



Reporte de sostenibilidad

Índice

/01

Nuestro propósito
en acción

/02

Integrando la
sostenibilidad
en cada decisión

/03

La tecnología como
motor de cambio

/04

Cuidando
nuestro planeta

/05

Nuestra gente,
nuestra fortaleza

/06

Liderazgo
responsable

/07

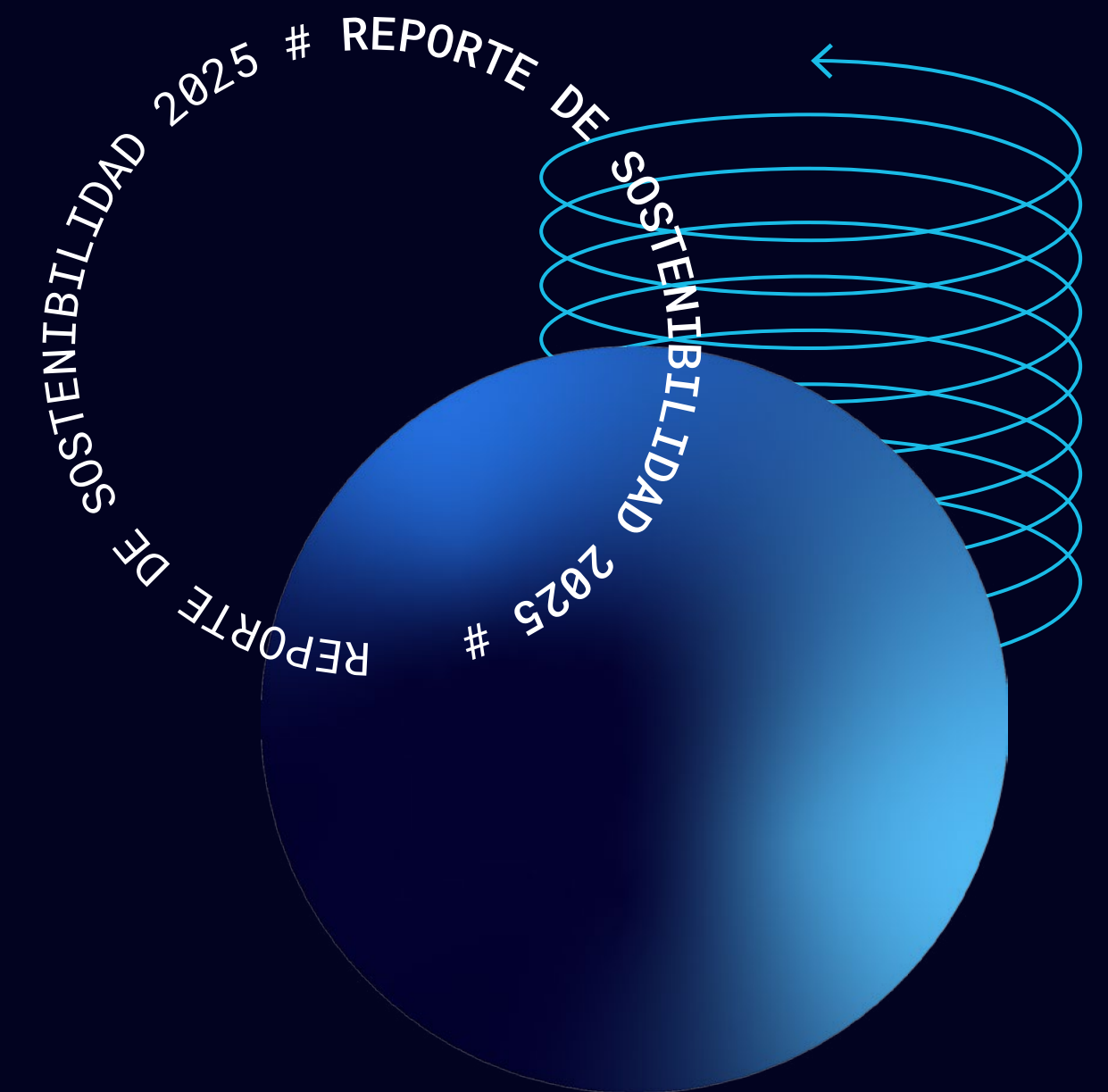
Índice de
contenidos



[NUESTROS DESAFÍOS DEL PRÓXIMO AÑO](#)



[GLOSARIO](#)



Carta del presidente

GRI 2-22



Nuestro camino hacia un futuro más sostenible se fortalece y evoluciona año a año. Con esa convicción, presentamos nuestro tercer Reporte de sostenibilidad, que refleja cómo seguimos mejorando la manera en que gestionamos y comunicamos nuestro impacto.

2025 fue un año de grandes desafíos, aprendizajes profundos y crecimiento. Todo lo recorrido nos impulsa a seguir adelante con más fuerza y con la pasión que nos caracteriza.

En este informe compartimos nuestros avances hacia un desarrollo más justo y sostenible, guiados por cuatro pilares que siguen siendo centrales en todo lo que hacemos: la tecnología, las personas, la educación y la innovación.

Estamos atravesando un contexto social y tecnológico sin precedentes. La aceleración de la inteligencia artificial, la hiperconectividad y la velocidad del cambio nos desafían a evolucionar constantemente. Es un escenario lleno de oportunidades, pero también de enormes desafíos.

En IT Patagonia creemos que, en medio de esta transformación, es fundamental no perder de

vista lo esencial: el valor de lo humano. Estamos viviendo dos revoluciones en simultáneo, la tecnológica y la humana, y queremos ser protagonistas de ambas.

Nuestro propósito de generar un impacto tangible en la sociedad a través de soluciones tecnológicas, hoy está más vigente que nunca.

Durante este año pusimos foco en consolidar y fortalecer nuestra organización, con el objetivo de liderar no solo la transformación tecnológica del mercado, sino también contribuir a la transformación humana que hoy se necesita.

Comenzamos el año en un contexto complejo, pero gracias al compromiso de todo nuestro equipo logramos crecer de manera sostenible, sin perder de vista lo más importante: nuestra gente.

Impulsamos mejoras clave en nuestra gestión, a partir de objetivos e indicadores claros, el fortalecimiento de los procesos y la alineación de la operación con la estrategia. Esto nos permitió tomar decisiones de manera más ágil, fortalecer el rol del management y consolidar una forma de trabajo más colaborativa y efectiva.

A partir de una estrategia comercial sólida, una mirada centrada en el cliente y un enfoque constante en la innovación, incorporamos nuevos clientes y fortalecimos vínculos existentes, lo que nos permitió seguir posicionándonos como socios estratégicos en sus procesos de transformación digital.

Los resultados reflejan este camino: cerramos 2025 con un equipo de 791 Patagonians, creciendo un 18% respecto al año anterior, y alcanzamos un incremento del 132,5 % en nuestra facturación. Todo esto, incluso en un contexto económico desafiante.

Cada persona que se suma a IT Patagonia es parte fundamental de una cultura que buscamos construir todos los días: diversa, cercana y con sentido. Una cultura que pone a las personas en el centro, promueve su desarrollo integral y entiende el trabajo como un espacio de crecimiento, disfrute y propósito.

Creemos en una organización auténtica, donde cada persona pueda ser quien es, y donde el trabajo sea una verdadera herramienta de transformación social.

En este sentido, reafirmamos nuestro compromiso con la educación como motor de cambio. Continuamos impulsando iniciativas de formación

Carta del presidente

GRI 2-22

digital para generar más oportunidades laborales, ampliando este impacto a los distintos países donde operamos.

Durante 2025 logramos hitos que refuerzan este camino. Recertificamos como Empresa B, renovando nuestro compromiso de medir y mejorar nuestro impacto de manera continua y colectiva.

También, realizamos avances concretos en nuestro plan ambiental, logrando la carbono neutralidad en nuestro alcance 2 y compensando el 60 % de nuestras emisiones del alcance 3, un hito que nos acerca de manera decisiva a nuestro gran objetivo de carbono neutralidad para 2030.

Además, fuimos nuevamente reconocidos como Great Place to Work, alcanzando el puesto número 1 en el ranking de tecnología para empresas de entre 200 y 1.000 colaboradores.

Para finalizar, **quiero agradecer a quienes confían en nosotros y hacen posible que IT Patagonia siga creciendo con propósito: nuestros clientes, socios y proveedores.**

Y especialmente, a cada Patagonian. Gracias

por su compromiso, su pasión y por hacer del trabajo un verdadero motor de cambio.

Sigamos avanzando con la misma convicción de siempre.

Sigamos construyendo, desafiándonos y elevando la vara.

Pero, sobre todo, sigamos soñando.

Porque lo mejor de IT Patagonia no es lo que ya hicimos, sino todo lo que estamos por construir.

Gracias.

Marcelo Cima

Nuestro camino hacia un futuro más sostenible se fortalece y evoluciona año a año impulsados por nuestros cuatro pilares: tecnología, personas, educación e innovación.



**Nuestro
propósito
en acción**

01

No somos perfectos. Somos conscientes.

GRI 2-1

Creemos que la tecnología no es sostenible por sí sola. Hacernos cargo de lo que generamos es la única forma de mejorarlo. No tenemos todas las respuestas, pero sí una convicción: **medimos lo que hacemos para poder hacer más y mejor.**

En este reporte damos un paso más en ese camino. Por primera vez, adoptamos un enfoque de **doble materialidad**: ya no solo miramos cómo impactamos en el entorno, sino también cómo los cambios sociales, ambientales y económicos afectan a nuestro negocio. Ese doble movimiento nos permite identificar riesgos que antes quedaban fuera del foco, y también oportunidades concretas para el negocio.

Publicamos este reporte porque creemos que **la transparencia no es un requisito: es parte de quiénes somos.** Rendir cuentas ante quienes nos rodean, sean nuestro equipo, nuestros clientes, nuestras comunidades o el planeta, no es una formalidad. Es una decisión que tomamos.

Quiénes somos

Somos IT Patagonia S.A. Desde hace más de 35 años construimos las soluciones tecnológicas que las empresas necesitan para alcanzar sus objetivos estratégicos a mediano y largo plazo, y transformamos necesidades complejas en soluciones concretas, con la tecnología como base y el talento como motor.

Creemos que la tecnología es un habilitador estratégico de la sostenibilidad, y desarrollamos herramientas y aplicaciones que permiten enfrentar los desafíos del futuro, y al mismo tiempo generan valor de forma regenerativa, resiliente y ética.

Operamos en **Argentina, Perú y Uruguay**, acompañando a organizaciones de múltiples industrias en su evolución tecnológica y transformación digital.



Nuestro crecimiento refleja una convicción: **la tecnología puede ser una herramienta para generar oportunidades, pero solo si se desarrolla con una mirada consciente y humana sobre sus efectos.**

Nuestros servicios

Servicio	Alcance	Propuesta de valor		Ejes de trabajo		
Centro de excelencia Mainframe	Ayudamos a las organizaciones a superar los desafíos de los sistemas core, para convertirlos en activos estratégicos, reduciendo los costos operativos en hasta un 40 % y acelerando la transformación digital.	Herramientas propias OPTI / QA COBOL / Migra COBOL 6		Assessment Código fuente Infraestructura y seguridad Optimización transaccional Optimización de los programas Cadena batch Custom End to end	Modernización y migración Optimización Implementación Migración	Formación Mapping tech Scouting Reskilling y upskilling Mentoring
		Equipos especialistas en MAINFRAME y COBOL				
Data & IA	Convertimos los datos en un activo estratégico. A través de un modelo consultivo que integra diagnóstico, gobernanza, automatización inteligente y aceleradores preconfigurados, ayudamos a las organizaciones a tomar decisiones más confiables, reducir costos operativos y acelerar su transformación digital, con resultados medibles en semanas.	Contamos con un laboratorio propio de IA (GenFactory) y alianzas con los principales proveedores tecnológicos globales, lo que nos permite integrar la IA en el núcleo del negocio.		Estrategia de datos gobernada por IA Ingeniería de datos aumentada por IA Calidad de datos y gobierno con IA BI habilitado por IA y productos de datos Automatización de decisiones impulsadas por IA Fábrica de servicios IA-first Aprendizaje y habilitación de IA Gobernanza y privacidad de datos		
IT Services	Diseñamos y desarrollamos soluciones que conjugan el expertise de profesionales con trayectoria y productos de calidad internacional.	Servicios Cloud: Amazon Web Services Azure	Equipos certificados en Cloud: IBM HUAWEI	Monitoreo de ATM Incident Management Staff Augmentation Mesa de ayuda Servicios Cloud AWS, Microsoft Azure, Huawei Cloud e IBM		
Data Center Services	El centro de procesamiento de datos cumple una función crítica dentro del ecosistema IT. Por eso nuestros servicios para procesamiento se focalizan en optimizar tiempos y dar previsibilidad al negocio.	Opti by IT Patagonia		Optimización de la cadena batch Gestión de procesamiento Mesa de operaciones Gestión de cambios e implementaciones		

Software Studios	Desarrollamos soluciones de software end-to-end que responden a los desafíos reales de negocio de las organizaciones, con foco en tecnologías abiertas, escalabilidad y agilidad.	Relevamiento y análisis funcional, diseño técnico, desarrollo e integración, aseguramiento de la calidad, despliegue en producción y soporte post-implementación. Trabajamos con metodologías ágiles, prácticas DevSecOps y marcos de trabajo colaborativos, que aseguran una entrega continua, trazable y con foco en el valor de negocio.	Software Studio Open Experiencia y conocimientos en entornos open, como Java, Python, Node.js, Angular, PHP, Go, Net core, .Net, APIs RESTful, bases de datos abiertas y contenedores.	COBOL Studio Transformamos entornos COBOL críticos en plataformas modernas, seguras y sostenibles. Aseguramos continuidad operativa y releases confiables con diagnóstico integral, fábrica de software COBOL con células estables, y gobierno integral. Nuestras prácticas de modernización y DevSecOps.
Digital Talent	Conectamos a las organizaciones con el talento digital que necesitan para mantener su ritmo de innovación e impulsar su crecimiento. Nuestro modelo de trabajo flexible y con más de tres décadas en el mercado IT, garantiza rápida disponibilidad, calidad validada y compromiso sostenible con menores tiempos de contratación y eficiencia operativa.	Más de 80 % Attrition rate en comparación con la industria. Más de 50 % Optimización de tiempos de búsqueda.	Nuestro Método Relevamiento: aspectos técnicos y soft del perfil requerido y conocimiento de la cultura de la organización. Investigación: los mejores métodos, herramientas y plataformas de hunters especializados.	Factibilidad: match del perfil ideal vs oferta del mercado y soporte de especialistas. Match: perfil técnico ideal. Soft skills. Motivaciones personales para el cambio. Feedback.
Learning Services	Desde hace 20 años formamos a personas motivadas a ingresar al mundo de la tecnología y las acompañamos en su crecimiento profesional. Nuestro foco está en ampliar el acceso al primer empleo IT y en fortalecer el talento de la industria a escala global. Diseñamos e implementamos programas técnicos adaptados a las necesidades de cada organización, en tecnologías tradicionales y emergentes, complementados con un modelo de mentoreo personalizado que guía a cada persona en su evolución técnica, metodológica y cultural.	+ 1.500 Becas de formación (21 % de mujeres) + 400 Empleos logrados (43 % de mujeres) + 250 Primer empleo (41 % de mujeres) + 400 Personas mentoradas	Método: Scouting. Formación (Reskilling / upskilling). Mentoring.	

Nuestros productos

URBANIS

Solución para la administración eficiente de bienes inmuebles y muebles que centraliza, organiza y visualiza la información clave de cada activo, desde datos legales y técnicos hasta presupuestos. Facilita la toma de decisiones basadas en evidencia, optimiza el uso de la infraestructura pública y genera valor social en áreas como educación, salud, seguridad y vivienda.

OPTI

Herramienta de rápida implementación para el monitoreo, análisis y mejora continua de procesos batch y online. Se adapta a las necesidades específicas de cada organización y unifica en una sola solución el monitoreo de jobs, la visualización de ejecuciones, el inventario de cintas, la automatización de informes y la documentación de contingencias, entre otros.

Cadena de valor

GRI 2-6

Entendemos que nuestro impacto no se limita a nuestras operaciones directas.

Por eso, trabajamos en fortalecer la gestión de toda nuestra cadena de valor, incorporando progresivamente criterios ambientales, sociales y de gobernanza en cada etapa.

01.

RED DE MÁS DE 1.500
PROVEEDORES Y
ALIADOS ESTRATÉGICOS

Empresas, microemprendimientos,
cooperativas y profesionales independientes



A LOS QUE CONTRATAMOS

SERVICIOS



INFRAESTRUCTURA CLOUD Y DATOS



CONECTIVIDAD Y TELECOMUNICACIONES



PROFESIONALES (LEGAL, IMPOSITIVO, RRHH)



FORMACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO

02.

QUE NOS PERMITE DESARROLLAR UN

ECOSISTEMA DE SERVICIOS



DISEÑADOS Y DESARROLLADOS POR

791 PATAGONIANS



CON DOS FOCOS

/FOCO 01



TECNOLOGÍA

/FOCO 02



TALENTO Y DESARROLLO

SOFTWARE STUDIO



DATA CENTER SERVICES



IT SERVICES



COE MAINFRAME



DATA & IA



DIGITAL TALENT



LEARNING SERVICES

03.

CONTRATADOS POR

MÁS DE 80 CLIENTES



ALCANZAMOS A SUS

Empresas de la industria financiera, salud, energía,
telecomunicaciones, retail, organizaciones de sector
público y organizaciones sociales.

04.

USUARIOS FINALES

DE SERVICIOS FINANCIEROS DIGITALES

DE PLATAFORMAS DE PAGO, MARKETPLACES
Y ECOSISTEMAS DIGITALES

DE SISTEMAS DE DATOS PARA TOMA DE DECISIONES
(EQUIPOS TÉCNICOS)

Ecosistema de aliados estratégicos

GRI 2-28















Además, somos parte de:

- Cámara Argentina de la Industria del Software
- Buenos Aires Tech Cluster
- Polo IT
- Círculo de Impacto B

Certificaciones, estándares y reconocimientos



Sistema de Gestión de la Calidad certificado bajo la norma internacional ISO 9001:2015 en los siguientes alcances: atracción e incorporación de talentos; mantenimiento, diseño y desarrollo de aplicaciones; y consultoría y ejecución de proyectos IT y negocios.



A inicios de 2025 logramos nuestra recertificación como Empresa B en Argentina con **95,9 puntos, mejorando un 8,5 % nuestra posición anterior** y expandimos este reconocimiento a nuestras operaciones de Uruguay y Perú.





12° Ranking Nacional.
1° en Tecnología.
1° en Empresas que cuidan.
2° en Generación Silver.
2° en Mujeres.

Asociado a cultura people-first, inclusión, bienestar y experiencia Patagonian.





4° Mejores Empresas para Mujeres Profesionales sub 35.
4° en Tecnología sub 35.
4° Mejores Empresas sub 35.

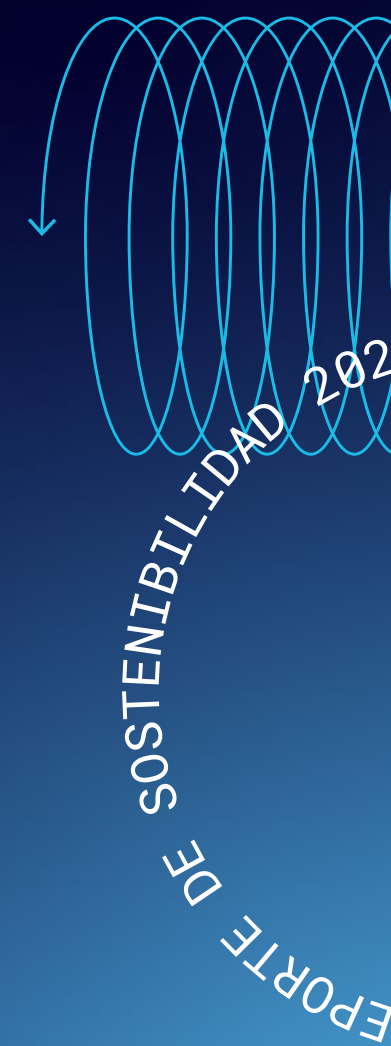
Asociado al desarrollo profesional, marca empleadora y propuesta de valor al talento.





**Integrando la
sostenibilidad
en cada decisión**

102



Así somos. Así decidimos.

La sostenibilidad no es un área separada del negocio. Es la forma en que tomamos decisiones, elegimos con quién trabajar y definimos qué tipo de empresa queremos ser. Eso es lo que establece nuestro **Manifiesto de sostenibilidad**: los compromisos que guían cómo hacemos las cosas, todos los días.

Nuestros ejes estratégicos

Gobernanza transparente
y centrada en las personas.

Inclusión social y gestión
de la Diversidad, Equidad
e Inclusión social (DEI)

Estrategia de bajo impacto ambiental.

12 principios que orientan nuestras decisiones

01.

Apoyar, respetar, no vulnerar y garantizar los derechos humanos, colaborando en la construcción de una sociedad libre de discriminación, completamente diversa e inclusiva.

02.

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

03.

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.

04.

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

05.

Medir y gestionar de forma proactiva nuestro impacto ambiental en busca de la carbono neutralidad.

06.

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

07.

Incorporar e impulsar tecnologías más limpias y eficientes, maximizando nuestra eficiencia e innovación.

08.

Desarrollar soluciones responsables con el medioambiente y de bajo impacto en carbono en los servicios y productos que brindamos.

09.

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

10.

Cultivar una empresa ética y un gobierno corporativo transparente.

11.

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

12.

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

A partir de estos principios, cuestionamos constantemente cómo hacemos las cosas y qué podemos hacer mejor.



LEÉ ACÁ NUESTRO MANIFIESTO DE SOSTENIBILIDAD

Nuestras políticas

- Código de ética.
- Política ambiental.
- Política de inclusión y diversidad.
- Política de voluntariado corporativo.
- Política de compras sostenibles.

Nuestra gestión está alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas:



Sobre este reporte

GRI 2-1 Y 3

Este reporte fue elaborado siguiendo en conformidad los **Estándares Universales de la Global Reporting Initiative (2021)** y lo realizamos con una frecuencia anual. Esta edición corresponde al **período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025**. Nuestra casa matriz se encuentra en Av. Sáenz 17, piso 6, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Nuestro reporte financiero anual certificado no coincide con el período de este reporte de sostenibilidad. El balance económico comprende el período del 1 de julio de 2024 al 30 de junio de 2025,

mientras que este informe refleja la gestión completa del año calendario. Esta diferencia responde a criterios contables y de auditoría financiera, que requieren cortes distintos a los utilizados para analizar el desempeño en sostenibilidad.

Nuestro primer proceso de doble materialidad

GRI 3-1

Para hacernos responsables de nuestro impacto de verdad, primero necesitamos entender cuál es. Por eso, para realizar nuestro primer proceso de doble materialidad, tomamos como referencia la Directiva Europea de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y sus estándares de divulgación asociados (European Sustainability Reporting Standards), junto con los lineamientos de los Estándares Universales de la Global Reporting Initiative (GRI 2021) y los Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para Software & IT Services, reconocidos como marcos de referencia exigentes y completos en materia de transparencia y reporte corporativo.

Este enfoque de doble materialidad que elegimos nos permite integrar dos perspectivas complementarias y mutuamente enriquecedoras: la **materialidad de impacto**, que analiza cómo nuestras actividades y decisiones afectan al entorno social, ambiental y económico, incluidos los derechos humanos, y la **materialidad financiera**, que examina cómo los factores ambientales, sociales y de gobernanza pueden generar riesgos y oportunidades con incidencia en el desempeño y la sostenibilidad de nuestro negocio a largo plazo.



Nuestros grupos de interés

GRI 2-29

Como primer paso de nuestro análisis de doble materialidad, analizamos cada etapa de nuestra cadena de valor, desde nuestros proveedores y aliados estratégicos, pasando por nuestras operaciones, hasta llegar a nuestros clientes y usuarios finales. El objetivo fue identificar los impactos, riesgos y oportunidades (IRO) más relevantes que orientan nuestra estrategia de sostenibilidad y sobre los cuales rendimos cuentas en este informe.

