

Acompañando el Progreso Sostenible

Reporte de Sostenibilidad 2022 ESET Latinoamérica





Estamos viviendo cambios importantes en la forma de trabajar y de vivir. El progreso tecnológico es parte de estos cambios, que está ayudando a las empresas a ser más rentables, eficientes e inteligentes y, también, a que todas las personas disfruten de pequeñas cosas que mejoran la vida y contribuyen a un futuro más seguro y confortable.

Pero las amenazas también están progresando, por eso, desde ESET, protegemos el progreso de forma sostenible para que todas las personas puedan disfrutar sin preocupaciones.

A su vez, otro cambio es el aspecto "híbrido" de nuestra cultura organizacional, en cuanto a lo tecnológico, laboral y en la forma de ser, sentir o hacer las cosas de nuestros equipos de trabajo. En este sentido, en ESET promovemos una cultura en donde primen las diferentes identidades, las diversidades, los matices, las mezclas y las versiones indefinidas que estamos seguros y seguras, nos enriquecen laboral y personalmente.

Reporte de sostenibilidad accesible e inclusivo

Para que nuestro Reporte de Sostenibilidad sea accesible e inclusivo, tomamos las siguientes medidas:



Idioma



Navegabilidad y legibilidad









Idioma

Se puede acceder a la versión en tres idiomas: español, inglés y portugués. Este documento fue redactado en español y, posteriormente, traducido al inglés y portugués. Si se encuentran discrepancias entre la versión original en español y la versión traducida, prevalecerá el contenido y el significado del documento original.

Lenguaje inclusivo

La redacción y el diseño de este Reporte incorporan la perspectiva de género. Priorizamos el uso de sustantivos genéricos cuando fuera posible y siempre que no afectara la fluidez de la lectura. A su vez, utilizamos información e imágenes libres de sesgos y estereotipos (tanto de género como de cualquier condición de diversidad). Asimismo, intentamos evitar tecnicismos, acrónimos, jerga u otro contenido que no resulte fácil para las diferentes personas, e incluimos explicaciones y aclaraciones en las secciones correspondientes.

Navegabilidad y legibilidad

Todas las personas pueden encontrar la información concreta que están buscando a través de índices, infografías y tablas, enlaces, pdf navegable y micrositio, entre otras ayudas. Para tener en cuenta las particularidades requeridas por personas con disminución visual o dificultades cognitivas y/o neurológicas específicas, se usaron formatos de textos, en tamaño, colores y contrastes adecuados.

Brechas tecnológicas

Para considerar las brechas tecnológicas –de acceso existente–, se consideró un *responsive design*, es decir, que el diseño sea accesible y adaptable en dispositivos tecnológicos, tabletas, *smartphones*, etc.



Índice





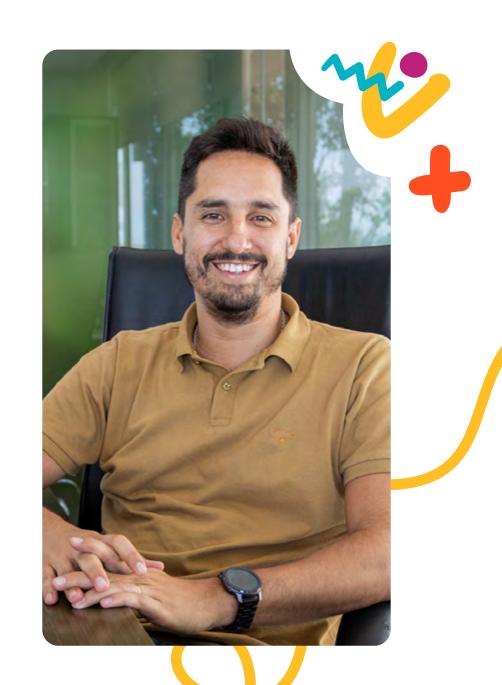
Carta del presidente

GRI 2-22

Tengo el orgullo de presentarles una nueva edición de nuestro Reporte de Sostenibilidad correspondiente al año 2022. Habiendo atravesado la pandemia del COVID-19, este período tuvo otro hecho con un impacto mundial muy profundo: la invasión rusa al territorio ucraniano.

ESET no se mantuvo ajeno a esta situación; en concordancia con los valores corporativos globales, se suspendieron las nuevas ventas en toda Rusia, en donde somos el segundo competidor del mercado. Nuestra prioridad fue apoyar a Ucrania y a su gente, aunque implicara consecuencias negativas sobre nuestros ingresos.

A pesar de ello, la *performance* de ESET a nivel mundial entregó muy buenos resultados. De hecho, desde Latinoamérica, en comparación con el año pasado, logramos crecer y confirmar que estamos por el buen camino.





También, cambiamos nuestro lema por "Progress Protected", al representar aquello en lo que ESET cree, lo que defiende y el leitmotiv de nuestro trabajo: proteger la tecnología que permite el progreso y un futuro mejor para toda la humanidad.

Si de progreso se trata, nuestras soluciones se actualizaron, conformando una oferta atractiva para la cartera de clientes, con productos bien estructurados para adaptarse a las distintas necesidades de seguridad.

Fruto de este trabajo incansable, recibimos diversos reconocimientos, tanto a nivel mundial como local; por ejemplo, mantuvimos el estatus de Campeón en la Matriz de Liderazgo en Ciberseguridad de Canalys y resultamos Líder General en el informe de KuppingerCole, por citar algunos. Entre los múltiples logros de nuestros productos corporativos y hogareños, podemos resaltar que ESET fue reconocida nuevamente como Top Player en protección contra amenazas APT por Radicati.

Este 2022 significó el año en el que volvimos a reencontrarnos en persona, y en esos abrazos confirmamos que una relación, fundada en la confianza y en los esfuerzos en conjunto, es el pilar para el éxito en la región.

PRESIDENTE DE ESET LATINOAMÉRICA

Federico Perez Acquisto

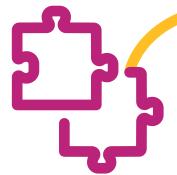


Bienvenida

Te damos la bienvenida al décimo primer Reporte de Sostenibilidad de ESET Latinoamérica.

Este año utilizamos los nuevos Estándares Universales de Global Reporting Initiative (Estándares GRI), sumado a los 10 Principios del Pacto Global de Naciones Unidas y destacamos nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 20230 de la ONU. Todo esto nos enorgullece porque, además de transmitir lo que somos y lo que hacemos, seguimos siendo la única empresa en la industria que asume este compromiso a nivel regional.

La característica que describe lo que transcurrió en 2022 fue el concepto de lo híbrido, por el cambio que estamos viviendo en la forma de trabajar a nivel general y, también, a nivel particular en ESET. Lo "híbrido" hace referencia a las diferentes identidades y diversidades que describen nuestra cultura organizacional. Entendemos que no hay una sola forma de ser, sentir o hacer; los matices, lo mixto, las mezclas y las versiones indefinidas nos describen.



Lo más importante es que esta transformación no es un camino individual, sino que es recorrido en conjunto con nuestros equipos de trabajo.

Este año, obtuvimos el reconocimiento de Hallbars Sustainability Reports Awards 2022, por nuestro Reporte de Sostenibilidad; por tercer año consecutivo, recibimos el Premio PAMOIC en dos categorías: la distinción ORO, en la categoría Mejor Estrategia de Inclusión y Diversidad, y la distinción PLATA, en la categoría Mejor Contribución en Responsabilidad Social, por nuestras dos iniciativas que promueven la investigación y el posicionamiento en temas de ciberseguridad en el mundo académico y científico; el Premio Universitario y el Premio ESET al Periodismo en Seguridad Informática.

Estos logros no hubiesen sido posibles sin el trabajo, la capacidad de adaptación y el esfuerzo de nuestros tres Comités de Sostenibilidad, el Comité de Relacionamiento con la Comunidad, el Comité de Inclusión y Diversidad, el Comité de Asuntos Ambientales y del trabajo de todas las áreas de la compañía.

Seguimos *Acompañando el Progreso Sostenible* y nos enorgullece poder contarles y compartir todo lo logrado durante este año.



En caso de que tengan sugerencias, aportes y opiniones sobre este documento, no duden en escribirnos a sostenibilidad@eset-la.com

Carolina Kaplan

RESPONSABLE DE SOSTENIBILIDAD PARA TODA LA REGIÓN

La sostenibilidad como forma de gestión



Nuestro enfoque de gestión

GRI 2-23, 2-24, 3-3 TEMA MATERIAL 1, 4, 5, 6, 8



Trabajar con ética y pasión, construyendo un entorno tecnológico más seguro, protegiendo el progreso para que todas las personas puedan disfrutar sin preocupaciones. Nos proponemos lograrlo de una forma socialmente responsable, a través de la educación y el compromiso con la investigación y el desarrollo de soluciones tecnológicas.



Permitir que los/as usuarios/as puedan disfrutar de su máximo potencial y de la tecnología en un mundo digital seguro. Nos proponemos gestionar nuestro negocio de manera sustentable, como fuente de referencia ineludible en capacitación y concientización sobre la seguridad de la información.





Nuestra Casa Matriz en Eslovaquia es la responsable de difundir y comunicar nuestra misión y nuestra visión en todas las oficinas de ESET en su idioma local. Como parte del compromiso con las WEPs¹, estamos en proceso de incorporación del lenguaje inclusivo en todas las publicaciones, comunicaciones internas y externas, el sitio web, etc.

Nuestro compromiso



Brindar un servicio de atención a clientes de excelencia, respondiendo a sus necesidades.



Solucionar todo tipo de amenazas informáticas, actualizando el nivel de los productos y generando alertas de seguridad que protejan a los/as usuarios/as.



Producir un resultado de triple impacto: económico, ambiental y social, garantizando el desarrollo y el bienestar de todos nuestros públicos de interés.

^{1.} Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs por sus siglas en inglés, Women Empowerment Principles) son una iniciativa conjunta del Pacto Global de las Naciones Unidas y de ONU Mujeres.

Valores

Los valores dan forma a la cultura de nuestra Compañía y son promovidos desde nuestra Casa Matriz en Eslovaquia, con excepción de los valores de Trabajo en Equipo y Responsabilidad Social, que son propios de nuestra región. Estos guían el modo en que nos comportamos y tomamos decisiones. Son comunicados y promovidos, principalmente, desde las áreas de Recursos Humanos y Sostenibilidad en nuestras oficinas (Argentina, México y Brasil). Estas se encuentran decoradas con ploteos en las paredes y puertas con estos valores y, todos los años, se realiza alguna actividad o campaña a nivel regional para recordar que trabajamos con:





Coraje

No tomamos el camino fácil. Siempre estamos superando límites y tenemos la determinación de marcar la diferencia.



Integridad

Fomentamos la honestidad y la justicia en todo lo que hacemos. Tenemos un enfoque ético para los negocios.



Confiabilidad

Las personas necesitan saber que pueden contar con ESET. Trabajamos arduamente para hacer realidad nuestras promesas y para crear confianza y entendimiento mutuo.



Pasión

Tenemos la pasión, motivación y determinación para marcar la diferencia. Creemos en lo que somos y en lo que hacemos.



Responsabilidad Social

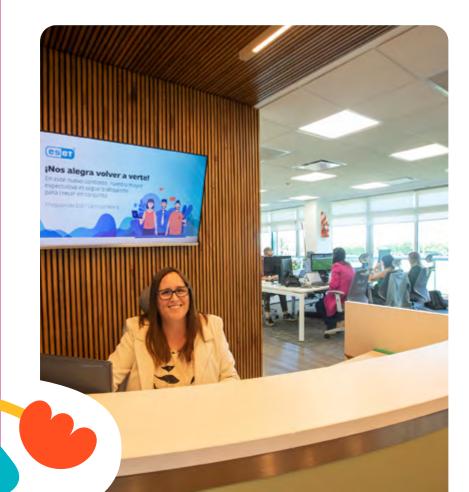
Vivimos la responsabilidad social como nuestra cultura corporativa y, por esto, nos comprometemos activamente con la comunidad, la plantilla, el ambiente y la cadena de valor.



Trabajo en Equipo

Estamos convencidos/as de que en equipo cada persona puede lograr su máximo potencial, disfrutando en el proceso y logrando, así, los mejores resultados.

Los valores, la misión y la visión de la Compañía son comunicados tanto en español como en portugués en las diferentes páginas web, en las inducciones brindadas a las personas que ingresan a trabajar a ESET Latinoamérica y, cada octubre, en el marco de las actividades del Mes de los Valores.



Nuevo lema

ESET lanzó, a nivel global, su nuevo eslogan corporativo "Progress. Protected". Este hito fue de gran relevancia, ya que plasma la visión de la Compañía respecto a la tecnología y el futuro.

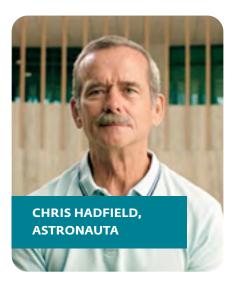
Se trata de una propuesta concreta, tangible y global, utilizada en todos los segmentos y mercados de manera sinérgica y estandarizada, fortaleciendo el reconocimiento de la marca. Por este motivo, "Progress. Protected" se utilizará siempre en inglés.

Estas palabras representan nuestra aspiración, aquello en lo que ESET cree, lo que defiende y el *leitmotiv* de nuestro trabajo: proteger la tecnología, que permite el progreso y un futuro mejor para toda la humanidad.

Para su lanzamiento, se creó una campaña global estable, cuyos protagonistas son hombres y mujeres líderes, influyentes, con experiencias únicas, directamente relacionados con el progreso y la tecnología.



Estas personas son:









Para dar a conocer la nueva propuesta de la marca, trabajamos en la traducción y adaptación de diferentes materiales preparados por Casa Matriz, tales como landings, piezas gráficas, videos, banners, imágenes para publicidad online y redes sociales, que nos permitirán impulsar las diferentes campañas y ya están disponibles en el ESET Partner Center. También contamos con otras herramientas para uso offline, disponibles para localizar, como piezas para vía pública, anuncios para radio y TV, pauta doble página para periódicos, entre otras.



Les compartimos la página principal, donde presentamos la campaña y, además, introducimos las landings específicas por cada líder de opinión y segmento.



Comunicación Corporativa

Nuestra área de prensa promueve, entre otras cosas, la concientización de los temas de diversidad e inclusión relacionados. con nuestro negocio.

Desarrollamos 2 notas, que tuvieron 145 publicaciones en diferentes medios de toda la región y representan el 45% de todas las notas institucionales de sostenibilidad realizadas.



¿Cuál es la situación actual de la mujer en la industria de la ciberseguridad?

Junto a Digipadres, analizamos la comunidad científica y por qué las mujeres, que se dedican a la ciencia y la tecnología, aún representan solo el 28% del total.

