos y Deberes del Hombre y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Declaración Anticorrupción

En el Código de ética dejamos establecido nuestro compromiso de luchar contra la corrupción, y la Política de tolerancia cero frente a acciones plausibles de vincularse con corrupción y/o soborno, ofrecimiento, pago y/o cobro no apropiado por parte de las personas que trabajan en la empresa y/o en su representación.

Durante el período de reporte, comunicamos nuestras políticas y compromisos a 262 personas del equipo y a 83 organizaciones que nos proveen de servicios, que representan el 100% de las que consideramos críticas.

0 casos de corrupción registrados en 2024

Mecanismos de denuncias

Contamos con un formulario digital mediante el cual las personas pueden reportar de manera anónima y segura cualquier conducta que viole nuestros principios éticos o políticas internas.

Además, ponemos a disposición una casilla de correo por la cual las personas del equipo pueden elevar consultas relacionadas con aspectos de cumplimiento ético o de las políticas internas. Es gestionado por el equipo de Sustentabilidad, DEI y Cultura, quienes le dan seguimiento, manteniendo la integridad y el cumplimiento de nuestras políticas.

Por su parte, nuestros clientes cuentan con el apoyo del equipo de Postventa Comercial que auspicia de nexos ante cualquier denuncia, duda o sugerencias relacionadas a nuestros lineamientos éticos.

 **Canal de denuncias**

 **Canal de consultas**
etica@itpatagonia.com

Procesos de debida diligencia

Para asegurar la debida diligencia en nuestras operaciones y relaciones comerciales, implementamos una serie de prácticas que nos permiten identificar y abordar posibles riesgos e impactos en materia económica, social y ambiental.

Realizamos auditorías internas periódicas para verificar la confiabilidad de nuestros estados financieros anuales. Además, desarrollamos el relevamiento de sostenibilidad de proveedores críticos para nuestras operaciones, lo que nos permite evaluar criterios relacionados al cumplimiento ambiental, Derechos Humanos, seguridad laboral, y las certificaciones que poseen.

A nivel interno, promovemos espacios de mejora continua a través de evaluaciones de desempeño bidireccionales: en los que las personas líderes evalúan a sus equipos, y los equipos pueden evaluar a sus líderes. Este proceso contempla la posibilidad de realizar observaciones o presentar quejas de forma completamente anónima.

Si se detecta alguna situación de incumplimiento o desvío, el equipo Comercial actúa como canal directo para escalar el caso al Chief Commercial Officer, quien analiza la situación con confidencialidad y coordina las acciones necesarias para su evaluación y remediación.

Durante el período de reporte no registramos casos significativos, ni recibimos multas o sanciones por incumplimiento de leyes y reglamentos.

Política de compras sostenibles

Una relación comercial ética, transparente y de confianza con nuestros socios comerciales y organizaciones proveedoras es central para cumplir con nuestros compromisos de conducta responsable. La Política de Compras Sostenibles tiene el objetivo de garantizar y observar su cumplimiento en la cadena de suministro. Además, ayuda a nuestros equipos a considerar criterios de impacto social y ambiental en la selección de organizaciones proveedoras.

Anualmente, realizamos un relevamiento de aspectos de sustentabilidad entre aquellas organizaciones que consideramos críticas, porque ofrecen un producto o servicio cuya disponibilidad podría comprometer nuestras operaciones, lo que significa un 1,99% de nuestra cadena de suministro completa. Con este criterios, se evaluó a 16 organizaciones proveedoras críticas y a 21 proveedores nuevos.

Las evaluamos en cinco aspectos clave relacionados con la gestión ambiental, la seguridad laboral, comunidad, compromisos y certificaciones. Este relevamiento nos permite asegurar que nuestros proveedores críticos cumplan con los estándares socioambientales más altos y medir la evolución de nuestra cadena de suministro.

Categorizamos a las organizaciones proveedoras evaluadas con tres colores, acorde a la cantidad de puntos que completaron favorablemente de la encuesta. Siendo "verde" aquellas que brindan información en los cuatro puntos contemplados en el relevamiento; "amarillo" las que respondan a al menos a dos puntos; y "rojo" a las que no puedan responder a un punto de nuestros criterios.

37
organizaciones proveedoras evaluadas con criterios sociales y ambientales



100%
de proveedoras críticas han sido evaluadas y seleccionadas de acuerdo a criterios ambientales y sociales

56,76%
cumplen completamente nuestros criterios de sustentabilidad

Comportamiento competitivo

En nuestra industria, la competitividad está impulsada por la innovación, la atracción de talento y la capacidad de adaptación. Y entendemos que una competencia gestionada de forma ética y responsable puede ser un motor para mejorar la calidad del ecosistema, promover la innovación y generar valor para las organizaciones y las personas.

Fomentamos un entorno de aprendizaje continuo, creatividad y mejora constante, que nos permite acompañar los desafíos digitales de nuestros clientes y explorar nuevos mercados con propuestas diferenciales. Y tenemos la convicción de que nuestro modelo de sostenibilidad potencia nuestra competitividad, en un contexto donde cada vez más organizaciones valoran las buenas prácticas en su cadena de valor.

Nuestra forma de hacer negocios se basa en los principios éticos definidos en el Código de Ética, que sostiene nuestra política de tolerancia cero ante cualquier forma de corrupción o prácticas que atenten contra una competencia leal. Y solo establecemos relaciones comerciales con organizaciones que comparten estos valores.

Durante el período del reporte, no se registraron acciones judiciales ni investigaciones en curso relacionadas con competencia desleal, prácticas monopólicas o conductas contrarias a la libre competencia.



Gobierno corporativo

Las personas que integran el Directorio son seleccionadas por las competencias que puedan aportar valor a la visión estratégica de la compañía. Se tiene en cuenta la participación de las áreas estratégicas, la representación de género y grupos etarios, con el objetivo de contar con una mirada diversa y complementaria. El 100% de los miembros del Directorio son independientes y ejecutivos.

El Directorio delega la responsabilidad sobre la gestión de los impactos en la directora de Personas, Cultura y Sostenibilidad, quien también hace parte del órgano. Asimismo, gestiona al equipo de Cultura, Sostenibilidad y DEI, responsable de gestionar los impactos a nivel interno y externo, y de desarrollar las políticas, estrategias y acciones en materia ambiental y social.

El Directorio participa en la revisión y validación de los temas materiales y delega en la Directora de Personas, Cultura y Sostenibilidad, la responsabilidad y control de la información contenida en el presente reporte.

Todos los equipos de la compañía envían informes de gestión mensuales al Directorio. Al ser necesario plantear inquietudes críticas, se canalizan en el comité estratégico que ocurre una vez por mes y en el comité quincenal del Directorio. Durante el período reportado no se comunicaron inquietudes sobre aspectos de conducta empresarial responsable al Directorio.

Para mantenerse actualizado y trabajar de manera articulada, nuestro Directorio participa de distintos espacios de conversación de la industria y de sostenibilidad, como el Círculo de Impacto B, así como talleres y capacitaciones en temas de diversidad y ambiente, junto al resto del equipo.

El Directorio es el máximo órgano de gobierno de IT Patagonia. Su misión es impulsar el propósito, los valores y la misión de la compañía. Para ello, delegan las estrategias, políticas y metas en los equipos especializados que proponen el camino a seguir.



Nuestro Directorio



Marcelo Cima | 61 años
 President (Shareholder) & Strategic & Finance Director
 Comité Board,
 Comité Estratégico,
 Comité Finanzas.



Fabián Tatasciore | 62 años
 Vice President (Shareholder) & Technology & Audit Director
 Comité Board,
 Comité Estratégico,
 Comité IT.



Carolina Olivera | 45 años
 People, Culture & Sustainability Director
 Comité Board,
 Comité Estratégico,
 Comité People.



Fernando Tormo | 38 años
 Commercial & Marketing Director
 Comité Board,
 Comité Estratégico,
 Comité Comercial.

Distribución por género

25% mujeres



75% varones

Por edad

50% entre 30 y 50 años



50% más de 50 años

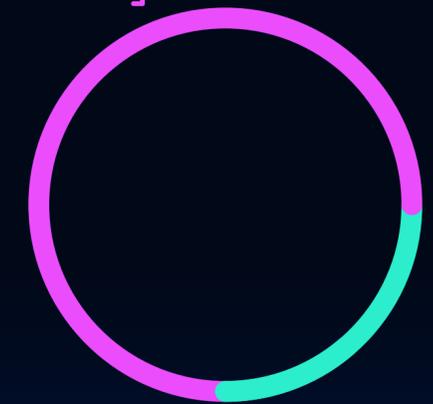
Por nacionalidad

100% Argentina



Por antigüedad en la empresa

75% 0 a 20 años



25% 20 a 40 años

Comités del Directorio

Los comités tienen la función de analizar las decisiones delegadas por el Directorio. Se enfocan en revisar indicadores, estrategias, procesos y nuestra gestión de forma periódica, donde se identifican desvíos, oportunidades de mejora y se realizan los ajustes necesarios para cumplir los objetivos, tanto económicos como sociales y ambientales.

Comité People

Mensual

Trata temas informativos o que requieran una toma de decisión, y de seguimiento a proyectos estratégicos vinculados a Sustentabilidad, DEI, Comunicación, Personas y Cultura. Es liderado por la Directora del área de Personas, Cultura y Sostenibilidad.

Comité Comercial

Mensual

Trata temas informativos o que requieran una toma de decisión, relacionados con aspectos comerciales y de marketing, y se da seguimiento a proyectos estratégicos.

Comité Estrategico

Bimestral

Evalúan el informe comercial y abordan temas de definición de estrategias, lluvia de ideas, de largo plazo, entre otros.

Comité Finanzas

Mensual

Trata temas informativos o que requieran una toma de decisión, relacionados con aspectos de control y gestión de finanzas. Es liderado por el CFO con la participación del Controller.

Comité IT

Mensual

Trata temas informativos o que requieran una toma de decisión, relacionados con aspectos de tecnología e infraestructura, incluyendo el seguimiento de proyectos estratégicos y posibles ajustes o definiciones.

Comité Staff

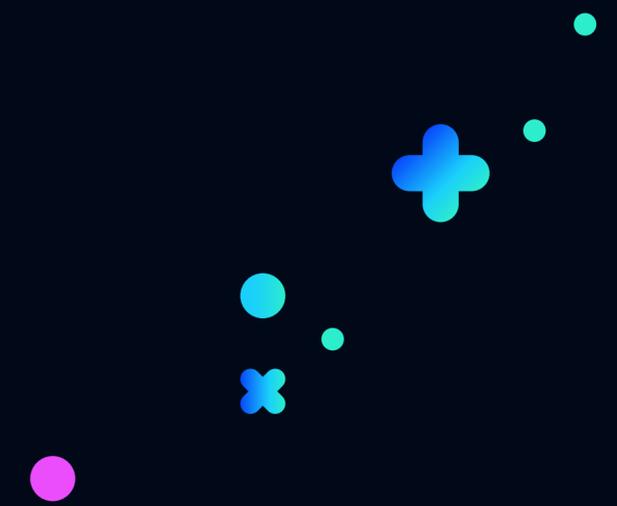
Mensual

Integra información de los comités individuales, da visibilidad a la gerencia sobre las proyecciones de la compañía, y busca generar la sinergia entre comités para alinear temas clave de la organización.

Comité Board

Quincenal

Trata temas informativos o que requieran una toma de decisión, según si requieren acciones posteriores o sólo comunican avances, proyectos estratégicos o novedades de los comités y directores. Se reúne quincenalmente y una vez por mes, cuenta con la participación del CEO.



Equipo



La experiencia *Patagonian*

Buscamos crear una experiencia única para las personas que se suman a nuestro equipo, en el que la prioridad sea el bienestar, la satisfacción y el compromiso con nuestro modelo de impacto. A esta estrategia de cultura y marca empleadora la llamamos experiencia *Patagonian*.

La experiencia *Patagonian* tiene de objetivos y compromisos el de atraer al mejor talento IT; ofrecer una propuesta única y satisfactoria para las personas; lograr que se sientan parte y se identifiquen con los mismos valores; promover espacios de escucha activa; conectar con cada persona; y ofrecerles un programa de beneficios atractivos.

Para que la experiencia *Patagonian* sea única, llevamos adelante acciones desde la etapa de inducción a la compañía. La reforzamos con capacitaciones, encuentros sociales para generar comunidad, beneficios atractivos y alineados a nuestros valores. La cuidamos y medimos con la evaluación de desempeño, la encuesta de clima y beneficios, y la encuestas de salida.