Sabemos que la sostenibilidad se construye en vínculo con otros. Por eso, antes de avanzar en la evaluación, identificamos a los grupos de interés cuyas perspectivas son fundamentales para entender nuestros impactos y validar nuestra mirada.

Todos los grupos de interés reciben el Reporte de sostenibilidad y tienen acceso a nuestros canales digitales institucionales como mecanismo de comunicación permanente.

	Grupo de interés	Vinculación
	Academia y centros de conocimiento	Eventos y ferias sectoriales, reuniones institucionales, comunicaciones institucionales y emails, espacios de intercambio ad hoc.
	Accionistas e inversores	Reuniones, entrevistas y encuestas, comunicaciones institucionales y participación en espacios informativos.
	Autoridades y organismos regulatorios	Comunicaciones institucionales, reuniones y audiencias regulatorias, procesos consultivos formales y rondas de revisión, encuestas, participación en eventos y canal de línea ética.
	Clientes y usuarios finales	Reuniones e interacciones operativas, encuestas y formularios de feedback, comunicaciones institucionales, eventos y canales de consulta y denuncias.
	Patagonians	Reuniones y espacios de diálogo 1:1, encuestas, comunicaciones internas, capacitaciones y webinars, actividades de voluntariado.
	Competencia y asociaciones empresariales	Mesas de diálogo y espacios sectoriales, reuniones, encuestas y comunidades digitales, comunicaciones institucionales, participación en cámaras y asociaciones, eventos, ferias, webinars.
	Comunidades locales	Comunicaciones institucionales, mailing y canal de línea ética.
	Medios de comunicación	Entrevistas y espacios de diálogo, reuniones y contactos directos, encuestas y foros, comunidades online, webinars, eventos.
	Proveedores y cadena de valor	Reuniones, encuestas y procesos de evaluación, comunicaciones institucionales, eventos y ferias sectoriales, procesos consultivos y rondas de revisión y línea ética.
	Sociedad civil y Organizaciones No Gubernamentales	Actividades de voluntariado y programas comunitarios, reuniones presenciales y virtuales, eventos externos, comunicaciones institucionales, y canal de línea ética.

Cómo llevamos adelante el proceso

01.

Como primer paso, realizamos un análisis sectorial que incluyó el relevamiento de temas materiales ambientales, sociales y de gobernanza en el sector de tecnología y la revisión de los marcos internacionales de referencia.

03.

Cada IRO fue evaluado en función de la gravedad y probabilidad de ocurrencia de sus impactos sobre las personas y el ambiente, y de la magnitud y probabilidad de los riesgos y oportunidades para el negocio, considerando horizontes temporales de corto, mediano y largo plazo incluyendo el impacto sobre los derechos humanos y los grupos de interés identificados.

Identificamos 10 temas materiales y 69 IROs materiales: 17 impactos positivos, 10 impactos negativos, 25 riesgos y 17 oportunidades.

02.

Identificamos más de 120 IROs a partir de fuentes sectoriales, documentos internos y entrevistas con gerentes de diferentes áreas y con clientes clave que producen o utilizan nuestros servicios, y se ven afectados por nuestra actividad.

04.

Para consolidar la priorización, realizamos dos rondas de encuestas: una para evaluar los impactos de cada tema en la sociedad y el ambiente, y otra para valorar los riesgos y oportunidades para el negocio. Las dos perspectivas cruzadas dieron forma a la matriz de doble materialidad que presentamos en este reporte.

Entendemos este proceso como una herramienta para entender el contexto, ordenar prioridades y tomar decisiones más conscientes.

Y, sobre todo, como una forma de seguir mejorando.



Nuestros temas materiales

GRI 3-2

Materialidad de impacto

- CIRCULARIDAD Y GESTIÓN RESPONSABLE DE RECURSOS
 - TECNOLOGÍA CON PROPÓSITO E IMPACTO SOCIAL
- ## Doble materialidad
- CAMBIO CLIMÁTICO
 - CULTURA Y TALENTO
 - DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

- GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA CADENA DE VALOR
- RESILIENCIA DEL NEGOCIO
- GOBERNANZA CORPORATIVA Y ÉTICA EMPRESARIAL
- TECNOLOGÍA RESPONSABLE E INNOVACIÓN

Materialidad financiera

- PRIVACIDAD Y CIBERSEGURIDAD

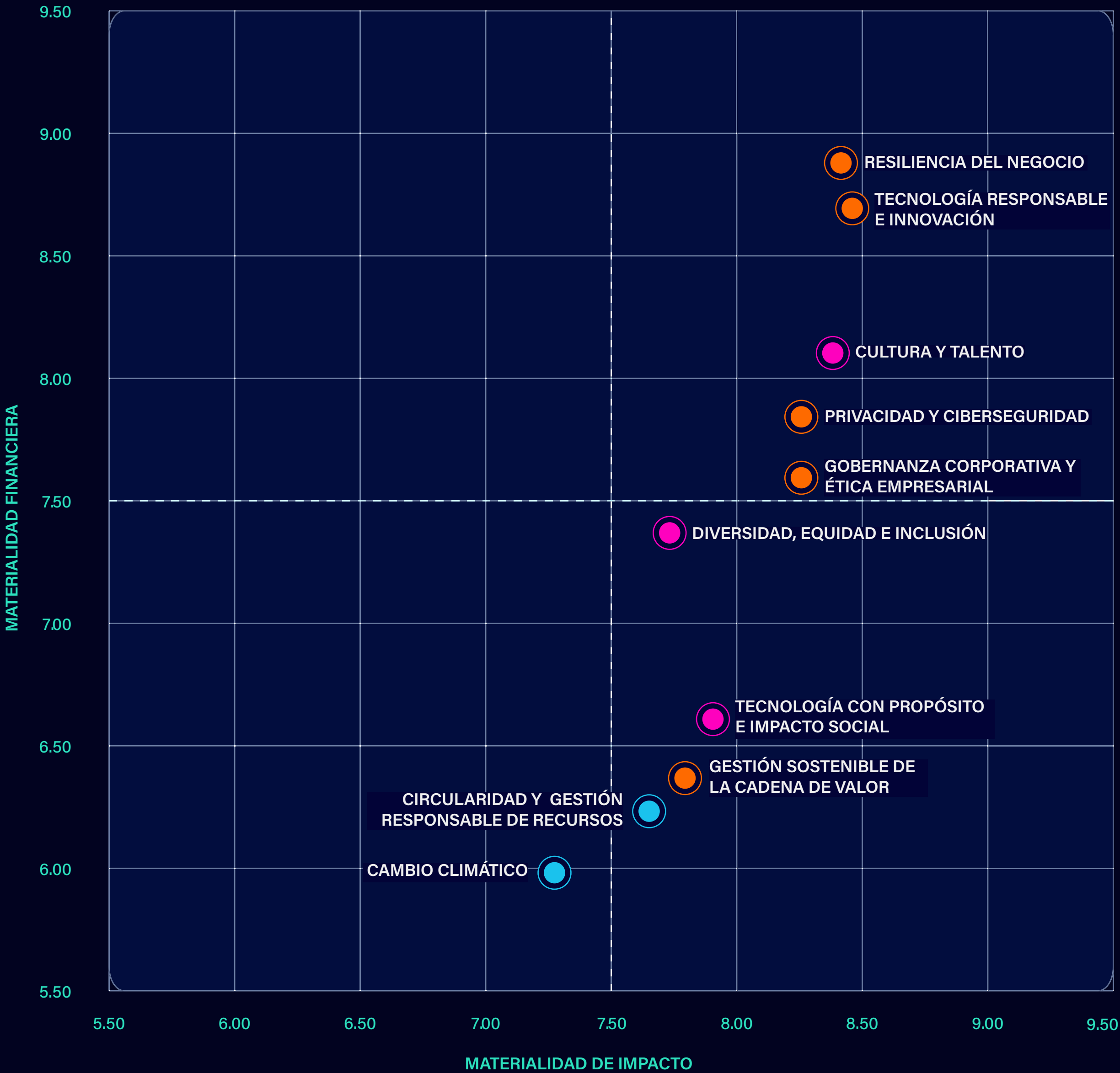
Matriz de doble materialidad

Nuestra matriz de doble materialidad permite visualizar cada tema desde dos ángulos al mismo tiempo: su relevancia para el negocio en términos de riesgos y oportunidades, y el impacto, real o potencial, de nuestra actividad sobre las personas y el ambiente. Para construirla incorporamos las perspectivas de proveedores y aliados estratégicos, clientes, fundaciones y asociaciones, agencias de calificación ASG, universidades e institutos, cámaras empresarias y Patagonians. Así nos aseguramos de que los temas priorizados reflejen una realidad compartida a lo largo de toda la cadena de valor.

La construimos para usarla, no para publicarla. Es nuestra referencia para priorizar, decidir y ajustar el rumbo, alineados con quienes nos rodean.

REFERENCIAS ASG:

- AMBIENTAL
- SOCIAL
- GOBERNANZA





La tecnología como motor de cambio

/03

Tecnología responsable e innovación

GRI 3

La tecnología cambia rápido. Nosotros también. Pero en ese movimiento, hay algo que no cambia: cada decisión técnica tiene un impacto, en la calidad de los servicios, en la experiencia de quienes los usan y en el entorno.

Nuestra visión se basa en el concepto de Twin Transition: el desarrollo digital debe potenciar la sostenibilidad, y la sostenibilidad debe integrarse en la lógica tecnológica. No como dos agendas paralelas, sino como una sola forma de hacer las cosas.

Esta sinergia define nuestra estrategia de tecnología responsable, guiando cómo gestionamos nuestros IROs:

REFERENCIAS:

Cadena de valor:

↑

aguas arriba

=

operación

↓

aguas abajo

Plazo temporal:

Corto

Mediano

Largo

Impactos positivos

= ↓

CortoMediano

La incorporación de inteligencia artificial (IA) generativa en proyectos y procesos internos eleva la calidad de los servicios prestados y fortalece nuestra posición competitiva.

= ↓

CortoMedianoLargo

La construcción de relaciones de largo plazo con clientes, basadas en la confianza, la ética y la seguridad, contribuye a la estabilidad de nuestro negocio y al valor de vida de cada cliente.

Impacto negativo

↓

Largo

La creciente dependencia de modelos de comunicación humanoide puede afectar la calidad del diálogo con usuarios, la comprensión de necesidades complejas y la experiencia general.

Oportunidades

↓

Corto

El diseño de un uso ético, transparente y adecuadamente gobernado de la IA y la automatización, junto con el desarrollo de soluciones orientadas a la sostenibilidad como FinOps y GreenOps, podría fortalecer la confianza de nuestros clientes, habilitar nuevas propuestas de valor y consolidar nuestra diferenciación competitiva.

↑ = ↓

Largo

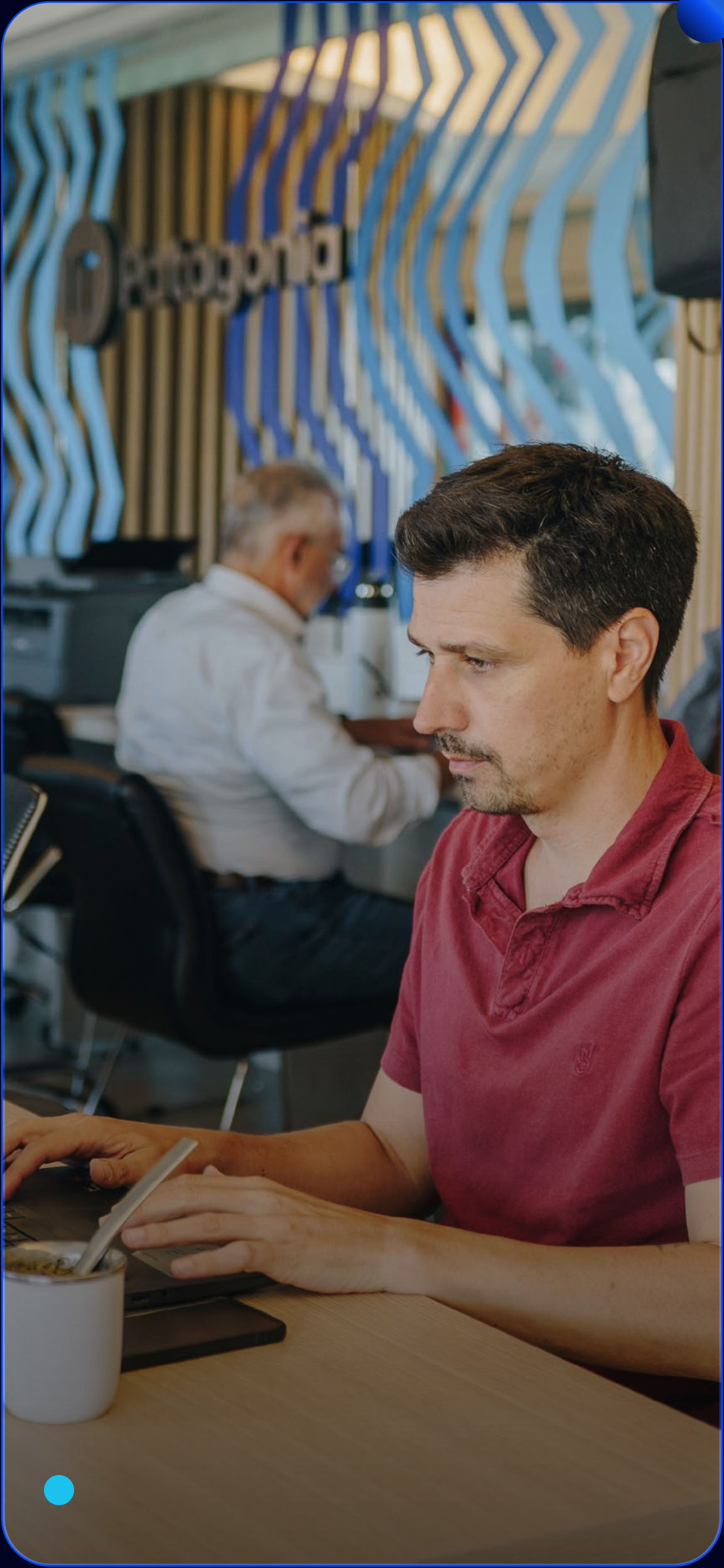
El posicionamiento como referentes de mercado, anticipándonos a tendencias tecnológicas y promoviendo cambios en la industria, podría fortalecer nuestro liderazgo, reputación e influencia.

Riesgos

= ↓

CortoMedianoLargo

La sobreestimación de las eficiencias generadas por la IA combinada con una adopción inmadura o sin los prerequisites organizacionales, tecnológicos y de gestión de datos necesarios, podría comprometer la calidad del servicio y los resultados del negocio.



Codear con responsabilidad

Cada decisión técnica tiene un impacto. **El software no es neutral** desde el punto de vista ambiental: consume energía, requiere infraestructura y genera una huella ambiental. Por eso, el foco no está solo en que funcione, sino en cómo lo hace.

Nuestro marco de actuación se define por políticas existentes como nuestro [Código de ética](#), [Manifiesto de sostenibilidad](#), [Política ambiental](#), Política de compras y [Política de diversidad e inclusión](#). A este esquema se suman lineamientos específicos que orientan nuestra toma de decisiones en el desarrollo tecnológico.



PRINCIPIOS DE GREEN CODE Y GREENOPS

El crecimiento digital tiene una consecuencia directa: consume energía. No es un efecto colateral, es parte del diseño. Para gestionar este impacto actuamos desde el origen, porque la eficiencia no empieza en la infraestructura: empieza en el código.

→ **Aplicamos principios de Green Code** para desarrollar software eficiente que reduzca el consumo energético, mejore el rendimiento y extienda la vida útil de la infraestructura.

→ A su vez, las **prácticas de GreenOps** nos permiten monitorear en tiempo real el comportamiento de nuestras soluciones, anticipar desvíos y sostener niveles consistentes de calidad y disponibilidad, incluso en entornos de alta exigencia tecnológica.

De este modo, no solo medimos y compensamos nuestra huella de carbono, sino que intervenimos en cada etapa del ciclo de desarrollo para reducirla de raíz.

MARCO DE IA RESPONSABLE

La IA abre posibilidades concretas. También abre riesgos que, si no se gestionan, escalan igual que la tecnología. En un contexto donde la regulación local sobre IA aún está en desarrollo, adoptamos un enfoque proactivo: incorporamos un marco de IA responsable en el diseño de nuestras soluciones antes de que la normativa lo exija.

→ Esto incluye la revisión sistemática de modelos, el uso de datos diversos y representativos, y la aplicación de criterios que buscan minimizar resultados discriminatorios y asegurar decisiones más transparentes, trazables y éticamente fundadas.

Además, conformamos el equipo de Data & IA, con el objetivo de ordenar, relevar y gobernar el uso de herramientas de IA dentro de la compañía. En esta primera etapa, se definió el stack tecnológico* que se pondrá a disposición de los equipos.

Durante 2026, el foco estará en avanzar en la gobernanza, la medición de uso y la evaluación del impacto de estas herramientas en la productividad y la calidad del servicio.

** Ver en glosario*

No alcanza con que un modelo funcione. Tiene que ser confiable, entendible y ético.



Del código a la acción

No todo lo que hacemos en tecnología tiene el mismo impacto. Y no todo lo que impacta se gestiona de la misma manera.

En IT Patagonia distinguimos con claridad qué decisiones tecnológicas afectan directamente la calidad del servicio, la confianza de nuestros clientes y la sostenibilidad del negocio. Ahí es donde ponemos el foco.

Sostener la calidad en un contexto de aceleración.

Los ciclos tecnológicos son cada vez más cortos. Las demandas de los clientes, más exigentes. Y la presión por acelerar el delivery, constante. En este contexto, el riesgo no es sólo técnico, es de calidad, de estabilidad y de sostenibilidad en el tiempo de las soluciones que implementamos.

Para gestionarlo, **trabajamos con monitoreo continuo de infraestructura y procesos**, lo que nos permite identificar desvíos antes de que se conviertan en fallas, sostener la estabilidad de los servicios y asegurar la consistencia en los entregables. Esto también implica sostener un equilibrio entre la ejecución operativa y la capacidad de aportar valor estratégico, evitando que el foco en el delivery limite el impacto que generamos en nuestros clientes.

Al mismo tiempo, **incorporamos criterios de evaluación en la selección de proveedores tecnológicos**, priorizando aquellos que operan bajo estándares alineados con nuestro enfoque. Esto nos permite sostener la calidad más allá de nuestros propios equipos.

Convertir la sostenibilidad y la tecnología responsable en oportunidades concretas de generar valor.

A partir de nuestras capacidades, desarrollamos soluciones que ayudan a nuestros clientes a optimizar recursos, mejorar su eficiencia operativa y avanzar en sus propios objetivos ASG. En un entorno donde múltiples actores participan en la generación de valor para los clientes, sostener esta diferenciación es clave para mantener la relevancia de nuestras soluciones en sus procesos de decisión.

La sostenibilidad deja de ser un costo y pasa a ser parte de la propuesta. Esto incluye el uso de infraestructuras con energía renovable, la optimización del consumo energético de los servicios, y la medición del impacto ambiental del software que desarrollamos, lo que nos permite tomar decisiones más informadas y acompañar a nuestros clientes en ese mismo camino.

Nuestro impacto no se limita a lo que desarrollamos. Al generar empleo calificado, promover estándares de tecnología responsable y trabajar con criterios éticos en toda la cadena de valor, contribuimos al desarrollo de un ecosistema digital más consciente, más sólido y mejor preparado para los desafíos de la Twin Transition.

En tecnología, lo que no se mide, escala igual pero sin control.

Durante 2025 desarrollamos nuestra primera calculadora de impacto ambiental, que nos permite medir el impacto de los servicios desarrollados en Java*, PHP* y .NET* (Servicios de Software Studio Open).

Este avance nos permitió generar indicadores específicos por primera vez en esta temática y construir una base de comparabilidad para evaluar el impacto de nuestras decisiones técnicas y de infraestructura en el tiempo. **Empezamos a medir el impacto del software, no solo su performance.**

En paralelo, avanzamos en la evolución de **OPTI**, nuestra herramienta propia de monitoreo y optimización de procesos, que permite detectar ineficiencias, automatizar tareas y mejorar la ejecución operativa en entornos tecnológicos de alta exigencia.

Actualizamos el stack tecnológico* de este producto, modernizando su backend* y frontend* haciéndolo más intuitivo y escalable.

** Ver en glosario*

OPTI integra en una sola plataforma el monitoreo, análisis y mejora continua de procesos batch y online, permitiendo:

- Detectar caminos críticos y cuellos de botella en la ejecución de jobs*.
- Visualizar niveles de paralelismo para optimizar tiempos y uso de recursos.
- Automatizar tareas manuales y procesos no planificables
- Generar informes automáticos y documentación operativa.
- Analizar impactos y proyectar escenarios de ejecución.

Esta capacidad de observabilidad y automatización nos permite mejorar la eficiencia operativa de forma sostenida, y reducir los tiempos de ejecución, el consumo de infraestructura y el riesgo de error humano.

Menos tareas manuales.
Menos fricción operativa.
Menos consumo.

Al adaptar la herramienta a las necesidades específicas de cada organización, evitamos soluciones rígidas que generan ineficiencias estructurales. Esto impacta directamente en la calidad del servicio, la estabilidad de las operaciones y la optimización de recursos tecnológicos.

Por último, **aplicamos criterios de selección y evaluación de proveedores basados en estándares de calidad, seguridad e impacto**, asegurando coherencia en las soluciones que implementamos.

Intercambio en tiempo real

Temas como el impacto ambiental, el desarrollo de talento y el uso ético de la tecnología requieren velocidad y respuesta para ajustar prioridades en un contexto de cambio constante.

Nuestros **Patagonians** también son parte activa en esta gestión. A través de evaluaciones, espacios de feedback y canales de comunicación interna, alineamos criterios técnicos, fortalecemos capacidades y acompañamos la adopción de nuevas herramientas, incluyendo IA, con foco en su uso responsable.

Con nuestros **clientes**, trabajamos en el seguimiento continuo del servicio a través de Índice de promotores neto (NPS)*, la Revisión Trimestral de Negocios (Quarterly Business Review) y los espacios de feedback directo. Esto nos permite detectar desvíos, ajustar la calidad del delivery y acompañar la incorporación de nuevas tecnologías sin perder el foco en la estabilidad y la seguridad de la información.

Por último, también estamos en diálogo con **organizaciones aliadas** y participamos de espacios propios de nuestro sector para entender tendencias, anticipar riesgos y alinear nuestras decisiones con las expectativas del entorno.

** Ver en glosario*



Privacidad y ciberseguridad

GRI 3-3 | GRI 416 | GRI 418 | SASB DATA PRIVACY & FREEDOM OF EXPRESSION | SASB DATA SECURITY

La ciberseguridad es un aspecto central para proteger tanto a las personas como a nuestro negocio. En un entorno donde la digitalización, el uso intensivo de datos y la incorporación de nuevas tecnologías amplifican los riesgos, gestionamos la seguridad de la información como parte integral de nuestras operaciones.

No se trata solo de prevenir incidentes, sino de anticipar vulnerabilidades, sostener la continuidad de los servicios y resguardar la confianza de quienes interactúan con nuestras soluciones.

La seguridad no acompaña a la tecnología, la hace posible.

Oportunidades



Corto

Mediano

La implementación de soluciones avanzadas de ciberseguridad para la protección y autenticación de datos, incluyendo tecnologías como la biometría, podría fortalecer la confianza de nuestros clientes y usuarios y reducir riesgos operativos y reputacionales.

Riesgos



Corto

Mediano

Las vulnerabilidades en sistemas desarrollados y operados con nueva tecnología podrían exponernos a incidentes de ciberseguridad y violaciones de la privacidad de datos.



Mediano

La creciente exigencia regulatoria y la falta de claridad normativa en materia de protección y gestión de datos en Argentina, incluyendo su uso en soluciones de IA, podría requerir adecuaciones en procesos, sistemas y controles internos, con impacto en los costos de cumplimiento.