En esta nota, relacionada con el episodio de su *podcast* Conexión Segura, Martina López y Sol González, ambas investigadoras de ESET, cuentan su percepción acerca de cómo es trabajar en la industria de la ciberseguridad siendo mujer e invitan a otras a desarrollarse en este campo.





Podés escucharlo aquí





La equidad, inclusión y diversidad son claves para el progreso en ciberseguridad

Uno de los desafíos que enfrenta la industria de la ciberseguridad es lograr ser más diversa e inclusiva. No solo comprender que el camino de la equidad, inclusión y diversidad es el más justo, íntegro y que se reclama desde toda la sociedad, sino también porque está alineado con la necesidad de disminuir la escasez de talento.

En este artículo, que forma parte de nuestra serie Progress Protected, y en la cual utilizamos como disparador el concepto de progreso para abordar distintos temas, analizamos por qué la equidad, inclusión y diversidad son claves para el progreso de la industria de la ciberseguridad.

Mes de los Valores

Nos comprometemos a respetar los derechos, más allá de su cumplimiento legal, y a abordar estas temáticas en el marco laboral, ya que el respeto por los Derechos Humanos no debe ser una responsabilidad pasiva. Esto requiere contar con políticas y procesos que ayuden a identificar, prevenir, mitigar y remediar los efectos de su vulneración.

Regionalmente, instalamos octubre como el Mes de los Valores, con el propósito de implementar actividades relacionadas con los valores institucionales. Y a nivel global, se instaló como el Mes de la Concientización sobre la Diversidad.

Este año realizamos actividades y campañas de comunicación, en las que, además de recordar la importancia de nuestra Política de Diversidad y No Discriminación, se explicó el vínculo directo entre los valores corporativos y la inclusión y la diversidad. Todas estas actividades promueven crear espacios más inclusivos, respetuosos y diversos, en donde todas las identidades sean valoradas y la diversidad se viva con orgullo.







Las campañas de comunicación se realizaron en las tres oficinas



25%

De participación de los/as colaboradores/as y tuvo 1:30hs de duración



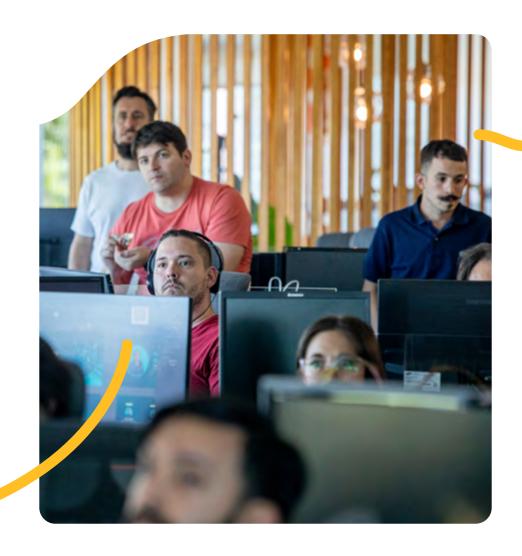
Se realizó una actividad global de 1 hora de duración en la cual participaron

8 personas de la LATAM

Pilares de nuestra gestión sostenible

GRI 3-1, 3-3, 2-25

Nos apoyamos en cuatro ejes estratégicos para gestionar nuestro negocio de forma sostenible.







Desarrollo y educación de la comunidad

nuestros cuatro **ejes**



Cuidado del ambiente



Bienestar y gestión del talento de los colaboradores y las colaboradoras



Enriquecimiento de la cadena de valor

Para el desarrollo de las actividades comerciales, tanto en nuestras oficinas como en nuestros distribuidores exclusivos, exigimos, mediante diferentes políticas y acciones, cumplimentar la legislación vigente y los tratados internacionales de Derechos Humanos. En el <u>Capítulo de Cadena de Valor</u> de este Reporte, se describen las medidas preventivas y los compromisos asumidos en la materia. No implementamos una evaluación formal de riesgos de Derechos Humanos.

A través del *core* de nuestro negocio, y nuestra Misión, Visión y nuestros Valores, buscamos mitigar los impactos negativos de los avances tecnológicos. Asimismo, la fundación y participación de la ONG Argentina Cibersegura es nuestra iniciativa más relevante en este sentido. En el Capítulo de Comunidad, describimos cómo nuestras iniciativas contribuyen a remediar los impactos negativos identificados.

Nuestra Política de Diversidad y No Discriminación, y nuestro Código de Ética y Anticorrupción, nos permiten dialogar con nuestros grupos de interés y remediar los impactos negativos, haciendo un seguimiento de los mecanismos de quejas y reclamación a través de la Comisión de Ética.

Anualmente, realizamos un análisis de materialidad o principales temas relevantes, a través de consulta a nuestros grupos de interés sobre los impactos económicos, sociales y ambientales aplicables a nuestro negocio y nuestra gestión de sostenibilidad.

La gestión de sostenibilidad se dirige desde la Dirección Financiera, de Recursos Humanos y Sostenibilidad. Cuenta con una posición responsable, específicamente, de los temas de sostenibilidad, encargada de coordinar y gestionar las actividades, los proyectos y las iniciativas de los tres Comités: el Comité de Relacionamiento con la Comunidad, el Comité de Inclusión y Diversidad y el Comité de Asuntos Ambientales.

Nuestra gestión sostenible se publica en la Intranet de la Compañía y en un resumen de noticias interno para todas las oficinas, con novedades y acciones de los Comités y del área en general.





Estrategia

- Contar con una gestión integral educativa en seguridad informática en toda Latinoamérica.
- Articular con organizaciones de la sociedad civil, para generar proyectos de inclusión económica y social.

Impacto

- Generar conciencia, conocimiento e información sobre el uso seguro de la tecnología, disminuyendo la cantidad de personas víctimas de ciberdelitos, generando inclusión digital en el uso y en la apropiación de las herramientas digitales. Perseguir el desarrollo de habilidades, la motivación y la confianza para usar herramientas digitales de manera segura, para mejorar la calidad de vida de las comunidades en donde estamos presentes, a través de una gestión educativa integral en toda Latinoamérica.
- Reducir las desigualdades en las dimensiones económica y social de los grupos vulnerables de nuestras comunidades.



Riesgos

- El mal uso de la tecnología incrementa los ciberdelitos y la desigualdad, reduciendo la inclusión digital, ya que no permite beneficiarse del uso y la apropiación de la tecnología a nivel educativo.
- La exclusión contribuye a la desigualdad económica y social de poblaciones en situación de vulnerabilidad (personas con discapacidad, personas de bajos recursos económicos, personas trans, etc.).

Oportunidades

- Generar más acciones de conciencia, conocimiento e información, ampliando los públicos a los que están dirigidas y lograr un crecimiento más parejo de estas en toda la región.
- Potenciar impactos, resultados y sinergias mediante alianzas con organizaciones de la sociedad civil que trabajen por la inclusión.





Estrategia

- Reducir el impacto que nuestra actividad provoca en el ambiente, implementando nuevas buenas prácticas, que permitan alcanzar este objetivo.
- Concientizar a las personas sobre la importancia del cuidado del ambiente, para que actúen como agentes multiplicadores en sus ámbitos personales.

Impacto

- Contribuir con la reducción del impacto ambiental en las actividades.
- Extender la concientización y las buenas prácticas al ámbito privado de los colaboradores y las colaboradoras.

Riesgos

- Generar un impacto negativo en el ambiente, malgastando recursos naturales.
- Perjudicar la concientización sobre la problemática ambiental en nuestra gente.

Oportunidades

- Ampliar y profundizar las buenas prácticas para el cuidado de los recursos naturales utilizados.
- Generar una concientización más profunda en los colaboradores y las colaboradoras, para que su accionar multiplicador se potencie.



Estrategia

- Implementar programas de beneficios, capacitaciones y gestión de talentos.
- Desarrollar un plan de gestión de Recursos Humanos integral, equitativo y transparente.

Impacto

- Motivar, capacitar y desarrollar a los colaboradores y a las colaboradoras.
- Generar un espacio de trabajo placentero y amigable.
- Disminuir los índices de rotación voluntaria en la Compañía.



Riesgos

- Tener personal poco motivado y poco preparado para desarrollar su trabajo.
- Generar índices de rotación altos en la Compañía.

Oportunidades

- Formar de manera más profesional a los colaboradores y a las colaboradoras.
- Generar planes de carrera más claros y desafiantes.
- Brindar las condiciones y los equipos necesarios para que las personas puedan trabajar de forma óptima también a distancia.





Estrategia

- Adherir formalmente a nuestras empresas proveedoras a los conceptos de sostenibilidad.
- Alinear a las compañías distribuidoras de toda Latinoamérica a la gestión de sostenibilidad.

Impacto

- Trabajar con empresas proveedoras conscientes y comprometidas con la gestión de triple impacto.
- Compromiso de nuestros distribuidores a gestionar sosteniblemente su negocio.

Riesgos

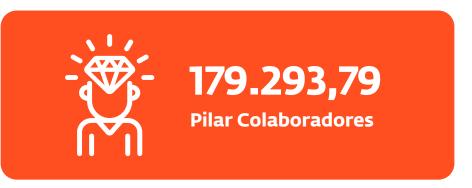
Tener una cadena de valor no comprometida con la gestión de triple impacto, que perjudique la gestión sostenible de la Compañía.

Oportunidades

Extender la gestión de triple impacto a toda la cadena de valor, generando compañías más sostenibles y comprometidas con los aspectos sociales y ambientales.

Inversiones por eje estratégico (en EUR)²

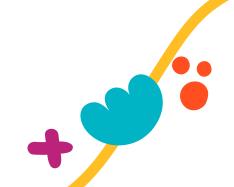








2. Ver información comparativa en Anexo 1



Compromisos de conducta empresarial responsable

GRI 2-23, 2-28

Adherimos a las siguientes iniciativas:

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

En 2019 adherimos a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), en los que nos comprometimos a realizar un plan de acción focalizado en cuatro ejes:

- Liderazgo y Estrategia: nos enfocamos en capacitar y sensibilizar al equipo de Dirección y de mandos medios en temas de diversidad e inclusión, y los beneficios de la diversidad en el ámbito laboral.
- Lugar de Trabajo: se pone foco en definir los procesos internos; con ese objetivo, se realizó una campaña de comunicación, para que las personas se puedan apropiar y usar la Política

de Diversidad y No Discriminación. A su vez, se plantearon dos grandes focos de trabajo: Por un lado, el área de RR. HH. se capacitó para implementar la herramienta de análisis de brecha salarial y realizó un diagnóstico pertinente; también se capacitó sobre cómo trabajar antes las posibles denuncias en el marco de la Política de Diversidad y No Discriminación. Por otro lado, con el propósito de internalizar el Manual de Mujeres ONU de lenguaje inclusivo en áreas específicas, el Comité de Inclusión y Diversidad generó un taller de comunicación inclusiva y accesible, que se brindó a todas las áreas de la Compañía de forma obligatoria.

Mercados: se trabaja en una mayor perspectiva de género en las áreas de Marketing y Comunicación, haciendo hincapié en la comunicación externa, el lenguaje, las imágenes y la accesibilidad de los materiales generados. Comunidad: se trabaja en el relacionamiento con la comunidad desde la perspectiva de género. Se realizan diferentes actividades y acciones internas y externas. También, desde Recursos Humanos, se trabaja en generar búsquedas cada vez más inclusivas, articulando con diferentes organizaciones que trabajan con este objetivo. A su vez, se continuó con la alianza estratégica con la organización Media Chicas.



https://www.weps.org/



En 2013 ESET Latinoamérica adhirió a los diez Principios del Pacto Global de Naciones Unidas, los cuales están relacionados con el cumplimiento de los Derechos Humanos, laborales, de implementación de mecanismos anticorrupción y de cuidado del ambiente.





Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 es nuestro modelo de referencia para la consecución de objetivos alineados a los Derechos Humanos.

Integramos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a nuestras prácticas siguiendo los siguientes criterios:

- Según las prioridades estratégicas del core business del negocio.
- Según las prioridades de la Dirección.
- Según se encuentre considerada en una práctica existente o en desarrollo.
- Según su factibilidad operativa a corto o mediano plazo.

Identificamos las metas de los objetivos que consideramos como prioritarios, los trabajamos en cada Comité de Sostenibilidad según la temática correspondiente y continuamos profundizando nuestra gestión en las metas elegidas.



En la sección <u>Nuestro compromiso con la</u>
<u>Agenda 2030</u>, encontrarán el resumen de los resultados alcanzados durante el período.





















Participamos del primer programa de elaboración de Reportes GRI "referenciado" para pequeñas y medianas empresas, implementado por GRI de Latinoamérica y AG Sustentable como socio

Esta iniciativa busca incentivar el proceso de rendición de cuentas mediante la elaboración de un reporte de sostenibilidad que permita identificar, medir, gestionar y comunicar los aportes e impactos en materia de desarrollo sostenible y, a la vez, sumar valor a la operación y fortalecer la relación con los principales

Generando lazos

Acompañamos los siguientes espacios y celebramos diferentes alianzas, para implementar prácticas responsables.

Mesa de Trabajo de Derechos Humanos y Empresas del Pacto Global Argentina

Estos últimos años, nos sumamos a la Mesa de Trabajo de Derechos Humanos y Empresas del Pacto Global Argentina, participando de talleres y congresos referidos a estos temas, y transmitimos todos los conocimientos adquiridos al resto del personal.



Pacto Global



En Argentina, somos miembro ORO del Instituto Argentino de Responsabilidad Social (IARSE) y apoyamos su causa respecto a la incorporación de temas económicos, sociales y ambientales en la gestión de las organizaciones.



Web IARSE



UNIVERSIDAD TECNOLOGICA NACIONAL

Tenemos un acuerdo de mutua colaboración voluntaria con la UTN, que implica la apertura de un Laboratorio de Investigación y Análisis de *Malware* conjunto, así como espacios de perfeccionamiento y capacitación en Seguridad Informática con su alumnado y egresados/as. A su vez, este acuerdo implica la llegada de la tradicional Gira Antivirus (ciclo de seminarios gratuitos organizados por ESET Latinoamérica) a las 29 facultades regionales de la UTN, y el desarrollo de capacitaciones y cursos de análisis de *malware* y seguridad de la información en cada sede de la institución.