1º
puesto Mejores lugares para trabajar en Tecnología

79%
promedio general de satisfacción con la experiencia *Patagonian*

La experiencia *Patagonian*

Comunidad

Buscamos trascender las fronteras mediante estrategias de vinculación internas, para crear comunidad.

Fidelización

Actuamos para que las personas tengan un alto grado de satisfacción trabajando en la empresa.

Liderazgo

Potenciamos un liderazgo humano, cercano y conectado con el equipo, que promuevan nuestros valores y fomenten la participación.

Innovación y evolución

Impulsamos acciones disruptivas para potenciar la experiencia del equipo.



Nos reconocen de Great Place to Work

Mejores lugares para trabajar:

1º puesto
 Empresas que cuidan

2º puesto
 Generación Silver

12º puesto
 en Argentina



Y como mejor lugar para la juventud

Mejores empresas para:

8º puesto
 Profesionales sub-35

4º puesto
 Profesionales en Tecnología sub-35

4º puesto
 Mujeres profesionales sub-35

Patagonians en cifras

¡Somos

671

+286
personas
vs 2023

Patagonians!

465
varones

196
se sumaron
en 2024

90
se sumaron
en 2024

206
mujeres

Distribución por regiones

308
personas
Provincia de
Buenos Aires

296
personas
Ciudad de
Buenos Aires

63
personas
Resto de
provincias

4
personas
Montevideo



Distribución por tipo de contrato

99,9%
permanente

0,1%
temporal



Distribución por jornada laboral

98,9%
tiempo
completo

1,1%
tiempo
parcial



Ciclo de vida de la Experiencia

La experiencia *Patagonian* se desarrolla en el ciclo de vida de cada persona en la organización, que van desde su ingreso hasta cuando ya no pertenece al equipo.

1. Onboarding

Desde el primer contacto acompañamos a cada *Patagonian* hasta los seis meses en el equipo. Le recibimos con un kit de bienvenida que tiene las herramientas de trabajo, realizamos reuniones durante el primer día, y realizamos una introducción a nuestros principales programas mediante el onboarding digital, una herramienta que mejora la experiencia de ingreso a la compañía.

2. Encuentro con *Patagonians*

El equipo de Cultura promueve encuentros individuales para medir el grado de satisfacción, identificar necesidades y oportunidades de mejora.

3. LARA Escucha activa a través de inteligencia artificial

LARA es nuestra asistente de inteligencia artificial que realiza encuestas rápidas de satisfacción, una vez cada dos meses, entre todas las personas que forman parte de IT Patagonia. La herramienta nos brinda información clave para tomar decisiones orientadas a fortalecer el compromiso y el bienestar de nuestros equipos. A partir de sus resultados, coordinamos reuniones individuales con quienes requieran acompañamiento, para crear espacios de mejora continua y enriquecer su experiencia.

4. Offboarding (encuesta de salida)

Realizamos encuestas de salida entre las personas que dejan la empresa para conocer los motivos detrás de la decisión, su percepción e identificar oportunidades de mejora para nuestra experiencia *Patagonian*.

Como resultado de este ejercicio logramos identificar que entre los aspectos más ponderados por las personas está, en primer lugar el clima laboral, seguido de la comunicación y finalmente, los beneficios. Además, identificamos que un alto porcentaje de las personas volvería a trabajar en el equipo.

93%

de las personas que renunciaron afirma que volvería a trabajar en IT Patagonia

8/10

calificación general de la experiencia *Patagonian*

5. *Patagonianhood*

Promovemos una relación cercana y continua con las personas una vez que ya no forman parte del equipo, creando un sentido de red y comunidad. Les invitamos a encuentros, acciones solidarias y otras actividades para mantener el lazo más allá de su paso por la organización. Esta comunidad ha demostrado ser de gran valor para generar oportunidades de negocios, referencias y hasta reingresos.

Nuevas contrataciones

Por género



90 mujeres 196 varones

Por edad



81 174 31
18-29 años 30-50 años +50 años

Tasa de rotación

Por género



44 mujeres 118 varones

Por edad



39 96 27
18-29 años 30-50 años +50 años

162

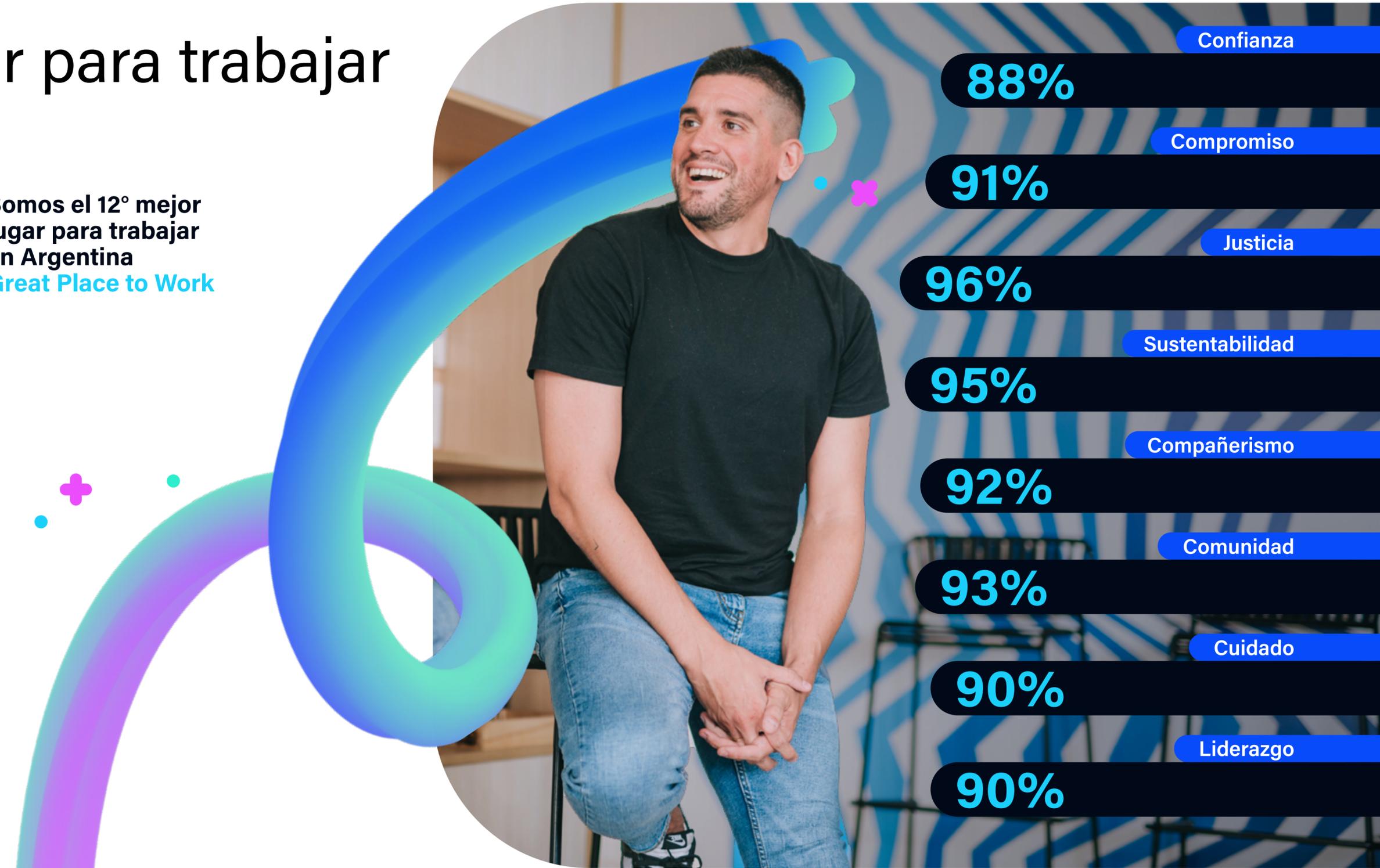
total tasa de rotación 24,14%

Ser el mejor lugar para trabajar

En 2024 participamos de la encuesta Great Place to Work, el sello que busca reconocer a las principales organizaciones que crean excelentes entornos de trabajo. Y nos reconocieron como uno de los mejores lugares para trabajar en la Argentina, ubicados en la posición 12° del ranking.

La encuesta evalúa el clima laboral en cinco dimensiones: credibilidad, respeto, ecuanimidad, orgullo y compañerismo. Dentro de estos ejes se analizan diversas áreas de enfoque como la comunicación, comunidad, cuidado, integridad, entre otras. Los resultados nos demostraron el alto nivel de compromiso, liderazgo y sentido de comunidad de nuestro equipo, y nos brindaron información para seguir construyendo el mejor lugar para trabajar.

Somos el 12° mejor lugar para trabajar en Argentina
Great Place to Work



Cultura Patagonian

La experiencia Patagoniana se vive en experiencias que fortalecen el sentido de pertenencia y la motivación.



Encuentros

Afters en el Rooftop, juegos virtuales, sorteos, celebraciones y sorpresas forman parte de una agenda diseñada para disfrutar, conectar y celebrar la identidad compartida.



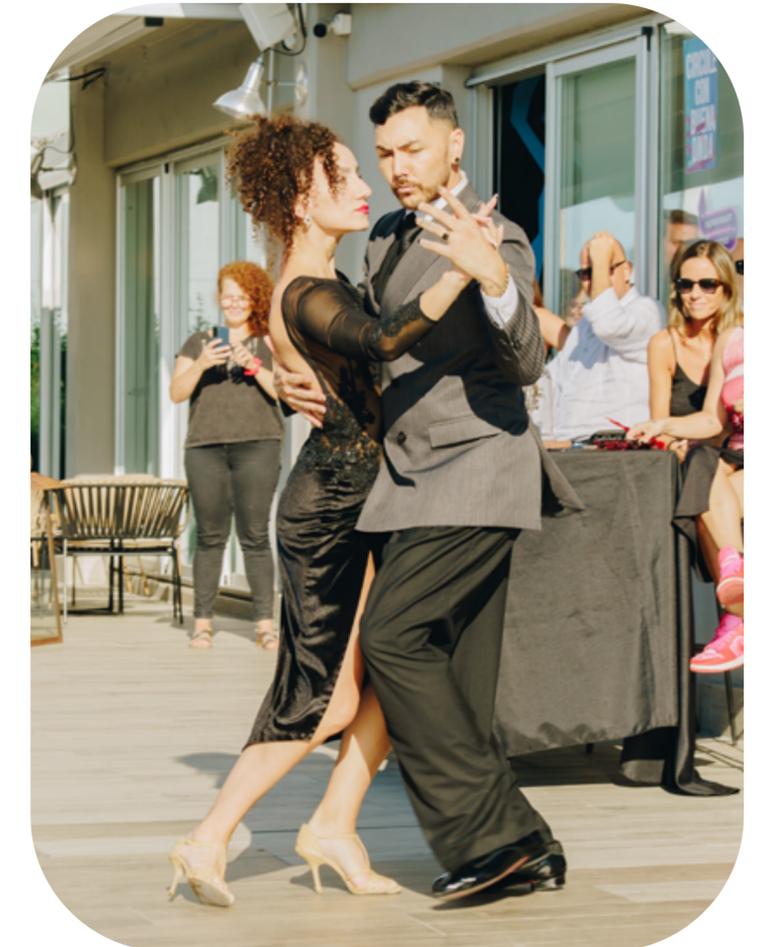
Líderes protagonistas

Diseñamos encuentros disruptivos y relajados para fortalecer el liderazgo en IT Patagonia. Estas experiencias promueven la integración, creatividad y compromiso, generando vínculos genuinos entre líderes fuera del entorno laboral.



Board Sessions

Desayunos informales en los que el Directorio conversa de forma cercana y directa con un grupo de Patagonians. Se comparten la visión y el recorrido de la compañía, y se les invita a participar con propuestas y experiencias personales.



Patagoniart

Ofrecemos propuestas artísticas dentro y fuera de la oficina para estimular la creatividad, el bienestar emocional de las personas del equipo, más allá de las tareas cotidianas.

Diversidad, equidad e inclusión

Sabemos que la inclusión y la equidad se construyen con acciones concretas, no solo con palabras. Por eso, asumimos el compromiso de crear un entorno en el que cada persona se sienta bienvenida, valorada y con las mismas oportunidades de crecer.

Ponemos especial foco en acompañar el acceso al primer empleo joven, a través de programas de formación en programación y de inclusión social, destinados a personas en situación de vulnerabilidad.