Cómo protegemos la información

Nuestra gestión de la ciberseguridad y la privacidad se apoya en un conjunto de políticas, normas y prácticas orientadas a proteger la información y asegurar la continuidad de nuestras operaciones en un entorno tecnológico cada vez más exigente.

Contamos con la **certificación ISO 9001**, validada a nivel internacional a través del International Certification Network (IQNet), que cubre el 90 % del desarrollo de nuestros servicios y establece lineamientos para la gestión de riesgos, el control de la información y la evaluación de proveedores. Si bien no es una norma específica de seguridad, su implementación contribuye a garantizar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información.

En este marco, identificamos y gestionamos riesgos asociados a vulnerabilidades en nuevas tecnologías y a cambios en los requisitos regulatorios, mediante

controles de acceso, resguardo de la información, gestión de copias de seguridad y evaluación de la cadena de valor.

En un contexto donde las amenazas evolucionan al mismo ritmo que la tecnología, garantizar este control no es opcional, sino estratégico.

Este enfoque se sustenta en nuestra Política de seguridad de la información, que establece los criterios para gestionar riesgos, proteger activos y asegurar el cumplimiento normativo.

Complementamos este esquema con un Boletín interno de buenas prácticas de ciberseguridad, que promueve hábitos seguros en el uso de la tecnología, y con una Política de gestión de retención y eliminación de datos que regula el tratamiento de la información asociada a ex Patagonians, incluyendo la revocación de accesos, la retención y la eliminación segura de datos.



Donde la seguridad se pone en juego

La ciberseguridad se gestiona anticipando los riesgos que puedan impactar en la información, los servicios y la confianza. Por eso implementamos controles que actúan de forma proactiva sobre los principales vectores de riesgo en entornos digitales.

Contamos con soluciones de seguridad perimetral, como **cortafuegos (firewalls)**, que inspeccionan el tráfico de red y bloquean accesos no autorizados, y con **redes privadas virtuales (VPN)**, que aseguran la protección de la información en tránsito mediante conexiones cifradas.

A nivel de los equipos, **utilizamos herramientas de protección avanzada como ESET CLOUD Protect**, que permite detectar, prevenir y responder ante amenazas como malware y ransomware, reduciendo la exposición a incidentes que podrían afectar la disponibilidad y la integridad de la información.

Cuando una amenaza supera las barreras preventivas, activamos mecanismos de contención y remediación centralizada que permiten actuar de forma rápida, limitar el impacto y restablecer las condiciones operativas. Este enfoque se complementa con monitoreo continuo, que nos permite identificar anomalías, anticipar riesgos emergentes y ajustar los controles en función del comportamiento de los sistemas.

La gestión de la ciberseguridad se sostiene en un enfoque integral que combina:

- **Políticas y estándares** que guían la gestión de riesgos y la mejora continua.
- **Monitoreo continuo** y seguimiento permanente de la actividad de los sistemas, con alertas tempranas que permiten detectar y gestionar incidentes de forma oportuna.
- **Concientización** y capacitaciones periódicas para promover el uso seguro de la tecnología y la protección de la información.
- **Infraestructura segura** a partir de la implementación de controles en redes, accesos y dispositivos para reducir vulnerabilidades.

**La seguridad no se declara.
Se demuestra en cada decisión de diseño,
en cada control implementado y en cada
incidente que no ocurre.**

Durante 2025:

- No se registraron incidentes ni violaciones de seguridad de la información, como accesos no autorizados, pérdidas o filtraciones de datos, ni se recibieron reclamaciones asociadas a la protección de datos de clientes.
- No se registraron multas, sanciones ni incidentes vinculados a la privacidad de datos.
- No se recibieron solicitudes gubernamentales de acceso a información de clientes ni se identificaron prácticas de recopilación de datos con fines secundarios sin consentimiento explícito.
- No se reportaron casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad.



Cuidando
nuestro planeta

104



Cambio Climático

GRI 3-3 | GRI 102-1,4,5,6,7,8,10 | GRI 103-1, 2, 3 Y 4 | GRI 201-2 | SASB
ENVIRONMENTAL FOOTPRINT OF HARDWARE INFRASTRUCTURE

Abordamos el cambio climático con una lógica clara: primero medir, después reducir y mientras tanto compensar. Nuestra estrategia de descarbonización es progresiva y está enfocada en la energía que consumimos en nuestras operaciones y en la infraestructura tecnológica que nos proveen terceros, que concentra el 97 % de nuestra huella de carbono. A eso se suma una apuesta de fondo: que el software que desarrollamos sea parte de la solución, no del problema.

REFERENCIAS:

Cadena de valor:

↑

aguas arriba

=

operación

↓

aguas abajo

Plazo temporal:

Corto

Mediano

Largo

Impactos negativos

↑=

Corto

Mediano

Largo

El consumo eléctrico de nuestras oficinas e infraestructura tecnológica genera emisiones indirectas (alcance 2).

↑=↓

Corto

Mediano

Largo

El uso intensivo de servicios cloud, data centers externos y tecnologías de procesamiento de datos e IA aumenta nuestras emisiones en la cadena de valor (alcance 3).

Oportunidades

=

Mediano

Largo

Software de bajo impacto ambiental como propuesta de valor y respuesta a demanda creciente.

La estructura que lo hace posible

Como empresa de software nuestra huella directa sobre el ambiente es acotada, pero eso no significa que sea neutra. Cada línea de código que se ejecuta consume energía y cada Patagonian que trabaja desde su casa tiene una huella eléctrica. Cada proveedor de nube o data center que soporta nuestras operaciones emite gases de efecto invernadero (GEI). Ninguna empresa digital es neutral, y nosotros elegimos no actuar como si lo fuéramos.

Abordamos el cambio climático desde una convicción estratégica: la tecnología y la sostenibilidad son palancas que se potencian.

Eso es para nosotros la Twin Transition, el marco que orienta cada decisión de gestión climática y energética, y el punto de partida desde el que construimos políticas, compromisos y acciones concretas.

En este marco, contamos con un plan de mitigación con 3 ejes:

→ **Net-Zero 2030:** reducir lo que podemos, compensar lo que no, y ampliar el perímetro de monitoreo cada año hasta alcanzar la carbono neutralidad en 2030.

→ **Sustainability business:** integrar criterios ambientales en todos nuestros servicios.

→ **Nature-positive:** convertirnos en aliados climáticos de nuestros clientes, capturando más emisiones de las que necesitamos para operar.

Para cumplir nuestros objetivos, necesitamos estructura:

→ La [Política ambiental](#) establece los principios que orientan todas las acciones.

→ El [Manifiesto de sostenibilidad](#) que alcanza a toda la compañía y su ecosistema de negocios, fija como compromiso explícito medir y gestionar el impacto ambiental en búsqueda de la carbono neutralidad.

→ La Política de compras sostenibles extiende esos compromisos a la cadena de valor.

→ La certificación como Empresa B exige reportar y mejorar año a año.

25.

IT Patagonia

Los protagonistas de nuestra estrategia climática

El cambio climático está en la mesa donde se toman las decisiones.

La responsabilidad operativa recae sobre el Líder de Sustentabilidad, que reporta a la Directora de People, Cultura, Sustentabilidad y DEI. Esa dirección forma parte del máximo órgano de gobierno de la compañía.

Trabajamos en equipo:

- **Patagonians:** su forma de trabajar, ya sea presencial o desde sus casas, define buena parte de nuestra huella de alcance 3. Sus respuestas a la encuesta anual de usos y costumbres son la base del factor de emisión del home office. Y su formación en sostenibilidad transforma la cultura interna de manera constante.
- **Proveedores tecnológicos:** la evaluación de su desempeño ambiental es un criterio activo de selección y una demanda que nos trajeron nuestros propios clientes.

- **Accionistas e inversores:** miran cada vez más las métricas ASG como indicadores de resiliencia. Nuestra capacidad de reportar con precisión y demostrar avances concretos en descarbonización es parte de nuestra propuesta de valor.



Donde la estrategia se vuelve servicio

Nuestras políticas se traducen primero en cómo trabajamos y desde ahí en los servicios que ofrecemos. Servicios Carbono Responsable es nuestra propuesta operativa organizada en tres pilares:

01. Green Infrastructure

Antes que nada buscamos influir positivamente sobre nuestra cadena de valor. No controlamos los data centers que usamos ya que nuestra infraestructura de cómputo corre sobre plataformas de terceros, pero sí elegimos con quiénes trabajamos. AWS, IBM y Huawei Cloud cuentan con compromisos ambientales y metas de energía renovable.

02. Green Professionals

Convierte todo esto en cultura. Las capacitaciones en software sostenible, GreenOps para reducir la huella de carbono y optimizar costos, y métricas de impacto ambiental son la condición para que todo funcione. Sin Patagonians que entiendan por qué y cómo, no hay estrategia que se sostenga.

03. Green Code

Apunta a reducir el impacto desde el origen. El compromiso es desarrollar software que minimice la demanda de recursos computacionales desde la fase de diseño: menos ciclos de procesador, menos memoria, menos energía. **En 2025 dimos el primer paso para hacer visible lo invisible, desarrollamos una calculadora de impacto ambiental que genera indicadores de huella digital por lenguaje de programación (tCO₂e por hora de desarrollo) con resultados ya disponibles para JAVA, .NET y PHP.** A escala de miles de transacciones, la diferencia es real. Los equipos no solo buscan la opción más económica en la nube (FinOps), sino la más eficiente energéticamente (GreenOps).

Cómo reducimos y compensamos: metas y progreso

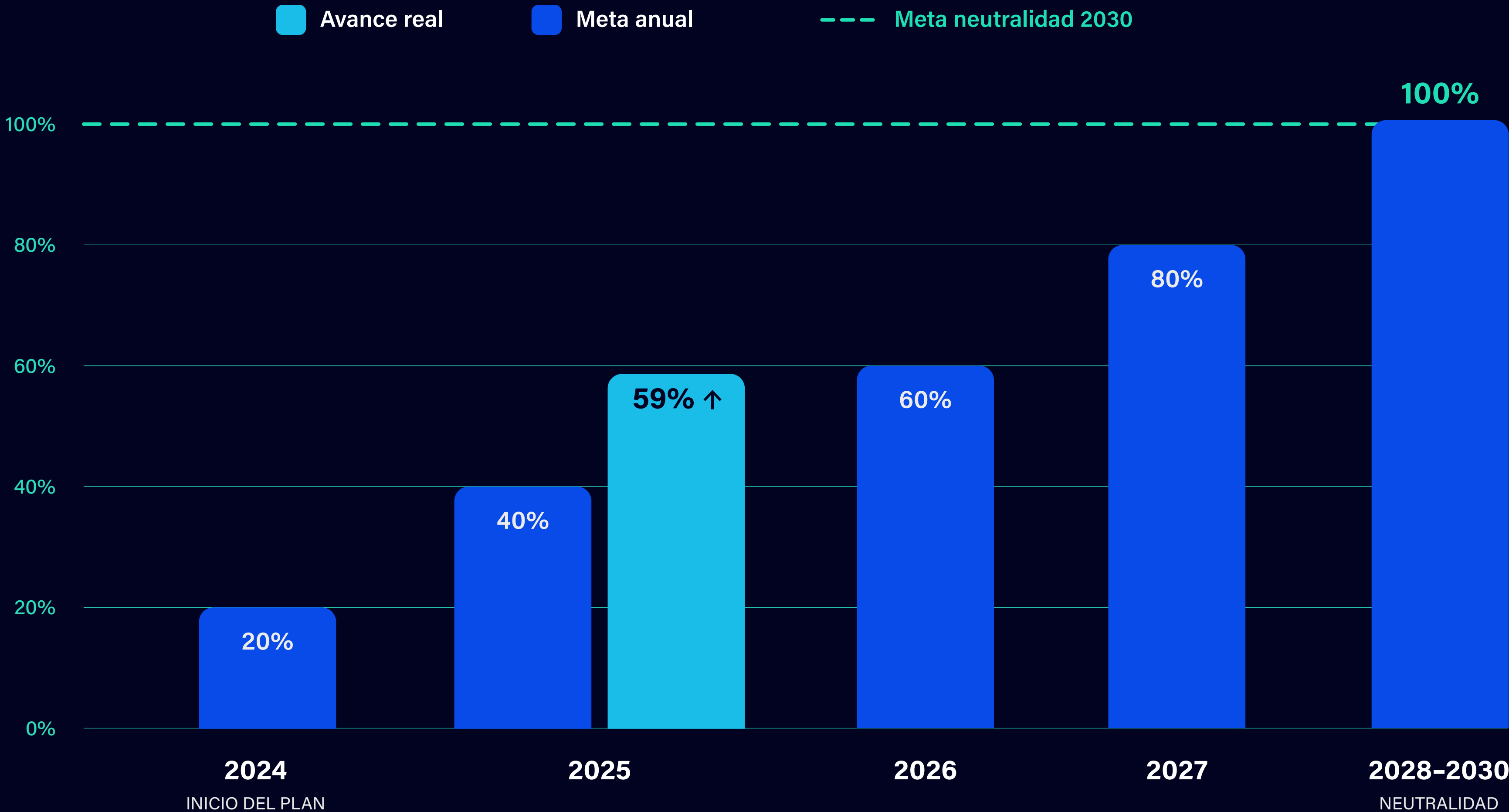
Desde 2023 tenemos el objetivo de alcanzar la carbono neutralidad a 2030. Para eso trabajamos de manera complementaria en nuestros 3 alcances:

- Alcance 1:** mitigación y compensación
- Alcance 2:** mitigación e inversión en I-RECs
- Alcance 3:** compensación

Para los alcances 1 y 3, nuestra herramienta de compensación es la compra de bonos certificados VERRA, los cuales se incrementan anualmente en un 20% de forma progresiva hasta alcanzar el 100% de compensación de la huella. **En 2025 superamos nuestro objetivo del 40% de compensación, al alcanzar un total del 59% de la huella total. Un año adelantados.**

Progreso hacia la neutralidad de carbono 2030

% de la huella total compensada - meta: +20% acumulado anual

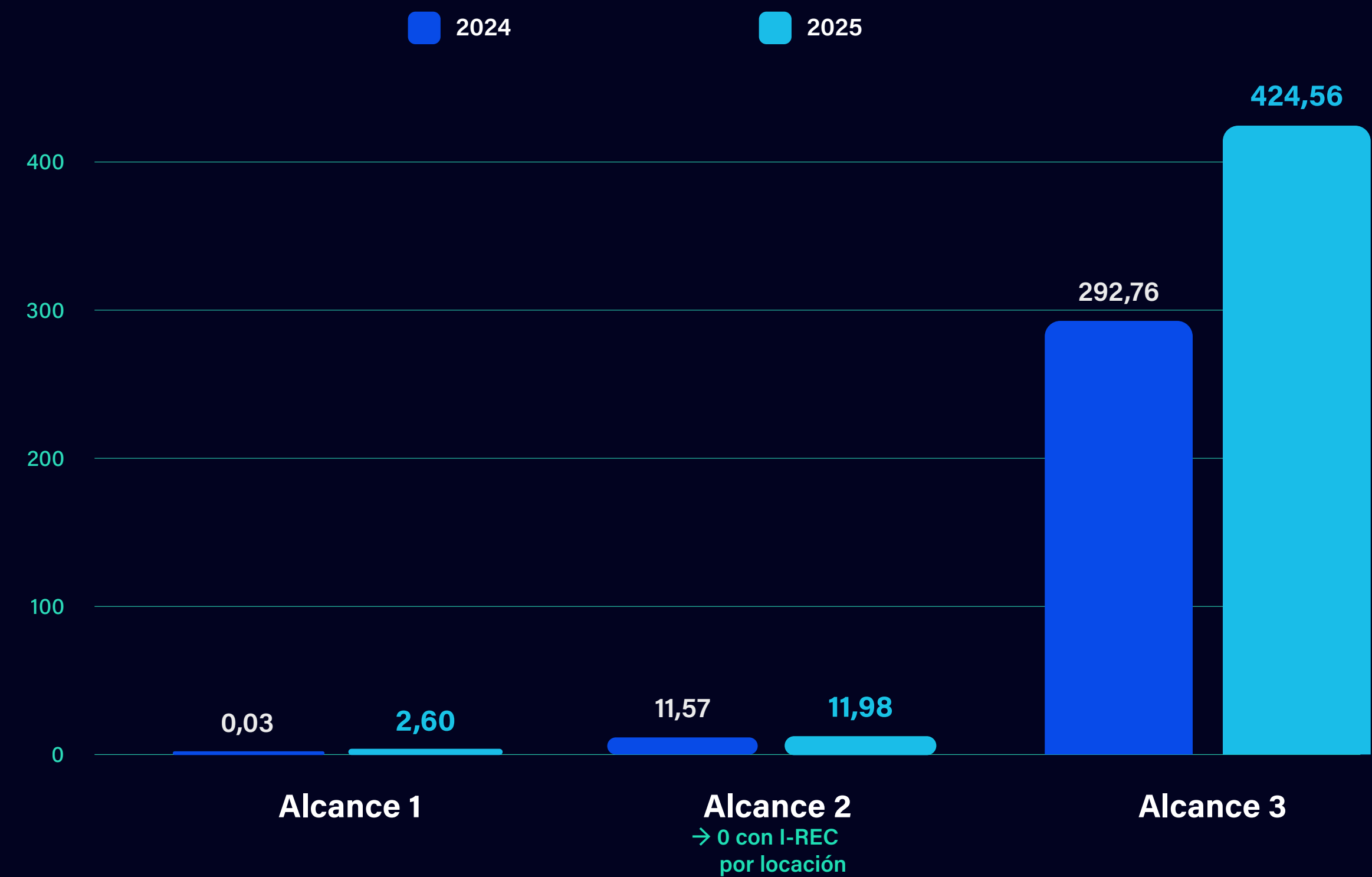


Lo intentamos, pero aún así emitimos... Nuestra famosa huella

Por cuarto año consecutivo medimos nuestra huella de carbono, aunque recién en 2024 alcanzamos la robustez metodológica para establecerlo como nuestro año base formal. El resultado confirma lo que ya sabíamos: **el 97% corresponde al alcance 3**, emisiones que no controlamos directamente porque son las que genera la electricidad que consumen nuestros Patagonians desde sus casas, los viajes para llegar a la oficina, los proveedores de tecnología que soportan nuestra operación y los bienes y servicios que adquirimos. **El alcance 2 representa el 2,7% y el alcance 1 menos del 1%.**

En 2025 realizamos un recálculo de ese año base a partir de la actualización del factor de emisión del home office, reemplazando un factor genérico de la DEFRA* por uno propio, desarrollado a partir de una encuesta de usos y costumbres de los Patagonians y calibrado con el factor de emisión de la red eléctrica argentina.

Nuestra huella, alcance por alcance



Alcance 1 y 3

En alcance 1, incorporamos la medición de las emisiones fugitivas de los equipos de aire acondicionado y registramos más uso de gas por mayor actividad en las sedes. **Aun así, sigue siendo marginal: menos del 1% de la huella total.**

Alcance	Categoría	2024	2025	Variación
1	Combustión estacionaria	0,03	0,14	+367%
1	Emisiones fugitivas	0 *	2,46	N/A
Total emisiones Alcance 1 en tCO ₂ e		0,03	2,60	+8.567%
3	Home office	154,43	198,54	+29%
3	Movilidad de Patagonians	96,11	176,22	+83%
3	Bienes y servicios adquiridos	34,35	39,95	+16%
3	Viajes de negocios	6,63	7,74	+17%
3	Residuos de operaciones	0,99	1,30	+31%
3	Transporte y distribución aguas arriba	0,002	0,64	+32.000%
3	Agua	0,25	0,17	-32%
Total emisiones Alcance 3 en tCO ₂ e		292,76	424,56	+45,02%
TOTAL emisiones Alcance 1 + 3		292,79	427,16	+45,89%

* En 2024 no hubo mantenimiento de aires y heladeras por lo que no se realizó la medición de las emisiones.

En 2025 compensamos 250 tCO₂e a través de bonos VERRA aplicados al proyecto Genneia Solar Projects en Argentina financiando generación solar verificada, lo que alinea el mecanismo con la fuente del impacto que buscamos remediar.

Nuestra verdadera lucha es con el alcance 3. Allí las dos categorías que más pesan son el home office, que creció por el aumento de dotación y la actualización del factor de emisión, y la movilidad de Patagonians, que subió un 83% respecto al año anterior por el crecimiento de la compañía y más días presenciales.

Alcance 2

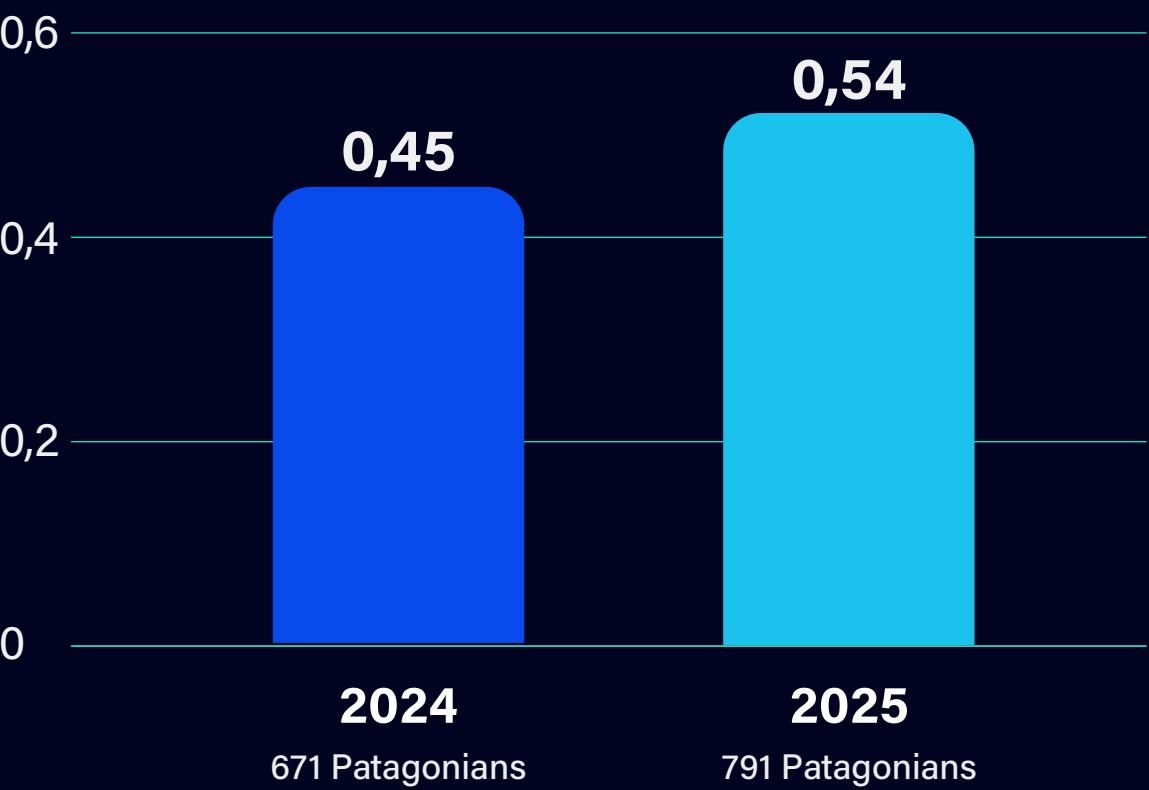
Nuestras emisiones de alcance 2 provienen del consumo eléctrico de nuestras oficinas.

Para mitigar estas emisiones compramos 55 certificados I-RECs, que acreditan que una cantidad equivalente de energía fue generada por fuentes renovables en la red. En nuestro caso, corresponden al Parque Eólico Madryn de Genneia.

Alcance	Categoría	2024	2025	Variación
2	Electricidad (basado en locación)	11,57	11,98	+3,5%
Total emisiones Alcance 2 en tCO ₂ e		11,57	11,98	+3,5%

El número que nos dice cómo venimos

Intensidad de emisiones



+20% en intensidad

+18 % en Patagonians

Cuatro años midiendo. **Cada ciclo amplía el perímetro, mejora la precisión y acerca la gestión climática al corazón del negocio.** Eso es lo que buscamos: que la sostenibilidad no sea un anexo del reporte, sino parte de cómo pensamos cada línea de código.

tCO2 x Patagonia

Utilizamos este parámetro ya que somos una compañía en crecimiento que puede presentar fluctuaciones significativas año a año.