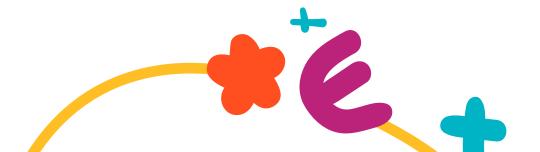
Universidad Tecnológica Nacional



Finalizamos el Programa de Empresas Comprometidas con los Derechos Humanos de la Ciudad de Buenos Aires, para acompañar a las empresas y organizaciones empleadoras en la capacitación y adopción de buenas prácticas en Derechos Humanos. También, se comunicaron los avances del programa presentado y, desde ESET Latinoamérica, aplicamos el plan desarrollado en nuestras tres oficinas. La propuesta brinda las herramientas y el apoyo necesario para ayudar a identificar, prevenir, mitigar y remediar impactos negativos, reales y potenciales, relacionados con estos derechos, y el pluralismo cultural en sus actividades, políticas y sistemas de gestión, así como a través de sus cadenas de suministro y otras relaciones comerciales.



Programa Empresas Comprometidas con los Derechos Humanos







Finalizamos el Programa BA Convive, a cargo de la Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Ciudad de Buenos Aires. A través de una serie de encuentros, la propuesta es reflexionar sobre las prácticas de convivencia que se dan en los distintos ámbitos, desde una perspectiva multicultural, garantizando igualdad de trato y respeto.

Colaboramos con esta organización como principal patrocinador y fundador de la Asociación Civil Argentina Cibersegura, una entidad sin fines de lucro, que se especializa en concientizar y educar a la comunidad sobre el buen uso de Internet y de las tecnologías.



Argetina Cibersegura



Programa BA Convive





Acompañamos a la Fundación Empujar cuyo objetivo es brindar oportunidades laborales a jóvenes de entre 18 y 24 años, de condiciones económicas y/o sociales vulnerables, impulsando su desarrollo personal y social mediante un programa educativo.



Fundación Empujar



Celebramos una alianza estratégica con la organización Botella de Amor Argentina, para difundir y comunicar buenas prácticas en el cuidado ambiental y la separación de residuos desde ambas organizaciones. Difundimos 5 comunicaciones en nuestras redes y nuestros canales de comunicación, y obtuvimos 23.008 impresiones y 325 interacciones.



Botellas de Amor



Públicos de interés y compromisos

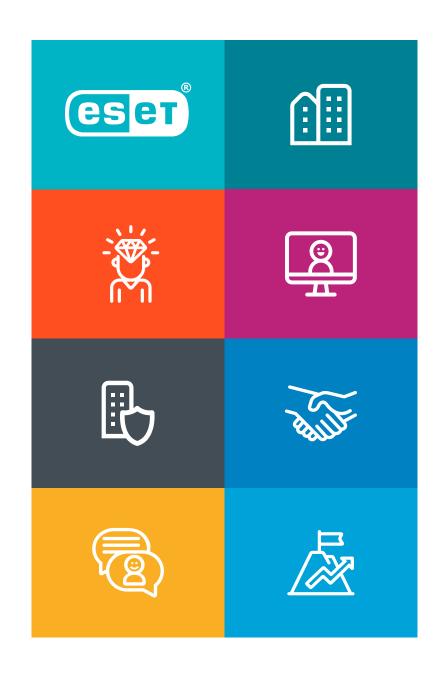
GRI 2-12, 2-29

Nuestros públicos de interés

Nuestros públicos de interés son aquellas personas físicas o jurídicas con las que tenemos relación de doble impacto. Por un lado, influimos en ellos y, por otro lado, impactan con su accionar en nuestra actividad cotidiana.

Realizamos la identificación de los públicos internos y externos en función de los siguientes criterios:

- Capacidad de influencia en la Empresa y viceversa
- Importancia para la gestión del negocio
- Proximidad
- Acceso a la financiación de la Compañía
- Representación que hacen de la Empresa





Diálogo y participación

Contamos con canales de comunicación, formales e informales, y diferentes espacios de diálogo, que nos permiten identificar los principales intereses, las inquietudes y las dificultades de nuestros públicos. La Presidencia y las Direcciones son partes activas de este constante diálogo, al informar y dar respuesta a los temas surgidos.

Se realizaron encuestas a usuarios/as y clientes, Distribuidores y *Partners*, empresas que nos proveen y colaboradoras/es, para conocer cuáles son sus principales preocupaciones en materia económica, social y ambiental.

Proceso de consulta con los grupos de interés

GRUPO DE INTERÉS	Interlocutor	Medio de comunicación	
Canales de venta	Dirección de Comunicación	✓ Encuestas	
	Dirección de Ventas	✓ Mails✓ Llamados telefónicos✓ Reuniones	
Colaboradores	Dirección de Recursos Humanos	✓ Mails✓ Charlas personales✓ Diálogo fluido con Jefes/as directos/a✓ Encuestas	
Resto de los grupos	Diferentes áreas según el público	✓ Variados medios	























Cómo nos comunicamos y relacionamos con nuestros públicos

GRI 2-6



Accionistas de la Empresa

Los accionistas son las entidades ESET Spol. s.r.o. y ESET, LLC. Como oficina regional para América Latina, nos comprometemos a crear y maximizar el valor económico de la Empresa, buscando siempre la sostenibilidad del negocio y el cuidado de las siguientes cuestiones:

- Fomentar la transparencia hacia todos nuestros grupos de interés.
- Difundir, de manera completa y veraz, los datos relativos a la marcha de la Empresa y el negocio.
- Conservar y mantener los activos de la Empresa.
- Cumplir con las mejores prácticas en relación con nuestra Gobernanza.





Mecanismos de comunicación, participación y/o reclamación

Reuniones, Presentación de reportes de gestión, Sitio web, Visitas a la oficina, Red Social Interna Yammer, Reporte de Sostenibilidad.









Usuarios/as y/o Clientes

GRI 417-1

Tenemos diversos tipos de usuarios/as y clientes:

hogareños/as, distintas organizaciones sin fines de lucro, entidades gubernamentales, pequeñas y medianas empresas, corporaciones y grandes empresas. En este último caso, las empresas también cuentan con la posibilidad de realizar capacitaciones que se encuentran a su disposición.

Nos comprometemos en brindar productos y servicios de calidad, adaptados a los requerimientos y las necesidades de usuarios/as hogareños/as y corporativos/as.

Además, buscamos:

- Escuchar atentamente y responder de manera eficiente a las inquietudes planteadas por diferentes usuarios/as y clientes.
- Resguardar la confidencialidad de los datos personales que nos transmiten.
- Ofrecer un trato cercano, justo, personalizado, respetuoso y no discriminatorio a cada organización y personas que eligen a ESET Latinoamérica, para proteger su información y capacitarse.

- Actuar con transparencia, claridad y veracidad en todas las comunicaciones, antes, durante y después de la compra de los productos o de la contratación del servicio.
- Brindar una atención postventa adecuada y personalizada.
- Establecer precios justos y competitivos.

Ofrecer información completa, veraz y sin letra chica. En este aspecto, todas las cajas que están en venta en tiendas de *retail* y las licencias, que se venden por tienda en línea, dan a conocer: funcionalidades/beneficios del producto, requisitos del sistema, cantidad de licencias que el/la usuario/a adquiere y *Copyright* de la marca. Estas exigencias se transmiten a Distribuidores y *Partners* que hacen cajas y controlan su cumplimiento.



Mecanismos de comunicación, participación y/o reclamación

Reuniones, Presentación de reportes de gestión, Blog corporativo, Sitio web, *Newsletter*, Listas de difusión, Soporte telefónico (técnico y comercial), Visitas a la oficina, Visitas del equipo de distintas áreas de la Empresa, Eventos, Encuestas de satisfacción (interna y externa), Folletería (comercial e institucional), Canal del Código de Ética, Charlas sobre temas de Sostenibilidad (capacitaciones y comités), Reporte de Sostenibilidad.



Empresas que nos proveen

Las empresas proveedoras se seleccionan respetando las condiciones de equidad, sin discriminar y promoviendo la inclusión.

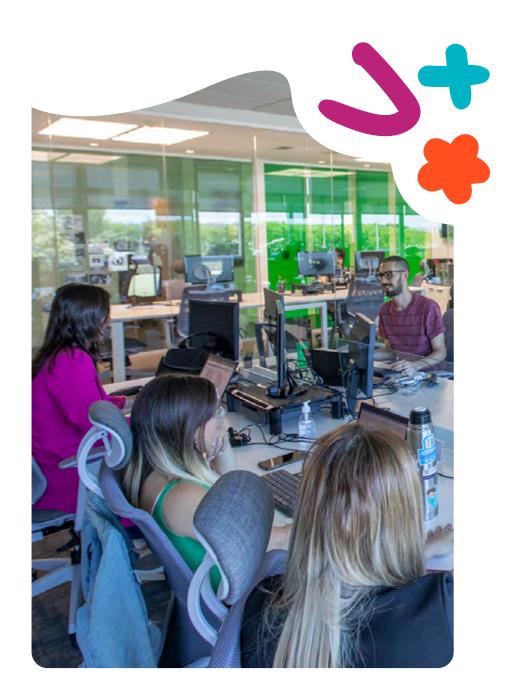
Además, nos comprometemos a:

- Privilegiar la contratación de empresas proveedoras que cumplan con los Derechos Humanos (se exige la firma de una carta acuerdo, en señal de compromiso con los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas) y que estén comprometidas con el desarrollo de la comunidad y el cuidado del ambiente.
- Promover relaciones comerciales mutuamente ventajosas.
- Cumplir con los compromisos de pago asumidos.
- Usar confidencialmente la información provista por estas empresas.



Mecanismos de comunicación, participación y/o reclamación

Reuniones, Presentación de reportes de gestión, Blog corporativo, Sitio web, Visitas a la oficina, Canal del Código de Ética, Reporte de Sostenibilidad.





•••

Socios/as comerciales

Contamos con 7 Distribuidores Exclusivos y más de 7.000 *Partners* en toda la región; llegamos a 19 países de Latinoamérica, ofreciendo tanto nuestros productos como nuestros servicios de seguridad.

Tenemos diversos programas de reconocimiento y promovemos una relación de mutuo beneficio y respeto. De esta forma, asumimos el compromiso de:

- Ofrecer un trato cercano, justo y respetuoso.
- Escuchar atentamente y responder de forma eficiente a sus inquietudes planteadas.
- Colaborar con el desarrollo del negocio en los países de la región.
- Brindar beneficios de marketing, entrenamiento, soporte y negocio, con el objetivo de impulsar su desarrollo empresarial.
- Estimular la comunicación cercana y de mutuo entendimiento.
- Promover relaciones comerciales mutuamente ventajosas.
- Extendemos la gestión de sostenibilidad a toda la cadena de valor.
- Impulsamos que los/las socios/as comerciales se alineen a nuestras prácticas responsables.



Mecanismos de comunicación, participación y/o reclamación

Reuniones, Presentación de reportes de gestión, Blog corporativo, Sitio web, *Newsletter*, Listas de difusión, Soporte telefónico (técnico y comercial), Visitas a la oficina, Visitas del equipo de distintas áreas de la Empresa, Eventos, Encuestas de satisfacción (interna y externa), Folletería (comercial e institucional), Gacetillas de prensa, Canal del Código de Ética, Charlas sobre temas de Sostenibilidad (capacitaciones y comités), Reporte de Sostenibilidad.







Colaboradores

Contamos con 131 colaboradores, con un gran espíritu de trabajo en equipo, que ofrecen valor agregado a su trabajo cotidiano. Generamos un enfoque de gestión de Recursos Humanos basado en el cumplimiento de los derechos laborales, el equilibrio entre la vida personal y laboral, la gestión del talento de cada persona y el cuidado de su salud y seguridad laboral.

Los principales compromisos de ESET Latinoamérica al respecto son:

- Respetar los derechos y la igualdad de oportunidades de cada colaborador y colaboradora.
- Aplicar procesos de selección y contratación con criterios de equidad.
- Ofrecer salarios justos y adecuados al mercado.
- Facilitar la conciliación entre la vida personal y la profesional.
- Valorar la diversidad.
- Proteger la confidencialidad de los datos personales.
- Favorecer la formación y el desarrollo profesional.

- Ofrecer un ambiente de trabajo agradable y con las herramientas suficientes, para que puedan desempeñar sus tareas con excelencia.
- Ofrecer un trato cercano, justo, personalizado, respetuoso y sin discriminación.



Mecanismos de comunicación, participación y/o reclamación

Reuniones, Presentación de reportes de gestión, Sitio web, *Newsletter*, Reuniones trimestrales con información institucional, Eventos, Encuestas de satisfacción (interna y externa), Folletería (comercial e institucional), Gacetillas de prensa, Evaluación de desempeño, Buzón de sugerencias, Canal del Código de Ética, Red Social Interna Yammer, Charlas sobre temas de Sostenibilidad (capacitaciones y comités), Reporte de Sostenibilidad, Diálogo fluido con las Jefaturas directas.



Empresas del sector

Promovemos una competencia leal y justa, y evitamos prácticas desleales, como difundir información falsa o tendenciosa, que provoque descrédito de otras empresas.

Las infracciones de las normas están sujetas a rigurosas sanciones, según lo indica nuestro Código de Ética. El posicionamiento en el mercado de la Compañía no puede explotarse en contra de la Ley.

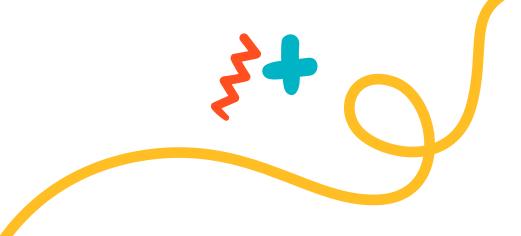
De este modo, el personal no debe participar en convenios o acuerdos sobre precios o condiciones, e incluso las meras conversaciones con competidores sobre estos asuntos son inaceptables. Asimismo, es inadmisible participar en convenios o acuerdos con otras empresas del sector respecto al reparto de clientes de las zonas o de los programas de producción.

El personal no está autorizado a conseguir información sobre la competencia de forma ilegal, ni a divulgar intencionadamente información falsa sobre un competidor y sus productos o servicios.



Mecanismos de comunicación, participación y/o reclamación

Presentación de reportes de gestión, Sitio web, Reuniones con referentes de las instituciones locales, Canal del Código de Ética, Reporte de Sostenibilidad.







Sociedad en general

Una de nuestras principales apuestas es la educación y la concientización de la comunidad en materia de seguridad de la información.

En relación con esta iniciativa, continuamente se desarrollan diversas acciones, que buscan:

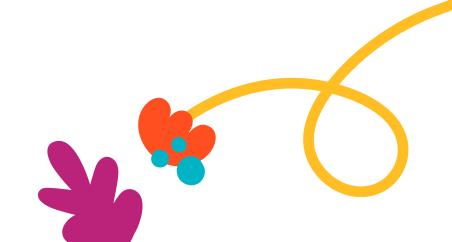
- Brindar información y consejos sobre seguridad de la información, para que los/las usuarios/as conozcan cómo protegerse mientras usan las herramientas informáticas.
- Promover que el acceso a la tecnología sea tan seguro como disfrutable.
- Contribuir al desarrollo económico y social de la comunidad.
- Colaborar con ONG y proyectos que generen impactos sociales y/o ambientales.