En 2024, actualizamos nuestra Política de Inclusión, complementaria al Código de Ética, con el objetivo de seguir promoviendo una cultura diversa y respetuosa. Su cumplimiento es mandatorio para el equipo y nuestra cadena de valor.

Nuestros compromisos también se reflejan en la forma en que nos comunicamos: promovemos un lenguaje no discriminatorio que favorezca el entendimiento y el respeto entre identidades, trayectorias y realidades diversas.

Construimos un entorno justo, amable y respetuoso, donde cada persona pueda sentirse parte y desplegar su potencial. Impulsamos equipos diversos e inclusivos, fomentamos espacios que promuevan el encuentro intergeneracional y trabajamos por un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral. Respetamos las prácticas y fechas religiosas, y garantizamos la equidad en los procesos de selección, en la retribución y en las oportunidades de desarrollo profesional.

En IT Patagonia conviven actualmente cuatro generaciones. Para fortalecer esta riqueza intergeneracional, impulsamos acciones orientadas a fomentar el diálogo, el entendimiento mutuo y la colaboración entre equipos.

 [Leé nuestra Política de inclusión](#)

0

casos de discriminación registrados en el período



Alianzas para incluir

Sabemos que el verdadero impacto se logra de forma colectiva. Por eso, impulsamos una red activa de colaboración con organizaciones especializadas, que nos permiten ampliar el alcance e impacto de nuestras acciones en cada eje específico de la diversidad.

Diversidad funcional

Colaboramos con la consultora Súmate para generar oportunidades inclusivas que contemplen distintas capacidades.

Diversidad etaria

Promovemos la inclusión de todas las generaciones junto a SilverTech y la Fundación Tzedaká, y fortalecemos este compromiso en alianza con la Fundación Empujar, la Fundación Compromiso, y la Fundación Gestión y Desarrollo.

Diversidad multicultural y étnica

Acompañamos procesos de inserción y visibilización de comunidades migrantes, especialmente a través del trabajo con VIT (Venezolanas In Tech).

Diversidad de género y orientación sexual

Formamos parte de redes como Pride Connection y PARES (iniciativa del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires), y articulamos con ADA y + Mujeres en UX para promover entornos laborales más igualitarios e inclusivos.

Vulnerabilidad socioeconómica

Trabajamos junto a Sur Solidario para mejorar la calidad de vida de niños y niñas de las comunidades del sur de la provincia de Buenos Aires.

Comisión DEI

Durante 2024, consolidamos nuestra estrategia DEI con acciones concretas orientadas a fortalecer una cultura más inclusiva, equitativa y representativa. Una de estas acciones claves fue conformar un equipo de *Patagonians*, de áreas transversales, que impulse las iniciativas de promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión, promoviendo una cultura organizacional más consciente y participativa.

Formación con perspectiva DEI

Creamos espacios formativos enfocados en la sensibilización y el desarrollo de competencias inclusivas para nuestro equipo e invitamos a nuestros equipos a ser parte.

45

participantes
Autoliderazgo
de mujeres en
la industria IT

50

participantes
Discapacidad y
empleabilidad para
el liderazgo

36

participantes
Taller sobre
masculinidades

40

participantes
Inclusión de personas
LGBTIQ+

37

participantes
Discapacidad y
empleabilidad
general

100%

del equipo participante
Formación en Selección
Inclusiva para los equipos
de Talent Acquisition y
People Business Partners



Diagnóstico de diversidad

En 2024, llevamos adelante un diagnóstico organizacional con foco en discapacidad y diversidad funcional. Lo hicimos a través de una encuesta interna anónima, de focus groups y entrevistas. El objetivo es establecer una línea de base y diseñar un plan de acción con metas a corto, mediano y largo plazo.

Participaron 281 personas de distintas áreas de la organización. De ese total, 25 indicaron tener o sospechar alguna discapacidad, mientras que el 29% manifestó tener familiares directos con discapacidad. A su vez, los espacios de escucha —que incluyeron personas con y sin discapacidad, familiares y liderazgos— permitieron relevar experiencias diversas y complementarias.

Los resultados muestran que en IT Patagonia contamos con una cultura organizacional orientada a la inclusión, aunque todavía persisten algunas barreras que es necesario abordar para garantizar una participación plena y equitativa.

A partir del diagnóstico, definimos tres líneas prioritarias de trabajo: el fortalecimiento de la formación en discapacidad para liderazgos y equipos clave, la mejora de la accesibilidad física y digital en nuestros entornos de trabajo, y la implementación de políticas inclusivas que sean claras, medibles y sostenibles.

Este proceso refuerza nuestro compromiso con una inclusión real, basada en la escucha activa, el aprendizaje continuo y la acción concreta.

25 personas indicaron tener o sospechar tener una discapacidad

3,73% del equipo

29% declaró tener familiares directos con discapacidad

Equidad de género

En 2024, profundizamos el análisis sobre la distribución de roles y responsabilidades en nuestro equipo en relación al género. Hicimos un corte trimestral para analizar y seguir su evolución. Y en 2024 alcanzamos el objetivo que nos propusimos: lograr que las mujeres representen el 31% de la dotación total. Para 2025, nuestra meta es alcanzar al 34%.

206 mujeres forman parte del equipo

31% del equipo son mujeres +2% vs 2023

2 años de antigüedad promedio

38 años es la edad promedio

Diversidad el equipo por género

	Varones	Mujeres
Dirección	75%	25%
Gerencia	82%	18%
Líderes y especialistas	60%	40%
Analistas	70%	30%
Total	69%	31%

Diversidad del equipo por grupo de edad

	-30 años	30-50	+50 años
Dirección	0	50%	50%
Gerencia	0	45%	55%
Líderes y especialistas	0	77%	23%
Analistas	27%	59%	14%
Total	25%	60%	15%

Formación para desplegar el potencial

Creemos en el potencial único de cada *Patagonian* y en el impacto que su formación y desarrollo tiene en el crecimiento de la organización. Por eso, diseñamos un plan de capacitación que promueve la igualdad de oportunidades, equilibra las responsabilidades diarias con el aprendizaje, y brinda experiencias personalizadas.

Identificamos las necesidades de formación de las personas a través de evaluaciones de desempeño, diálogos con líderes y la retroalimentación de los equipos. A partir de esta información, diseñamos programas alineados con los objetivos estratégicos de la compañía y las necesidades de cada persona.

Ofrecemos una propuesta diversa y flexible que incluye contenidos técnicos, habilidades blandas, liderazgo y sostenibilidad, mediante instancias individuales y grupales, en modalidades presenciales, virtuales, sincrónicas y asincrónicas. Además, realizamos un seguimiento continuo a través de evaluaciones, encuestas y métricas de desempeño para seguir impulsando el aprendizaje y desarrollo del talento *Patagonian*.

61%
del equipo participó de alguna capacitación en 2024

9171
horas de formación totales

95%
satisfacción positiva de los programas de formación

85%
de eficacia de las capacitaciones realizadas

344
personas capacitadas
61% del equipo

+84%
vs objetivo de 2023

Temas de capacitación

76%
Capacitaciones técnicas

15%
Habilidades para la vida

5%
Liderazgo

4%
Habilidades blandas



Modalidades de formación

Talleres

Destinados a ampliar intereses y buenas prácticas en herramientas como, Power BI, Metodologías Ágiles, Inteligencia Artificial, Mainframe (DB2).

+150
personas capacitadas

Cursos focalizados

Conocimiento técnico para la correcta performance de las personas en su rol.

73
personas capacitadas

E-learning

Plataforma online para acompañar las necesidades de formación tanto técnicas, habilidades blandas o de liderazgo de manera flexible y singular.

127
personas capacitadas

Diplomaturas y certificaciones

Destinadas al desarrollo profesional de equipos en carreras como Diseño de productos digitales, Diseño de la experiencia de usuario, Diplomatura en gestión estratégica en diversidad e inclusión y pertenencia, entre otras.

5
personas capacitadas

Patagonian Talks

Espacios de aprendizajes colaborativos en los que una persona del equipo, se posiciona como "Embajadora" y comparte su conocimiento y su experiencia con el resto de *Patagonians*.

Mentorías

Esquema de aprendizaje práctico, basado en la experiencia directa y la asignación de tareas reales. Cada participante cuenta con el acompañamiento de un mentor que acelera la curva de aprendizaje y transmite buenas prácticas.

36
personas participaron del programa

GreenCode

Programa, que difunde estándares de performance y buenas prácticas de desarrollo de código en las distintas *Software Factories* (SF).

24
personas capacitadas

Media de horas de formación al año por persona empleada

	Promedio	Total
Total del equipo	5,4 h	2733 h
Distribución por género		
Mujeres	28,27 h	4014,14 h
Varones	21,49 h	5156,99 h
Distribución por categoría laboral		
Directores	13 h	107 h
Managers	81,09 h	1946,2 h
Líderes/ especialistas	47,35 h	2083,18 h
Analistas	16,38 h	5141,75 h

Programas de desarrollo del liderazgo

Programas ejecutivos

Dirigidos a profesionalizar áreas de apoyo y potenciar el desarrollo de especialistas.

3
personas capacitadas

Diplomaturas y certificaciones

Formaciones de alto nivel académico que fortalecen competencias esenciales del negocio, como la Certificación en Mainframe o la Diplomatura en Gobierno de Datos.

24
personas capacitadas

Programa de Liderazgo

Desarrollo integral en liderazgo estratégico, gestión de equipos, innovación y toma de decisiones.

57
personas capacitadas

E-learning en Liderazgo

Plataforma digital que brinda formación flexible en habilidades técnicas, blandas y de liderazgo, adaptada a necesidades individuales.

20
personas capacitadas

Desarrollo personal

Capacitaciones junto al área de Sustentabilidad en temas ambientales, diversidad, equidad, inclusión (DEI) y habilidades para la vida.

143
personas capacitadas



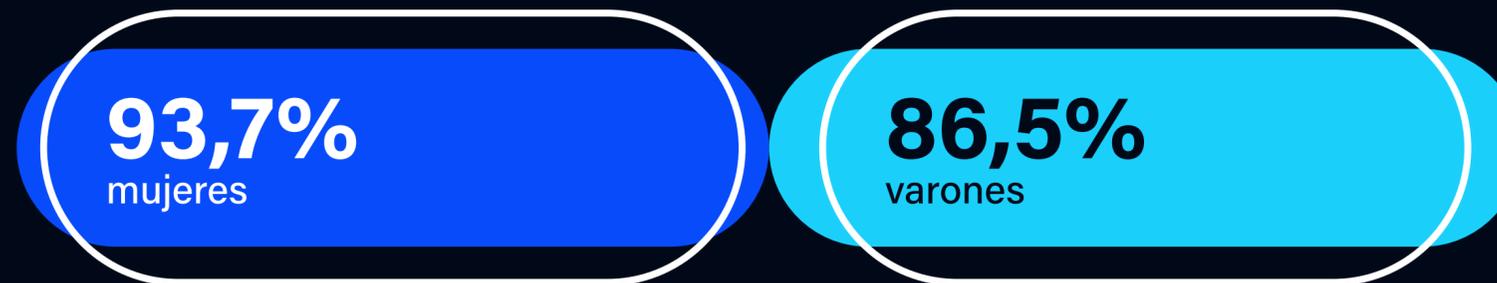
Gestión del desempeño

Proponemos espacios de reflexión y conversación para que cada persona del equipo tenga una evaluación y retroalimentación de su desempeño. Además, capitalizamos este espacio para alinear expectativas, identificar necesidades de capacitaciones y oportunidades de desarrollo.

92%
de las personas
recibió una evaluación
de desempeño
en 2024

Personas que recibieron evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

Por género



Por categoría laboral



Beneficios de ser *Patagonian*

Soy Patagonian

Portal que aglutina los beneficios que ofrecemos. La herramienta nos permite medir el uso y el grado de satisfacción de la propuesta, para poder mejorarla.

Flexibilidad

- Viernes Flex: jornada laboral reducida hasta las 16 h.
- Viernes Flex Verano: en enero y febrero la jornada laboral finaliza a las 15 h.
- Medio día libre por el cumpleaños de hijas e hijos.
- Día libre por cumpleaños.

Salud

- En Argentina, ofrecemos el servicio de medicina prepaga a todo el equipo.
- Patagonian Assistance: asesoría psicológica, financiera-contable, legal y nutricional.
- Día Chequeate: día libre al año para estudios de prevención de salud.
- Descuentos y matrícula sin cargo en cadenas de gimnasios Megatlon y Onfit.