La energía que consumimos

Nuestro consumo de energía se concentra en dos fuentes: la electricidad de nuestras oficinas y, de manera indirecta, la energía que consumen nuestros Patagonians trabajando desde sus hogares.

No generamos energía propia ni la vendemos. Y tampoco operamos centros de datos propios: nuestra infraestructura tecnológica corre sobre plataformas de terceros como AWS, IBM, Huawei Cloud, cuyos compromisos ambientales son un criterio activo en nuestra Política de compras sostenibles.



Nuestro consumo de energía

Alcance	Fuente de energía	Consumo 2024 en GJ	Consumo 2025 en GJ	Variación
1	Gas natural de nuestras oficinas (combustión estacionaria)	0,53 (14 m3)	2,64 (68 m3)	+398%
2	Electricidad de red local para nuestras oficinas (adquirida)*	181,14 (50.318 kWh)	195,96 (54.433 kWh)	+8,18 %
Total consumido por IT Patagonia en GJ		181,67	198,60	+9,32 %

En 2025 ampliamos el análisis al consumo energético de nuestra cadena de valor. Estimamos la energía que consumen nuestros Patagonians trabajando desde sus hogares y nos encontramos con una cifra que supera ampliamente el consumo directo de nuestras oficinas. Es un dato que todavía estamos aprendiendo a gestionar, pero que no podemos ignorar.

Alcance	Fuente de energía	Consumo 2024 en GJ	Consumo 2025 en GJ	Variación
3	Energía eléctrica consumida por nuestros Patagonians en sus hogares (home office)	564	725	+28,5%
3	Gas natural consumido por nuestros Patagonians en sus hogares (home office)	1.616	2.077	+28,5%
Total consumido por IT Patagonia en GJ		2.180	2.802	+28,5%

Cada kWh tiene un costo ambiental. Medirlo con precisión creciente nos permite tomar mejores decisiones.

68,81kWh intensidad energética de nuestras operaciones por Patagonian.

+18 % en dotación en 2025 que no se vio impactado en el consumo, el aumento fue leve.

El foco en IREC

El 98,67% del consumo energético proviene de la electricidad de las oficinas. Por tercer año consecutivo decidimos mitigar las emisiones asociadas a través de la compra de certificados I-REC.

De esta forma, la electricidad que llega a nuestras oficinas es físicamente la misma, pero cambia el atributo ambiental asociado a ese consumo.



Circularidad y gestión responsable de recursos

GRI 3-3 | GRI 306

La circularidad es una forma de repensar el uso de los recursos. En IT Patagonia trabajamos para optimizar el uso de equipamiento tecnológico, extender su vida útil y reducir los residuos asociados a nuestra actividad.

REFERENCIAS:

Cadena de valor:

↑

aguas arriba

=

operación

↓

aguas abajo

Plazo temporal:

Corto

Mediano

Largo

Impacto positivo

=↓

Mediano

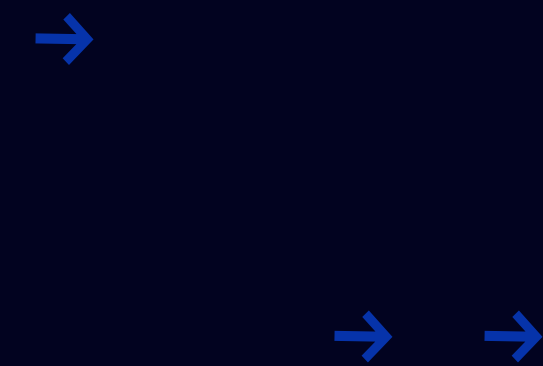
La implementación de prácticas de economía circular en la gestión de activos tecnológicos, incluyendo extensión de vida útil, reacondicionamiento, reutilización y reciclaje responsable de equipamiento IT, podría generar impactos ambientales positivos.

Lo que sostiene nuestro accionar

Somos, antes que nada, una empresa de servicios IT. **Nuestra huella material es baja por naturaleza**, no fabricamos productos físicos ni generamos residuos industriales. **Aun así, nos hacemos cargo de lo que sí producimos: residuos de oficina, equipamiento tecnológico en desuso y scrap electrónico.**

La gestión de nuestros residuos está guiada por nuestra [Política ambiental](#) y operativizada a través del Procedimiento de gestión integral de residuos, que aplica a todas nuestras sedes y cubre el ciclo completo: desde la generación por parte de cada Patagonian hasta la disposición final.

Además, nuestra Política de compras sostenibles prioriza la compra de productos con materiales con alto potencial de reutilización y menor generación de residuos. **La circularidad empieza antes de que el equipo llegue al escritorio.**



Un destino para cada residuo

Clasificamos los residuos que generamos en tres categorías, cada una tiene su propio circuito.

- ➔ **Reciclables y No reciclables:** todas nuestras sedes cuentan con un sistema de separación en origen con cestos diferenciados. En 2025 reorganizamos los espacios de acopio y retiro de residuos, trasladándolos desde el interior de las oficinas hacia las zonas de carga y descarga del edificio. Esto implicó más capacidad de acopio, más orden en los espacios de trabajo, menos carga operativa para el equipo interno.
- ➔ **Scrap electrónico:** este residuo sigue otro camino e involucra a tres actores. Los **Patagonians**, que lo operan a diario. **Fundación Equidad** recibe todo el scrap electrónico y garantiza que ningún equipo termine en un basural: los viables se reacondicionan y donan; los demás se desguazan y reciclan. Y las **instituciones educativas** que reciben los equipos reacondicionados: para ellas, un activo en desuso se convierte en acceso a tecnología.



El registro del año

Durante 2025 generamos 3.106,6 kg de residuos en nuestras sedes de los cuales 35,6% fueron valorizados.

Tipo de residuo	Generados	Valorizados	Eliminación	Cómo hacemos el seguimiento
Reciclables (papel, cartón, plástico, vidrio y metal).	1.071 kg	1.071 kg	0 kg	Gestionados por un proveedor externo que los retira cada 15 días. Se presenta un informe mensual con kg por categoría, vía plataforma digital.
No reciclables (residuos húmedos, restos de comida, envases no reciclables, vidrios rotos).	2.000 kg	0 kg	2.000 kg	Pesaje diario en balanzas dentro de nuestras oficinas. Registro en planilla de seguimiento. Retiro por servicio público de recolección urbana.
Scrap electrónico / peligrosos (equipos tecnológicos fuera de uso).	35 kg (18 equipos)	35 kg	0 kg	Relevamiento anual. Gestión realizada junto a Fundación Equidad con trazabilidad de cada equipo.
TOTAL	3.106 kg	1.106 kg	2.000 kg	



La circularidad empieza en la compra, sigue en el uso y termina en una decisión sobre su destino.



Nuestra gente,
nuestra fortaleza

105

Cultura y talento

GRI 3-3 | GRI 2-7, 19, 20, 21 Y 30 | GRI 401-1 Y 3 | GRI 404 | SASB - RECRUITING & MANAGING A GLOBAL, DIVERSE SKILLED WORKFORCE

Las personas son el centro de cada decisión que tomamos. Desarrollamos nuestro talento promoviendo la formación continua, la actualización de habilidades y el liderazgo con propósito para acompañar la evolución tecnológica y fortalecer la calidad de nuestros servicios. **Impulsamos una experiencia integral pensando en cada Patagonian** y una cultura organizacional coherente.

REFERENCIAS:

Cadena de valor:

↑

aguas arriba

=

operación

↓

aguas abajo

Plazo temporal:

Corto

Mediano

Largo

Impacto positivo

=

Corto

Un ciclo de vida del Patagonian bien diseñado, coherente entre lo que decimos y hacemos, genera confianza real y fortalece el compromiso a lo largo del tiempo.

=

Corto

El reconocimiento como Great Place to Work potencia nuestra propuesta de valor como empleador y fortalece la reputación de marca en el mercado de talento IT.

Oportunidades

=

Corto

Mediano

Nuestra cultura organizacional, la flexibilidad, los beneficios y la inversión en capacitación, reskilling y desarrollo frente al avance de la IA pueden resultar un diferencial en el sector.

Riesgos

=

Corto

Mediano

El avance acelerado de la IA pone en tensión la vigencia de los perfiles actuales, sostener la empleabilidad interna requiere programas de actualización continua y proactiva.

=

Mediano

Largo

La alta demanda de perfiles especializados y senior en el mercado IT intensifica la competencia por talento.

El marco que sostiene nuestra cultura

Detrás de cada decisión sobre los Patagonians hay una arquitectura: **políticas concretas que definen cómo los acompañamos a lo largo de todo su recorrido.**

Nuestra Política de incorporación de talento garantiza que cada persona que se suma lo hace porque hay una necesidad real y un rol definido. Y nuestro Manifiesto del Liderazgo define el liderazgo que buscamos: con cercanía, al servicio de los equipos, con foco en la innovación, el aprendizaje continuo, la resiliencia y el pensamiento crítico. Además, nuestra Política de compensación y beneficios establece el marco para garantizar que cada decisión salarial sea equitativa, competitiva y transparente.

Para acompañar el crecimiento de cada Patagonian, contamos con capacitaciones, evaluación de desempeño y desarrollo de carrera que nos permiten identificar brechas, alinear el desarrollo individual con los objetivos de la compañía y promover la movilidad interna con criterios claros y transparentes.

Queremos que cada Patagonian pueda crecer con criterios claros.

El marco que sostiene nuestra cultura no es solo interno: a inicios de 2025 **logramos la recertificación como Empresa B en Argentina y expandimos ese reconocimiento a nuestras operaciones de Uruguay y Perú. 95,9 puntos que confirman que nuestro compromiso es real.**



Cada persona que forma parte de nuestro equipo nos fortalece, amplía nuestra mirada e impulsa nuestra cultura: diversa, humana y con propósito.

Reconocimientos que hablan por sí mismos

En 2025 consolidamos nuestro liderazgo en cultura y marca empleadora con reconocimientos que nos llenan de orgullo.

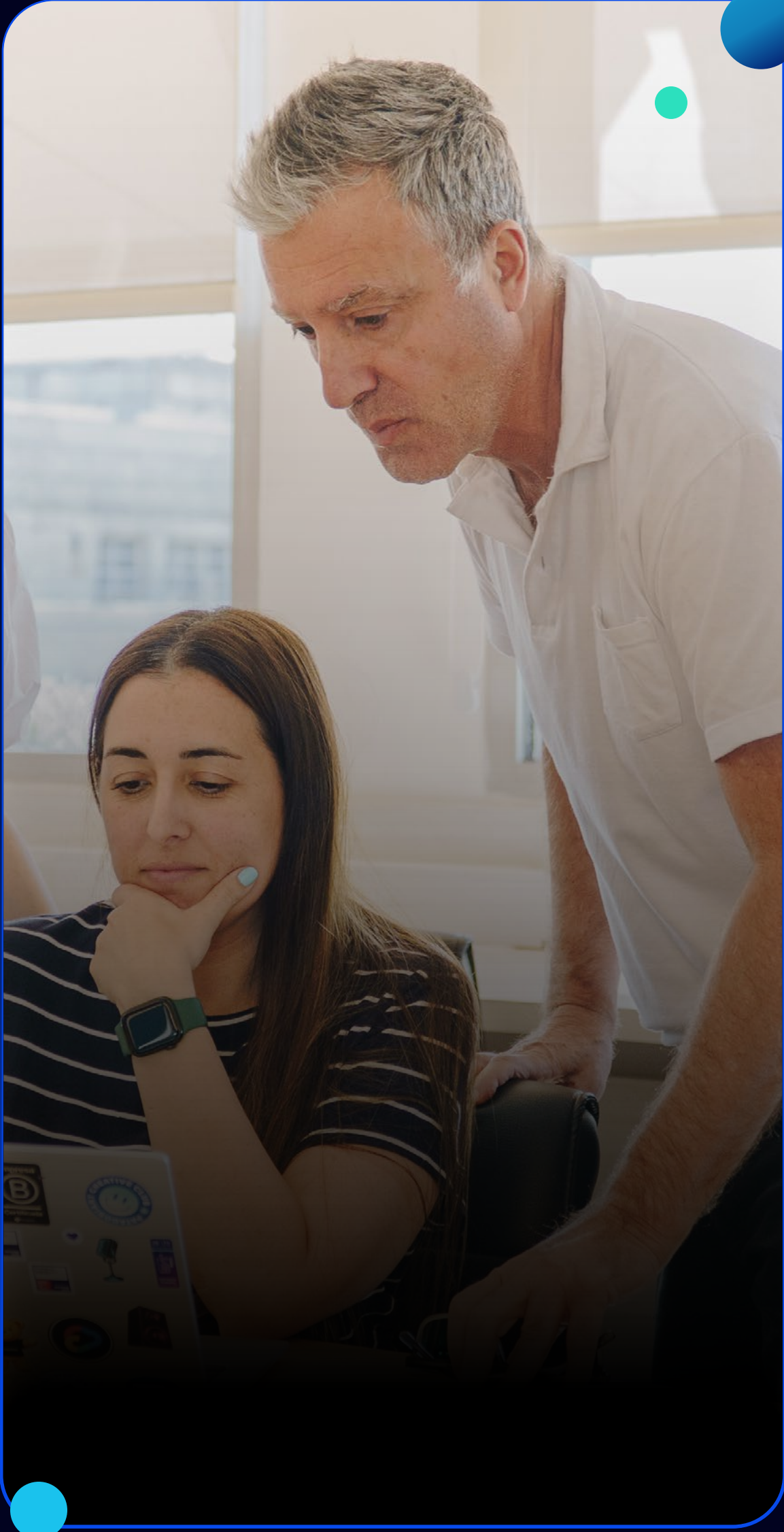
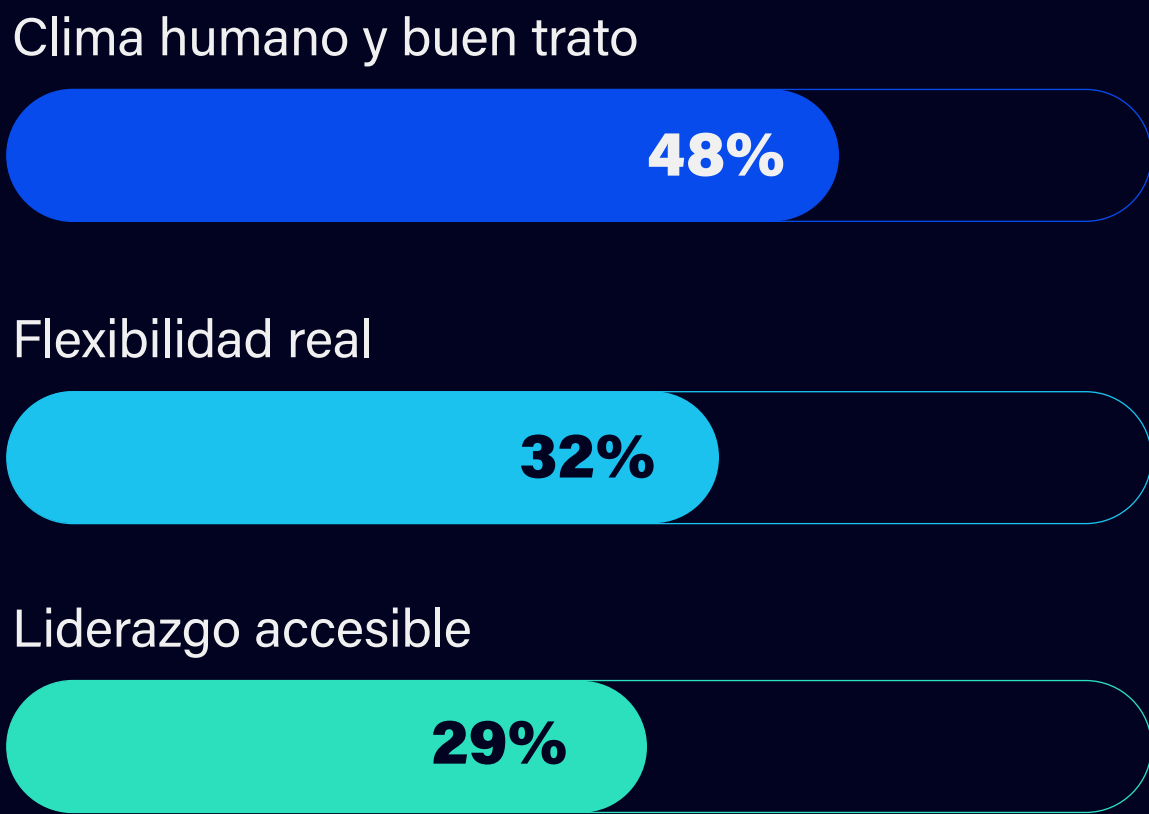
- Obtuvimos por tercer año consecutivo la **Certificación Great Place to Work (GPTW)**, alcanzando:
 - 12° puesto en el Ranking Nacional.
 - 1° puesto en el Ranking Tecnología.
 - 1° puesto en el Ranking Empresas que Cuidan.
 - 2° puesto en el Ranking Mujeres.
 - 2° puesto en el Ranking Generación Silver.

También obtuvimos la **Certificación Employers for Youth (EFY)**, siendo reconocidos como una de las mejores empresas para profesionales menores de 35 años en Argentina con el **4° puesto en el Ranking General y en el Ranking Femenino**.

El nivel de compromiso de los Patagonians

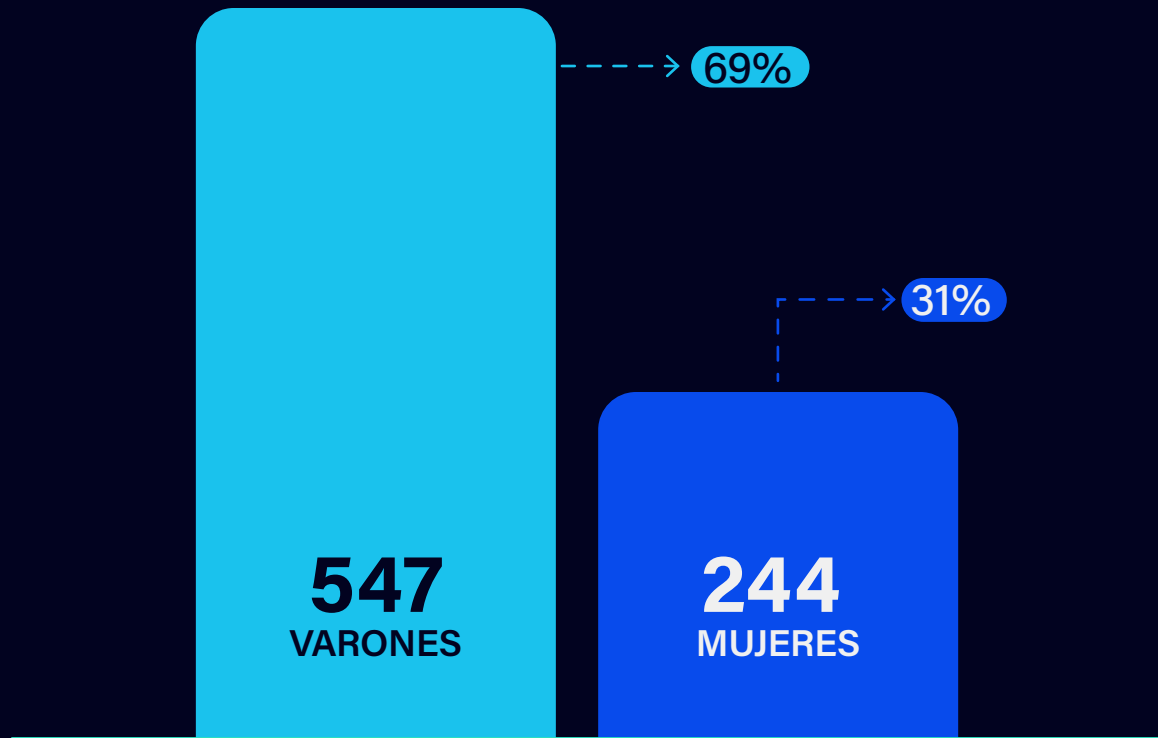


Lo que los Patagonians destacan como único



La foto del equipo

Al cierre de 2025, somos **791 Patagonians**.



El crecimiento en 2025 fue del 18 % (+120 Patagonians). El 99,1 % trabaja a tiempo completo (784 personas) y el resto en modalidad de media jornada (7). El 100 % de la nómina es personal permanente: no contamos con empleados temporales, contratistas ni personal tercerizado.

En cuanto a diversidad de origen, el 10,2 % de los Patagonians son extranjeros respecto del país donde trabajan (81). Las principales nacionalidades representadas en Argentina son Venezuela (53), Colombia (10) y Perú (9). Hay 1 argentino trabajando en Uruguay.

En la distribución por nivel de liderazgo, los perfiles ejecutivos y gerentes senior están compuestos por 15 varones y 3 mujeres. El resto de la organización cuenta con 532 varones y 241 mujeres.

Distribución por seniority y por género

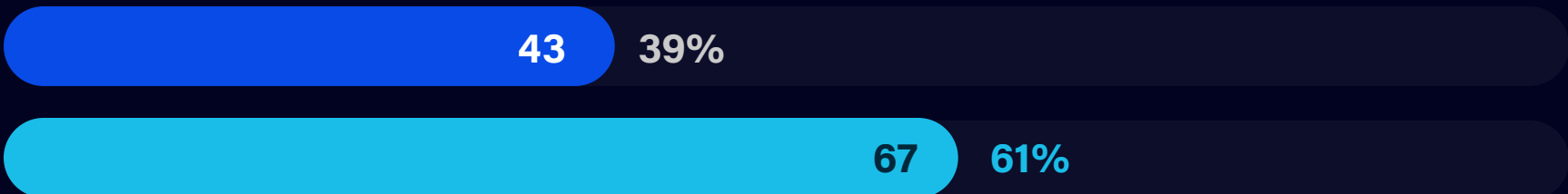
Alta gerencia
→ Board, CEO, C-level
8



Gerencia
→ Manager guru + Manager expert
16



Mandos Medios
→ Leader, Especialista
110



SR / SSR
→ SR, SSR, Docente
537



El 1,7 % de la nómina está cubierto por convenio de negociación colectiva. Para el resto de los Patagonians, las condiciones y términos de empleo se determinan en base a la Ley de Contrato de Trabajo y las buenas prácticas del mercado.

En 2025 implementamos un sistema completamente nuevo para la gestión integral de personas, digitalizando el área de People de punta a punta. Desde ahí gestionamos la liquidación de sueldos, el alta digital del empleado, la evaluación de desempeño, el registro de

objetivos, las instancias de feedback, la autogestión de documentación y las licencias y vacaciones. También centralizamos la información clave para compensaciones y capacidad operativa. Una sola fuente de verdad para todo lo que tiene que ver con los Patagonians.