Asimismo, el proceso de presentación ante diferentes certámenes y rankings de sostenibilidad nos permite dialogar con personas expertas que conforman los equipos de jurados. También, participamos de diversos espacios académicos y/o de investigación, que nos permiten dialogar directamente con los públicos participantes.



Mecanismos de comunicación, participación y/o reclamación

Presentación de reportes de gestión, Blog corporativo, Sitio web, Listas de difusión, Eventos, Encuestas de satisfacción (interna y externa), Folletería (comercial e institucional), Gacetillas de prensa, Reuniones con referentes de las instituciones locales, Canal del Código de Ética, Reporte de Sostenibilidad.



Temas materiales

GRI 2-12, 2-14, 3-1

Un tema material es parte de la gestión estratégica del negocio, es un tema de agenda y es el foco principal de los objetivos y de las acciones que se planifican. Representan:

- Aquellos temas importantes para la gestión económica, ambiental y social de la Empresa.
- Aquellos los cuales la Empresa invierte sus mayores esfuerzos.
- Los que son relevantes para los grupos de interés en la toma de decisiones sobre la Empresa.
- Los que surgen de las instancias de diálogo con nuestros grupos de interés.

Definición de temas materiales

Para el desarrollo del Reporte de Sostenibilidad, alineado a los Estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI), debemos identificar aquellos temas e impactos reales y potenciales de nuestra actividad en la economía, en el ambiente y en las personas, incluyendo los impactos sobre los derechos humanos.

Este análisis de materialidad se realiza anualmente y ayuda a:



Identificar las expectativas de los grupos de interés



Alinear nuestra gestión sostenible con los temas relevantes



Definir los temas más importantes para incluir en el Reporte de Sostenibilidad

Para este análisis realizamos un *benchmark* y análisis del contexto de sostenibilidad identificando temas e impactos reales y potenciales sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos de la Organización. Para identificarlos, utilizamos fuentes internas y externas, como así también procesos de diálogos con grupos de interés internos y externos.

Identificados los potenciales temas materiales, avanzamos con su priorización, a través de un cuestionario virtual que se envió a todos los grupos de interés de ESET Latinoamérica, recibiendo en total 106 respuestas.

En Anexo 2, podrán consultar la apertura de diversidad de los públicos consultados.

Una vez identificados los principales temas valorizados, los sometimos a la revisión y aprobación, por parte del equipo de managers y directivos.

Los resultados de este trabajo, de acuerdo a lo recomendado por los Estándares GRI, servirán de insumo para realizar, en un futuro, un monitoreo continuo de los riesgos asociados a nuestra actividad.

Definidos los temas materiales, identificamos los Estándares GRI y otros indicadores que dan respuesta a dichos temas para el Reporte de Sostenibilidad, con el enfoque de la gestión de cada uno de ellos. Este año sumamos los Estándares SASB temáticos de Software y Servicios de IT.



Matriz de Materialidad

RELEVANCIA PARA GRUPOS DE INTERÉS



IMPACTO DE ESET LATINOAMÉRICA

1	Seguridad informática
2	Ética, cumplimiento y anticorrupción
3	Salud y seguridad en el trabajo
4	Marketing responsable
5	Educación de la Comunidad
6	Satisfacción del cliente
7	Compromiso con los Derechos Humanos
8	Diversidad e igualdad de oportunidades
9	Residuos y reciclado
10	Desempeño económico y desarrollo del mercado
11	Innovación e investigación y desarrollo
12	Accesibilidad del producto
13	Gestión del talento
14	Energía
15	Desarrollo de Cadena de Valor

Temas materiales

■ GRI 3-2



Seguridad informática

Capítulo: Gestión, Lo que somos, Lo que hacemos, Comunidad, Cadena de valor.

Análisis preliminar de impacto

Concepto: Prácticas para proteger la información que la Empresa maneja, tanto corporativa como personal, de nuestros grupos de interés, con la confidencialidad de los datos de clientes, ofreciendo valor diferencial a los usuarios y las usuarias.

Explicación y Alcance: Este tema es fundamental, ya que es el propósito de nuestro negocio. Contar con políticas y soluciones de seguridad adecuadas para mitigar o prevenir cualquier impacto negativo al respecto. Para potenciar de forma positiva el impacto, trabajamos en el desarrollo de diferentes herramientas para informar y prevenir a todos los grupos de interés sobre cómo proteger la información y hacer uso seguro de las TICs (tecnologías de información y comunicación).

Ética, Cumplimiento y Anticorrupción

Capítulo: Gestión, Lo que somos, Cadena de Valor.

Análisis preliminar de impacto

Concepto: Cumplir con la Ley (impositiva, social y ambiental) y garantizar la ética y la transparencia.

Explicación y Alcance: Ser una Compañía ética y transparente es parte de nuestro valor corporativo. Una gestión sostenible debe asegurar el cumplimiento de la legislación vigente (impositiva, social y ambiental) para prevenir situaciones de corrupción. Es fundamental el cumplimiento del Código de Ética y Anticorrupción, que alcanza a todos nuestros grupos de interés (internos y externos).





Salud y seguridad en el trabajo

Capítulo: Colaboradores.

Análisis preliminar de impacto

Concepto:Programas para garantizar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Explicación y Alcance: La salud y la seguridad de las personas que trabajan en la Compañía son fundamentales para su correcto desarrollo y para garantizar el cumplimiento de la legislación vigente. Contar con una política de salud y seguridad, así como con una persona responsable de estos temas, es una de las formas con las que se pueden prevenir y mitigar posibles impactos negativos, como, por ejemplo, en los aspectos físicos, sociales y emocionales de nuestros/as colaboradores/as.



Marketing responsable

Capítulo: Lo que somos, Lo que hacemos.

Análisis preliminar de impacto

Concepto: Prácticas éticas al momento de realizar una

comunicación o acción de marketing. Ofrecer información completa, veraz y "sin letra chica" al público.

Explicación y Alcance: Este tema tiene relación directa con el principio de transparencia y los valores éticos de la Compañía. El Código de Ética es la herramienta clave para prevenir los impactos negativos de su vulneración. Asimismo, redunda positivamente en fidelización y relaciones con nuestros/as usuarios/as y clientes.



Educación de la comunidad

Capítulo: Lo que hacemos, Comunidad, Cadena de valor.

Análisis preliminar de impacto

Concepto: Educar y concientizar a la comunidad en temas ligados a la seguridad en Internet, para que las personas puedan usar la tecnología de forma segura.

Explicación y Alcance: La concientización y la educación de la comunidad, de manera gratuita, en el uso seguro de la tecnología, es fundamental para poder aprovechar plenamente los beneficios de las TICs en el desarrollo humano.

6 Satisfacción de clientes

Capítulo: Lo que hacemos, Comunidad.

Análisis preliminar de impacto

Concepto: Ofrecer un buen servicio de atención a clientes antes, durante y después de la venta.

Explicación y Alcance: Este tema es muy importante para la sostenibilidad económica de la Empresa. La expectativa es maximizar el resultado económico brindando la mejor atención posible a usuarios/as y clientes. Por este motivo, nuestro soporte técnico y comercial cuenta con la certificación ISO 9001.

Compromiso con los Derechos Humanos

Capítulo: Gestión, Lo que somos, Colaboradores, Comunidad, Cadena de Valor, Contribución Agenda 2030.

Análisis preliminar de impacto

Concepto: Papel que tiene la Empresa en el apoyo, la difusión y el respeto por los Derechos Humanos reconocidos a nivel internacional.

Explicación y Alcance: El compromiso con los Derechos Humanos fundamentales (civiles, políticos, sociales, económicos y culturales) permite respetar la legislación nacional, regional e internacional, persigue la promoción de la dignidad humana en todos nuestros grupos de interés, la reparación de la vulneración de derechos en los grupos más vulnerables e implica la comunicación de los progresos alcanzados en la materia.

Diversidad e igualdad de oportunidades

Capítulo: Gestión, Colaboradores, Comunidad, Cadena de valor.

Análisis preliminar de impacto

Concepto: Promoción de la diversidad de género e inclusión en el empleo.

Explicación y Alcance: La diversidad en los equipos de trabajo genera más y mejores resultados. La inclusión laboral es la forma de prevenir y mitigar impactos negativos como, por ejemplo, la exclusión social y/o económica.





Residuos y Reciclado

Capítulo: Ambiente.

Análisis preliminar de impacto

Concepto: Cuidado del ambiente en la gestión de los residuos de la oficina y promoción del reciclado para todas las personas que trabajan en ESET.

Explicación y Alcance: Consideramos la separación de residuos como uno de los hábitos fundamentales del cuidado del ambiente. Generar una separación en origen cada vez más efectiva y acompañar las políticas locales en la materia resulta fundamental para una gestión sostenible. Este tema se aborda no solo desde lo corporativo, sino, también, desde la promoción de las acciones individuales de cada integrante de la Compañía.

Desempeño económico y Desarrollo del mercado

Capítulo: Gestión, Colaboradores, Cadena de valor.

Análisis preliminar de impacto

Concepto: Resultados financieros de la Compañía, competitividad en la captación del talento, condiciones salariales, comercio justo y normativa sobre defensa de la competencia.

Explicación y Alcance: El desempeño económico de la Compañía impacta en todos los grupos de interés y es fundamental para la sostenibilidad de la Empresa en el largo plazo. Redunda en la expansión de la Compañía en la industria, la competitividad en la captación del talento y las condiciones salariales de los colaboradores y las colaboradoras, expresada entre la relación del salario inicial y el salario mínimo vital y móvil, y el ejercicio del comercio justo y la competencia leal.



Innovación e investigación y desarrollo

Capítulo: Lo que hacemos, Comunidad.

Análisis preliminar de impacto

Concepto: Inversiones en investigación; Desarrollo e innovaciones en soluciones; Procesos de certificación de calidad.

Explicación y Alcance: Estamos comprometidos con el descubrimiento proactivo de las amenazas informáticas, en ofrecer soluciones que maximicen la seguridad y eliminen los impactos negativos de la tecnología en temas de seguridad de la información, y en la educación y sensibilización de las comunidades para que puedan protegerse y sacar el máximo provecho del progreso tecnológico, en materia de ciberseguridad.



12 Accesibilidad del producto

Capítulo: Lo que hacemos, Comunidad.

Análisis preliminar de impacto

Concepto: Nos enfocamos en que productos, servicios, comunicaciones, publicidades, etc. sean accesibles para todas las personas, independientemente de sus particularidades.

Explicación y Alcance: La condición de accesibilidad de los productos y servicios tiene que estar en línea con las acciones de diversidad e inclusión de la Compañía. Entendemos que, para potenciar los impactos positivos de nuestros productos y servicios, todos deben ser accesibles, en disponibilidad y conocimiento de su uso, a todas las personas. De lo contrario, muchos/as usuarios/as no podrían acceder a las soluciones de seguridad.

Gestión del talento y Bienestar de colaboradores

Capítulo: Colaboradores, Comunidad.

Análisis preliminar de impacto

Concepto: Ser una Compañía líder en gestión de talentos, incluidas las disciplinas STEM y la perspectiva de género, en la que las personas deseen desarrollarse.

Explicación y Alcance: Apostar al talento y bienestar de las personas que trabajan en la Compañía es fundamental para alcanzar la excelencia de nuestros productos y servicios, que, a su vez, redunde en la satisfacción de los/as usuarios/as y clientes. Apostar al desarrollo de talentos STEM en el mercado laboral con perspectiva de género e inclusión social.

14 Energía

Capítulo: Ambiente.

Análisis preliminar de impacto

Concepto: Cuidado del ambiente en el uso de la energía responsable dentro de nuestras oficinas.

Explicación y Alcance: Hacer un uso cada vez más eficiente de la energía, optimizando equipos en las oficinas, es el desafío que buscamos para continuar con el cuidado ambiental. Este tema se aborda no solo desde lo corporativo, sino, también, desde la promoción de las acciones individuales de cada integrante de la Compañía.

15

Desarrollo de la cadena de valor

Capítulo: Cadena de Valor (Empresas Proveedoras y Canales de Venta).

Análisis preliminar de impacto

Concepto: Prácticas que se implementan para conocer a las empresas proveedoras y colaborar con su alineamiento a nuestras políticas de sostenibilidad. Programas y acciones para capacitar, reconocer y desarrollar a los canales de venta.

Explicación y Alcance: Para generar una gestión sostenible, y debido al modelo de negocio de la Empresa, resulta clave el desarrollo de la cadena de valor. De esta manera, evitamos impactos negativos, como, por ejemplo, insatisfacción de los/as usuarios/as y clientes, mal uso o funcionamiento de los productos/servicios, incumplimiento del contrato emocional vinculado a la marca, pérdida de reputación y relaciones de corto plazo; es importante hacer un correcto seguimiento sobre cómo la cadena de valor lleva adelante su gestión.







ESET en el mundo

GRI 2-6

Fundada en 1992, ESET es una Compañía Global de Soluciones de Seguridad, que provee protección de última generación contra amenazas informáticas. Cuenta con oficinas centrales en Bratislava (Eslovaquia) y con centros de distribución regionales en San Diego (Estados Unidos), Buenos Aires (Argentina) y Singapur, y una extensa red de *Partners*, que abarca más de 200 países.



Centros de Investigación de *Malware* y Centros de Investigación y Desarrollo

Bratislava, Košice y Zilina (Eslovaquia), San Diego (Estados Unidos), Buenos Aires (Argentina), Singapur (Singapur), Praga, Brno y Jablonec Nad Nisou (República Checa), Cracovia (Polonia), Montreal (Canadá), Iași (Rumania), Taunton (Reino Unido), Tokio (Japón).



Oficina Central de ESET

Bratislava (Eslovaquia).



Centros de Distribución Regionales

San Diego (Estados Unidos) para América del Norte, Buenos Aires (Argentina) para Latinoamérica y Singapur para Asia Pacífico.



Oficinas adicionales de ventas, marketing y soporte técnico

São Paulo (Brasil), Ciudad de México (México), Jena y Múnich (Alemania), Praga (República Checa), Melbourne y Sídney (Australia), Toronto (Canadá), Bournemouth (Reino Unido), Milán (Italia) y Tokio (Japón).

Responsabilidad Social Corporativa en Casa Matriz



Se lanza el área de Responsabilidad Social Corporativa, que comenzó a trabajar en la estrategia de sostenibilidad a nivel global. Se lanzó el <u>Reporte de</u>
<u>Sostenibilidad 2018,</u>
que dio cuenta de la
gestión de la Compañía
en Eslovaquia.

Junto con más de 50 compañías eslovacas, se sumó al Diversity Charter Slovakia, una iniciativa voluntaria apoyada por la Comisión Europea para promover la diversidad en el ámbito laboral.