Licencias personalizadas

- Licencia extendida de 4 meses para personas gestantes y 30 días para no gestantes
- Licencia por nacimiento de bebé en neonatal
- Licencia por pérdida gestacional
- Licencia por tratamiento de congelamiento de óvulos
- Acompañamiento en momentos difíciles

Programa Sueños

Programa que iniciamos en 2024 con el objetivo de cumplir sueños de las *Patagonians* y así seguir fortaleciendo el vínculo y el sentido de pertenencia. Las personas del equipo propusieron proyectos personales significativos que fueron votados por el equipo.

En esta edición, cumplimos el sueño de una *Patagonian* de adaptar su vivienda para mejorar la calidad de vida de su hijo de 12 años, que convive con el síndrome de Lennox-Gastaut y se moviliza en silla de ruedas. Luego de que su historia sea la más votada por la comunidad, la acompañamos con la instalación de un ascensor montacargas en su hogar, que le permita al niño moverse por su hogar sin depender de asistencia.

84%
de satisfacción con la propuesta de beneficios

Acceso al permiso parental

Mujeres	206
---------	-----

Varones	465
---------	-----

Personas que disfrutaron de un permiso parental

Mujeres	2
---------	---

Varones	6
---------	---

Personas que regresaron al trabajo una vez finalizado el permiso parental

Mujeres	2
---------	---

Varones	6
---------	---

Personas que regresaron al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleadas 12 meses después de regresar al trabajo

Mujeres	2
---------	---

Varones	6
---------	---

Tasas de retención de empleados que tomaron un permiso parental

Total	100%
-------	------

Mujeres	100%
---------	------

Varones	100%
---------	------

Salud y seguridad en el trabajo

De acuerdo con la legislación vigente en la Argentina, donde tenemos nuestro mayor porcentaje de operaciones, todas las personas que forman parte de nuestro equipo cuentan con cobertura de riesgos del trabajo, aplicable a cada una de las ubicaciones donde desarrollamos nuestras actividades.

El proceso de identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes se encuentra alineado con la normativa establecida por la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), lo que nos permite detectar oportunidades de mejora continua en nuestro sistema de gestión.

Ante la detección de un riesgo o situación potencialmente peligrosa, cualquier persona del equipo puede comunicarlo directamente al área de People, que será la encargada de evaluar el caso junto con la ART. Además, contamos con un formulario interno específico para canalizar estas situaciones de forma ágil y efectiva.

Además, brindamos el servicio de medicina prepaga extensivo a todos nuestros equipos y grupo familiar sin deducción alguna sobre sus haberes.

En Uruguay, diseñamos un esquema de cobertura de salud que prioriza la autonomía y la seguridad laboral. Cada integrante de nuestro equipo cuenta con la libertad de elegir y contratar el prestador de salud que mejor se ajuste a sus necesidades personales y familiares, respaldando así su derecho a una atención personalizada sin limitaciones institucionales.

Paralelamente, cumplimos con el deber legal de garantizar la protección integral en materia de riesgos laborales mediante el pago íntegro del Banco de Previsión Social (BTS), mecanismo estatal que cubre accidentes y enfermedades derivadas del puesto de trabajo, incluyendo asistencia médica y rehabilitación. Esta combinación de flexibilidad individual y cobertura

institucional refuerza nuestra cultura de confianza y responsabilidad, asegurando que nuestros colaboradores se sientan respaldados tanto en su vida personal como en su desarrollo profesional, alineado con los valores de compromiso e inclusión.

Durante el período informado no se registraron lesiones por accidente laboral ni dolencias y/o enfermedades laborales.

Para promover una cultura de prevención, en 2024 realizamos una capacitación en Reanimación Cardiopulmonar de la que participaron 30 personas.

100%
del equipo cubierto por el sistema de gestión de la salud y seguridad



Cientes



Quiénes nos eligen

Valoramos profundamente la confianza de quienes nos eligen, porque creemos en construir relaciones basadas en la colaboración, en hacer equipo y en compartir una visión común de impacto positivo. Esa confianza es el motor que nos impulsa a seguir creciendo y generando valor.

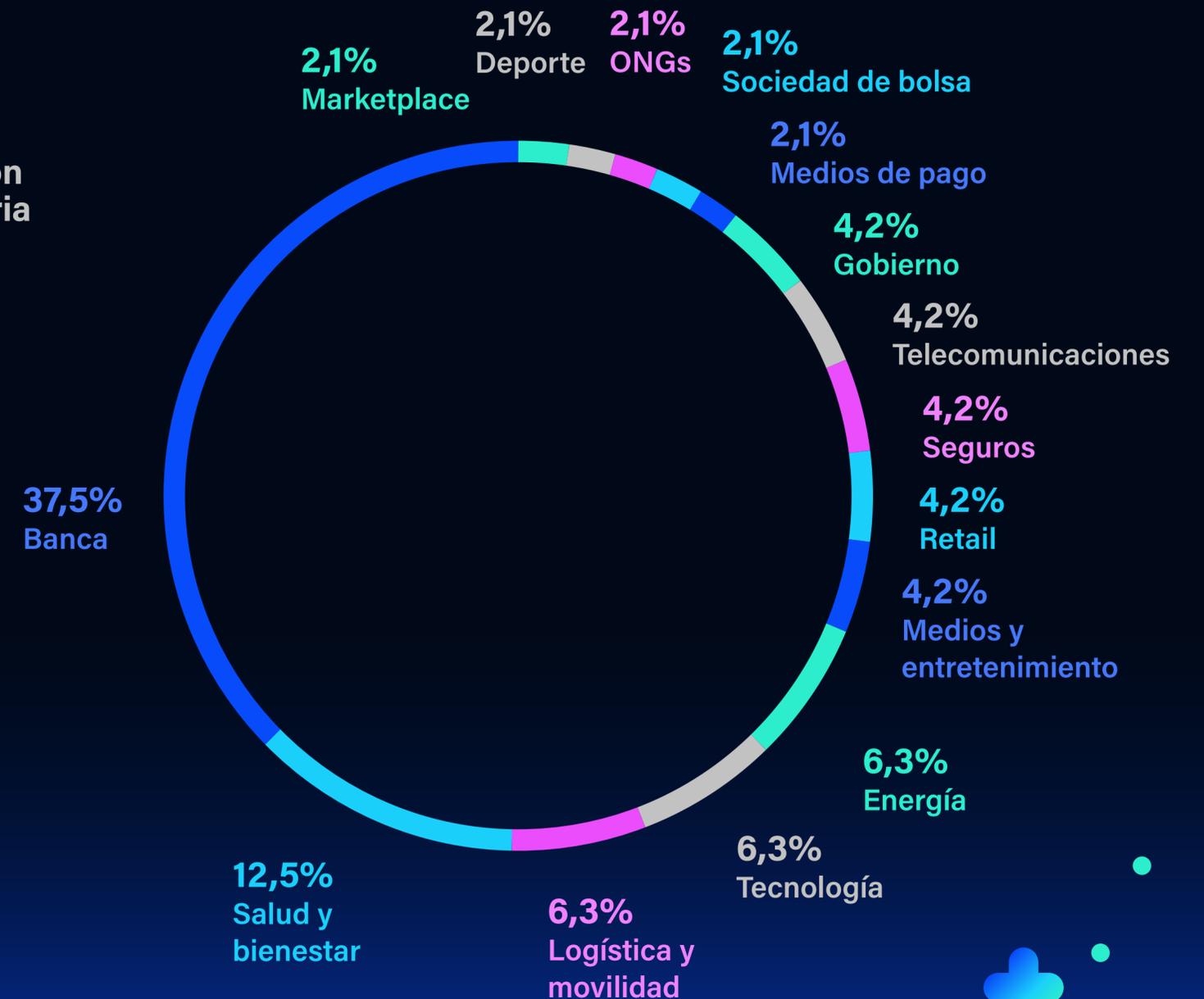
Trabajamos con sectores diversos de la economía, desde nuestros inicios hemos desarrollado una sólida experiencia en el acompañamiento a clientes del sector bancario, lo que nos posiciona y diferencia en nuestro mercado.

48
organizaciones
atendidas
en 2024

5
nuevos
clientes

8,58
satisfacción de clientes
en una escala
de 1 a 10 puntos

Distribución
por industria



Innovar a medida

La innovación digital, que involucra a todas las tecnologías, desarrollos y reingeniería de procesos, es estratégica para diferenciarnos en nuestro mercado y crecer de forma sostenible.

Nos enfocamos en procesos de innovación digital que abarcan desde la actualización integral del *stack* tecnológico (colección de herramientas, plataformas, aplicaciones y piezas de software), procesos, software hasta la experiencia de usuario. Todo con el respaldo de metodologías probadas y talento especializado en las últimas tecnologías.

Innovamos para mejorar la experiencia de nuestros clientes: optimizamos tiempos de gestión y disminuimos errores, mediante la generación de una base de datos confiable que potencia la toma de decisiones. En esta línea, innovamos con la creación de una herramienta exclusiva OPTI de monitoreo y análisis de procesos *batch* y en línea, que sugiere mejoras y permite optimizar el procesamiento.

Esta optimización, que alcanza entre un 30 y un 40% de ahorro, también representa un aporte concreto en términos de sostenibilidad ambiental.

Lo logramos mediante alianzas estratégicas con organizaciones líderes del sector como Huawei Cloud, Centreon y Dataiku. Y nos beneficiamos de sus ventajas fundamentales, como baja latencia, monitoreo informático enfocado al negocio y plataformas flexibles de inteligencia artificial.

La innovación es también una herramienta fundamental para integrar el desarrollo tecnológico con nuestro propósito de impacto social y ambiental. En 2024, consolidamos esta visión con la evaluación y rediseño de soluciones para reducir el consumo energético. Incorporamos infraestructuras más eficientes y empresas proveedoras con certificaciones ambientales. Y nos llena de orgullo compartir que todos nuestros servicios de hosting operan con energía 100% renovable.

En paralelo, desarrollamos plataformas accesibles, seguras y escalables, cumpliendo con estándares internacionales como ASI, y empleando código abierto para fomentar la colaboración y la transparencia.

3 a 5 días hábiles
de ahorro por la incorporación de herramientas de reportes

+3600 h
en optimización de proyectos

30 a 40%
de ahorro en el procesamiento de cadenas *batch*



Confianza y ciberseguridad

La ciberseguridad es una prioridad estratégica para proteger tanto nuestros sistemas, datos, así como para mantener la confianza de quienes eligen nuestros servicios. En un entorno digital en constante evolución, abordamos los desafíos de forma proactiva y colaborativa.

La protección y seguridad de los datos es clave para la continuidad del negocio, la innovación y la construcción de relaciones de confianza. Por eso, nos guiamos por políticas y normativas alineadas a estándares internacionales como NIST, ISO 9001 e IQNet.

En 2024, revisamos, actualizamos y fortalecimos procesos de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad con normativas internas y nuevas guías operativas para minimizar riesgos y cumplir con las mejores prácticas del sector en términos de ciberseguridad.

Profundizamos nuestro enfoque integral de la seguridad de la información con avances en gobernanza, formación y protección de los

activos digitales. Por ejemplo, diseñamos un procedimiento de gestión de incidentes que aborda las amenazas cibernéticas, desde la detección hasta la recuperación. También, desarrollamos un protocolo de control de accesos y permisos, fundamentado en el principio de mínimo privilegio, para asegurar la protección de la información sensible. Asimismo, formulamos un plan de seguridad de la información que establece lineamientos estratégicos y operativos, así como planes de respaldo y continuidad que nos preparan para actuar con eficiencia ante eventuales interrupciones o pérdidas de datos.

En paralelo, mejoramos nuestra infraestructura de seguridad con la incorporación de firewalls perimetrales, conexiones seguras, filtrado de tráfico web y herramientas centralizadas como *ESET Cloud Protect*. Esta plataforma nos permite monitorear en tiempo real el estado de los dispositivos, detectar anomalías y responder con agilidad frente a posibles incidentes. Complementamos estas acciones con la

instalación de nuevas cámaras de seguridad en la oficina de Sáenz en Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y de soluciones para *endpoints* con protección avanzada contra ransomware y opciones de cifrado de discos.

La educación y la concientización son pilares centrales de nuestro compromiso con la seguridad y confianza de quienes nos eligen. Por eso, ponemos énfasis en capacitar tanto a nuestros equipos como a clientes sobre el uso seguro de las herramientas informáticas para proteger sus activos. Este enfoque colaborativo y preventivo no solo refuerza la seguridad de nuestra operación, sino que también fortalece la confianza de nuestros clientes.