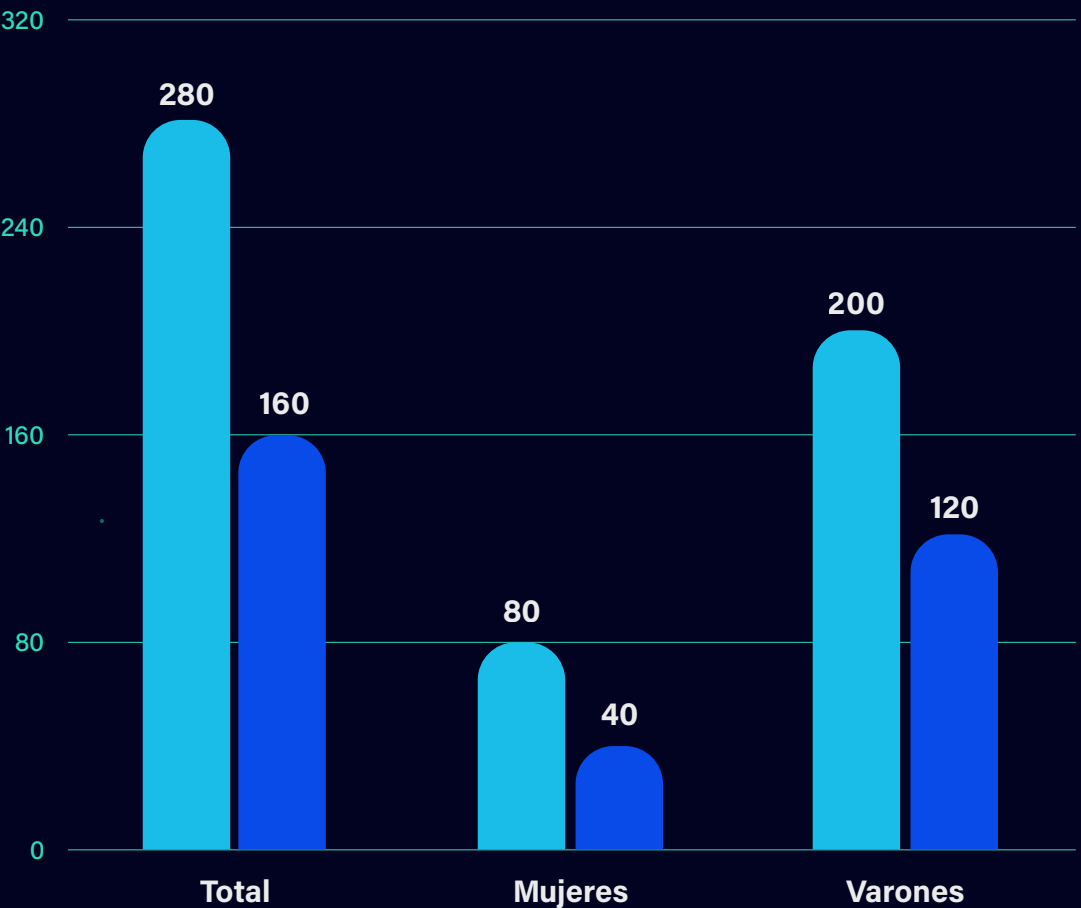
Evaluaciones de desempeño
Por género: Mujeres: 88,48% | Varones: 85,03%

Por categoría laboral: Managers: 100% | Líderes y especialistas: 94,18% | Analistas y otros: 84,12%

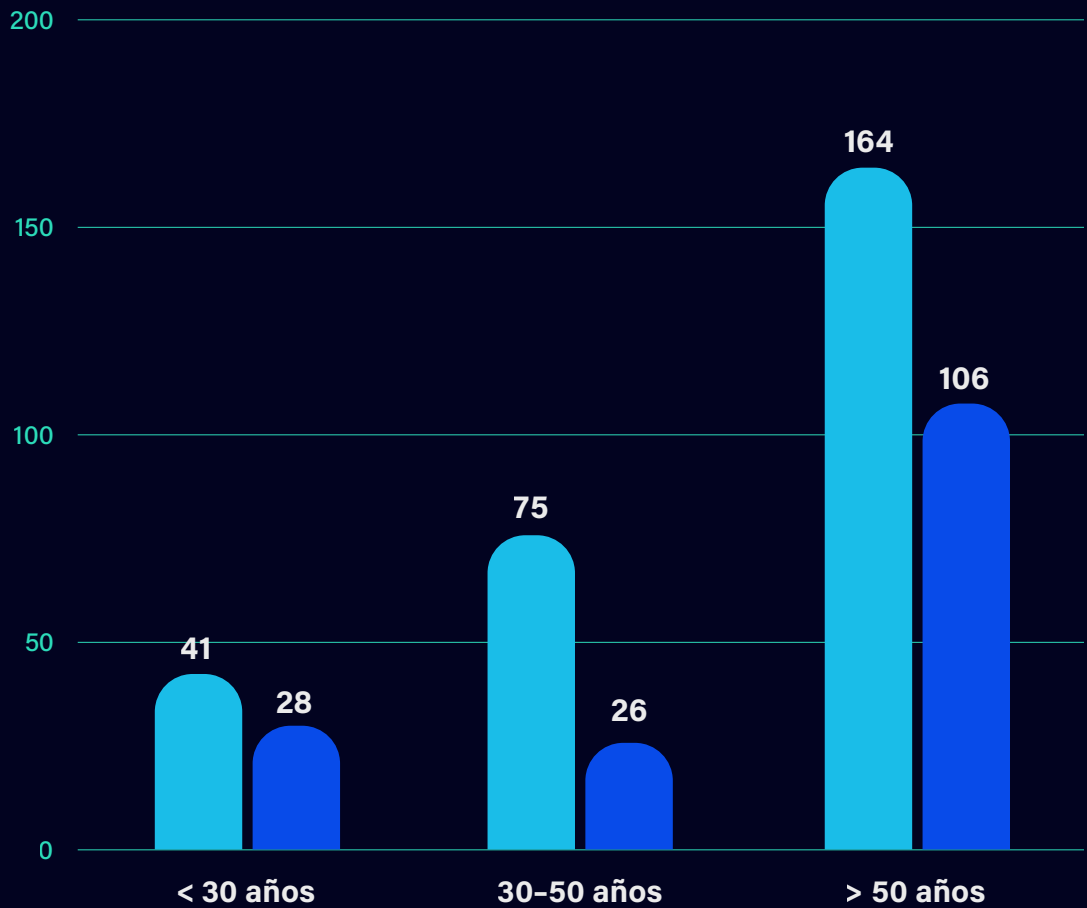
Nuevas contrataciones y rotación

En 2025 incorporamos 280 nuevos Patagonians y la rotación total fue de 160 personas, una tasa del 20 %, en línea con el promedio de la industria del software en Argentina según la Cámara de la Industria Argentina del Software (CESSI). El sector viene estabilizando la rotación tras el pico del 40 % registrado en 2021 y en IT Patagonia acompañamos esa tendencia.

Por género



Por edad



13 Patagonians se acogieron al permiso parental

Mujeres

6

Varones

7

TODOS regresaron al trabajo y continuaron siendo parte de IT Patagonia 12 meses después.

Remuneración: cómo la definimos y qué garantizamos

Nuestra Política de compensación y beneficios, diseñada junto a una consultora externa y validada por el Directorio, define cómo remuneramos y qué ofrecemos a los Patagonians, a partir de cinco principios: **equidad, competitividad, reconocimiento del desempeño, transparencia y alineamiento con nuestros objetivos de negocio y sustentabilidad.**

El **proceso de revisión salarial** es validado por el Comité Ejecutivo, integrado por los senior managers de las áreas de negocio. El Directorio tiene acceso a los salarios y puede solicitar ajustes selectivos o recomposiciones masivas.

En 2025 diseñamos e implementamos el tabulador salarial por posición y nivel de seniority:

- una arquitectura de cinco bandas con rango mínimo, medio y máximo,
- alineada a la media de mercado,
- con actualizaciones trimestrales basadas en el Índice de Precios al Consumidor (IPC).

En respuesta a la alta competencia por perfiles especializados, trabajamos en recomponer y reposicionar salarios acercándolos a esa media y mejoramos el plan de medicina prepaga para los analistas.



Compensaciones

- **5,5** ratio entre la compensación total anual de la persona mejor pagada y la mediana del resto de los Patagonians.
- **3,97** veces mayor fue el incremento de la persona mejor pagada en comparación con la mediana del resto como resultado de la recomposición del Directorio y el reposicionamiento de perfiles ejecutivos realizado en la revisión salarial 2025.

En lo que refiere al máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos, la remuneración incluye un **componente fijo definido por la banda del nivel correspondiente y uno variable atada a nuestros objetivos macro y a los resultados del negocio.** Esta última se activa cuando la compañía alcanza sus metas de crecimiento y rentabilidad, y aplica desde el nivel de especialista en adelante. Los objetivos individuales se articulan con la metodología Objetivos y Resultados Clave (OKR) y con los objetivos estratégicos de la compañía, incluyendo metas vinculadas a sostenibilidad y diversidad.

Beneficios

Forman parte de la compensación total y están diseñados para contribuir al bienestar de nuestros Patagonians y sus familias. Algunos de estos beneficios son:

- **cobertura médica para todo el equipo y su grupo familiar primario, con planes diferenciados desde el nivel 5 en adelante.**
- **viernes flex, todos los viernes del año trabajamos hasta las 16 h.**
- **escritorio flex para trabajar un mes desde cualquier lugar del mundo.**
- **Patagonians Days, cinco días libres al año adicionales a las vacaciones.**
- **Licencias especiales y ampliadas** por cumpleaños, mudanza y otras situaciones de vida y de salud, incluyendo licencias extendidas para personas gestantes y no gestantes.
- **convenios y descuentos con comercios, gimnasios y entretenimiento.**
- **bono de permanencia que reconoce la continuidad y el compromiso de todos los Patagonians activos.**
- **asesoría psicológica, económica, legal y nutricional.**
- **reintegro de conectividad.**

Los beneficios se revisan periódicamente para mantener su competitividad con el mercado.

Una cultura que se construye todos los días

La solidaridad, el compromiso y la innovación son los valores desde los que construimos la experiencia Patagonian:

01. Comunidad

espacios internos y externos para interactuar, trascender la distancia y que cada Patagonian sea parte de algo más grande que su trabajo cotidiano.

02. Fidelización

acciones sostenidas para que los Patagonians quieran quedarse y tengan un alto grado de satisfacción.

03. Liderazgo

Líderes que son embajadores de la cultura, humanos, cercanos y conectados con sus equipos.

04. Innovación y evolución

iniciativas disruptivas que potencian la experiencia desde adentro.



Ciclo de vida

Onboarding

Transmitimos cultura y valores desde el primer día: kit de bienvenida, reuniones iniciales, presentación al equipo y acceso a los programas clave.



Patagonian Experience

LARA, nuestra herramienta de medición de satisfacción con IA, toma el pulso de manera bimensual y permite detectar alertas antes de que se conviertan en problemas.



Offboarding

Acompañamos a cada Patagonian con respeto, transformando cada salida en una nueva oportunidad de aprendizaje. A través de Patagonianhood, impulsamos una comunidad que trasciende la relación laboral, y consolida a nuestros ex-Patagonians como embajadores de marca y aliados estratégicos para futuras oportunidades.

Nuestra Patagonian Experience también se construye fuera de la pantalla:

→ Las **Board Sessions** son espacios de diálogo directo entre Directores y Patagonians para acercar la visión de IT Patagonia, intercambiar experiencias y sumar propuestas.

→ El programa **Líderes Protagonistas** busca generar espacios fuera del entorno laboral para que quienes conducen equipos se conozcan mejor, fortalezcan lazos y mejoren la colaboración, porque creemos que una cultura sólida se transmite mejor cuando los líderes la viven juntos.

→ La **Estrategia Generaciones** reconoce que hoy conviven cuatro generaciones en la compañía y trabaja activamente para que esa diversidad sea una ventaja: diálogo abierto, políticas adaptadas y retención de talento en todas las etapas de la vida.

→ El **Programa Sueños** cumple exactamente lo que promete, dejar una huella imborrable en quienes forman parte del equipo.

→ **PatagoniART** propone el desarrollo personal a través del arte, con talleres en las oficinas y actividades que conectan a los Patagonians con algo más que el trabajo del día a día.

→ **ConverZaciones** es un espacio distendido donde nuestro Director escucha a los Patagonians centennials: qué piensan, qué esperan y cómo imaginan el futuro de IT Patagonia. Una forma concreta de acortar distancias y fortalecer el vínculo intergeneracional desde adentro.

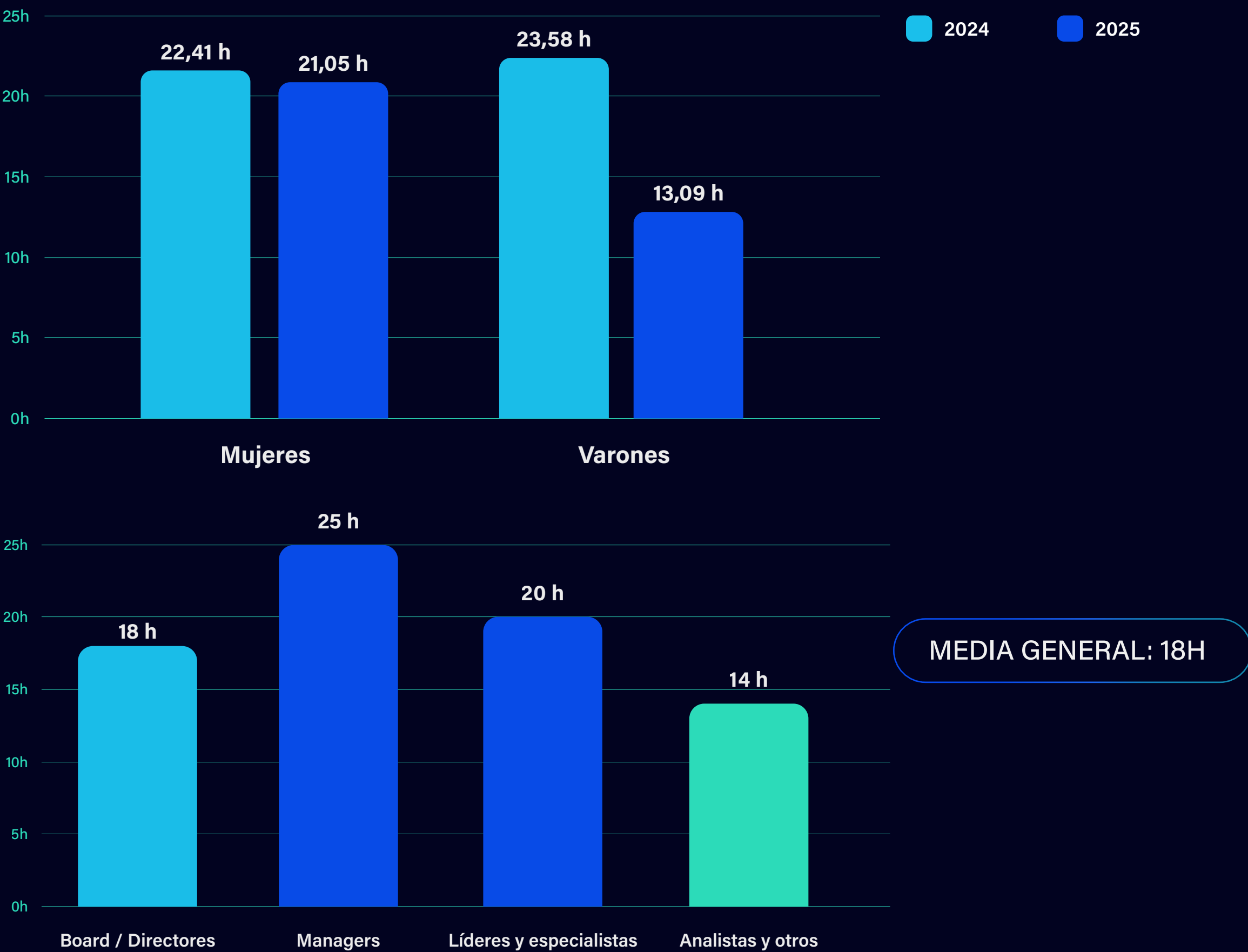
En 2025 alcanzamos un 88 % de satisfacción en el proceso de onboarding y un 87 % en el offboarding. Dos números que dicen algo simple y poderoso: que cuidamos la experiencia Patagonian desde el primer día hasta el último.

Aprendemos todos los días

Nuestra estrategia de formación nace de los datos: lo que dicen las evaluaciones de desempeño, lo que piden los líderes y lo que necesita cada equipo.

El plan anual se organiza en tres grandes objetivos: entrenamiento por brechas de conocimiento, desarrollo profesional y desarrollo personal. Esto permite priorizar las áreas críticas del negocio y garantizar que los Patagonians tengan las capacidades necesarias para los desafíos actuales y futuros.

En 2025, **cerca del 70 % de los Patagonians participaron de al menos una instancia formativa.**



Formarse no es opcional en IT Patagonia: es parte del código

Las modalidades formativas cubren todo el espectro de necesidades:

En entrenamiento técnico:

- e-learning flexible para formación técnica.
- Habilidades blandas y liderazgo a medida de cada Patagonian.
- Talleres formativos para ampliar herramientas como presentaciones de alto impacto, metodologías ágiles, feedback y resolución de problemas.
- Cursos técnicos focalizados para cerrar brechas específicas de conocimiento en el rol.
- Capacitaciones de procesos organizacionales para mantener actualizados los procedimientos transversales de la compañía.

En desarrollo profesional:

- e-learning de liderazgo para acompañar el desarrollo de manera flexible e individual.
- Programas ejecutivos que combinan conocimiento actualizado y aplicación práctica para perfiles clave.
- Diplomaturas y certificaciones con alto nivel académico en áreas como AWS y Gobierno de Datos.
- Programa de Liderazgo para formar líderes con impacto real en contextos diversos.

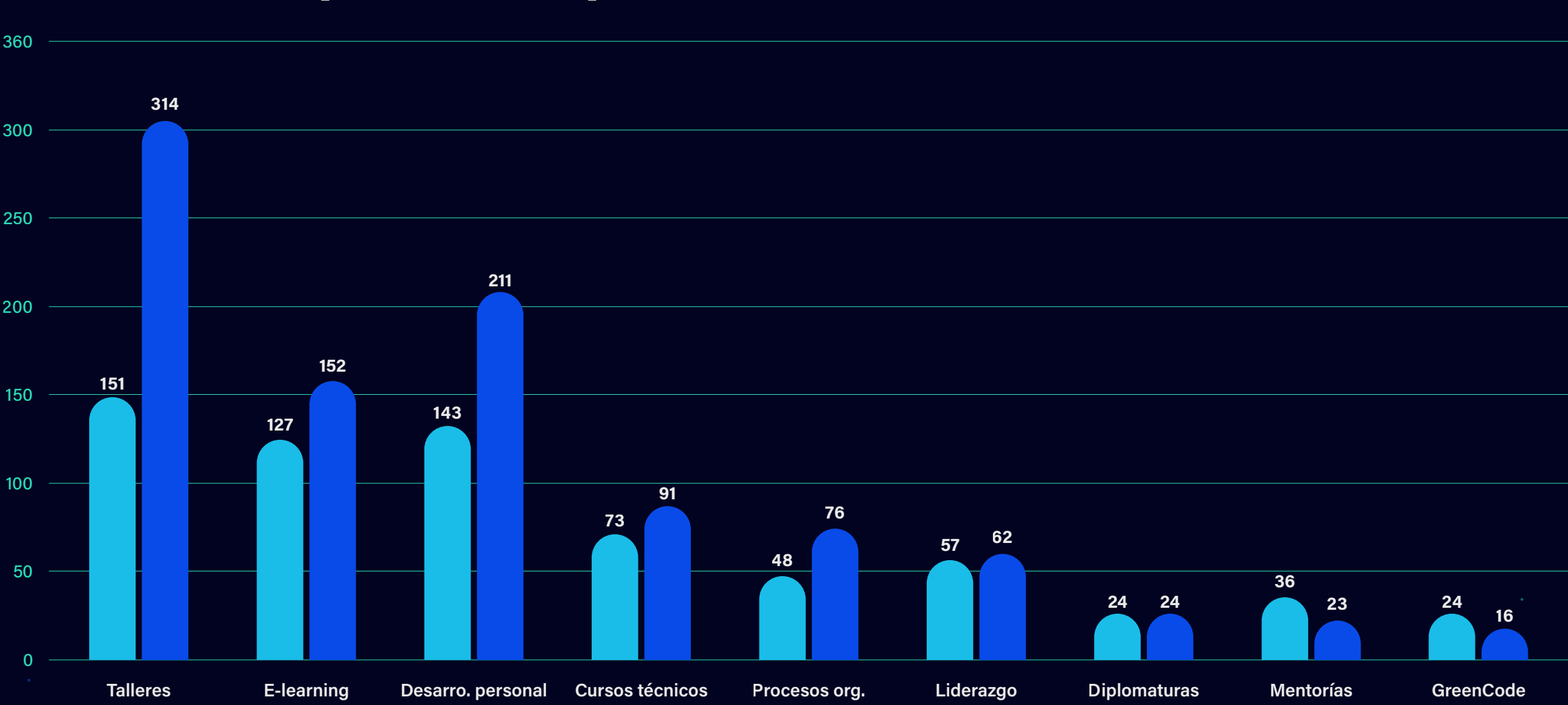
En desarrollo personal:

→ Iniciativas formativas con foco en DEI, sustentabilidad y habilidades para la vida, para que cada Patagonian pueda vivenciar los valores de la compañía más allá de su rol técnico.

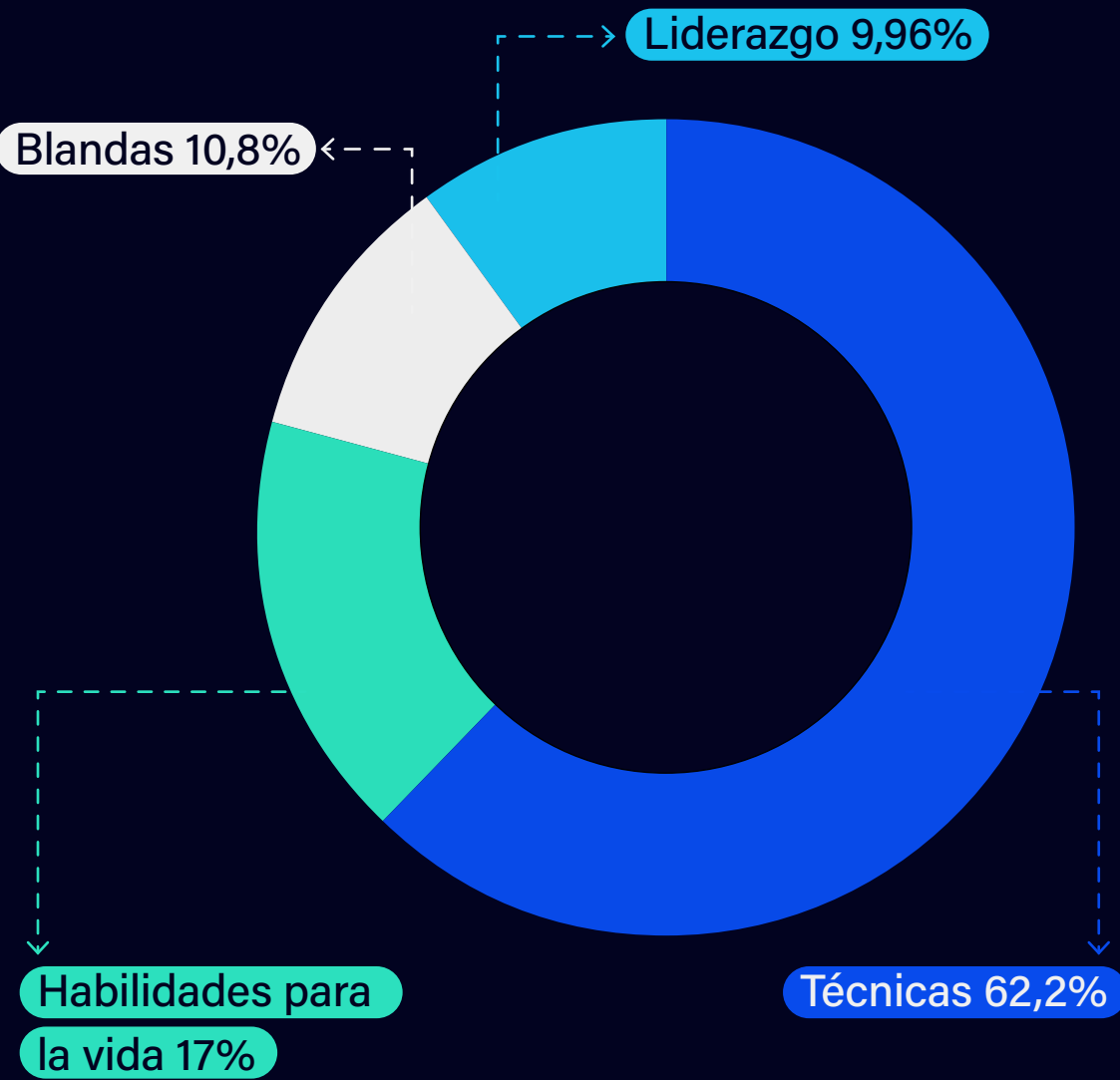
Cada Patagonian que crece, hace crecer al equipo.