Se unió al <u>Día</u>

<u>Mundial de la</u>

<u>Diversidad Cultural</u>

<u>para el Diálogo y el</u>

<u>Desarrollo</u>, generando actividades internas para las personas de la Compañía en todas

sus oficinas.

Octubre se instituyó como el Mes de la Concientización de la Diversidad en todas las oficinas de ESET, generando actividades y comunicaciones. También, se realizó una encuesta a nivel global, para conocer la percepción del personal sobre estos temas.

ESET en Latinoamérica

GRI 2-1

Desde 2004, ESET Latinoamérica S.R.L³ opera para la región de América Latina en Buenos Aires, Argentina, donde dispone de un equipo de profesionales capacitados/as para responder a las demandas del mercado, en forma concisa e inmediata; además, cuenta con un Laboratorio de Investigación, focalizado en descubrir variadas amenazas informáticas. La oficina regional de Buenos Aires es la encargada de desarrollar el mercado de Latinoamérica, en conjunto con sus canales de venta.

Hoy en día, ESET tiene oficinas de coordinación regional en Buenos Aires (Argentina) y oficinas operativas en San Pablo (Brasil) y en la Ciudad de México (México); además, tiene presencia comercial a través de Distribuidores, *Partners* y mayoristas en Guatemala, Honduras, El Salvador, República Dominicana, Nicaragua, Costa Rica, Venezuela, Panamá, Belice, Colombia, Ecuador, Perú, Bolivia, Paraguay, Chile y Uruguay. Actualmente, tiene presencia en 19 países de la región, con 7 Distribuidores Exclusivos y más de 7.000 Canales de Venta.



3. ESET Latinoamérica es una Sociedad de Responsabilidad Limitada. Fue inscripta en la Inspección General de Justicia de la República Argentina bajo el número 10.418, del libro 132 del tomo de S.R.L.

ESET Latinoamérica en números

GRI 3-3, 2-6, 201-1



Más de 7.000 canales de venta



Experiencia de 18 años



3 oficinas



Presencia en la región 19 países





4 Reconocimientos⁴

por nuestra gestión de sostenibilidad,

5 Reconocimientos

por la calidad y el desempeño de nuestras soluciones de seguridad



Recertificación de la norma **ISO 9001**





623.905 **Operaciones**



40.773 Ventas netas (millones en euros)

4. Entre distinciones, premios y rankings.

Desempeño económico

Nuestra Compañía busca la sostenibilidad en su gestión, además del desempeño económico y el resultado de triple impacto que genere. Por ello, es indispensable obtener buenos niveles de crecimiento económico, que garanticen la correcta retribución a los actores económicos y sociales con los cuales nos relacionamos.

A continuación, se presentan los indicadores económicos correspondientes a los resultados de nuestras actividades en América Latina durante 2022. La información se presenta en euros, ya que así se presenta a la Casa Matriz en Eslovaquia.



		GRUPO DE INTERÉS	2022
VALOR ECONÓMICO GENERADO (A)	Ventas de ESET en América Latina	Clientes	€40.773.473
	Ingresos por inversiones financieras		€158.463
	Ingresos por ventas de activos		€14.433
	Total valor económico generado (A)		€40.946.369
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (B)	Margen al canal ⁵	Partners y distribuidores	€20.486.829
	Gastos operativos	Proveedores	€3.316.793
	Salarios y beneficios sociales	Colaboradores	€3.792.285
	Pagos a empresas proveedoras de capital	Accionistas y bancos	-
	Pagos al Gobierno	Gobierno	€353.680
	Donaciones voluntarias	Comunidad	€37.777
	Total valor económico distribuido (B)		€27.987.365
TOTAL VALOR ECONÓMICO	RETENIDO (A-B)		€12.959.004



5. Ingresos netos obtenidos por nuestros canales de venta.





La compañía continuó creciendo en ventas en sus principales mercados de la región. El negocio creció mayormente en el segmento corporativo, a través de nuestros canales de distribución. Los egresos también tuvieron una tendencia al alza en niveles similares a los ingresos.

Los principales incrementos se dieron en los salarios –tanto por mayor cantidad de colaboradores como por los salarios pagados– y en la organización de eventos presenciales y viajes, debido a una mejora en la situación del COVID-19.

Durante el año reportado, hubo mayores niveles de inflación en la mayoría de las economías mundiales, y esto también impactó en la operación de Latinoamérica. Sin embargo, gracias a una correcta administración de los recursos y al incremento en las ventas, se logró mantener indicadores similares de rentabilidad.

Por último, es importante mencionar que las cifras de 2020 y 2021 fueron reexpresadas considerando la relación dólar estadounidense - euro de 2022, para garantizar la comparabilidad entre los distintos períodos y la homogeneización con nuestro reporte financiero a la Casa Matriz.

Estructura de Gobierno

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-13, 2-17, 2-18, 202-2, 405-1

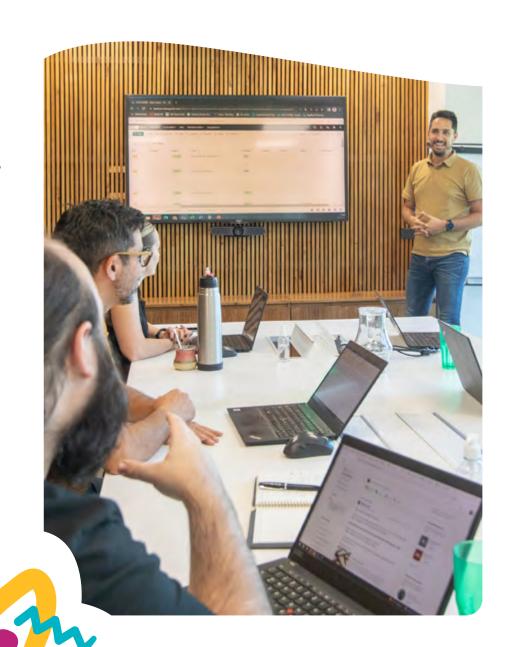
El órgano superior de gobierno está representado por el Presidente, quien además es el Gerente General, junto con el equipo de Dirección, que es su reporte directo. En este están delegadas las cuestiones económicas, ambientales y sociales relacionadas con la estrategia del negocio.

La selección y designación del Presidente la realiza nuestra Casa Matriz en Eslovaquia. El equipo de Dirección es elegido y nombrado mediante búsquedas de personal interno y externo, con requisitos específicos para el puesto en cada caso.

Para designar el equipo de Dirección, se tiene en cuenta la opinión de los accionistas y del área de Recursos Humanos.

Actualmente, se están considerando aspectos de inclusión de género y diversidad en los procesos de selección y desarrollo interno del capital humano en general.

La evaluación cualitativa y cuantitativa, del cumplimiento de los objetivos, está a cargo de la Presidencia.





La evaluación de desempeño consta de tres instancias, en las que se evalúan:



Objetivos de la Compañía a nivel global, regional y país



Objetivos individuales, de equipo o de rol



Aptitudes y habilidades

Estas son iguales para todas las personas que integran ESET, se adiciona una cuarta solo para los roles de liderazgo.





La evaluación, a su vez, cuenta con diferentes instancias de verificación complementarias:



Autoevaluación

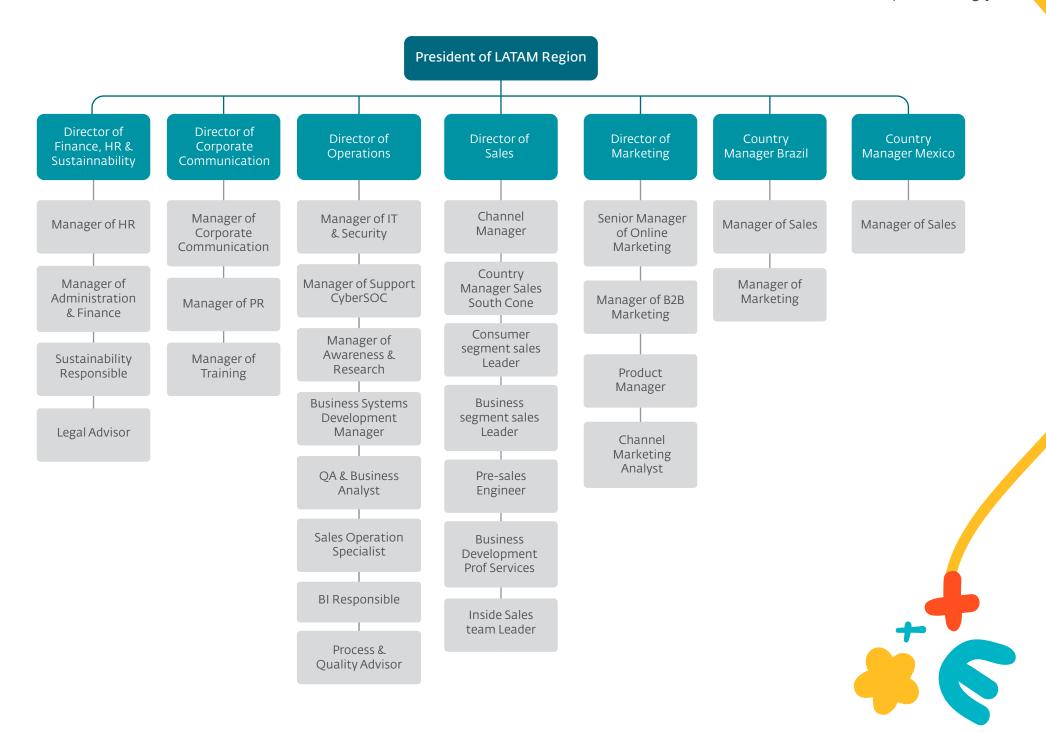


Devolución de colegas

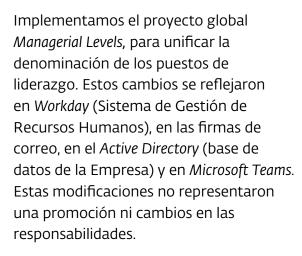


Consentimiento de la evaluación recibida por parte de la persona.

Su frecuencia es semestral y la realizan los/as líderes de equipo. En el caso del Presidente, la realiza el Chief Sales Officer de Casa Matriz.









PRESIDENT
FEDERICO PÉREZ ACQUISTO
Conocer perfil de Linkedin



SALES DIRECTOR

JERÓNIMO VARELA

Conocer perfil de Linkedin



RECURSOS HUMANOS Y
SOSTENIBILIDAD.
MARCELO DANIEL CARNERO
Conocer perfil de Linkedin

DIRECCIÓN FINANCIERA, DE



MARKETING DIRECTOR

MARÍA BELÉN ROEL

Conocer perfil de Linkedin



CORPORATE
COMMUNICATIONS DIRECTOR
ANDRÉS TAMBURI
Conocer perfil de Linkedin



COUNTRY MANAGER BRASIL

CARLOS BALEEIRO

Conocer perfil de Linkedin



OPERATIONS DIRECTOR

LEONARDO BERNASCHINA

Conocer perfil de Linkedin



COUNTRY MANAGER MÉXICO
LUIS ARTURO VÁZQUEZ
Conocer perfil de Linkedin

Funciones y características del órgano superior de gobierno

GRI 3-3, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-19, 2-20, 201-3

- Liderar los equipos de las Direcciones, fijando objetivos de gestión y estilo de liderazgo.
- Definir objetivos anuales de negocios para cada área, en conjunto con las Direcciones.
- Supervisar los objetivos de área de acuerdo con los objetivos del negocio.
- Supervisar el proceso de evaluación de desempeño de la Compañía, para unificar criterios de evaluación.
- Acompañar los incrementos salariales de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño.
- Definir el presupuesto de gastos (costos operativos y proyectos) de ESET Latinoamérica.

- Acompañar las acciones de sostenibilidad, para asegurar una gestión sostenible del negocio.
- Capacitarse en temas relacionados con el impacto económico, social y ambiental de la gestión, actualizándose y alineándose de forma constante a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, identificados como parte de la gestión.
- Supervisar y asegurar el Reporte de Sostenibilidad anual de acuerdo con las normas GRI, al Pacto Global de Naciones Unidades y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Planificar, desarrollar e implementar estrategias para asegurar que los recursos financieros sean suficientes para alcanzar los objetivos del negocio.

- Identificar oportunidades de negocio y de asociación con distribuidores a lo largo de la región.
- Gestionar la creación, el mantenimiento y la aprobación de los procedimientos, las políticas y las prácticas corporativas de la región a cargo.
- Actuar como responsable en el Estatuto de la Sociedad y como apoderado.
- Promover acciones de prensa e impulsar la generación de contenidos en medios masivos, conferencias, publicaciones y la exposición de especialistas de la Compañía en estos.





La Presidencia determina el alcance de las responsabilidades de cada integrante del equipo de gerentes respecto de las cuestiones económicas, ambientales y sociales. Todas las Direcciones poseen, dentro de sus descripciones de puesto y evaluaciones de desempeño, objetivos relacionados a esas cuestiones, y rinden cuentas a la Presidencia.

Las Direcciones y la Presidencia son responsables de desarrollar, aprobar y actualizar valores, declaraciones de misión, estrategias, políticas y objetivos relativos a los impactos económicos, ambientales y sociales de la Organización. Además, semanalmente, se reúnen para identificar y gestionar los impactos, los riesgos y las oportunidades, y analizan la eficacia de los procesos de gestión del riesgo en esos aspectos.

Todos los años, se realizan Inducciones de Sostenibilidad a las personas nuevas que ingresan, incluyendo los puestos del órgano de gobierno.

Para comunicar preocupaciones críticas al máximo órgano de gobierno, contamos con reuniones de presentación de resultados a cargo del Presidente. Se realizan mensualmente y, al finalizar cada encuentro, el Presidente da un espacio específico para preguntas acerca del temario y, también, para cualquier otra consulta o necesidad.

Durante el período de Reporte, no se manifestaron preocupaciones críticas; estuvieron mayormente relacionadas con el regreso a la oficina, con la organización de los equipos de trabajo y con la adopción de la modalidad del trabajo híbrido.



Remuneraciones

La remuneración se determina de acuerdo con una política de retribución, estipulada en un porcentaje de los salarios de mercado, y depende del puesto en la escala jerárquica y de la complejidad.

Para determinar los salarios de mercado para cada posición, se utiliza una encuesta de salarios externa. Estos mecanismos son independientes de la Dirección.