0 **reclamos con respecto a privacidad y pérdida de datos de clientes**

0 **incidentes registrados que afecten el negocio, usuarios y clientes**

Comunidad



Nuestro modelo de impacto

La industria IT es una de las que más rápido crece en el mundo. La transformación digital, la masificación de la inteligencia artificial (IA), el auge del Internet de las Cosas (IoT), las aplicaciones móviles y la nube, son algunas de las tendencias tecnológicas que están revolucionando la forma en que vivimos, trabajamos y nos comunicamos. Sin embargo, esta vorágine de innovación, no ha podido ser acompañada de las capacidades y el conocimiento necesario para capitalizar las oportunidades, lo que ha creado una brecha entre la oferta y demanda de talento humano en la industria IT.

La escasez de talento en la industria tecnológica es un gran desafío para el crecimiento sostenible. Según la Cámara de la Industria Argentina del Software (CESSI), cada año, quedan vacantes entre 10.000 y 15.000 posiciones en el sector tecnológico por la falta de profesionales calificados. Y, un informe de Manpower Group de 2024 indicó que el 76% de las compañías en Argentina enfrenta dificultades para encontrar los

perfiles que necesita, particularmente en áreas como las de Tecnologías de la Información (IT) y Análisis de Datos.

Por otra parte, según el Foro Económico Mundial¹ las mujeres representan solo el 20-25% de la fuerza laboral en tecnología, lo que le suma una capa de desafíos a la brecha existente.

Como Empresa B certificada, asumimos el compromiso de equilibrar la búsqueda de ganancias con nuestro propósito social y ambiental. Y nuestro propósito es el de contribuir con el desarrollo sostenible a través de la tecnología y la educación. Por eso, ponemos los esfuerzos y articulamos con organizaciones del tercer sector, así como con clientes, para ofrecer acceso a propuestas de formación y mentoría en tecnología que mejoren la empleabilidad de las personas en el sector IT.

¹ Fuente: [Global Gender Gap Report 2023](#)

Nuestro modelo de impacto está enfocado en democratizar el acceso a oportunidades de formación tecnológica para las personas, y apoyarlas a que puedan acceder a un empleo de calidad y sostenible en la industria IT.

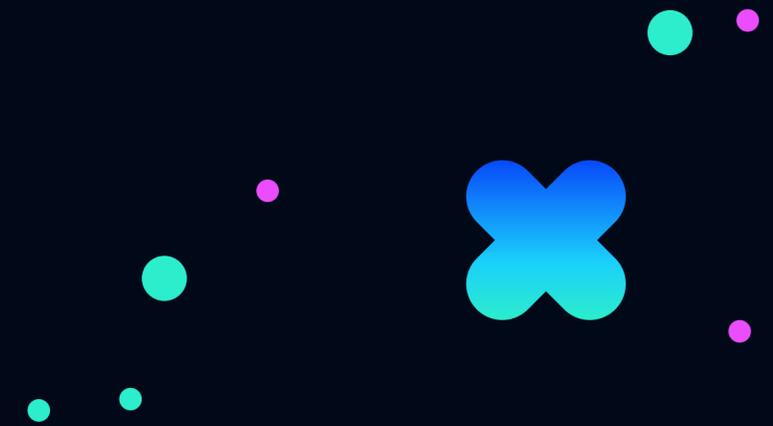


on Datos
e Equipos
ues Complementarios
y Esenciales



Formación para la empleabilidad en tecnología

Queremos cerrar la brecha del talento y abrir las oportunidades a más personas, para que la industria de la tecnología sea un sector más diverso e inclusivo. Y, al formar parte de este mercado, que la personas de diferentes contextos socioeconómicos y culturales puedan convertirse en agentes de cambio en sus comunidades.



Programas con codeki

En colaboración con la academia CODEKI invertimos en ofrecer becas de formación del 100% en educación tecnológica de calidad para que más personas puedan acceder a oportunidades de empleo calificadas e iniciar su carrera en tecnologías de la información. La propuesta de capacitación les brinda competencias personales y técnicas, en lenguajes como Cobol, Java, JavaScript, UX/UI, Testing, entre otros. Además, como parte de una alianza, las capacitaciones están certificadas por la Universidad de Buenos Aires (UBA).

El impacto de nuestro compromiso se ve en los resultados. Desde 2021 hasta 2024, hemos otorgado más de 1600 becas de formación, que ayudaron a más de 400 personas a acceder a un empleo. Y más de 270 fueron el primer empleo en tecnología de una persona.

Con una inversión acumulada de USD 408.400 logramos crear un impacto económico directo de más de USD 950.000 en la comunidad equivalente a los ingresos de las personas egresadas de los programas de formación y que consiguieron ser empleadas.

En 2024, invertimos USD 7606 en el desarrollo de programas de formación técnica integral que beneficiaron directamente a 99 personas de diversos perfiles tecnológicos. Quienes egresaron de los programas de formación contribuyeron a la obtención de ingresos por USD 905.327,79 mediante la prestación de servicios para los cuales fueron formados, tales como Software studio o transformación digital, entre otros.

JAVA

39
personas
capacitadas

5
personas
empleadas

100%
mujeres

Natural

31
personas
capacitadas

14
personas
empleadas

29%
mujeres

UX/UI

26
personas
capacitadas

8
personas
empleadas

100%
mujeres

Assembler

3
personas
capacitadas

3
personas
empleadas

33%
mujeres

99
personas capacitadas
junto a Codeki en 2024

30
personas fueron empleadas
por IT Patagonia

26
personas consiguieron
su primer empleo

12,69%
del equipo IT Patagonia
egresaron de nuestros
programas de formación

Programa en microinformática JENI

Creamos alianzas con empresas y entidades de gobierno para promover la empleabilidad de personas de contextos socioeconómicos vulnerables a través de la formación en soporte técnico de microinformática y redes.

En 2024, brindamos dos formaciones en exclusiva para la comunidad SilverTech, un programa que ofrece cursos gratuitos en línea y apoyo socioemocional para ayudar a las personas mayores de 50 años a encontrar oportunidades laborales y desarrollar competencias digitales.

28
personas en el programa JENI

29%
mujeres

71%
varones

28
personas +50 años formadas



Patagonians en acción

Nuestra organización nace con espíritu solidario y estos valores son compartidos por nuestros equipos, a quienes llamamos Patagonians. Por eso, en 2023 creamos el programa de voluntariado Patagonians en acción, que busca canalizar la vocación de ayudar de nuestros equipos y así potenciar nuestro impacto en la comunidad.

El programa se concentra en tres ejes de acción: educación, empleabilidad e impacto en la comunidad. Los procesos, procedimientos y pautas que guían este programa están establecidos en nuestra Política de voluntariado y en la Política de donaciones.

Durante 2024 fortalecimos nuestro compromiso con la comunidad a través de distintas iniciativas de voluntariado, impulsadas por el equipo Patagonian. Realizamos una campaña de refuerzo escolar, con la que recopilamos útiles escolares para acompañar el inicio de

clases de niñas y niños en situación de vulnerabilidad. Además, ante la llegada del invierno, llevamos a cabo nuestro "Roperito", una colecta de ropa de abrigo para ser donada a personas que las necesiten, que implementamos en colaboración con la Fundación Sur Solidario.

Con el proyecto Tesoros en papel, recolectamos libros de cuentos y realizamos una jornada de lectura en la Escuela N° 57 de Lomas de Zamora, generando un espacio de encuentro y promoción de la lectura. En el marco de la acción A sembrar vida, participamos en la plantación de 20 árboles nativos en la Reserva Ecológica de Costanera Sur.

Además, organizamos la jornada Profesionales por un día, un espacio de acercamiento laboral para jóvenes de las fundaciones Tzedaká y Compromiso, donde compartimos experiencias y herramientas para su desarrollo profesional.

Finalmente, llevamos a cabo la campaña navideña, que consistió en preparar cajas de regalo con alimentos para distribuir entre los beneficiarios de la Fundación Sur Solidario, con el objetivo de mejorar el fin de año de muchas familias.

185
horas de voluntariado
invertidas

61
personas participaron
como voluntarias

692
personas
beneficiadas



Un modelo que fortalece nuestra resiliencia

En IT Patagonia, entendemos la resiliencia como la capacidad de la organización de mantener un modelo de negocio sostenible, inclusivo y regenerativo. No se trata de adaptarse a las crisis, sino de generar las condiciones para que sean menos frecuentes, porque el sistema que creamos está basado en el desarrollo de las personas, de las comunidades y el cuidado del entorno.

Nuestro modelo de resiliencia se basa en la formación de talento IT, promover el acceso a empleos de calidad y acompañar a las personas en su primer año de trabajo en esta industria. Se apoya en nuestro propósito de democratizar el acceso al conocimiento tecnológico y al empleo de calidad en la industria IT.

A través de alianzas estratégicas con organizaciones educativas y sociales, identificamos potencial en comunidades históricamente excluidas y les acompañamos en un camino completo de formación, inserción laboral y crecimiento sostenido.

La resiliencia del negocio se basa en el compromiso de fortalecer la capacidad de la organización de mantener un modelo de negocio con impacto positivo en las personas y el entorno.

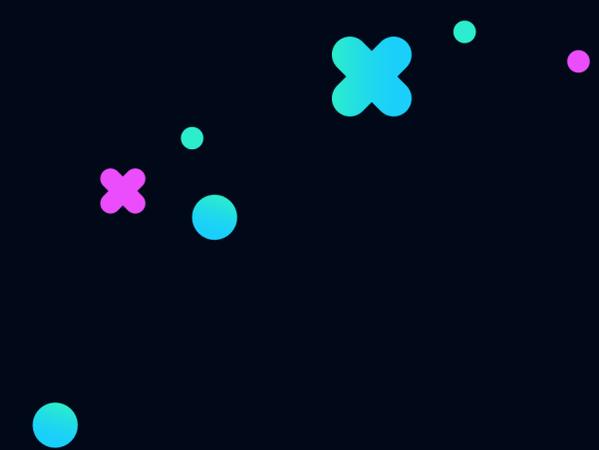
En 2024 reafirmamos nuestra visión de resiliencia, brindando formación técnica y mentoría personalizada a personas que transitan sus primeros 12 meses en la industria, una etapa clave para lograr su permanencia, desarrollo y motivación. Sabemos que el verdadero desafío no es llenar vacantes, sino construir trayectorias laborales significativas. Por eso, nos enfocamos en acompañar de manera integral a cada talento, asegurando que cuente con herramientas técnicas, contención emocional y oportunidades reales de evolución.

Este compromiso también se refleja en los resultados: becamemos a más de 1600 personas, 30% de ellas fueron destinadas a mujeres, y creamos más de 430 empleos en el sector, de los cuales más de 250 fueron los primeros empleos de una persona.

Medimos la resiliencia en la capacidad de generar valor compartido: formar talento, potenciar su evolución y contribuir al desarrollo de nuestros clientes y el sector de las tecnologías de la información. Esa es nuestra ventaja competitiva y nuestro diferencial: ser una empresa que pone la sostenibilidad, la inclusión y el crecimiento humano en el centro de su estrategia.

En un contexto global donde la escasez de talento calificado es uno de los mayores desafíos estructurales, invertimos en un modelo de impacto que no solo responde al presente, sino que anticipa el futuro. Porque un negocio resiliente no se define por resistir, sino por transformar. Y eso es lo que hacemos todos los días, desde cada acción.

Además, lo hacemos con la creación de programas que impactan en clientes, permitiéndoles crear nuevo talento o brindar nuevas habilidades a las personas de sus equipos. Medimos nuestra capacidad de resiliencia con factores de largo plazo, centrándonos en la evolución del talento como un indicador crítico.



Ambiente



Plan ambiental

Nuestra meta es abastecer nuestra operación con un 100% de energías renovables hacia 2040.

Una parte de nuestro compromiso como Empresa B es ser mejores para el planeta. Y eso implica tomar responsabilidad de nuestro impacto ambiental y actuar para reducirlo.

Contamos con una Política Ambiental, en la que establecemos nuestro compromiso de respetar y cuidar los recursos naturales. Estos principios orientan los objetivos de nuestro Plan Ambiental, que establece la meta de que nuestra gestión energética sea 100% basada en energía renovable para el 2040.

Entendemos que la responsabilidad sobre nuestro impacto no se limita a

las operaciones, sino que abarca a toda nuestra cadena de valor. Involucramos a nuestro equipo en este compromiso. Les capacitamos en el uso responsable de los recursos, tanto en nuestras oficinas como en el trabajo remoto.