Personas capacitadas por modalidad



Distribución por tipo de formación



La eficacia formativa se mide con un **modelo de siete instancias**: comparación de desempeño pre y post capacitación, revisión de objetivos, seguimiento de KPIs por área, asignación de proyectos reales, presentación de planes de acción propios, retroalimentación de clientes internos y externos, y pruebas de conocimiento.

El NPS de experiencia formativa superó el 85 % positivo y la eficiencia de capacitación el 80 % positivo.

Las voces que moldean cómo crecemos

- La escucha activa es continua.
- **LARA** mide la satisfacción y genera intervenciones inmediatas cuando detecta alertas. En ese caso, activamos un protocolo concreto que implica un análisis de causa raíz, plan de acción con los líderes involucrados y seguimiento hasta confirmar el cierre, con respuesta inmediata para los casos críticos.
 - Las **certificaciones GPTW y EFY** aportan el diagnóstico profundo anual.
 - Las **Board Sessions** y las **entrevistas 1:1** cierran las brechas que los números solos no muestran. Los líderes tienen espacios de calibración y feedback con sus equipos.
 - Relevamiento de **encuestas de mercado, el IPC y consultoras especializadas** para el diseño de compensaciones y políticas.
 - Participamos en la **comisión de benchmark de empresas IT de CESSI** para incorporar buenas prácticas del sector.

Todas estas acciones nacen de lo que los Patagonians nos dicen.

Esta escucha impulsa y genera cambios reales. Como respuesta directa a un pedido de nuestros equipos, priorizamos la inversión en capacitación y consolidamos iniciativas como los Patagonian Days, las licencias especiales y PatagoniART.



Diversidad, Equidad e Inclusión

GRI 3-3 | GRI 202-1 | GRI 405

En IT Patagonia, la Diversidad, la Equidad y la Inclusión son parte de quienes somos. Están en cómo nos organizamos, en cómo tomamos decisiones y en cómo queremos seguir creciendo. **Promovemos la igualdad de oportunidades e impulsamos un entorno laboral inclusivo y accesible que favorece la representación diversa y el acceso equitativo a roles de crecimiento y liderazgo en el sector IT.**

Impacto positivo

=

Corto

Mediano

Promover la diversidad, la equidad y la igualdad de oportunidades tiene un impacto real en cómo trabajamos, cómo nos tratamos y cómo crecemos juntos, fortaleciendo nuestra cultura y nuestros equipos.

Oportunidades

=↓

Corto

Mediano

Cuando invertimos en programas de formación, mentoría y desarrollo orientados a mujeres, abrimos puertas y pasamos a la acción logrando más representación en posiciones de liderazgo y menos brechas de género.

Un compromiso que se escribe en políticas

Contamos con una [Política DEI](#) que define nuestros compromisos y marca el rumbo de cómo trabajamos. En IT Patagonia ninguna persona es discriminada por su género, edad, condición socioeconómica, religión, raza, etnia, estado civil, orientación sexual, opinión política, discapacidad ni ningún otro motivo. **El compromiso es igualar oportunidades, eliminar barreras y construir una cultura donde cada persona pueda desarrollarse plenamente.**

Además, **estamos certificados como una de las mejores empresas para trabajar en Argentina por GPTW y Employers for Youth (EFY)**, reconocimientos que validan que nuestra cultura inclusiva es vivida, y no solo declarada.

Lo que hacemos para que DEI pase de verdad

La Comisión DEI es el corazón operativo de nuestra agenda de inclusión. Está integrada por Patagonians de distintas áreas y trabaja de manera transversal en cuatro grandes ejes:

- **Diagnóstico de diversidad y accesibilidad,**
- **Revisión y actualización de políticas inclusivas,**
- **Monitoreo periódico en salud mental,**
- **Acompañamiento personalizado a personas con discapacidad.**

Tener una comisión con autonomía es una de las decisiones más importantes que tomamos: significa que DEI no depende de una sola área, sino que nos pertenece a todas las personas que integramos IT Patagonia.

En materia de género, trabajamos con un enfoque integral e interáreas. En 2025, **desarrollamos un nuevo informe de género que por primera vez visibiliza la distribución de mujeres por área, perfil y seniority.** También medimos nuestras brechas salariales internas, una decisión que nos abrió nuevas conversaciones y líneas de trabajo de cara a 2026. Y en el eje de discapacidad, profundizamos el relevamiento de personas con discapacidad dentro de nuestra nómina, con acompañamiento personalizado para quienes lo necesitan.

También avanzamos en integrar DEI a los procesos. Actualizamos transversalmente nuestras comunicaciones para garantizar un **lenguaje no discriminatorio** e incorporamos **anexos de DEI al proceso de atracción e incorporación de talento**, en trabajo conjunto con el equipo encargado de la certificación ISO.

La formación es otro de los pilares de nuestra agenda DEI. En 2025 llevamos adelante 10 sesiones de capacitación junto a la R.E.D Di Tella, con foco en: personas con discapacidad, generaciones, racismo, masculinidades, interseccionalidad, violencia y acoso laboral, diversidad sexual, liderazgo inclusivo, recursos humanos con perspectiva DEI.

Además, desarrollamos capacitaciones internas para Patagonians y líderes:

- **cursos en el marco del 8M.**
- **talleres sobre salud mental, liderazgo inclusivo y gestión de la discapacidad.**
- **cine debate por el Día Internacional de las Personas con Discapacidad.**

En 2025 llevamos la conversación DEI más allá de nuestra empresa: creamos y lideramos mesas de diálogo sectoriales con foco en discapacidad, convocando diferentes clientes. Porque creemos que esta transformación debe ser colectiva, y queremos ser parte de esa construcción.

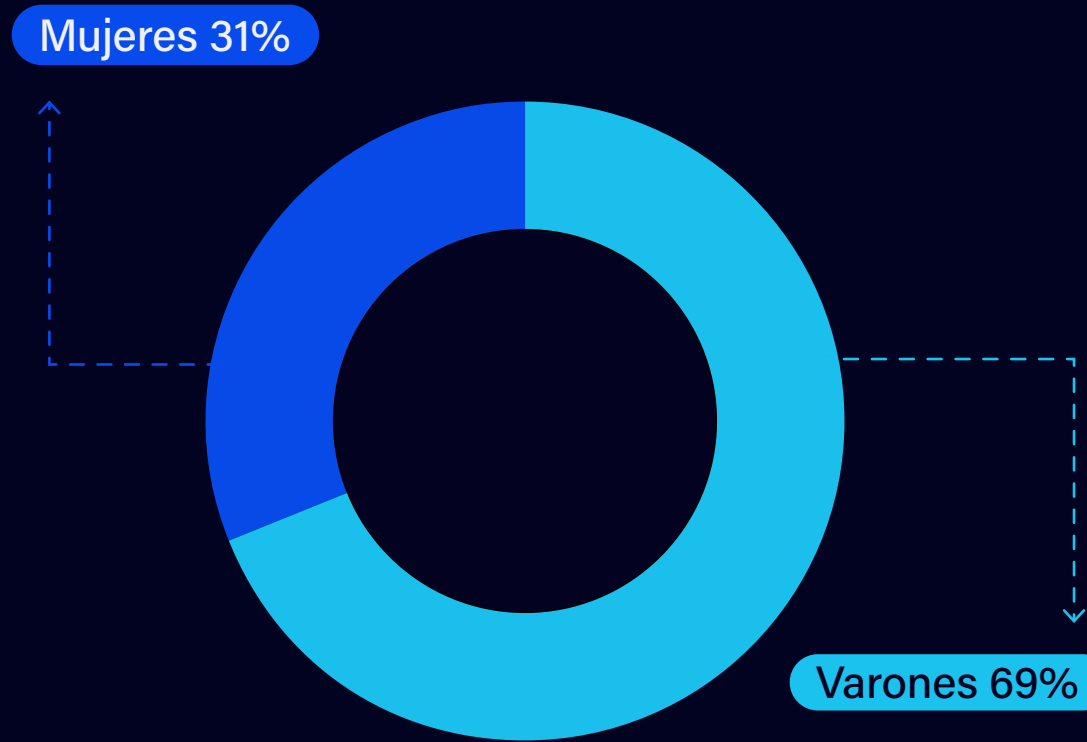


Números que hablan de quiénes somos

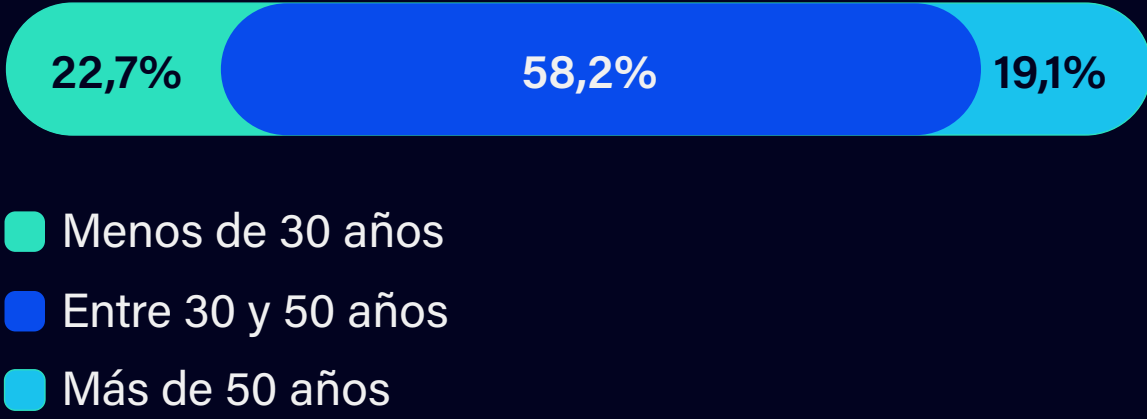
Cruzamos los datos de nuestro informe trimestral de género con métricas de promoción, acceso a capacitación y evaluaciones de desempeño para entender si la equidad está pasando de verdad.

Al cierre de 2025, nuestra nómina se distribuyó así:

Por género:



Por edad:



- Menos de 30 años
- Entre 30 y 50 años
- Más de 50 años

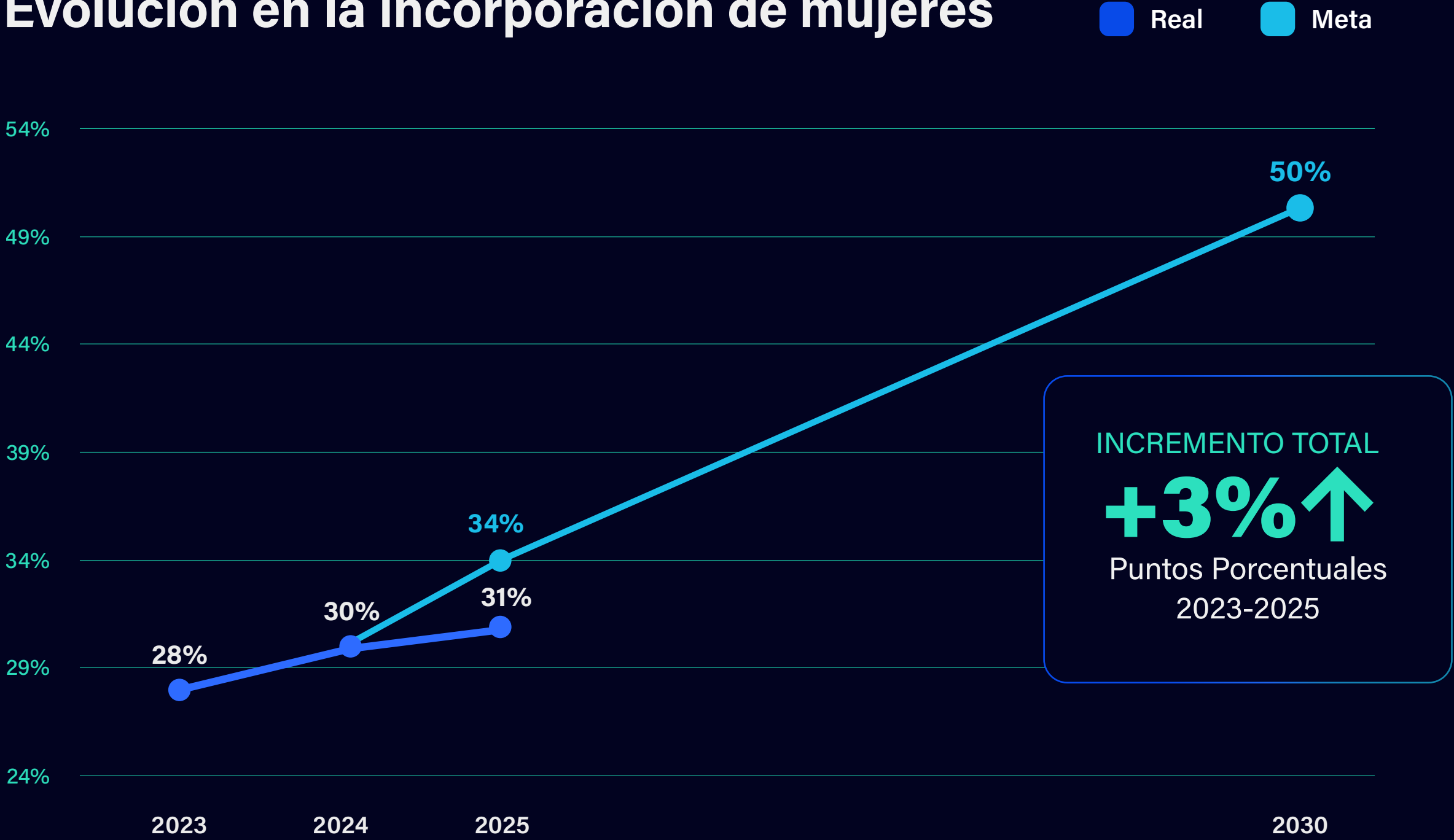
En cuanto a la composición de nuestro Directorio, el **25% son mujeres** y el **75% varones**; en distribución etaria, la mitad tiene entre 30 y 50 años y la otra mitad, más de 50.

En representación, llegamos al **31% de mujeres en la nómina**, un punto más que el año anterior, aunque por debajo del objetivo del 34 %. Este dato hay que leerlo en contexto: según CESSI, la industria del software en Argentina promedió el 35 % de empleo femenino en 2025. La brecha estructural empieza antes de la contratación, hay menos mujeres formadas en tecnología, menos candidatas en los perfiles más demandados, y una cultura de industria que todavía está cambiando.

Nuestra meta a 2030 es el 50%, un objetivo que sabemos aspiracional y que requiere un trabajo que excede lo que una sola empresa puede hacer. No alcanza con contratar distinto, hay que cambiar cómo se forma el talento desde mucho antes. **Por eso invertimos en becas y programas de formación orientados a mujeres: porque la meta no se cumple esperando, se construye activamente.**



Evolución en la incorporación de mujeres



En el **eje de discapacidad**, relevamos que 1 Patagonian cuenta con Certificado Único de Discapacidad (CUD) activo y 6 personas se auto identificaron como Personas con Discapacidad (PCD) sin CUD.

En la encuesta GPTW, menos de 5 personas respondieron afirmativamente a preguntas sobre discapacidad o salud mental, respuesta que, por política de confidencialidad, no se desagrega. Estos datos nos orientan y nos impulsan a fortalecer nuestros mecanismos de relevamiento y acompañamiento.

Las voces que nos ayudan a mejorar

Para nosotros, DEI es también escucha activa. Involucramos a los **Patagonians** en esta agenda para relevar expectativas y necesidades reales, y traducirlas en acciones. La **Comisión DEI** funciona como un espacio participativo donde las distintas perspectivas se vuelven decisión compartida. También recibimos aportes a través de **encuestas de clima laboral, evaluaciones de desempeño, reuniones 1:1 y canales de comunicación interna** como la intranet y los Town Halls.

Salarios que no distinguen de género

Nuestra banda salarial no hace distinción de género. El salario de ingreso es el mismo para mujeres y varones dentro de cada posición. El salario mínimo interno se define tomando el **80% del salario medio** de la banda correspondiente a cada perfil, alineado a la media de mercado. Ese piso equivale al **316%** del salario mínimo vital y móvil vigente en Argentina, más de tres veces el mínimo legal.

El mismo criterio aplica para quienes prestan servicios de manera eventual o freelance: medimos su facturación a valor bruto y la comparamos con la banda salarial que corresponde a cada perfil. Ninguna persona que trabaja con nosotros, dentro o fuera de la nómina, queda fuera de estos parámetros. **En 2025 no registramos contrataciones bajo estas modalidades.**

En 2025 medimos las brechas salariales internas por género. Los resultados de la medición muestran que en la mayoría de los niveles el ratio es favorable a las mujeres, con variaciones que van desde +1,05 % hasta +30,07 %, a excepción de la categoría Trainee, donde el ratio es negativo. Estas diferencias se explican porque los salarios individuales se ubican dentro de la banda salarial de cada perfil: **no hay un salario fijo único por posición, sino un rango, y la ubicación de cada persona dentro de ese rango responde a su trayectoria y desempeño.**

En nuestro código no hay lugar para la exclusión. Cada Patagonian que se suma, cada barrera que derribamos y cada dato que medimos nos acerca al equipo que queremos ser.



Tecnología con propósito e impacto social

GRI 3-3 | GRI 203-2 | GRI 413-1 Y 2

Impulsamos el uso estratégico de la tecnología como motor de impacto social, desarrollando iniciativas que promueven la empleabilidad, reducen brechas digitales y amplían oportunidades más allá de nuestras oficinas. **Creemos en un ecosistema IT más diverso, intergeneracional e inclusivo, y trabajamos todos los días para construirlo.**

Impacto positivo

= Mediano

La inclusión generacional e intergeneracional en nuestros equipos es uno de los rasgos que más nos distinguen: enriquece las perspectivas, fortalece las soluciones y demuestra que en tecnología no hay un solo perfil posible.

Impacto negativo

= Mediano

Desarrollar tecnología sin considerar accesibilidad e inclusión profundiza brechas digitales y excluye a quienes más necesitan acceder, por eso integramos estos criterios desde el diseño de nuestras soluciones.

Un compromiso que abre puertas

Como Empresa B certificada, nuestro modelo de negocio integra el impacto social como parte estructural, no como un anexo. Eso significa que cada decisión de inversión en formación responde a los mismos estándares de rigor y transparencia que el resto de nuestra operación.

Creemos que la tecnología puede ser una herramienta de movilidad social. Ese es el núcleo de nuestro compromiso: **invertir en becas de formación del 100 % para que más personas puedan ingresar al mundo IT.** Las becas incluyen no solo la instrucción técnica, sino también el desarrollo de habilidades blandas, orientación laboral y acompañamiento en la inserción al mercado. Esto es lo que entendemos por tecnología con propósito.

Cómo lo hacemos: formación, alianzas y comunidad

Nuestro programa Learning es el corazón operativo de esta estrategia. A través de él ofrecemos becas completas en tecnologías clave como COBOL, Natural, Assembler, UX/UI, que no son comunes en la oferta académica estándar. Las becas priorizan perfiles con criterios DEI: más del 50 % debe corresponder a mujeres, pero también contemplamos primer empleo IT y personas con discapacidad. El seguimiento lo realiza Codeki, nuestra academia interna, en articulación con cada ONG para acompañar a cada persona durante todo el proceso.

Trabajamos construyendo alianzas estratégicas con organizaciones que comparten nuestra visión: Fundación Empujar, ADA, Entre todos es posible, Sur Solidario, Eidos global e Incluyeme en Argentina, y ÁNIMA Formación dual en Uruguay. Estas alianzas nos permiten llegar a personas con barreras reales de acceso a la formación y el empleo: diversidad de género, orientación sexual, diversidad multicultural y étnica, diversidad funcional, diversidad etaria y vulnerabilidad económica.

En 2025, por primera vez, llevamos nuestra inversión en becas a Uruguay, con cuatro becas en COBOL para personas de Montevideo.

Además, a través de nuestro programa JENI y en alianza con Fundación Empujar, formamos a 14 personas en soporte técnico de microinformática y redes. El programa apunta a perfiles con barreras de acceso al empleo y se suma a nuestra estrategia de diversificar los caminos de entrada al mundo IT más allá de la programación.

Reconocemos que el principal riesgo en comunidades es la exclusión digital, el desarrollo de soluciones tecnológicas que no consideran accesibilidad o inclusión puede profundizar brechas. Nuestra respuesta es integrar estos criterios desde el diseño y canalizar nuestra estrategia de sustentabilidad hacia la educación y el acceso al empleo IT.

Quienes nos ayudan a llegar más lejos

El diseño de nuestros programas se alimenta de la escucha activa a los grupos de interés:

- Consultamos a nuestros **clientes** para entender qué perfiles y tecnologías demanda el mercado, y eso define qué formaciones priorizamos.
- Las **alianzas con ONG** nos conectan con comunidades y poblaciones con barreras de acceso que de otra forma quedarían fuera del sistema.
- Los propios **Patagonians** que atravesaron el programa son una fuente de aprendizaje permanente, su experiencia moldea cómo mejoramos el modelo año a año.



Resultados que hablan por sí solos

En 2025 otorgamos **32 becas de formación: 28 en Argentina y 4 en Uruguay**, distribuidas en cuatro tecnologías:

- 18 en COBOL,
- 5 en Natural,
- 3 en UX/UI
- 6 en Assembler.

El 65,6 % de las becas fueron para mujeres, con especial representación en COBOL y UX/UI.

El impacto es concreto: hoy **54 Patagonians** provenientes de nuestro modelo de impacto forman parte activa de nuestra operación y del ecosistema tecnológico, fortalecen la diversidad de perspectivas en nuestros equipos, mejoran nuestra competitividad y amplían la base de talento de la industria. Además, la Patagonianhood aporta valor de manera orgánica: referencias y oportunidades de negocio que trascienden la relación laboral.



Cuando el equipo se mueve

Desarrollamos nuestro programa de voluntariado corporativo en 3 ejes:

01. Educación

Acciones que fomentan la formación en jóvenes y adultos.

02. Empleabilidad

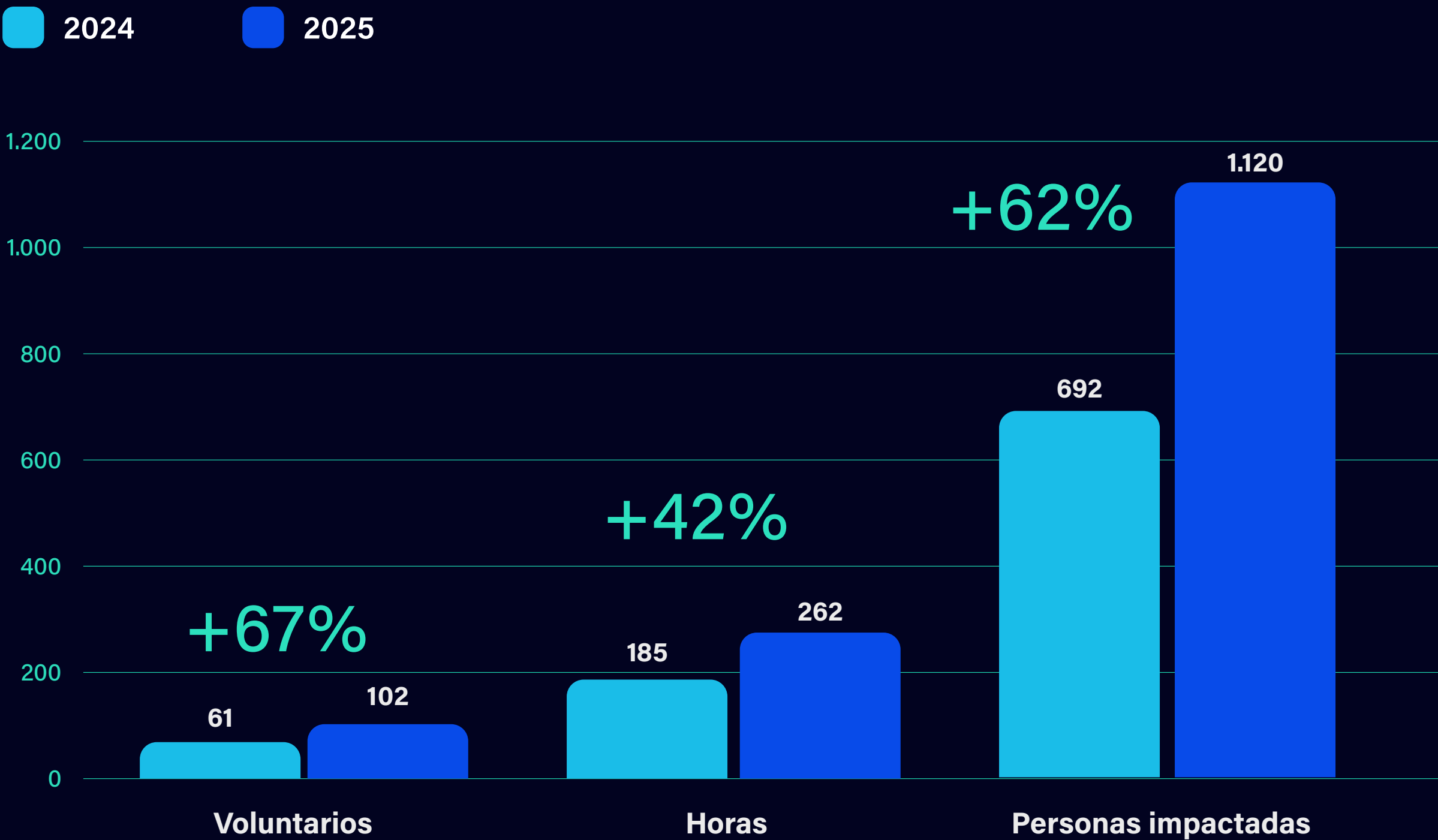
Mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas.