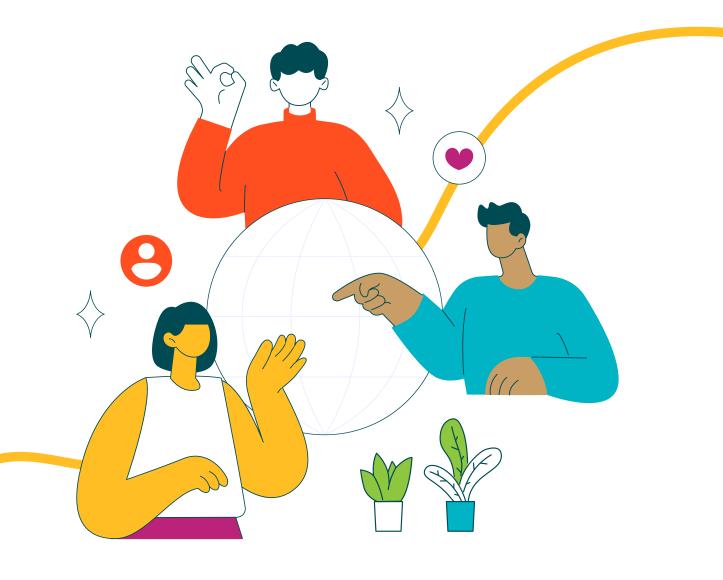
Para cada puesto, se determina la remuneración en función de la descripción del perfil, la evaluación de cómo se encuentra valuado el puesto en el mercado y la comparación con el equipo de trabajo, buscando mantener la equidad interna.

La Presidencia tiene un salario mensual determinado al momento de su contratación, sujeto a incrementos periódicos, alineados con los incrementos inflacionarios. A su vez, cuenta con el pago de bonos por desempeño, determinado por la consecución de los objetivos de la Compañía.

Comités de Sostenibilidad

GRI 3-3, 2-9, 2-17, 2-24, 2-29

Contamos con tres Comités de Sostenibilidad, divididos por temáticas de trabajo a nivel regional. Las personas que los componen se postulan de forma voluntaria y tienen uno/a o dos gerentes que lo integran y patrocinan. Están coordinados por el Área de Sostenibilidad, encargada de la estrategia del desarrollo sostenible.







Integrantes

Líder patrocinadora: María Belén Roel, Directora de *Marketing*.

Equipo: Daniela Ramognino, Fátima Rodríguez, Fernanda Duarte, Francisco de Assis Camurça, Leslie Pérez Bocanegra, Josefina Auruccio y Juan Haran.

Objetivo

Trabajar con foco interno y externo en los temas de discapacidad, género y poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Principales resultados 2022

- Realizamos una campaña de socialización sobre nuestra Política de Diversidad y No Discriminación, por medio de comunicaciones, actividades e intervenciones en las oficinas, que continuará durante 2023.
- Continuamos participando de Entrelatam.
- ➢ El equipo de RR. HH., el área de Legales y este Comité realizaron capacitaciones sobre diversidad y no discriminación.
- Realizamos el ESET Diversity Week y el Mes de Concientización sobre la Diversidad, ambas iniciativas propuestas por la Casa Matriz.
- Celebramos una alianza estratégica con la ONG Media Chicas.
- Brindamos el taller de comunicación inclusiva y accesible para todas las áreas de la Compañía.
- Trabajamos en la concientización, visibilización y reflexión de diferentes temas elegidos por el personal.
- Finalizamos el Programa de Empresas Comprometidas con los Derechos Humanos de la Ciudad de Buenos Aires.
- Finalizamos el programa de BA Convive.



Comité de Relacionamiento con la Comunidad

Integrantes

Líder patrocinador: Marcelo Carnero, Director de Finanzas, RR. HH. Y Sostenibilidad.

Equipo: Luciana Ramé, María José Plantey, Nicola Martínez, Jésica Córdoba y Victoria Sestelo.

Objetivo

Trabajar en el relacionamiento con la comunidad, generando nuevos vínculos y nuevas iniciativas con las organizaciones de la sociedad civil y manteniendo las existentes.

Principales resultados 2022

- Realizamos 5 actividades de voluntariado en el marco de nuestra iniciativa Conectate, entra en acción.
- Toda la región participó del proyecto Empujar.
- Realizamos una charla interna junto a Argentina Cibersegura, sobre la intimidad de nuestra información.





Integrantes

Líder patrocinador:

Andrés Tamburi, Director de Comunicación Corporativa

Equipo:

Belén Parragues, Christian Ali Bravo, Emiliano Doldan, Franco Fabricatore y Franco Lugones

Objetivo

Generar y mantener buenas prácticas en todo lo relacionado con el cuidado de los recursos naturales.

Principales resultados 2022

- Continuamos con la campaña Eco Cambio.
- Lanzamos el proyecto de Alianzas Estratégicas por un impacto ambiental positivo.
- Planificamos la nueva separación de residuos.



Código de Ética y Anticorrupción

GRI 2-15, 2-17, 2-23, 2-26, 3-3, 205-2, 205-3, 206-1 TEMA MATERIAL 5, 6, 10

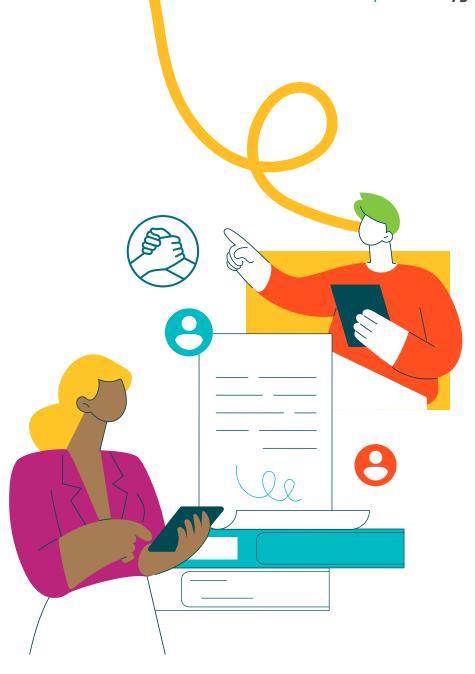
Contamos con un Código de Ética y Anticorrupción, que abarca aspectos de diversidad y anticorrupción; está redactado desde una perspectiva inclusiva y se encuentra en castellano, portugués e inglés.

Relanzamos el Código junto con la Política de Diversidad y No Discriminación. Este documento tiene por objetivo formalizar aspectos relacionados con la actuación diaria de cada integrante de ESET Latinoamérica, como también la expectativa que tenemos sobre nuestros/as socios/as comerciales, para que actuemos bajo los mismos principios y valores y, así, garanticemos una buena conducción de las actividades.

El Código de Ética y Anticorrupción contiene principios y normas relacionados con las responsabilidades y las tareas individuales de la Dirección, del personal y de nuestros grupos de interés externos.



Podrán consultar los contenidos ingresando al siguiente enlace: Conocé nuestro Código de Ética





En relación con los Derechos Humanos, nuestras Empresas Distribuidoras Exclusivas de América Latina adhieren a nuestro Código de Ética y Anticorrupción, por ende, a sus lineamientos en la materia. También, en cuanto a la socialización en temas de Derechos Humanos, cuando las personas ingresan a la Compañía se las instruye en este Código, como así también en la Política, y firman la adhesión luego de su lectura.

Desde 2016, con nuestro personal trabajamos temas relacionados con los Derechos Humanos y las empresas. Asimismo, se realizan capacitaciones obligatorias, talleres y campañas internas.

Por otro lado, el Código de Ética y Anticorrupción cuenta con un formulario para denunciar cualquier situación de corrupción. Todos los meses, se realizan cierres en los que se revisan números, documentos, saldos de cuentas contables, etc. Se hacen auditorías anuales para generar los estados contables y para reportar a la Casa Matriz. En dicha auditoría, ejecutada por un Estudio de Auditoría Externa, se realizan muchos procesos de revisión, que abarcan arqueos de dinero, saldos contables, revisión del pago a las empresas que nos proveen, sueldos, activos, provisiones, contingencias, facturas, comprobantes y otras acciones. Por último, se cuenta con Políticas de Seguridad de la Información, para promover su manejo responsable.



Durante el período, no se registraron casos de corrupción ni procedimientos legales por causas relacionadas con competencia desleal, prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.



Mecanismo de denuncia ante incumplimientos del Código

Nuestros públicos de interés tienen a disposición el formulario de denuncia ante incumplimientos del Código de Ética y Anticorrupción. Por este medio, además, se canaliza cualquier tipo de consulta o reclamo sobre cuestiones sociales, de Derechos Humanos, ambientales y económicas.

- Cualquier persona puede realizar la denuncia, ya sea que trabaje para ESET Latinoamérica o no.
- Las denuncias deben ser reportadas a la Comisión de Ética y Diversidad.
- Las denuncias no son anónimas, pero sí confidenciales.



Formulario de denuncia disponible en nuestro sitio web: Nuestro formulario de denuncia

La Comisión realiza un seguimiento exhaustivo de todas las denuncias recibidas, con el objetivo de que se solucionen en el menor tiempo posible.

Sus responsabilidades son:

- Resolver las consultas y asesorar a todos los grupos de interés ante posibles dudas respecto del Código de Ética y Anticorrupción.
- Corroborar las denuncias presentadas a través de la verificación e investigación.
- Elaborar los planes de acción para resolver las denuncias formuladas.
- Mantener un registro actualizado del proceso.
- Mantener informados/as a los/as demandantes del estado y la solución de las consultas o denuncias formuladas, cuando así lo requieran.
- Elaborar un informe final de revisión de la denuncia y proponer acciones de mejora del proceso.
- Mantener la confidencialidad de quien denuncia en todo momento.
- Desarrollar sus funciones bajo los principios de independencia, rigor y ecuanimidad.

Los procedimientos, para evitar y gestionar los conflictos de intereses, se detallan en una sección específica del Código de Ética y Anticorrupción.

Mecanismo de respuesta, resolución de la denuncia y cumplimiento normativo

GRI 3-3, 2-27, 416-2, 417-2, 417-3, 418-1, 419-1

De acuerdo con el tipo de denuncia, la Comisión de Ética y Diversidad analiza el caso y realiza las investigaciones y evaluaciones pertinentes. Se espera que toda persona o entidad colabore con la investigación, su análisis y solución.

Quienes incumplan con esos principios serán sujetos al régimen de sanciones vigente.

Nos regimos por la legislación vigente. Además, adherimos a las normas y a las regulaciones internas, como el Código de Ética y Anticorrupción, la Política de Diversidad y No Discriminación, la Política Ambiental, la Política de IT y la Seguridad de la Información.

Durante el período, no se registraron multas significativas ni sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa en general, ni ambiental, ni en relación con el suministro y el uso de servicios.

Tampoco se registraron casos de incumplimiento de las normativas y de los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de *marketing*, publicidad y promoción, información y el etiquetado de productos y servicios, ni relativos a los impactos en seguridad de nuestros productos.

No se presentaron reclamaciones sobre prácticas laborales, Derechos Humanos, impactos ambientales, impactos sociales en la comunidad, ni tampoco sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de clientes.

Trabajamos conjuntamente con los *Marketplaces*, para realizar la venta en línea, con el objetivo de reforzar la prohibición o cancelación de publicaciones no autorizadas de terceros sobre nuestras soluciones.



Esto es lo que hacemos

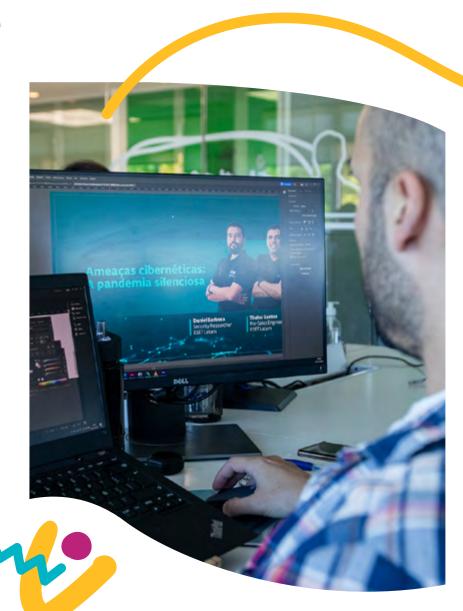


Modelo de negocio de ESET Latinoamérica

GRI 3-3, 2-6 TEMA MATERIAL 1, 3, 7, 10, 14, 15

Nuestro modelo de comercialización está fuertemente orientado al canal de ventas; no es un modelo de negocio de venta directa, sino que se realiza mediante Distribuidores Exclusivos en algunos países, *Partners* Autorizados (no exclusivos) y mayoristas en otros.

Además, contamos con una tienda regional en línea, la cual gestionamos desde nuestras oficinas de Buenos Aires. Esta funciona para los países donde no contamos con Distribuidor Exclusivo. A su vez, algunos territorios decidieron utilizar la tienda regional para aprovechar las ventajas de tercerizar su gestión, usabilidad, difusión y promociones. Otros países decidieron manejar de forma independiente su canal de *e-commerce*.



La tienda en línea cuenta con los medios de pago locales para toda la región, que permiten gestionar precios y promociones con mayor independencia y velocidad, entre otras ventajas.

Desarrollamos una política de transparencia y respeto hacia nuestros/as socios/as comerciales, con quienes establecemos una relación sana y de beneficio mutuo.

Contamos con una garantía de devolución de 30 días para las compras realizadas en la tienda: Nuestra política de devoluciones

Optimizamos el proceso de renovación de licencias, los planes de fidelización y la mejora de la calidad de atención/soporte, con el objetivo de generar una mejor experiencia para nuestros/as clientes/as e incrementar la tasa de retención. Por otra parte, incrementamos nuestra presencia en los principales *marketplaces* de la región, para diversificar los canales de venta en línea y aumentar el posicionamiento de marca.











Lanzamiento de la funcionalidad de autorrenovación de licencias y de servicios.

Migración de la operación de varios países a la tienda global.

Apertura de Mercado
Libre Brasil, para
seguir potenciando
nuestra estrategia en
marketplaces.

Nuestra cadena de valor



Empresas Proveedoras

Brindan servicios de asesoramiento profesional, prensa, alquiler de oficina, telefonía, luz y agua. Además, aportan insumos que apoyan nuestras actividades.



Casa Matriz

Desarrolla las soluciones de seguridad y la definición de la estrategia de negocio a nivel global.



ESET Latinoamérica

Desarrollamos el mercado en la región, brindando soporte a nuestra cadena de distribución.



Empresas Distribuidoras Exclusivas

Nos representan y desarrollan el mercado en cada uno de los países de la región.



Canales de Venta, *Partners* y mayoristas

Son nuestros/as socios/as comerciales presentes en los distintos países de la región.



Clientes y usuarios/as

Acceden a nuestras soluciones, servicios y capacitaciones de seguridad, y disfrutan de la tecnología de manera segura.