Además, nuestra Política de compras nos guía para tomar decisiones responsables en todas las adquisiciones. Evaluamos el impacto ambiental de las organizaciones proveedoras y trabajamos junto a ellas en identificar riesgos ambientales, para avanzar en conjunto hacia procesos de mejora que nos permitan alcanzar los objetivos que nos planteamos en el Plan Ambiental.

100%
de nuestros sitios están alojados en centros de datos basados en energías renovable



Servicios carbono responsable

Sabemos que la digitalización de procesos presenta tantas ventajas como nuevos desafíos, especialmente en términos de impacto ambiental. La hiperconectividad a Internet representa un significativo consumo de energía, contribuyendo con más del 4% de las emisiones globales de Gases de Efecto Invernadero. Pero, según el World Economic Forum, la industria IT podría reducir las emisiones de sectores como energía, materiales y movilidad en un 20% para 2050 si se aplica una lógica de servicios carbono responsable, derramando sus impactos positivos en otras industrias, tales como la twin transition, que combina la transformación digital y la transformación sustentable, tiene múltiples impactos positivos en diferentes ámbitos.



El punto donde se aplica la sustentabilidad a soluciones digitales

Ante este escenario, en IT Patagonia proponemos servicios carbono responsables, que son el conjunto de como soluciones tecnológicas diseñadas, implementadas y gestionadas con el objetivo explícito de minimizar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a su operación, incluyendo la optimización del consumo energético, el uso de fuentes renovables, la implementación de prácticas sostenibles en los centros de datos y la infraestructura tecnológica.

En IT Patagonia, creemos que innovar es alcanzar una industria tecnológica más consciente, eficiente y transformadora.

Nuestra visión ambiental integrada combina eficiencia operativa, sostenibilidad tecnológica y compromiso con el entorno. En 2024 fortalecimos el enfoque de negocio sustentable integrando los modelos FinOps y GreenOps para maximizar el rendimiento de nuestras operaciones sin dejar de lado su impacto ambiental.

FinOps es una disciplina de gestión financiera en la nube cuyo objetivo es optimizar la eficiencia financiera de la infraestructura tecnológica. Mientras que GreenOps incorpora criterios ambientales al diseño y ejecución de nuestros servicios. Esta convergencia dio lugar a una estrategia estructurada en tres ejes: Green Code, Green Infrastructure y Green Professionals, con los que buscamos mitigar nuestro impacto ambiental.

Además, consolidamos alianzas con las compañías tecnológicas IBM, AWS, flokzu, Faraday, BeyGoo, Centreon, dataiku, Data Governance LATAM, Codeki, Cannect, Huawei Cloud, Aper y Accusys Technology, que cuentan con compromisos ambientales claros, avanzamos en el desarrollo de infraestructura sustentable.

La implementación de los tres ejes de la estrategia de Servicios Carbono Responsable está planteada para 2025. En Green Code, nos proponemos realizar un relevamiento ambiental por lenguaje, informes de impacto para clientes y guías de desarrollo sostenible. En Green Infrastructure, evaluaremos el desempeño ambiental de nuestros proveedores, extenderemos criterios de contratación responsable y definiremos planes de mejora o compensación. Finalmente, en Green Professionals, capacitaremos a todos los equipos y sumaremos contenidos de Green Code a nuestro modelo de formación con impacto.

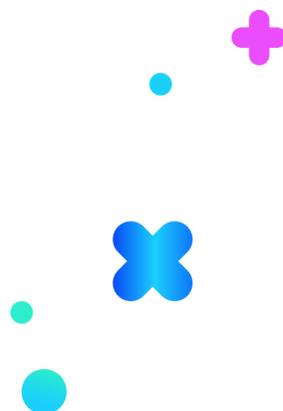
Por más GreenCode

En 2024, lanzamos la primera formación interna en Green Code dirigida a los equipos de servicios. El objetivo fue que incorporen los principios de desarrollo sostenible al ciclo de vida del software: desde la elección de estructuras de datos eficientes hasta prácticas de programación que reduzcan la huella de carbono.

La capacitación incluyó conceptos clave como la diferencia entre GreenCode y CleanCode, técnicas de uso eficiente de recursos, y alternativas sostenibles para infraestructura y despliegue. Participaron 24 líderes y la mitad de ellas identificó una aplicación directa de los contenidos en su tarea diaria. Mientras que la otra mitad de participantes señaló desafíos concretos para su implementación, especialmente en entornos Cobol y Mainframe, así como en la necesidad de transferir el conocimiento a sus equipos.

24
personas capacitadas
en Green Code

79%
de satisfacción con
la capacitación





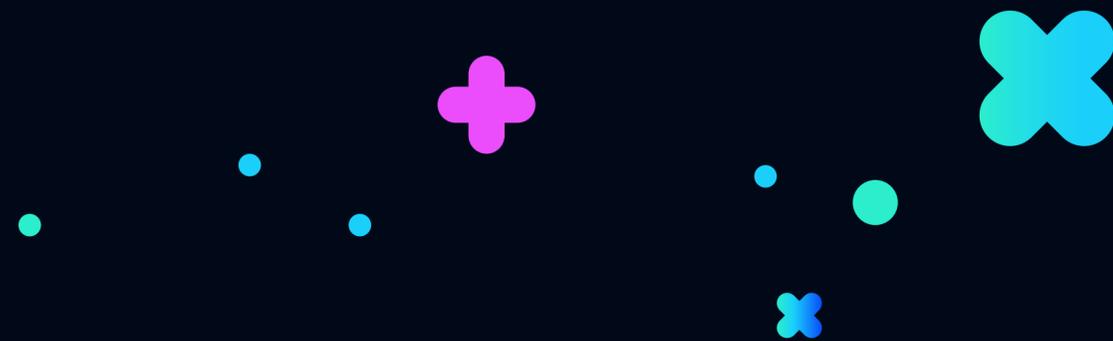
Compromiso carbono neutral

Tenemos un compromiso ambicioso y estamos trabajando duro para alcanzarlo. Nos propusimos alcanzar la neutralidad de carbono a 2030 y así lo dejamos establecido en nuestra Política ambiental.

Para lograrlo en nuestro Plan Ambiental definimos objetivos de reducción de nuestra huella de carbono a corto, mediano y largo plazo, para descarbonizar nuestros servicios, y promover buenas prácticas ambientales entre nuestros equipos y aliados. Para ello, continuaremos el esfuerzo para mejorar la cuantificación y el reporte de emisiones.

Promovemos el consumo responsable en toda la cadena de valor, evaluando y acompañando a nuestros proveedores en su desempeño ambiental. Además, capacitamos a todo el equipo en el uso consciente de los recursos, tanto en el ámbito laboral como en su vida personal.

Asumimos el compromiso de convertirnos en una empresa carbono neutral para el 2030.



Huella de carbono

Lo que no se mide no se puede mejorar. Por eso, desde el ejercicio 2021 medimos nuestra huella de carbono mediante la metodología del GHG Protocol, una de las más extendidas para este tipo de cálculo.

Sabemos que nuestras acciones tienen impacto más allá de nuestras operaciones directas. Por ello, medimos las emisiones gases de efecto invernadero (GEI) directas e indirectas, en los Alcances 1, 2 y la mayor cantidad de categorías relevantes dentro del alcance 3.

Aunque fue complejo precisar completamente las emisiones de Alcance 3, hemos logrado desarrollar estimaciones razonablemente precisas en las categorías de adquisición de bienes y servicios, adquisición de bienes de capital, actividades de consumo de combustibles y energía no incluidas dentro del alcance 1 y 2, residuos generados en las

operaciones, viajes de negocios y transporte del equipo. Quedan excluidas del alcance 3 la categoría de gases generados en el consumo de los productos comercializados.

Tomamos como línea base para el cálculo de la huella el período 2023 ya que a finales de 2024 realizamos una revisión integral de nuestro proceso de medición de huella, mejorando la calidad y cantidad de información relevada, la que nos permitió obtener información más precisa para identificar y gestionar oportunidades de mejora.

Gracias a los esfuerzos del Plan ambiental, logramos reducir el 25% de las emisiones del alcance 2 en relación a 2023.

Huella de carbono en cifras

454,31 tCO₂e
total emisiones GEI
en 2024

33%
de reducción
en el alcance 2

-50%
intensidad de emisiones
por dólar facturado
vs año anterior

Emisiones 2024

0,03 tCO₂e
alcance 1

12,08 tCO₂e
alcance 2

442,3 tCO₂e
alcance 3

454,31 tCO₂e
total

Emisiones 2023

0,2 tCO₂e
alcance 1

16 tCO₂e
alcance 2

413 tCO₂e
alcance 3

429,2 tCO₂e
total

Intensidad de las emisiones

	2024	2023
tCO ₂ e por persona del equipo	0,7	0,9
tCO ₂ e por dólar facturado	16	24

Reducción de las emisiones de GEI como consecuencia directa de las iniciativas de reducción en tCO₂e

Alcance 2			
2024	2023	Reducción	% reducción 2024 vs 2023
12	16	4	25%

Uso eficiente de la energía

Como empresa de servicios tecnológicos, la energía eléctrica es esencial para nuestras operaciones, ya que la utilizamos de forma intensiva, todo el día, todo el año.

Y entendemos que la energía no es solo un recurso operativo, sino un factor crítico para la sostenibilidad del negocio. Por eso, adoptamos un enfoque proactivo para reducir nuestra huella de carbono con el objetivo de ir hacia una operación 100% basada en energías renovables para 2040.

Nos comprometemos a alcanzar el 100% de las operaciones basadas en energía renovable hacia el 2040.

Nuestro compromiso va más allá del cumplimiento regulatorio: elegimos asumir un rol activo en la transición energética, entendiendo que la resiliencia de nuestra organización depende directamente de nuestra capacidad de construir un futuro sostenible.

En el camino, tomamos medidas para complementar y acelerar nuestros avances de reducción. Por segundo año consecutivo, en 2024 adquirimos certificados I-REC para compensar las emisiones generadas por la demanda eléctrica de nuestras oficinas de Sáenz y Madero, en Buenos Aires. Además, incorporamos estimaciones de consumo en modalidad remota para una visión más completa.

Designamos un gestor energético interno responsable de monitorear mensualmente el consumo y asignarlo a cada unidad de negocio. Esta medida nos permite dirigir y priorizar esfuerzos hacia la transición energética de manera efectiva y focalizada. Paralelamente, seguimos invirtiendo en hardware con certificaciones de bajo

consumo y automatizamos procesos como el apagado nocturno de equipos, evitando el consumo innecesario de energía.

La eficiencia energética también se refleja en nuestros servicios. A través de soluciones como la virtualización y optimización de centros de datos, ayudamos a nuestra clientela a reducir su consumo y, con ello, sus emisiones de GEI indirectas.

Consumo energético dentro de la organización

Consumo de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización	0,50552 GJ
Consumo de combustibles procedentes de fuentes renovables (joule)	0
Consumo de electricidad	50.318 kWh
Consumo de calefacción	0 ¹
Consumo de refrigeración	0 ¹
Consumo de vapor	0
Total consumido en gigajoules	181,65 GJ

Electricidad vendida	0
Calefacción vendida	0
Refrigeración vendida	0
Vapor vendido	0
Total vendido	0
Consumo total de energía en la organización ¹	181,65 GJ
Porcentaje de electricidad en la red	100%
Porcentaje de energía renovable	100% ²
Consumo energético fuera de la organización (Productos y servicios adquiridos)	4.449,76 GJ
Ratio de intensidad energética de la organización ³	0,001766 kWh/usd

¹ El consumo de energía en calefacción y refrigeración es eléctrico

² Durante este período adquirimos certificados IREC por 100% de nuestro consumo eléctrico, adjudicándose energía de la red proveniente de fuentes renovables.

³ Se calcula por metros, considerando las oficinas de Saenz y Madero. (776 m²).

Gestión responsable de residuos

La gestión responsable de residuos es una responsabilidad ineludible y un componente esencial de nuestra política ambiental. Trabajamos para reducir de forma constante e incremental el volumen de residuos generados, con especial énfasis, en aquellos que se destinan a disposición final.

Asumimos un compromiso activo con la recuperación, especialmente en nuestras oficinas, en donde se concentran las principales fuentes de generación de residuos, como materiales de oficina, restos orgánicos y materiales tecnológicos derivados del recambio de equipos.

En 2024 consolidamos la estrategia de recuperación a través de un sistema de separación en origen y recolección eficiente en nuestras dos sedes.