03. Impacto en la comunidad

Alianzas y apoyo económico y/o con bienes a ONGs.

A través de diferentes actividades todos los Patagonians podemos conectar con las comunidades donde operamos. **En 2025, 102 voluntarios dedicaron 262 horas alcanzando a 1.120 personas, superando el objetivo de 700.**

Nuestro programa de voluntariado en números



Las acciones incluyeron:

- **Entrega de útiles escolares** para el comienzo de clases con la organización Entre Todos es Posible.
- **Colectas de ropa** junto a la organización Sur Solidario.
- **Colecta interna de elementos de limpieza, alimentos no perecederos, ropa y ropa de cama**, sumada a una donación adicional de la empresa en apoyo a la catástrofe de Bahía Blanca. Articulamos la entrega con Fundación Sí y el Polo IT.
- **Donación de libros y lectura para niños** en el marco de Tesoros de Papel, una jornada organizada por las organizaciones Entre Todos es Posible y Una posta en el camino.
- **Plantación de árboles nativos** junto a Plantarse.
- **Actividades de fin de año y entrega de cajas navideñas** a la comunidad.

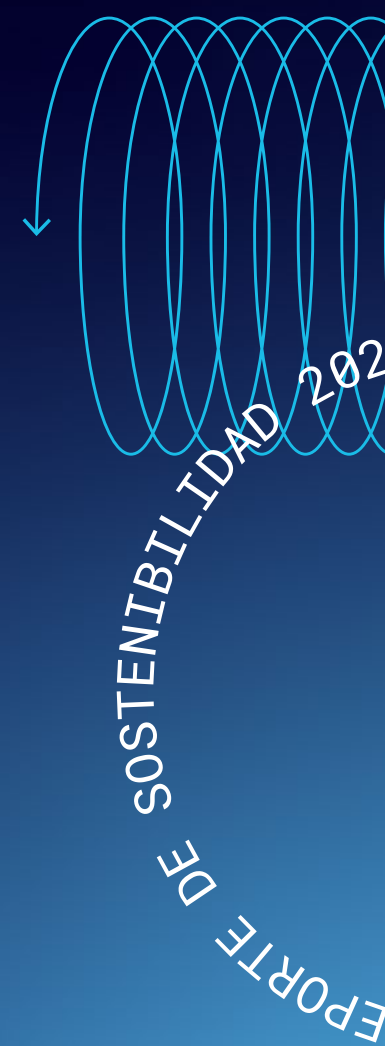


Cada acción de voluntariado nos recuerda por qué hacemos lo que hacemos: porque el impacto real se construye desde adentro, con el compromiso de todo un equipo.



Liderazgo responsable

106



Gobernanza corporativa y ética empresarial

GRI 2-9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 | GRI 3-3 | GRI 205-1 Y 2 | SASB INTELLECTUAL PROPERTY & COMPETITIVE BEHAVIOR

Cómo gobernamos es parte de cómo construimos tecnología, tomamos decisiones y sostenemos la confianza de quienes trabajan con nosotros. Nos apoyamos en una gobernanza ética y transparente que pone la integridad en el centro, previene la corrupción y asegura el uso responsable de datos e IA, no como requisitos externos, sino como parte de cómo operamos todos los días.

REFERENCIAS:

Cadena de valor:

↑

aguas arriba

=

operación

↓

aguas abajo

Plazo temporal:

Corto

Mediano

Largo

Impactos positivos

⇓

Corto

Mediano

Largo

Una conducta empresarial ética y consistente refuerza nuestra reputación corporativa y la credibilidad

↑ =

Corto

Mediano

Largo

La promoción de prácticas éticas en procesos comerciales, de contratación y de relacionamiento con proveedores contribuye a una cadena de valor más transparente.

Oportunidades

⇓

Mediano

El desarrollo de marcos de ética e integridad aplicados al uso de datos y de IA podría fortalecer la confianza de nuestros clientes y sus usuarios finales.

Riesgos

=

Corto

Mediano

La expansión regulatoria en materia de IA, especialmente en jurisdicciones como la Unión Europea, y la necesidad de una gobernanza ética y transparente del uso de datos, nos representa un monitoreo activo.

⇓

Mediano

La ética en los procesos comerciales, el uso de IA y datos con una gobernanza ética, y la integración de criterios ambientales medibles en nuestra propuesta de valor son compromisos que asumimos por convicción, no por presión externa.

Acá se decide el rumbo

Nuestro Directorio define el camino, evalúa los riesgos y sostiene la coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos. Cada integrante aporta una mirada que enriquece las decisiones y fortalece la visión de largo plazo.

Nuestro presidente diseña la estrategia, define los lineamientos generales y monitorea y gestiona los impactos económicos. **Los cuatro directores representan áreas clave del negocio.**



La selección de los integrantes del Directorio no responde a un proceso formal de nominación, se define en función de las competencias que aportan valor a la visión estratégica de nuestra empresa. **Buscamos que cada integrante contribuya de manera significativa y tenga la capacidad de incidir positivamente.**

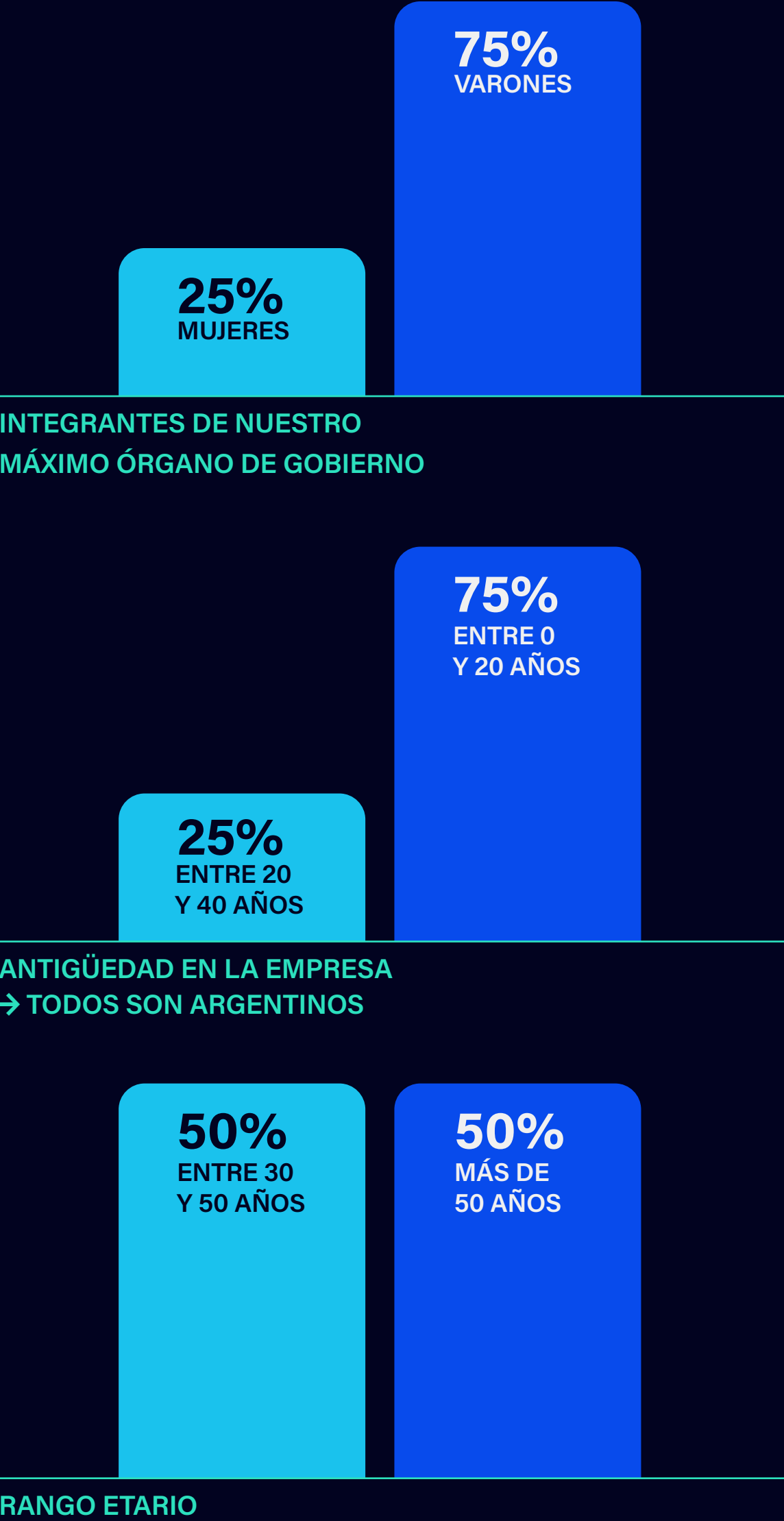
Trabajamos para lograr una composición con diversidad de género y edad, pero sabemos que todavía nos falta.

Al cierre de cada año, cada integrante del Directorio presenta el porcentaje de cumplimiento de los objetivos de sus áreas, revisando indicadores clave y desvíos como base para el análisis y la toma de decisiones.

Mantenerse actualizado es parte del rol.

El Directorio participa activamente en espacios de aprendizaje internos y externos, como el Consejo Empresario B, capacitaciones y workshops en temas de diversidad y medioambiente, porque liderar con criterio requiere seguir aprendiendo.

Cómo se conforma nuestro Directorio



La gestión depende de todos

Desde el Directorio definimos nuestro propósito, valores y estrategia, y supervisamos la gestión a partir de informes periódicos de las áreas y del seguimiento de indicadores, procesos y desvíos. Este monitoreo nos permite identificar oportunidades de mejora y ajustar la ejecución para cumplir los objetivos económicos, sociales y ambientales.

Queremos equipos empoderados. Por eso, ellos lideran la ejecución de la estrategia y el desarrollo de políticas, metas y planes de acción. El Directorio valida su alineación y actúa como aprobador final de toda política, proceso u objetivo relevante.

Integrado por todos los managers, el Comité Ejecutivo actúa como puente entre la Dirección y la operación: alinea estrategia y decisiones operativas, coordina áreas evitando silos y prioriza proyectos con uso eficiente de recursos.

Su presidente lidera los proyectos estratégicos definidos por el Directorio y articula su avance con cada área. Para sostener una visión continua del desempeño, todos los equipos envían informes de gestión mensuales o trimestrales.

En relación con el reporte de sostenibilidad, el Directorio revisa y valida los temas materiales a partir del análisis presentado por los equipos. La información reportada no se aprueba como documento independiente, ya que forma parte de los procesos de revisión y validación que realizamos en el seguimiento de la gestión y en el balance anual de la empresa.



En 2025 sumamos un Comité Ejecutivo, para mejorar la conexión de la estrategia con la operación.

El marco que nos ordena

Nuestro [Código de Ética](#) define cómo nos relacionamos hacia adentro y hacia afuera: con los equipos, con los clientes, con los proveedores y con cualquier persona que interactúe con nosotros. **No es un documento de referencia ni un trámite de ingreso. Es el estándar que nos exigimos todos, sin excepciones.**

- Incluye lineamientos claros sobre:
- Confidencialidad de la información.
 - Protección de activos.
 - Prevención de conflictos de interés.
 - Conducta interna.
 - Cumplimiento normativo.
 - Uso responsable de los recursos.
 - Relaciones con clientes y proveedores, incluyendo la prohibición de prácticas que puedan generar beneficios indebidos o condicionar decisiones comerciales.



En este marco, **incorporamos criterios explícitos para el uso responsable de datos y el desarrollo de soluciones basadas en IA, entendiendo que su evolución exige estándares claros de transparencia, equidad y gobernanza.**

La sostenibilidad y la ética empresarial son parte de lo mismo. Tenemos tolerancia cero frente a prácticas de corrupción, soborno o cualquier forma de beneficio indebido, tanto en el ámbito público como privado.

No nos quedamos en los papeles, lo bajamos a cómo tomamos decisiones todos los días.

El [Código de ética](#) es un documento vivo, se revisa y actualiza de forma continua para adaptarse a los cambios del entorno, **especialmente en lo vinculado al uso de datos y al desarrollo y aplicación de IA en nuestras soluciones.** Esto nos permite integrar criterios de transparencia, equidad y responsabilidad en el uso de la información y en el desarrollo de IA, reduciendo riesgos regulatorios y fortaleciendo la confianza de nuestros clientes y usuarios.

El Directorio recibe y valida las actualizaciones del Código de Ética, mientras que todos los Patagonians además de nuestros socios y clientes cuentan con acceso al documento.

Durante 2025 ordenamos y consolidamos nuestra gobernanza en tableros de rentabilidad y KPIs estratégicos que nos permitieron acelerar la transición hacia una cultura data-driven, incorporando más información en la gestión diaria, tomando decisiones con más contexto, con equipos alineados y una operación más integrada. Sabemos que nos falta ya que todavía no tenemos una evaluación formal de riesgos de corrupción ni instancias específicas de capacitación, pero es algo que queremos trabajar el próximo año.



Escuchar también es gestionar

Trabajamos con un esquema de escucha activa que combina análisis de dinámicas comerciales, feedback directo de los Patagonians y procesos de revisión interna. No siempre se da en instancias formales, pero sí es constante. Esto nos permite adaptar nuestras políticas a la realidad del negocio y a las expectativas de nuestros grupos de interés.

01. Clientes y proveedores

Identificamos la necesidad de reforzar la transparencia y evitar cualquier sesgo en la toma de decisiones comerciales. A partir de esto, **implementamos una Declaración Jurada de Conflictos de Interés obligatoria para el liderazgo, que aporta mayor claridad sobre las prácticas permitidas y refuerza la confianza en nuestras operaciones.**

02. Patagonians

Su feedback nos llevó a revisar y ajustar apartados de nuestro Código de ética para hacerlos más claros, aplicables y alineados a nuestra dinámica real, asegurando que las normas se entiendan y se apliquen de manera consistente. También se identificó la necesidad de asegurar coherencia entre las distintas normativas internas. Como resultado, **realizamos ajustes en el Código de ética para alinearlo con las nuevas definiciones incorporadas en la Declaración jurada de conflictos de interés.**

No esquivamos los temas difíciles.

Los conflictos de interés se abordan según el área involucrada, con participación del integrante del Directorio correspondiente cuando es necesario. Las inquietudes hacia el máximo órgano de gobierno se canalizan a través de comunicaciones directas y espacios de consulta para managers. En caso de tratarse de situaciones críticas, se convoca una reunión específica para su análisis.

Contamos con un [formulario específico](#) y [un canal de contacto directo](#) habilitados para reportar una situación que pueda ir en contra del Código o compartir dudas sobre su alcance o aplicación. Cualquier desvío puede dar lugar a un proceso interno y ser considerado una falta grave.



Durante 2025 no se registraron inquietudes críticas ni hubo litigios de patentes, ni multas o acuerdos legales o regulatorios asociados a prácticas anticompetitivas, fijación de precios, conducta antimonopolio, uso indebido de propiedad intelectual o restricciones a la competencia.

Resiliencia del negocio

GRI 2-23, 24, 25, 26 Y 27 | GRI 3-3 | GRI 201-1 | SASB MANAGING SYSTEMIC RISKS FROM TECHNOLOGY DISRUPTIONS

Para nosotros la resiliencia no es solo una capacidad financiera. Es lo que nos permite sostener nuestro propósito y honrar cada compromiso que asumimos, aunque no siempre sea fácil. Construimos un negocio que busca crecer sin resignar integridad ni transparencia, y seguimos aprendiendo a hacerlo mejor. En un contexto que cambia rápido, esa búsqueda es también lo que nos diferencia.

Impactos positivos

=

Corto

La mejora en la asignación de habilidades y el crecimiento sostenido de nuestra facturación, apoyado en proyectos de gran escala y una cartera de clientes de primer nivel, fortalecen nuestra rentabilidad y eficiencia operativa.

=↓

Corto

Mediano

Nuestra certificación como Empresa B evidencia un compromiso verificable con estándares sociales, ambientales y de gobernanza, y fortalece nuestra reputación.

Oportunidades

=↓

Corto

Mediano

Operar en un entorno competitivo junto a empresas de primer nivel nos posiciona para acceder a proyectos de mayor complejidad y sostener conversaciones de mayor valor estratégico con nuestros clientes.

=

Corto

Mediano

Fortalecer nuestra propuesta de valor con foco en resultados y soluciones estratégicas nos permite ampliar el tipo de conversaciones y el impacto que generamos.

Riesgos

↑

Corto

Las interrupciones en el servicio generan costos y erosionan la confianza. Por eso la continuidad operativa es una de nuestras prioridades.

=

Mediano

La diferenciación del servicio, la retención de talento y la velocidad de adopción de IA generativa son frentes que demandan atención constante.



Las reglas con las que operamos

Contamos con 14 políticas y compromisos que articulan cómo tomamos decisiones económicas, operativas y estratégicas.

El [Manifiesto de sostenibilidad](#) es el documento rector que integra la dimensión económica, social y ambiental bajo un modelo de triple impacto. Lo acompañan la Política de planificación financiera, la Política de compras y contrataciones con el anexo de Compras sostenibles, la Política de calidad alineada con la norma ISO 9001:2015, y nuestra Política documental (o Norma 0), que estandariza cómo diseñamos, actualizamos y distribuimos los procesos internos. [La Política de inclusión y diversidad](#) y [la Política ambiental](#) completan el marco extendiendo nuestros compromisos hacia la cadena de valor.

Estos compromisos se alinean con los **estándares internacionales de Derechos Humanos y los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, y aplican a Patagonians, candidatos, proveedores, socios comerciales y comunidades vinculadas a nuestra operación.

Para asegurar que se internalicen, la Política de calidad establece el **compromiso explícito de promover el desarrollo integral de los equipos** a través de la capacitación y la motivación continua, alineada con el Sistema de gestión de la calidad y los valores éticos de nuestra empresa.

La implementación de estos compromisos es responsabilidad de todos:

01.

El Directorio aprueba las políticas y supervisa su cumplimiento.

03.

Los líderes de cada área son el primer canal para recibir consultas y reportes, y tienen además responsabilidades específicas:

→ **Metodología y procesos:** centraliza el diseño y distribución de los documentos normativos.

→ **People:** gestiona las compensaciones y contrataciones, y recibe denuncias de forma anónima y confidencial.

→ **Sustentabilidad:** lidera los programas de impacto ambiental y social.

→ **Compras:** vela por la transparencia y sostenibilidad en cada contratación.

→ Todos los **Patagonians** tenemos la obligación de adherir al Código de ética, proteger nuestros activos y reportar cualquier desvío.

02.

El Presidente asume el compromiso de hacer respetar el [Código de ética](#), exigiendo que directores y gerentes lideren con el ejemplo.

04.

Extendemos nuestros compromisos a nuestra cadena de valor:

→ A los **proveedores** les exigimos el respeto de los Derechos Humanos y condiciones laborales dignas, con prohibición explícita del trabajo esclavo e infantil, priorizando a aquellos locales, de comercio justo y con impacto social.

→ Con los **clientes**, operamos con tolerancia cero a la corrupción y protegemos la confidencialidad de su información incluso hasta cinco años después de la desvinculación de cualquier colaborador.

Cuando algo no funciona, los equipos lo reportan y se corrige de forma sistémica, no puntual.

Cada riesgo tiene un dueño, cada oportunidad tiene un plan

En 2025 trabajamos en diferentes ejes para sostener la solidez del modelo, anticipar riesgos y aprovechar las oportunidades que el contexto nos abre.

01. Solidez financiera como base de todo.

Planificar bien es la primera forma de proteger el negocio, por eso elaboramos un presupuesto anual y un plan comercial que fijan los objetivos de crecimiento y distribuyen los recursos con criterio. Cada mes revisamos en detalle cómo viene el desempeño de cada unidad de negocio, proyecto y cliente, y cualquier desvío se analiza con los líderes de área antes de llegar al Directorio. En 2025 **dimos un paso más: implementamos el Informe Ejecutivo Mensual y desarrollamos un sistema de clasificación estratégica de clientes por niveles que nos permitió tener una lectura más clara del negocio y tomar decisiones con mejor información.**

03. Talento y diferenciación sostienen nuestra propuesta de valor.

El mercado tecnológico cambia rápido y nosotros también tenemos que hacerlo. Trabajamos en incorporar IA generativa en nuestras soluciones y procesos internos, y en desarrollar equipos que combinen profundidad técnica con comprensión del negocio de los clientes. La rotación de talento en el sector IT es una realidad del mercado, no una excepción, **y la gestionamos con herramientas de escucha continua, planes de retención y una propuesta de beneficios que revisamos todos los años.**

02. Monitoreo activo del entorno regulatorio y económico.

El contexto local no siempre juega a favor. Cambios en la normativa laboral, variaciones en beneficios fiscales, litigiosidad creciente y volatilidad macroeconómica son variables que seguimos de cerca. **Mantenemos una estructura financiera que minimiza la exposición a shocks externos, sostenemos conversaciones estratégicas con los clientes para anticipar cambios en sus decisiones, y diversificamos geográficamente nuestra presencia en América Latina.**

04. Continuidad del servicio con procesos definidos.

Cuando un servicio se interrumpe, el impacto no es solo operativo: afecta la confianza. Por eso **contamos con entornos cloud diversificados y protocolos de respuesta ante fallas con tiempos máximos de resolución definidos según la criticidad.** Durante 2025 registramos una interrupción en el entorno Cloud Azure entre el 29 de septiembre y el 6 de octubre, vinculada a fallas en la asignación de recursos de máquinas virtuales. Escalamos los recursos afectados, resolvimos el problema y ajustamos los regímenes de encendido para que no vuelva a ocurrir. En los entornos Cloud Huawei y AWS no se registraron inconvenientes. Al cierre de cada proyecto documentamos los desvíos y las lecciones aprendidas para no repetir los mismos errores.

Los resultados respaldan la gestión

Detrás de los números de 2025 hay una forma de entender el negocio: crecer sin comprometer la base.