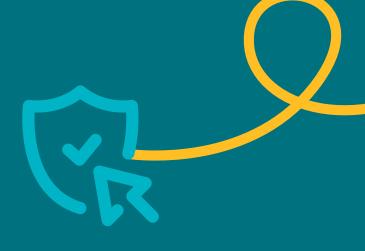
Tipos de clientes





Corporativo

Incluyen pequeñas y medianas empresas, grandes corporaciones, entidades de gobierno y organizaciones, interesadas en proteger su red corporativa; buscan capacitarse o contratar servicios integrales de seguridad de la información.



Así protegemos tu información

- Millones de empresas y de personas confían en nuestras soluciones y en nuestros servicios.
- Nuestras soluciones son fáciles de usar.
- La satisfacción de clientes es un compromiso de nuestra Política de Calidad.
- Tenemos una tecnología multipremiada.
- Más de 30 años de trayectoria en investigación y desarrollo.
- Extendemos la gestión de sostenibilidad a toda la cadena de valor.
- Impulsamos que los/as socios/as comerciales se alineen a nuestras prácticas responsables.

Así protegemos a usuarios/as y clientes

GRI 416-1

Protección para PC de escritorio y laptops

ESET NOD32 ANTIVIRUS



ESET INTERNET SECURITY



ESET SMART SECURITY PREMIUM



ESET CYBER SECURITY



Protección para PC de escritorio y laptops

ESET CYBER SECURITY PRO



Protección para los más pequeños

ESET PARENTAL CONTROL PARA ANDROID



Protección para smartphones y tablets

ESET MOBILE SECURITY PARA ANDROID



Protección Familiar

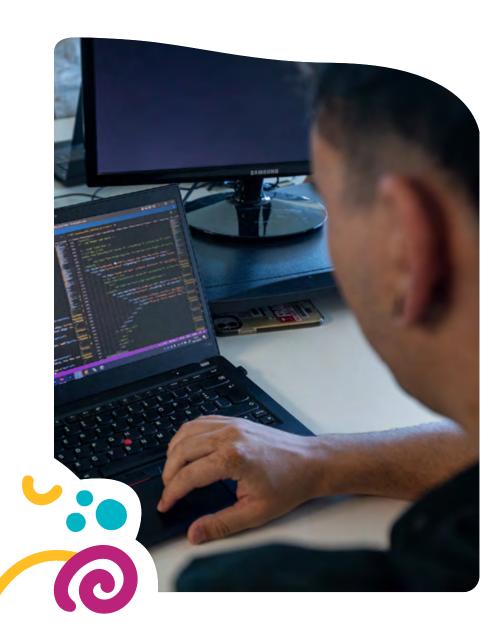
ESET SMART TV SECURITY



Así protegemos a las empresas

ESET PROTECT CLOUD





Protección para Endpoints

ESET ENDPOINT ANTIVIRUS



ESET ENDPOINT SECURITY



ESET ENDPOINT SECURITY PARA ANDROID



ESET LIVEGUARD ADVANCED





Doble factor de autenticación

ESET SECURE AUTHENTICATION



Detección y respuesta extendida

ESET ENTERPRISE INSPECT



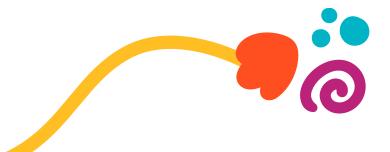
Cifrado

ESET ENDPOINT ENCRYPTION



ESET FULL DISK ENCRYPTION





Capacitaciones en seguridad

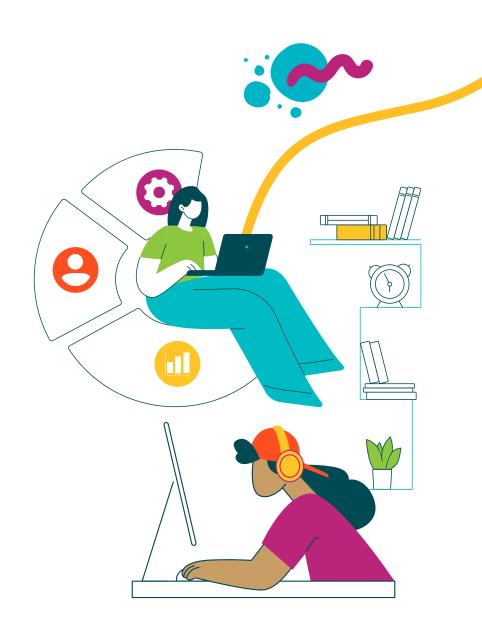
ACADEMIA ESET



Backup y recuperación

XOPERO BACKUP AND RESTORE





Así protegemos la infraestructura y los servicios

de información

Protección para entornos virtualizados

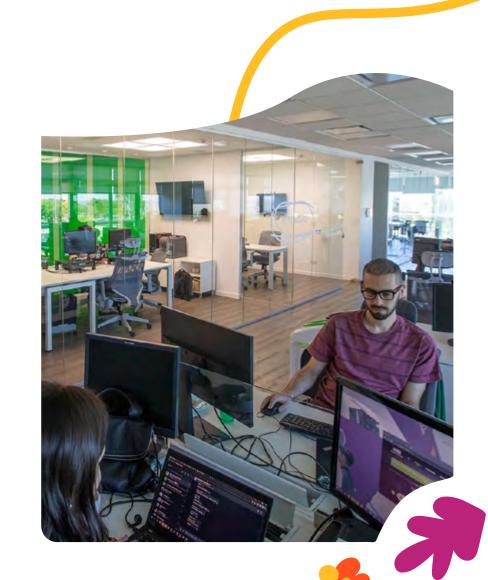
ESET VIRTUALIZATION SECURITY



Protección para servidores de correo

ESET MAIL SECURITY





Protección para servidores de archivo

ESET SERVER SECURITY



ESET CLOUD OFFICE SECURITY



Protección para servidores Sharepoint

ESET SECURITY PARA MICROSOFT SHAREPOINT SERVER



Análisis de tráfico de red

GREYCORTEX

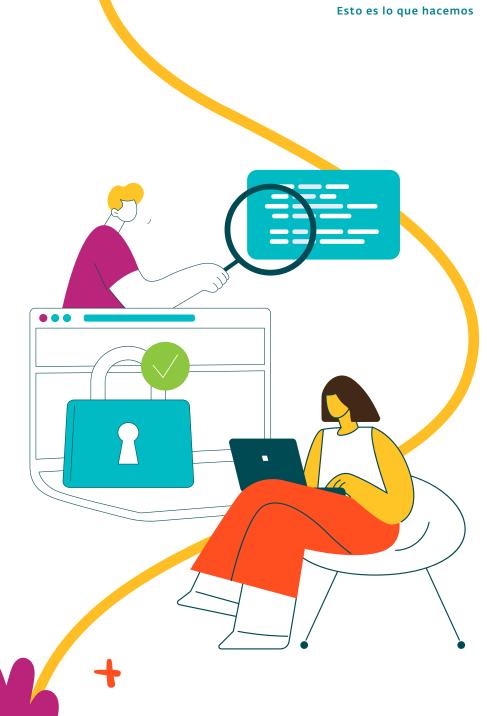


Acompañamiento en la visión de la seguridad

Prevención de fuga de datos (DLP)

SAFETICA





Servicios especializados de seguridad

ESET CyberSOC



Gestión centralizada

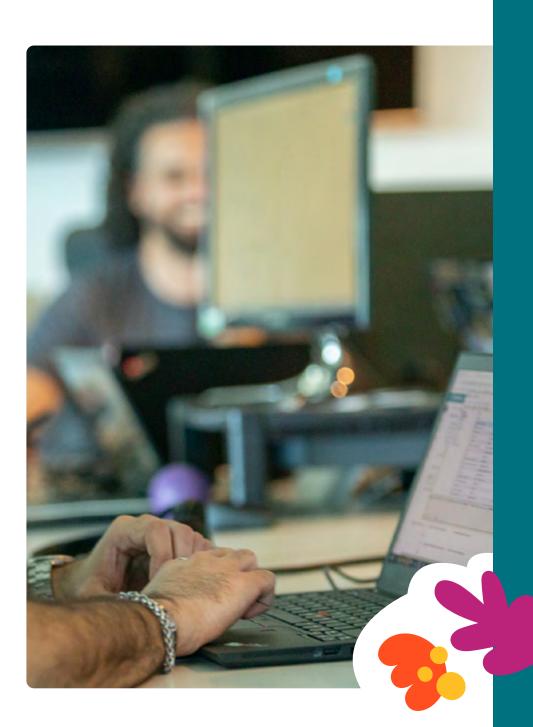
ESET PROTECT



ESET THREAT INTELLIGENCE







Salud y seguridad de clientes

GRI 416-1

Evaluamos los impactos en la salud y la seguridad de nuestros productos y servicios con el fin de hacer mejoras.

El 100% de nuestros productos y servicios cumplen las siguientes condiciones que dan respuesta a las amenazas o los riesgos identificados:

Protección de personas y familias

PROTECCIÓN PARA PC DE ESCRITORIO Y LAPTOPS

Tipo de riesgo o amenaza

Malware⁶. Phishing⁷. Ransomware⁸.

Solución de seguridad	Característica que da respuesta
ESET NOD32 ANTIVIRUS	Seguridad en la redSeguridad en dispositivos
ESET INTERNET SECURITY	 Seguridad en la red Seguridad en dispositivos Seguridad en banca y pagos en línea
ESET SMART SECURITY PREMIUM	 Seguridad en la red Seguridad en dispositivos Seguridad en banca y pagos en línea Seguridad documental

Solución de seguridad	Característica que da respuesta
ESET CYBER SECURITY	Seguridad en la redSeguridad en dispositivos
ESET CYBER SECURITY PRO	 Seguridad en la red Seguridad en dispositivos Seguridad en banca y pagos en línea

- **6.** *Malware*: cualquier tipo de *software* que realiza acciones dañinas en un sistema informático, de forma intencionada y sin el conocimiento del usuario o de la usuaria.
- 7. Phishing: fraude informático que busca engañar a una víctima al ganar su confianza, haciéndose pasar por una persona, empresa o un servicio de confianza, para manipularla y, así, adquirir información sensible y confidencial.
- **8.** Ransomware: programa dañino que cifra y restringe el acceso a determinadas partes o archivos del sistema operativo infectado, y pide un rescate a cambio de quitar esta restricción.



PROTECCIÓN PARA SMARTPHONES Y TABLETS PROTECCIÓN PARA LOS MÁS PEQUEÑOS

Tipo de riesgo o amenaza

Usurpación de identidad. Acceso a contenidos inapropiados.

Solución de seguridad	Característica que da respuesta
ESET MOBILE SECURITY PARA ANDROID	Seguridad de acceso
ESET PARENTAL CONTROL PARA ANDROID	Seguridad de acceso

PROTECCIÓN FAMILIAR	
Tipo de riesgo o amenaza Malware.	
Solución de seguridad	Característica que da respuesta
ESET SMART TV SECURITY	Seguridad en dispositivos





Protección de las empresas

NUEVOS BUNDLES COMERCIALES	
Tipo de riesgo o amenaza Malware. Phishing. Ransomware.	
Solución de seguridad	Característica que da respuesta
ESET PROTECT CLOUD	 Soluciones Cloud Seguridad en la red Seguridad en dispositivos Auditoría global Monitoreo en tiempo real Seguridad de servidores Seguridad Office 365

DOBLE FACTOR DE AUTENTICACIÓN	
Tipo de riesgo o amenaza Usurpación de identidad. Acceso indebido	
Solución de seguridad	Característica que da respuesta
ESET SECURE AUTHENTICATION	Doble factor de autenticación

PROTECCIÓN PARA	PROTECCIÓN PARA ENDPOINTS	
Tipo de riesgo o amenaza Malware. Phishing. Ransomware.		
Solución de seguridad	Característica que da respuesta	
ESET ENDPOINT ANTIVIRUS	Seguridad en la redSeguridad en dispositivos	
ESET ENDPOINT SECURITY	Seguridad en la redSeguridad en dispositivos	
ESET ENDPOINT SECURITY PARA ANDROID	Seguridad en la redSeguridad en dispositivos móviles	
ESET LIVEGUARD ADVANCED	Seguridad en la redSeguridad en dispositivos	



CIFRADO	
Tipo de riesgo o amenaza Acceso a documentación sensible.	
Solución de seguridad	Característica que da respuesta
ESET ENDPOINT ENCRYPTION	Seguridad documental y de cifrado de disco, archivos y correos
ESET FULL DISK ENCRYPTION	Seguridad documental y de cifrado de disco

DETECCIÓN Y RESPUESTA EXTENDIDA	
Tipo de riesgo o amenaza Malware. Phishing. Ransomware.	
Solución de seguridad	Característica que da respuesta
ESET INSPECT	 Seguridad en la red Seguridad en dispositivos Auditoría global Monitoreo en tiempo real

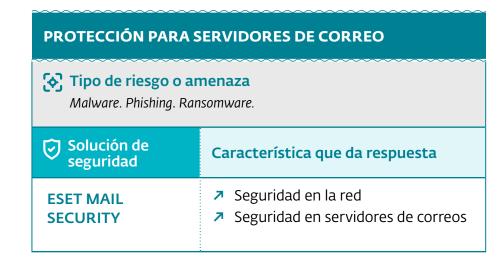
CAPACITACIONES EN SEGURIDAD	
Tipo de riesgo o amenaza Desconocimiento. Falta de información.	
Solución de seguridad	Característica que da respuesta
ACADEMIA ESET	Capacitaciones

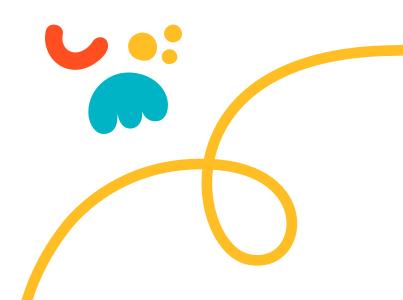
BACKUP Y RECUPERACION	
Tipo de riesgo o amenaza Pérdida de información sensible.	
Solución de seguridad	Característica que da respuesta
XOPERO BACKUP AND RESTORE	 Guardado o backup de la información Seguridad documental Recuperación de información guardada

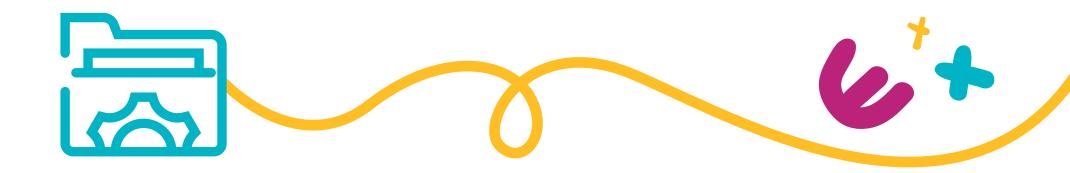
Protección de la infraestructura y los servicios de información