Clasificamos nuestros residuos en tres categorías: reciclables, *scrap* (peligrosos) y no reciclables. Para mejorar la eficiencia en la separación, implementamos un

procedimiento detallado que define horarios, lugares y responsables por instancia en cada oficina. Este enfoque nos permite mantener un control efectivo sobre los procesos, potenciar la valorización de materiales y asegurar la gestión más adecuada para cada tipo de residuo.

Como parte de este programa, una vez al año, cada equipo recibe una capacitación sobre la correcta separación de residuos en origen. A esto se sumaron 3,5 horas de formación interna en prácticas de reciclaje y compostaje, de las que participaron 126 personas.

Contamos con la colaboración de Ando Reciclaje para esta gestión en las oficinas. Esta Empresa B certificada especializada en gestionar el reciclado en edificios y consorcios privados, nos entrega informes mensuales de recuperación que nos permiten medir y evaluar nuestro progreso. En relación a los materiales no reciclables, controlamos su peso al momento de la disposición final para monitorear su evolución.

2260 kg
total de residuos generados en nuestras sedes

3,5
horas de capacitación en prácticas de reciclaje y compostaje

126
personas alcanzadas

4
horas anuales de capacitación en separación de residuos

91
personas capacitadas



Reutilización de residuos electrónicos

Contamos con un programa anual de relevamiento de equipos electrónicos en desuso para su reutilización. Seleccionamos equipo en buen estado para reacondicionar y donar a instituciones educativas locales. En caso que estos no puedan ser reacondicionados, los enviamos a desguace para su posterior reciclaje a través de la ONG Equidad.

En 2024 reacondicionamos el 100% de los dispositivos catalogados como scrap, y pudimos donar 15 equipos a la Fundación Equidad para su uso en instituciones educativas. Así, ampliamos su vida útil con un impacto social positivo.

8 equipos reacondicionados y donados a la escuela N° 57 de Lomas de Zamora

20 equipos reciclados para evitar su disposición final

5.787,9 kgCO₂e evitadas de compra de productos nuevos

1,3 kgCO₂e ahorradas por reacondicionamiento de equipos electricos y electronicos

Residuos por composición en toneladas métricas (t)	Residuos generados (recuperado + no recuperado)	No destinados a eliminación (recuperado)	Destinados a eliminación (no recuperado)
Cartón	0,12	0,12	
Plástico	0,35	0,35	
Papel	0,17	0,17	
Residuos generales	1,56	0,16	1,4
Residuos Peligrosos (scrap)	0,03	0,03	
TOTAL	2,2	0,82	1,4

Residuos no destinados a eliminación en toneladas métricas (t)	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	TOTAL
Residuos peligrosos			
Preparación para reutilización	0,02		0,02
Reciclaje		0,01	0,01
TOTAL	0,02	0,01	0,03
Residuos no peligrosos no destinados a eliminación			
Reciclado	0,82		0,82
TOTAL	0,82		0,82

Residuos destinados a eliminación, en toneladas métricas(t)	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	TOTAL
Residuos no peligrosos			
Traslado a un vertedero	0,97		0,97
TOTAL	0,97		0,97

Gestión del agua

Reconocemos la importancia del uso responsable y cuidado de los recursos de la naturaleza, incluyendo el agua.

Nuestra interacción con el recurso se da a través de la red de servicios públicos, ya que nuestras oficinas están ubicadas en zonas urbanas. En nuestras instalaciones, el servicio del agua se gestiona de forma compartida con el complejo, con lo cual no contamos con métricas individualizadas de consumo. Sin embargo, en 2024 logramos superar esta limitación a partir de la revisión de nuestro proceso de huella ambiental. Incorporamos una metodología de medición con la que, por primera vez, logramos obtener información precisa sobre nuestro consumo hídrico de los últimos dos años. Así, también pudimos establecer objetivos de reducción.

Implementamos medidas para reducir el consumo de agua en oficinas, como sistemas de canillas de corte automático, que limitan el flujo de agua a 500 ml por uso. Estas medidas son acompañadas por difundimos mensajes de sensibilización sobre el consumo responsable del agua en zonas de canillas.

Además, designamos una persona responsable del monitoreo del consumo en cada sede, cuyo rol es detectar posibles fugas o consumos anómalos de forma temprana, y actuar de manera inmediata para corregirlos.

Si bien nuestras posibilidades de intervención directa están parcialmente condicionadas por el modelo de gestión compartida de los complejos en los que tenemos oficinas, seguimos explorando soluciones tecnológicas que nos permitan aumentar la eficiencia hídrica.



703 m³
de agua consumidos
en las oficinas



Indicadores



Índice GRI

Declaración de uso

IT Patagonia S.A. ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

GRI 1 utilizado

GRI 1: Fundamentos 2021.

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u Omisión	ODS	Pág
GRI 2: Contenidos Generales 2021				
La organización y sus prácticas de reporte				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles de la organización			5
	2-2 Entidades incluidas en el reporte de sustentabilidad de la organización			5
	2-3 Período de reporte, frecuencia y punto de contacto			5
	2-4 Actualización de la información			5
	2-5 Verificación externa	El presente reporte no cuenta con verificación externa.		
Actividades y equipos de trabajo				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales			7-10

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u Omisión			ODS	Pág
	2-7 Empleo	Argentina	Uruguay	Total		
		Mujeres	206	-	206	
		Varones	461	4	465	
		Otros	-	-	-	
		Empleos permanentes				
		Mujeres	205	-	205	
		Varones	461	4	465	
		Otros	-	-	-	
		Empleos temporales				
		Mujeres	1	-	1	
		Varones	-	-	-	
		Otros	-	-	-	
		A tiempo completo				
		Mujeres	202	-	202	
		Varones	458	4	462	
		Otros	-	-	-	
		Empleos a tiempo parcial				
		Mujeres	3	-	3	
		Varones	3	-	3	
		Otros	-	-	-	

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u Omisión	ODS	Pág
	2-8 Personas que trabajan en la organización y no son empleadas	3 personas en total trabajan en la organización y no son empleadas: 1 persona de limpieza 2 personas de seguridad		
Gobernanza				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-9 Estructura y composición de la gobernanza			20
	2-10 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	No contamos con un proceso documentado de nominación del máximo órgano de gobierno.		
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno			20
	2-12 Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos			19
	2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos			19
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad			19
	2-15 Conflictos de interés			14
	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas			19
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno			19
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	No contamos con procesos formales de evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.		
	2-19 Políticas de remuneración			35

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u Omisión	ODS	Pág
	2-20 Proceso para determinar la remuneración			23, 35
	2-21 Ratio de compensación total anual			
			Ratio	Fórmula
		Relación entre la compensación anual de la persona mejor pagada de la organización y la compensación total anual media de todos los empleados (excluyendo a la persona mejor paga).	3,9	Remuneración total anual de la persona mejor pagada de la organización. Remuneración total anual mediana de todos los empleados de la organización, excluida la persona mejor pagada.
		Relación del aumento porcentual en la compensación total anual de la persona mejor paga de la organización con respecto al aumento porcentual medio en la compensación total anual de todos los empleados (excluyendo a la mejor paga).	1,6	Incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización. Porcentaje medio de aumento de la remuneración total anual de todos los empleados de la organización, excluida la persona mejor pagada.
Estrategia, políticas y prácticas				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible			2-3
	2-23 Compromisos de política			14-16
	2-24 Incorporación de compromisos			14, 16
	2-25 Procesos para remediar impactos negativos			17
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes			16
	2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos			17

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u Omisión	ODS	Pág
	2-28 Asociaciones de miembros			13
Participación de los grupos de interés				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés partes interesadas			5
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva			
			%	
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos de trabajo	2,39%	
GRI 3 Información sobre temas materiales				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales			6
	3-2 Lista de temas materiales			6
TEMA MATERIAL: Resiliencia del negocio				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		8, 9	47
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	<p>Los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático que tienen potencial para generar cambios sustanciales en las operaciones, los ingresos o los gastos que identificamos se relacionan con el avance del contexto regulatorio a nivel internacional, lo que hace que las compañías incorporen la evaluación de la gestión de estos aspectos en los proveedores que forman parte de su cadena de valor, lo que representa hoy tanto un desafío como una oportunidad. Además, la incapacidad de gestionar nos pone en riesgo de perder oportunidades de financiamiento basadas en criterios ambientales.</p> <p>Frente a este escenario, gestionamos estos riesgos a través de la plataforma de impacto B. En esta herramienta identificamos áreas de mejora, medimos nuestra huella de carbono e implementamos un Plan Ambiental a 2030 y 2040 con estrategias de reducción y mitigación progresivas. Estas acciones no solo nos permiten anticipar costos asociados a regulaciones futuras, sino también potenciar oportunidades de negocios.</p>	8, 9	

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u Omisión	ODS	Pág
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Bono LEC (Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento) USD 1.028.343,97* *El monto corresponde a crédito fiscal en moneda local (ARG), no a dinero		
TEMA MATERIAL: Innovación digital				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		9	39
TEMA MATERIAL: Gestión de la cadena de valor				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		8	11
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales		8	11
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Proveedores evaluados en relación a sus impactos ambientales (cantidad)	11	8
		Proveedores identificados con impactos ambientales negativos (cantidad)	0	
		Proveedores identificados con impactos ambientales negativos con los que se haya acordado mejoras (%)	0%	
		Proveedores identificados con impactos ambientales negativos con los que se haya puesto fin a la relación (%)	0%	
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		8	11
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Durante el período del reporte, no identificamos proveedores con riesgos significativos de casos de trabajo infantil	8	
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales		8	11

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u Omisión	ODS	Pág
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	<p>Proveedores evaluados en relación a sus impactos sociales (cantidad) 9</p> <p>Proveedores identificados con impactos sociales negativos (cantidad) 0</p> <p>Proveedores identificados con impactos sociales negativos con los que se haya acordado mejoras (%) 0%</p> <p>Proveedores identificados con impactos sociales negativos con los que se haya puesto fin a la relación (%) 0%</p>	8	
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Durante el período del reporte no identificamos proveedores con riesgos significativos de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	8	
TEMA MATERIAL: Confianza y ciberseguridad				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		12, 9	40
GRI 418: Privacidad del cliente	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		9	40
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Evaluamos el 90% de categorías de productos y servicios significativas en relación a los impactos en la salud y seguridad a fin de hacer mejoras.	9	
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	No se registraron casos de incumplimiento de parte de IT Patagonia acerca de las normativas que den lugar a multas o sanciones, ni a códigos voluntarios, en relación a la salud y seguridad en los productos y servicios ofrecidos.	9	
TEMA MATERIAL: Ética de negocios				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		12	14-21