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO A NIVEL REGIONAL ARGENTINA, URUGUAY Y PERÚ

CONCEPTO	MONTO (MILLONES DE DOLARES U\$S)
Valor económico directo generado (A)	53,88
1. Ventas netas	52,33
2. Ingresos de la inversión financiera	1,54
3. Ventas de activos	
Valor económico distribuido (B)	51,44
4. Pago a proveedores	15,68
5. Sueldos, jornales y cargas sociales	29,95
6. Pago a proveedores de capital	3,24
7. Inversión en bienes de uso y otros activos	1,40
8. Inversión en la comunidad	0,04
9 Impuestos	1,13
Valor económico retenido (A - B)	2,43

Cuando algo falla, actuamos

Tener canales claros para plantear dudas, reportar situaciones y resolver problemas es parte de cómo cuidamos a las personas y sostenemos la confianza en cada vínculo que construimos.

→ A nivel interno, habilitamos canales según la necesidad de cada persona: orientación sobre el [Código de ética](#), consultas sobre inclusión y diversidad, acompañamiento en situaciones de accesibilidad o salud mental, y denuncia de situaciones de violencia, acoso, discriminación o incumplimiento ético. Todos los reportes se gestionan con estricta confidencialidad y son derivados al referente correspondiente, People Business Partner, Cultura o DEI.

Cuando algo ocurre, investigamos todas las denuncias y acompañamos a quienes se vieron afectados. Ese acompañamiento puede incluir soporte psicológico, ajustes en tareas o modalidad de trabajo, y planes de reincorporación progresiva cuando la situación lo requiere.

→ Hacia proveedores y clientes, nuestros compromisos tienen alcance concreto. Si una situación de violencia, acoso o discriminación involucra a una persona de una empresa proveedora o cliente, exigimos una investigación a esa empresa y tomamos las medidas necesarias para proteger a la persona afectada. Proveedores y clientes conocen estos estándares desde el inicio de la relación contractual, cuando reciben nuestro Código de ética.

→ En todos los casos, la remediación no termina en la resolución del incidente. La Política documental garantiza que cualquier situación que revele una falla en cómo trabajamos derive en la actualización sistemática del proceso involucrado, con participación de los equipos afectados. Los protocolos críticos se revisan y actualizan anualmente.



El termómetro de nuestro negocio

Tomar buenas decisiones requiere información de calidad y perspectivas diversas:

- Nuestros **clientes** nos retroalimentan a través del NPS*, y cuando los resultados revelan insatisfacción se activan planes de acción inmediatos.
- Los **Patagonians** nos dan alertas tempranas sobre el clima interno a través de LARA, nuestra asistente de IA que realiza encuestas rápidas de satisfacción; las encuestas GPTW; y las entrevistas de salida. Esos insumos se traducen en decisiones concretas de retención, rediseño de beneficios y actualización de procedimientos.
- El **Directorio y los accionistas** definen los lineamientos estratégicos y los niveles de tolerancia al riesgo frente a distintos escenarios macroeconómicos

Con esa información medimos en tres dimensiones:

- En lo financiero monitoreamos mensualmente facturación, márgenes, Cash Flow y EBITDA analizando desvíos contra el presupuesto y el año anterior.
- En lo operativo ejecutamos auditorías internas anuales bajo ISO 9001:2015, una revisión anual por la Dirección que evalúa no conformidades, acciones correctivas y costos de no-calidad, y un monitoreo trimestral de productos no conformes y tiempos de resolución de incidentes.
- En experiencia combinamos LARA, NPS* y GPTW con seguimiento activo de cada caso hasta su cierre y comunicación de resultados a todos los equipos.



Durante 2025 no se registraron multas ni sanciones por incumplimiento de legislación o normativas vigentes.

Gestión sostenible de la cadena de valor

GRI 3-3 | GRI 204 | GRI 308 | GRI 408 | GRI 409 | GRI 414

Elegir bien con quién trabajamos es también una forma de construir el tipo de empresa que queremos ser. En 2025 dimos un paso más: formalizamos nuestro criterio, lo medimos y lo hicimos sistemático.

Impacto positivo

↑ Mediano

Integrar partners tecnológicos con estándares internacionales de calidad y avanzar hacia una evaluación sistemática de proveedores con criterios ambientales, sociales y de gobernanza fortalece nuestra cadena de valor.

Riesgo

↑ Corto

La concentración en pocos proveedores tecnológicos y de infraestructura cloud puede limitar nuestra autonomía y capacidad de negociación, lo que nos exige diversificar y gestionar activamente esas dependencias.

Proveedores alineados a nuestros valores

Nuestra Política de compras sostenibles define con quién trabajamos y por qué. Como parte de nuestros criterios consideramos el impacto ambiental, la inclusión social, el respeto a los derechos humanos y la alineación con nuestros valores como Empresa B.

Este año integramos formalmente esa política al proceso de alta de proveedores, lo que nos permite aplicarla desde el primer contacto y no como un paso posterior.

Ambos documentos se complementan con la **Guía de compras con criterio sostenible**, que traduce esa política en recomendaciones prácticas para cada tipo de adquisición: bienes de capital, insumos y servicios basados en talento humano.

Estos compromisos se apoyan también en el **Código de ética** y el **Manifiesto de sostenibilidad**, alineados con los estándares internacionales de Derechos Humanos y los principios de la OIT. Todos los Patagonians tienen la obligación de no contratar ni incentivar relaciones comerciales con proveedores que no los cumplan. Si detectamos un incumplimiento, la relación comercia cesa.

Priorizamos proveedores locales: el 98 % de nuestro gasto de abastecimiento corresponde a empresas radicadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. También priorizamos a quienes promueven el comercio justo, la inclusión social y el microemprendimiento, incluyendo cooperativas, fundaciones y ONGs.

Antes del sí, hay preguntas

Desde octubre de 2025 cada nuevo proveedor completa un relevamiento que nos permite conocer su nivel de madurez en materia ambiental, social y de gobernanza, y categorizarlo en uno de cuatro niveles:

- **Verde:** cumple con todos los criterios de sostenibilidad aplicables.
- **Amarillo:** cumple con al menos dos.
- **Rojo:** cumple con uno.
- **Empresa Social:** genera impacto en la comunidad a través de su modelo de negocio

Los criterios consideran la existencia de reportes de sostenibilidad, certificaciones como las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, Empresa B o EcoVadis, políticas formales de gestión ambiental y derechos humanos, adhesión al Pacto Global de la ONU o a los ODS, y atributos ambientales de los productos en el caso de proveedores de bienes. Para los proveedores críticos, realizamos además una evaluación anual con presentación de documentación respaldatoria.

Con los partners tecnológicos aplicamos la misma lógica. Priorizamos a quienes operan bajo estándares internacionales de calidad y seguridad, y somos conscientes de que la concentración en pocos proveedores cloud puede generar dependencias que gestionamos activamente.

A lo largo de 2025 incorporamos 280 nuevos proveedores y evaluamos el 5 % en relación con sus impactos ambientales y sociales.

No detectamos incumplimientos o impactos negativos significativos, ni casos de trabajo infantil o forzoso, ni rescindimos ningún vínculo comercial por razones sociales o ambientales.

El diálogo que estamos construyendo

Mantenemos relaciones con proveedores basadas en la transparencia y el respeto mutuo. El relevamiento de sostenibilidad es también una instancia de diálogo: les preguntamos, escuchamos sus respuestas y usamos esa información para tomar decisiones sobre la continuidad del vínculo.

Aún no tenemos un proceso formal de consulta con proveedores, y construirlo es parte de lo que viene. Lo que sí sabemos es que formalizar nuestras prácticas de compras sostenibles no fue solo una decisión interna, también respondió a lo que nos empezaron a pedir nuestros clientes. Nos adelantamos antes de que fuera un requisito contractual, y eso marca una diferencia.

Nuestros desafíos para el próximo año

Gobernanza

- **Consolidar el rol estratégico de Data & IA** para liderar la gobernanza de todas las herramientas de IA de la compañía.
- **Reforzar la concientización de los usuarios en ciberseguridad** a través de charlas y tips en boletines mensuales.
- Avanzar en el relevamiento de clientes en industrias controversiales y **desarrollar matrices de riesgo en derechos humanos y medio ambiente** para tomar decisiones comerciales con mayor conciencia del impacto que generamos.
- La **recertificación como Empresa B** implica alinearnos con los nuevos estándares del movimiento, un proceso que tomamos como oportunidad para revisar y fortalecer nuestras prácticas en todas las dimensiones del negocio.
- **Profundizar el diálogo con nuestros proveedores** para conocer mejor sus políticas de sostenibilidad, certificaciones y prácticas, y **construir una cadena de valor más sólida y coherente con nuestros valores.**
- **Incorporar herramientas de IA en nuestros procesos de análisis** y consolidar una única fuente de verdad para la toma de decisiones son pasos concretos hacia una **gestión más eficiente y confiable.**

Ambiente

- Aumentar el alcance de nuestra calculadora de huella a nuevas tecnologías y servicios junto a la consolidación de nuestro camino como **referentes de la Twin Transition.**
- **Medir el impacto ambiental de la IA en el desarrollo de nuestros servicios y en nuestra operación.**
- Redefinir el plan de impacto ambiental y evaluar nuevas líneas de reducción para **llegar al 80% de compensación de la huella total en 2026, adelantando una meta planificada para 2027.**
- Trabajar en una **nueva Política de obsolescencia para nuestros activos** que acompañe todo el ciclo de vida del equipo, desde cómo se adquiere hasta cómo se dispone.

Social

- **Promover el aprendizaje entre pares y estructurar espacios de transferencia de conocimiento** donde los perfiles senior y referentes culturales acompañen el desarrollo de quienes se suman.
- Diseñar un plan concreto que nos permita **acotar la brecha salarial en la categoría Trainee.**
- **Incorporar criterios de accesibilidad en el diseño de productos y soluciones tecnológicas**, para que la tecnología que desarrollamos ayude a reducir las brechas digitales.
- Garantizar **comunicaciones equitativas e incorporar esta perspectiva DEI al proceso de atracción e incorporación de talento.**
- **Reducir la brecha de género** con un plan interáreas con el horizonte de alcanzar el 50 % de mujeres en la nómina hacia 2030.
- **Salud mental como eje prioritario con un enfoque preventivo de detección temprana y de acompañamiento continuo**, tanto para Patagonians como para sus familias.
- **Gestión predictiva del talento.** Integrar datos de habilidades, desempeño y formación para anticipar necesidades, mapear talento crítico y diseñar planes de sucesión, con una academia interna y nuevos itinerarios de especialización.
- Sostener el compromiso de impacto en todos los países donde operamos, **manteniendo la inversión en becas en cada geografía donde tenemos presencia.**

Glosario

B

Backend

Parte interna de una aplicación, no visible para el usuario, que procesa los datos, gestiona la seguridad y ejecuta la lógica de negocio.

D

Defra

Los factores de emisión de Defra son coeficientes métricos que permiten calcular las emisiones de Gases de Efecto Invernadero de diversas actividades. Aunque diseñados para el Reino Unido, se usan internacionalmente para reportar alcances 1, 2 y 3.

E

Endpoint (punto de conexión)

Dispositivo físico o virtual que se conecta a una red y actúa como puerta de entrada a los recursos corporativos.

F

Frontend

Parte visible de una aplicación, con la que el usuario interactúa directamente a través de botones, menús y gráficos.

G

Green Code

Construcción de software responsable.

GreenOps

Prácticas de operaciones sostenibles.

J

Java

Lenguaje de programación de propósito general, orientado a objetos y multiplataforma, ampliamente utilizado en aplicaciones empresariales.

Job

Unidad de trabajo programada para ejecutarse de forma automática en un sistema informático, generalmente sin intervención directa del usuario.

N

.NET

Plataforma de desarrollo integral y multiplataforma impulsada por Microsoft, utilizada para crear aplicaciones web, de escritorio y empresariales de alto rendimiento.

NPS (Índice de Promotores Neto)

Métrica estándar que mide la lealtad y satisfacción de las personas clientas a partir de la probabilidad de que recomienden los servicios.

P

PHP

Lenguaje de código abierto diseñado para el desarrollo web en el lado del servidor, que permite incorporar código dinámico dentro de páginas HTML.

S

Secure Logon (inicio de sesión seguro)

Método de validación de identidad que confirma que el usuario es quien dice ser antes de permitirle acceder a un sistema o plataforma.

Servicios de software open

Tecnologías y lenguajes de programación de código libre y compartido que permiten a la organización tener control total sobre las herramientas, reducir costos de licencias y adaptarlas a sus necesidades.

Stack tecnológico

Conjunto de herramientas, lenguajes de programación y bases de datos que se combinan para construir y hacer funcionar una aplicación.



Índice de contenidos

107

Índice de contenidos

Declaración de uso: El presente reporte fue elaborado de acuerdo con los Estándares GRI y los Estándares SASB para el sector Software & IT Services, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

ESTÁNDAR	CONTENIDO	PÁGINAS, NOTAS Y OMISIONES
CONTENIDOS GENERALES		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	06, 13 y 66
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Este reporte abarca exclusivamente a IT Patagonia S.A.
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	13 + 66
	2-4 Actualización de la información	No hay cambios de criterios sobre la información anterior.
	2-5 Verificación externa	El presente reporte no cuenta con verificación externa.
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	09
	2-7 Empleados	36 y 37
	2-8 Trabajadores que no son empleados	No aplica. No tenemos colaboradores que no son empleados, por tal motivo, no se registran datos para este indicador en el presente ejercicio.
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	48
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	49
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	48
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	49
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	48 y 49
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	49
	2-15 Conflictos de interés	50 y 51
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	51
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	49
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	49
	2-19 Políticas de remuneración	38
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	38
	2-21 Ratio de compensación total anual	38
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	03 y 04
	2-23 Compromisos y políticas	52

ESTÁNDAR	CONTENIDO	PÁGINAS, NOTAS Y OMISIONES
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	53
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	54 y 55
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	54
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	55
	2-28 Afiliación a asociaciones	10
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	14
	2-30 Convenios de negociación colectiva	37
TEMAS MATERIALES		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	13-16
	3-2 Lista de temas materiales	16
TEMA MATERIAL: Tecnología responsable e innovación		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-21
TEMA MATERIAL: Privacidad y ciberseguridad		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	22-23
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	22
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	23
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	23
SASB Software & IT Services	SASB - Data Privacy & Freedom of Expression	23
	SASB - Data Security	23
TEMA MATERIAL: Cambio climático		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	25 y 26
GRI 102: Cambio Climático 2025	102-1 Plan de transición para la mitigación del cambio climático	25 y 26
Adoptado de forma anticipada.	102-2 Plan de adaptación al cambio climático	En el marco del análisis de doble materialidad realizado en 2025, no se identificaron riesgos físicos climáticos materiales que requieran la elaboración de un plan de adaptación formal. No obstante, IT Patagonia mantiene un seguimiento activo de esta temática, reconociendo su relevancia en el contexto de la gestión a largo plazo.

ESTÁNDAR	CONTENIDO	PÁGINAS, NOTAS Y OMISIONES
GRI 103: Energía 2025	102-3 Transición justa	No hay operaciones que tengan un impacto ambiental sobre comunidades locales. 16 Patagonians fueron capacitados en prácticas de sostenibilidad para mejorar sus habilidades y adquirir otras nuevas en un contexto de transición justa. Sin rescisiones, relocalizaciones ni contrataciones directamente vinculadas al plan de transición en este periodo.
	102-4 Objetivos de reducción de emisiones de GEI y progreso	Nuestros objetivos de reducción de GEI incluyen los gases CO2, CH4, N2O, HCFC-R22 y R410.Cabe destacar que el 97% de nuestras emisiones se genera en el Alcance 3, vinculado principalmente a la infraestructura de nuestros proveedores tecnológicos. A pesar de que nuestras metas no están validadas bajo el estándar de 1.5°C, los principales proveedores de nuestra cadena de suministro sí cumplen con esta exigencia climática. Su avance hacia la neutralidad de carbono tiene un efecto multiplicador que reduce de forma indirecta el impacto ambiental de nuestra operación.
	102-5 Emisiones de GEI de Alcance 1	28 y 29 La medición de huella de carbono se realiza siguiendo el GHG Protocol Corporate Standard y el GHG Protocol Corporate Value Chain. Las fuente de los factores de emision son IPCC, DEFRA, CAMESSA, Ecoinvent. Las emisiones fugitivas se incorporaron por primera vez en 2025. Donde fue posible se utilizaron los factores provistos por las marcas fabricantes de los productos. El certificado I-REC fue emitido por el Instituto Argentino de Normalización y Certificación bajo el I-REC Standard, y cubre la electricidad consumida en nuestra sede de Av. Sáenz 17, Piso 6, CABA, durante todo el año 2025. Los bonos VERRA están verificados bajo VCS versión 3, con adicionalidad demostrada, monitoreo periódico y auditoría independiente. En 2025 reportamos las emisiones de alcance 2 bajo dos métodos, tal como exige el GHG Protocol. El método por locación usa el factor de emisión de la red argentina: 11,98 tCO ₂ e. El método por mercado incorpora el atributo de los certificados I-REC, que acreditan que una cantidad equivalente a nuestro consumo fue generada por energía eólica: factor de emisión = 0, emisiones = 0 tCO ₂ e
	102-6 Emisiones de GEI de Alcance 2	
	102-7 Emisiones de GEI de Alcance 3	
	102-8 Intensidad de las emisiones de GEI	29 Se incluyen en el cálculo los alcances 1 y 3. Las emisiones de alcance 2 se consideran cero debido a que la compra de I-RECs permite acreditar un suministro eléctrico íntegramente renovable.
	102-9 Remociones de GEI en la cadena de valor	Debido a la alta concentración del mercado global de tecnología, la capacidad de influencia directa sobre las operaciones y las emisiones de Alcance 1 de los proveedores es limitada. Si bien los socios estratégicos ejecutan sus propios planes de descarbonización, estas acciones de remoción no son gestionadas ni controladas directamente por IT Patagonia lo que impide su contabilización en este ciclo de reporte.
	102-10 Créditos de carbono	27 y 29
	103-1 Políticas y compromisos en materia de energía	19, 25 y 26

ESTÁNDAR	CONTENIDO	PÁGINAS, NOTAS Y OMISIONES
Adoptado de forma anticipada.	103-2 Consumo de energía y autogeneración dentro de la organización	30 No existen actividades de autogeneración energética en ninguna de nuestras instalaciones, así como tampoco se registra venta o transferencia de energía a entidades externas.
	103-3 Consumo de energía aguas arriba y aguas abajo	30 El consumo energético aguas arriba reportado contempla el impacto energético estimado del home office de nuestro equipo (alcance 3). Este cálculo se realiza mediante una encuesta de hábitos residenciales combinada con el factor de emisión de la red eléctrica de Argentina.
	103-4 Intensidad energética	30 Solo se considera el consumo energético de nuestra organización (alcance 2).
	103-5 Reducción del consumo de energía	No logramos una reducción real en términos absolutos. El consumo total de electricidad creció a partir de un crecimiento de nuestra dotación, lo que mantuvo el aumento en niveles mínimos en términos de intensidad energética (68.81 kWh por Patagonian). A través de la compra de I-RECs el atributo ambiental asociado a nuestro consumo eléctrico se redujo a cero.
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	26
SASB Software & IT Services	SASB - Environmental Footprint of Hardware Infrastructure	25, 26 y 28
TEMA MATERIAL: Circularidad y gestión responsable de recursos		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	31-33
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	32 y 33
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	31-33
	306-3 Residuos generados	33
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	33
	306-5 Residuos destinados a eliminación	33
TEMA MATERIAL: Cultura y talento		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	38
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	37
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	No hay diferencias en los beneficios de los Patagonians (empleados full time) respecto a los empleados temporales o part time.
	401-3 Permiso parental	37
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	No hay definido un plazo mínimo de aviso sobre cambios. Cuando suceden cambios significativo se gestionan los casos en forma particular asegurando la estrategia de comunicación, la implementación del cambio y su gestión.
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	39 y 40

ESTÁNDAR	CONTENIDO	PÁGINAS, NOTAS Y OMISIONES																			
SASB Software & IT Services	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	40																			
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	37 Los indicadores se calcularon sobre 612 personas. Quedan excluidos quienes no cumplieron el mínimo de antigüedad requerido por el proceso y Patagonians que se encontraban en licencia al momento de la evaluación.																			
	SASB - Recruiting & Managing a Global, Diverse Skilled Workforce	36 y 37																			
TEMA MATERIAL: Diversidad, Equidad e Inclusión																					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	41-44																			
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	44																			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	36, 43 y 49																			
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	<table><tr><th>Categoría</th><th>Ratio</th></tr><tr><td>0 Trainee</td><td>-22,53%</td></tr><tr><td>1 Junior</td><td>1,17%</td></tr><tr><td>10 Board</td><td>1,05%</td></tr><tr><td>2 Junior Adv</td><td>3,57%</td></tr><tr><td>3 Semi Senior</td><td>1,29%</td></tr><tr><td>4 Senior</td><td>6,45%</td></tr><tr><td>5 Referent / Specialist</td><td>16,93%</td></tr><tr><td>6 Lead / Master</td><td>10,53%</td></tr><tr><td>8 Sr Manager / Guru</td><td>30,07%</td></tr></table>	Categoría	Ratio	0 Trainee	-22,53%	1 Junior	1,17%	10 Board	1,05%	2 Junior Adv	3,57%	3 Semi Senior	1,29%	4 Senior	6,45%	5 Referent / Specialist	16,93%	6 Lead / Master	10,53%	8 Sr Manager / Guru
Categoría	Ratio																				
0 Trainee	-22,53%																				
1 Junior	1,17%																				
10 Board	1,05%																				
2 Junior Adv	3,57%																				
3 Semi Senior	1,29%																				
4 Senior	6,45%																				
5 Referent / Specialist	16,93%																				
6 Lead / Master	10,53%																				
8 Sr Manager / Guru	30,07%																				
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se identificaron casos de discriminación durante el objeto periodo de informe.																			
TEMA MATERIAL: Tecnología con propósito e impacto social																					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	44-46																			
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	El 100% de los puestos de alta gerencia corresponden a profesionales contratados en la comunidad local de Buenos Aires, Argentina. Dado que las operaciones de Perú y Uruguay se encuentran bajo el control directo de IT Patagonia S.A., este mismo comité ejecutivo lidera la estrategia regional de la organización.																			
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	45																			
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	45 y 46																			
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	44 Todas las operaciones implican el desarrollo de servicios digitales que no representan un impacto negativo sobre la comunidad. El foco de nuestra estrategia de sustentabilidad está puesto en la mitigación de riesgos internos y la maximización de su impacto social positivo a través de la educación y la tecnología.																			
TEMA MATERIAL: Gobernanza corporativa y ética empresarial																					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	48-51																			

ESTÁNDAR	CONTENIDO	PÁGINAS, NOTAS Y OMISIONES
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	50
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	50
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	No se registraron incidentes de corrupción durante el periodo objeto de informe.
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	No se recibió ninguna acción por competencia desleal durante el periodo objeto de informe.
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	No se realizan aporte a partidos y/o representantes políticos.
SASB Software & IT Services	SASB - Intellectual Property & Competitive Behavior	No hubo litigios de patentes ni multas o acuerdos legales / regulatorios asociados con prácticas anticompetitivas, fijación de precios, conducta antimonopolio, uso indebido de propiedad intelectual o restricciones a la competencia durante el periodo objeto de informe.
TEMA MATERIAL: Resiliencia del negocio		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	52-55
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	54
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Se recibieron \$2.889 millones de pesos argentinos en bonos otorgados por la Secretaría de Economía del Conocimiento (SEC), dependiente del Ministerio de Economía, en el marco de la Ley de Economía del Conocimiento, que se destinaron íntegramente a cancelar obligaciones de IVA.
SASB Software & IT Services	SASB - Managing Systemic Risks from Technology Disruptions	53
TEMA MATERIAL: Gestión sostenible de la cadena de valor		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	56
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	56 El cálculo se realizó en base al 80% de las facturas recibidas del año 2025 y se clasificó según los domicilios fiscales. El término local se define por la ciudad de radicación de la empresa que es Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	56
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	56
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	No se identificaron operaciones ni proveedores que presenten riesgos para el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva durante el periodo objeto de informe.
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	56
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	56
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	56
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	56



Para consultas, comentarios o sugerencias, podés
escribirnos a: sustentabilidad@itpatagonia.com

Este reporte fue elaborado por
[IT Patagonia](#) & [Greenbondi](#).

Fecha de publicación:
Julio 2026