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u Omisión	ODS	Pág																																																																																																																							
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	En el periodo reportado no se evaluaron operaciones en torno a la corrupción	12																																																																																																																								
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Directorio</th> <th>Número</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción</td> <td>4</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Formación en políticas y procedimientos anticorrupción</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción</th> <th colspan="2">Analistas (SR, SSR, JR, Trainee)</th> <th colspan="2">Líder, Coordinación, Especialistas</th> <th colspan="2">Gerencias</th> </tr> <tr> <th>Nº</th> <th>%</th> <th>Nº</th> <th>%</th> <th>Nº</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA)</td> <td>109</td> <td>100%</td> <td>5</td> <td>100%</td> <td>1</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Provincia de Buenos Aires</td> <td>127</td> <td>100%</td> <td>3</td> <td>100%</td> <td>1</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Catamarca</td> <td>1</td> <td>100%</td> <td>0</td> <td>-</td> <td>0</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Chaco</td> <td>1</td> <td>100%</td> <td>0</td> <td>-</td> <td>0</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Córdoba</td> <td>10</td> <td>100%</td> <td>0</td> <td>-</td> <td>0</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Corrientes</td> <td>1</td> <td>100%</td> <td>0</td> <td>-</td> <td>0</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Jujuy</td> <td>2</td> <td>100%</td> <td>0</td> <td>-</td> <td>0</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Mendoza</td> <td>4</td> <td>100%</td> <td>0</td> <td>-</td> <td>0</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>San Luis</td> <td>1</td> <td>100%</td> <td>0</td> <td>-</td> <td>0</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Santa Fe</td> <td>5</td> <td>100%</td> <td>0</td> <td>-</td> <td>0</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Santiago del Estero</td> <td>1</td> <td>100%</td> <td>0</td> <td>-</td> <td>0</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Formación en políticas sobre anticorrupción</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Total de las operaciones</td> <td>0</td> <td>-</td> <td>0</td> <td>-</td> <td>0</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Proveedores</th> <th>Número</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción</td> <td>83</td> <td>100% proveedores críticos</td> </tr> </tbody> </table>	Directorio	Número	%	Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción	4	100%	Formación en políticas y procedimientos anticorrupción	0	0	Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción	Analistas (SR, SSR, JR, Trainee)		Líder, Coordinación, Especialistas		Gerencias		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA)	109	100%	5	100%	1	100%	Provincia de Buenos Aires	127	100%	3	100%	1	100%	Catamarca	1	100%	0	-	0	-	Chaco	1	100%	0	-	0	-	Córdoba	10	100%	0	-	0	-	Corrientes	1	100%	0	-	0	-	Jujuy	2	100%	0	-	0	-	Mendoza	4	100%	0	-	0	-	San Luis	1	100%	0	-	0	-	Santa Fe	5	100%	0	-	0	-	Santiago del Estero	1	100%	0	-	0	-	Formación en políticas sobre anticorrupción							Total de las operaciones	0	-	0	-	0	-	Proveedores	Número	%	Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción	83	100% proveedores críticos	12	
Directorio	Número	%																																																																																																																									
Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción	4	100%																																																																																																																									
Formación en políticas y procedimientos anticorrupción	0	0																																																																																																																									
Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción	Analistas (SR, SSR, JR, Trainee)		Líder, Coordinación, Especialistas		Gerencias																																																																																																																						
	Nº	%	Nº	%	Nº	%																																																																																																																					
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA)	109	100%	5	100%	1	100%																																																																																																																					
Provincia de Buenos Aires	127	100%	3	100%	1	100%																																																																																																																					
Catamarca	1	100%	0	-	0	-																																																																																																																					
Chaco	1	100%	0	-	0	-																																																																																																																					
Córdoba	10	100%	0	-	0	-																																																																																																																					
Corrientes	1	100%	0	-	0	-																																																																																																																					
Jujuy	2	100%	0	-	0	-																																																																																																																					
Mendoza	4	100%	0	-	0	-																																																																																																																					
San Luis	1	100%	0	-	0	-																																																																																																																					
Santa Fe	5	100%	0	-	0	-																																																																																																																					
Santiago del Estero	1	100%	0	-	0	-																																																																																																																					
Formación en políticas sobre anticorrupción																																																																																																																											
Total de las operaciones	0	-	0	-	0	-																																																																																																																					
Proveedores	Número	%																																																																																																																									
Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción	83	100% proveedores críticos																																																																																																																									

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u Omisión	ODS	Pág
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		12	16
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	En el periodo reportado no se realizaron contribuciones a partidos o representantes políticos.	12	
TEMA MATERIAL: Comportamiento competitivo				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		12	18
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		12	18
TEMA MATERIAL: Capacitación y desarrollo				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		8	31-34
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado		8	32
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		8	32-33
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		8	34
TEMA MATERIAL: Cultura y marca empleadora				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		8	23-27
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		8	25

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u Omisión	ODS	Pág
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		8	35
	401-3 Permiso parental		8	35
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo		8	36
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		8	36
	403-3 Servicios de salud en el trabajo		8	35, 36
	403-4 Participación de los colaboradores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo		8	36
	403-5 Formación de colaboradores sobre salud y seguridad en el trabajo		8	36
	403-6 Fomento de la salud de los colaboradores		8	36
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo		8	
			Número	Porcentaje
		Empleados y trabajadores no empleados cubiertos por el sistema de gestión de la salud y seguridad.	671	100%
		Empleados y trabajadores no empleados cubiertos por el sistema de gestión de la salud y seguridad, sujeto a auditoría interna.	-	-
		Empleados y trabajadores no empleados cubiertos por el sistema de gestión de la salud y seguridad, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero.	-	-
		No contamos con procesos de auditoría para nuestro sistema de gestión de la salud y seguridad.		

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u Omisión	ODS	Pág
	403-9 Lesiones por accidente laboral		8	36
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales		8	36
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Ofrecemos planes de beneficios y jubilaciones en cumplimiento con los requisitos legales de cada país en los que operamos con equipo propio.		
TEMA MATERIAL: Compromiso DEI (diversidad, equidad e inclusión)				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		8, 10	28-30
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		8, 10	20, 30
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		Ratio*	8, 10
		Distribución por categoría laboral		
		Managers	0,88	
		Especialistas/Líderes	0,94	
	Analistas	0,93		
		*Fórmula Remuneración promedio de mujeres / Remuneración promedio de varones		
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		8, 10	28
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local		Ratio	8, 10
		Mujeres	1,69	
		Varones	1,71	
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local		8, 10	20

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u Omisión	ODS	Pág																						
TEMA MATERIAL: Formación para la empleabilidad																										
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		8, 10	43-45																						
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		8, 10	44																						
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-2 Impactos económicos indirectos significativos		8, 10	44																						
TEMA MATERIAL: Emisiones de GEI (huella de carbono)																										
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		13	52-54																						
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)		13	54																						
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Incluye los consumos de energía en las oficinas Saenz y Madero en Argentina. Factores de emisión	13	54																						
		<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Alcance</th> <th rowspan="2">Fuente</th> <th rowspan="2">Detalle</th> <th rowspan="2">Unidad de FE (gas/detalle)</th> <th colspan="4">Factores de Emisión</th> <th rowspan="2">Fuente</th> </tr> <tr> <th>CO₂</th> <th>CH₄</th> <th>N₂O</th> <th>CO₂e</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>Electricidad</td> <td>Argentina</td> <td>gr/kWh</td> <td>301</td> <td></td> <td></td> <td>301</td> <td>IEA</td> </tr> </tbody> </table>	Alcance	Fuente	Detalle	Unidad de FE (gas/detalle)	Factores de Emisión				Fuente	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	CO ₂ e	2	Electricidad	Argentina	gr/kWh	301			301	IEA		
Alcance	Fuente	Detalle					Unidad de FE (gas/detalle)	Factores de Emisión				Fuente														
			CO ₂	CH ₄	N ₂ O	CO ₂ e																				
2	Electricidad	Argentina	gr/kWh	301			301	IEA																		
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Se incluyeron las categorías: agua, bienes de capital, compra de bienes e insumos, home office, movilidad colaboradores, residuos, servicios, y viajes corporativos. Como factores de emisión se utilizaron: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, GWP100 AR5, Ecoinvent, Logitech Product Carbon Footprint (PCF) Information Sheet, Lenovo Product Carbon Footprint (PCF) Information Sheet, HP Product Carbon Footprint (PCF) Information Sheet y Dell Product Carbon Footprint (PCF) Information Sheet.	13	54																						

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u Omisión	ODS	Pág
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		13	54
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI		13	54
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	Por la esencia de nuestros servicios, no se contabilizan este tipo de emisiones en nuestras operaciones.	13	
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	Por la esencia de nuestros servicios, no se contabilizan este tipo de emisiones en nuestras operaciones.	13	
TEMA MATERIAL: Gestión de la energía				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		13	55
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización		13	55
	302-2 Consumo energético fuera de la organización		13	55
	302-3 Intensidad energética		13	55
	302-4 Reducción del consumo energético	Durante el período se registró una reducción de 6,64 GJ de consumo energético, equivalente a un 3,5%, en en relación con lo consumido en 2023.	13	
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	En el periodo informado, no medimos el requerimiento energético de nuestros servicios.	13	
TEMA MATERIAL: Gestión del agua				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		13	58
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido		13	58

Estándar GRI	Contenido	Respuesta u Omisión	ODS	Pág
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	Al ser una empresa de servicios tecnológicos, con oficinas dentro de zonas urbanas no desarrollamos vertidos de agua diferentes a los domésticos, y nos adecuamos a los requisitos vigentes en las localidades en las que tenemos espacios corporativos.	13	
	303-3 Extracción de agua	Por la esencia de nuestra actividad no realizamos extracción de agua de ningún tipo.	13	
	303-4 Vertido de agua	Por la esencia de nuestra actividad no realizamos vertido de agua. No tuvimos ningún incidente durante el período informado.	13	
	303-5 Consumo de agua		13	58
TEMA MATERIAL: Gestión de residuos y materiales peligrosos				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		13	56-57
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		13	57
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos		13	57
	306-3 Residuos generados		13	57
	306-4 Residuos no destinados a eliminación		13	57
	306-5 Residuos destinados a eliminación		13	57
TEMA MATERIAL: Servicios carbono responsables				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		13	50-51

Glosario

C

CoE
Centro de excelencia.

D

Data center services
Servicios de centros de datos.

L

Learning Services
Servicios de formación.

O

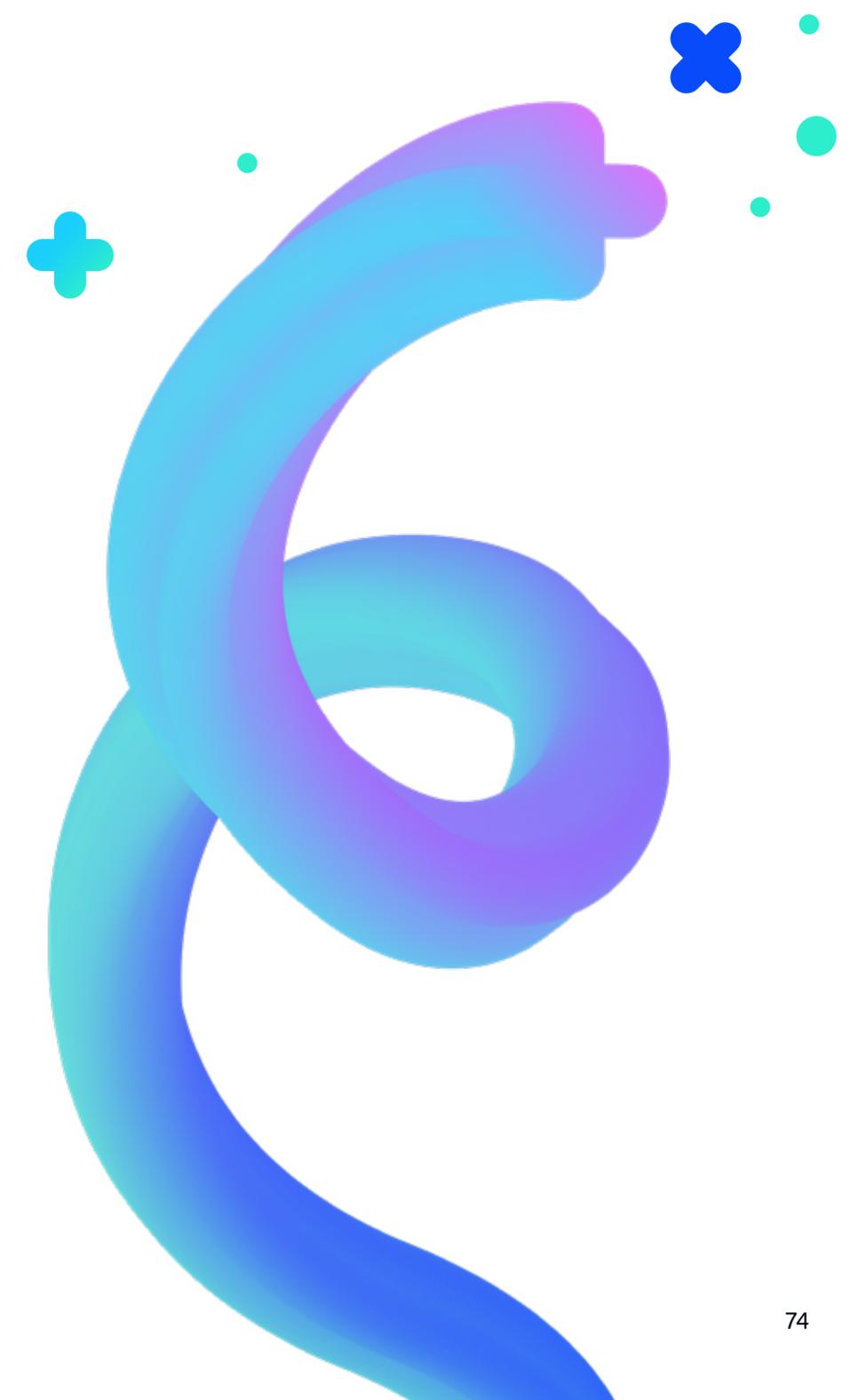
Onboarding
Proceso de inducción para nuevas incorporaciones.

Offboarding
Egresos.

P

Patagonian
Persona que forma parte del equipo de IT Patagonia.

Patagonianhood
comunidad de ex trabajadores.





Coordinación

Equipo de sustentabilidad

Contenidos & diseño



donecomunicacion.com.ar