PROTECCIÓN PARA ENTORNOS VIRTUALIZADOS	
Tipo de riesgo o amenaza Malware. Phishing. Ransomware.	
Solución de seguridad	Característica que da respuesta
ESET VIRTUALIZATION SECURITY	Seguridad en la redSeguridad en máquinas virtuales

PROTECCIÓN PARA SERVIDORES DE ARCHIVO		
Tipo de riesgo o amenaza Malware. Phishing. Ransomware.		
Solución de seguridad	Característica que da respuesta	
ESET SERVER SECURITY	Seguridad en la redSeguridad en servidores de archivos	







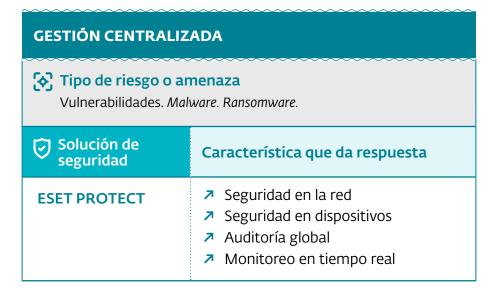
PROTECCIÓN PARA OFFICE 365		
Tipo de riesgo o amenaza Malware. Phishing. Ransomware.		
Solución de seguridad	Característica que da respuesta	
ESET CLOUD OFFICE SECURITY	 Seguridad en la red Seguridad en Office 365 (teams, one drive, sharepoint, exchange) 	

PROTECCIÓN PARA SERVIDORES SHAREPOINT		
Tipo de riesgo o amenaza Malware. Phishing. Ransomware.		
Solución de seguridad	Característica que da respuesta	
ESET SECURITY PARA MICROSOFT SHAREPOINT SERVER	Seguridad en la redSeguridad en servidores de Microsoft Sharepoint	

Acompañamiento en la visión de la seguridad

SERVICIOS ESPECIALIZADOS DE SEGURIDAD Tipo de riesgo o amenaza Vulnerabilidades. Malware. Ransomware. Solución de Característica que da respuesta seguridad Servicios especializados **ESET CYBERSOC** Seguridad en la red Seguridad de accesos Seguridad documental Auditorías Tipo de riesgo o amenaza Malware. Ataques dirigidos. Actividad de botnets. Campañas de phishing. Solución de Característica que da respuesta seguridad Inteligencia de amenazas **ESET THREAT** Estadísticas de malware INTELLIGENCE Reportes personalizados

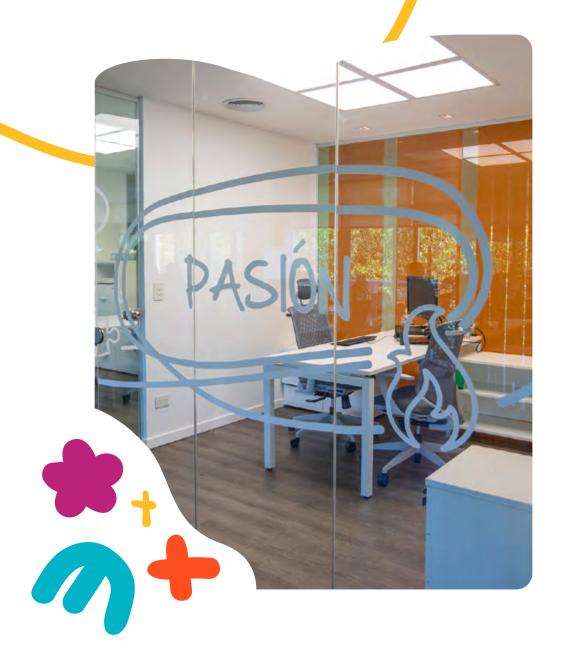
PREVENCIÓN DE FUGA DE DATOS (DLP)		
Tipo de riesgo o amenaza Fuga de datos.		
Solución de seguridad	Característica que da respuesta	
SAFETICA	Seguridad documental	





Reconocimientos

Se nos reconoció por la creciente calidad y el desempeño de nuestras soluciones de seguridad, por la satisfacción de clientes, colaboradores y socios/as comerciales, por el liderazgo de la Compañía en el rubro de soluciones para *endpoints* y por nuestra gestión de sostenibilidad.





Por cuarto año consecutivo. confirmamos nuestra posición con un crecimiento destacable y el impulso de las empresas proveedoras. Recibimos el título de "Champion" en la Matriz de Liderazgo en Ciberseguridad de 2022, gracias al feedback de nuestros/as socios/as comerciales.





Por tercera vez consecutiva, nos nombraron "Top Player" en el Cuadrante de Mercado de Amenazas Persistentes Avanzadas (APT) de Radicati 2022. Esto significa que, dentro del cuadrante, obtuvimos la posición de líderes actuales del mercado, con productos que ofrecen amplitud y profundidad de funcionalidad y poseen una visión sólida para el futuro.



FORRESTER®

Fuimos incluidos en el informe Now Tech: Detección y Respuesta para Endpoints, Q4 2021, dentro de una lista de 28 empresas proveedoras de EDR en el segmento "Agent analytics". Forrester nos describe como "una solución que permite mejorar las capacidades de protección para endpoints y brindar seguridad fuera de línea".









Ranking de Empresas Comprometidas con las Juventudes





Fuimos reconocidos como "Overall Leader" en el informe Leadership Compass 2022 de KuppingerCole, donde se describen y califican las ofertas de protección para endpoints, y detección y respuesta. A su vez, logramos la calificación más alta en todos los criterios del informe y fuimos nombrados Product Leader, Market Leader, Market Champion y Technology Leader.



Obtuvimos el estatus de Líder en el G2 Summer Report, a la vez que ESET PROTECT Advanced fue muy bien calificada por los/as usuarios/ as y logró importantes puntuaciones de satisfacción y presencia en el mercado en sus Informes Grid®. Fuimos destacados como líderes de los informes de Software antivirus, Software de gestión para endpoints, Suites de protección para endpoints y Software de seguridad para datos móviles. Fuimos reconocidos como Líderes en las categorías de Suites de protección para endpoints, Software antivirus y Software de gestión para endpoints del mercado medio.



Participamos del Ranking de Empresas Comprometidas con las Juventudes 2022, promovido por el Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica (OIJ) y la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH). Este ranking iberoamericano, tiene como objetivo crear un espacio para presentar acciones y soluciones que impulsen a la juventud, en su transición a la vida laboral y en la construcción de su propia autonomía. Fuimos reconocidos por nuestro compromiso con las iniciativas implementadas junto a Empujar, Ashoka y Argentina Cibersegura.







Por tercer año consecutivo, recibimos el Premio PAMOIC. Obtuvimos la distinción ORO, en la Categoría Mejor Estrategia de Inclusión y Diversidad por la gestión Potenciando voces, deconstruir para construir, y la distinción PLATA, en la Categoría Mejor Contribución en Responsabilidad Social, por nuestras dos iniciativas que promueven la investigación y el posicionamiento en temas de ciberseguridad en el mundo académico y científico; el Premio Universitario y el Premio ESET al Periodismo en Seguridad Informática.





La organización sueca Hallbars promueve el desarrollo y la lectura de los Reportes de Sostenibilidad. En la edición 2022 del Hallbars Sustainability Reports Awards, nuestro Reporte 2021 fue reconocido porque su formato, diseño, estilo y escritura cobran tal importancia que aumentan el impacto del contenido y dan valor al esfuerzo de los autores. Este año, compitieron más de 1.500 candidaturas de 94 países y las seleccionadas para "el Mejor del Mundo" fueron solo 294, procedentes de 51 países.





Por quinto año consecutivo, participamos y fuimos reconocidos por este ranking. Nuestras prácticas, acciones y medidas implementadas nos ubicaron en el puesto número 22 de la Categoría "Menos de 200 empleados", lo que representa un mejor desempeño respecto a 2021, ya que ascendimos 11 puestos.





Atención a clientes y al canal

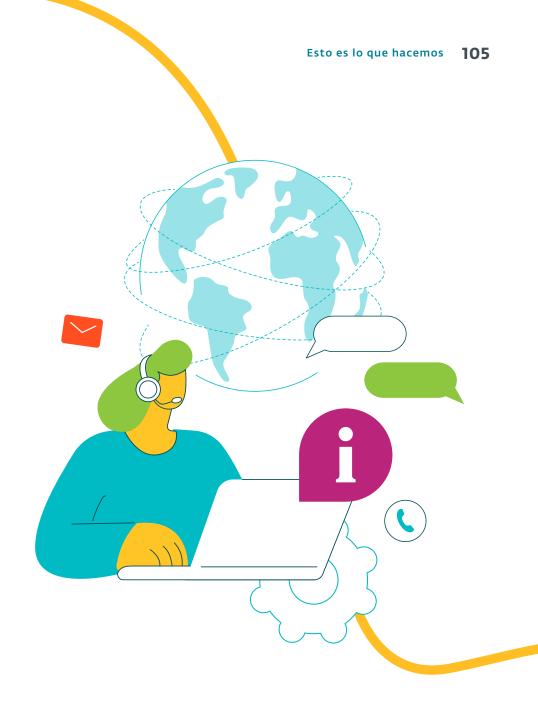
GRI 3-3

Modalidad de atención a clientes en ESET

Nuestra atención se mantiene diferenciada entre atención técnica y comercial.

Contamos con un canal de atención de usuarios/as de la línea de productos hogareños y otro de nuestras soluciones corporativas. Esto nos permite sostener equipos con capacidades y habilidades diferentes, con el fin de adaptarse a las necesidades de las consultas para cada cliente.

El Centro Regional de Soporte Hogareño, exclusivo para Latinoamérica, cuenta con atención telefónica en español y con una línea local para Argentina, Chile y México, junto con atención vía formulario de soporte y correo electrónico, y chat en línea para el resto de los países de la región de habla hispana. Además, incorporamos atención en portugués para clientes hogareños de Brasil.



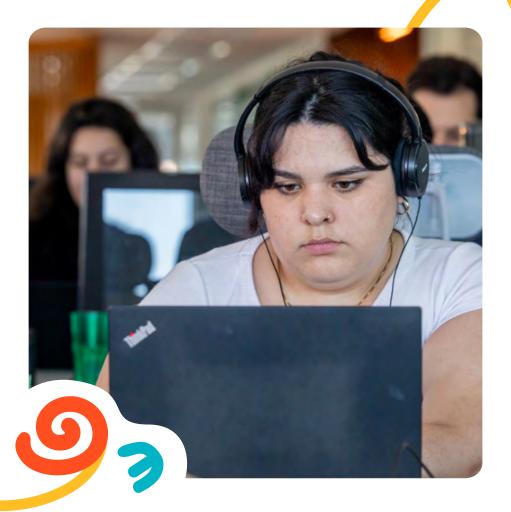
El soporte a nuestro sector corporativo sigue a cargo del Canal de Distribución, en el que Distribuidores Exclusivos y *Partners* autorizados brindan atención técnica y comercial de primer nivel; de esta manera, garantizan que cada cliente de la región cuente con atención local y directa. Para consultas, cuya complejidad o urgencia ameriten un análisis más complejo, el Canal de Distribución cuenta con líneas de comunicación exclusivas con el equipo de ingeniería de soporte técnico de nuestra sede regional, analizan cada caso y brindan una respuesta efectiva y oportuna. Igualmente, se pueden establecer sesiones de soporte remoto.

Para clientes corporativos de Argentina, Chile y México se cuenta con líneas telefónicas locales de atención exclusiva, mientras que el resto de la región puede contactarse de manera directa a través de nuestro formulario de atención, disponible en la web.

En cuanto a la atención comercial, el Canal de Distribución cuenta con un contacto exclusivo con el equipo de soporte comercial, que brinda respuestas ante dudas o problemáticas que presente cualquier canal de nuestra línea de distribución.

La atención de toda el área de soporte se encuentra certificada en la Norma ISO 9001 de calidad, lo que garantiza que se cumplan sus exigencias en relación con un Sistema de Gestión de Calidad; sobre este marco, contamos con procesos de soporte, documentados y controlados, para las gestiones de atención al cliente.

Nuestra Política de Calidad asegura la eficacia y mejora de los procesos y el logro de los resultados esperados, orienta nuestros esfuerzos al cumplimiento de los requisitos y las expectativas de todas las partes interesadas.



Focos trabajados



Modelo de trabajo híbrido

Consolidamos este modelo que combina un 20% de presencialidad con un 80% de home office. Esta flexibilidad es muy valorada por los equipos, propician el balance entre la vida personal y la profesional y favorece la buena salud y el bienestar integral de nuestra gente.



Capacitaciones para el equipo de Soporte Técnico

Hicimos foco en la capacitación inicial de los/ as nuevos/as integrantes de Soporte Técnico. Junto a la Casa Matriz, alineamos un set de formaciones estándar, que homologan los conocimientos de manera global.





Auditorías de calidad

Mantuvimos las auditorías internas y externas, que nos permiten mantener la certificación del Sistema de Gestión de la Calidad y Mejora Continua en la Norma ISO 9001. Implementamos un nuevo portal interno para centralizar la documentación.



Atención Técnica y Comercial

Mantuvimos las actividades generadoras de valor, tanto para usuarios/as como para nuestro canal de ventas; implicó clases virtuales, seminarios web y atención personalizada a clientes estratégicos.

Resultados de los servicios de atención al cliente



Sector Corporativo

2.739 consultas con un tiempo de vida promedio de 7 días hábiles



Sector Comercial

5.567 consultas resueltas en 17:55 horas hábiles



Centro Regional de Soporte Hogareño

20.501 consultas de clientes resueltas en 4:11 horas hábiles



89% personas satisfechas con el tiempo de respuesta



88% consideró que su consulta se resolvió de manera satisfactoria



93% manifestó recibir un trato cordial



88% personas satisfechas con el tiempo de respuesta



90% consideró que su consulta se resolvió de manera satisfactoria



92% manifestó recibir un trato cordial



80% personas muy satisfechas con el tiempo de respuesta



75% consideró que su consulta se resolvió de manera satisfactoria

Gestión de Calidad y Mejora Continua

GRI 417-1

Política End of Life de Productos

Esta Política define el soporte en las diferentes etapas del ciclo de vida de nuestros productos; indica, por ejemplo, qué etapa tiene soporte, si está actualizado, hasta cuándo estaría soportado y por qué producto o versión sería sustituido, entre otras.

Este año actualizamos la *landing*⁹ exclusiva para nuestra Política, con las últimas novedades de nuestras soluciones, e incorporamos aclaraciones sobre cualquier duda que puedieran tener nuestros usuarios y nuestras usuarias.



Conocé la nueva *landing* exclusiva para nuestra Política End of Life



También, desarrollamos múltiples seminarios web, capacitaciones, materiales de comunicación y difusión y campañas de concientización a clientes sobre la importancia de mantener actualizadas las soluciones de seguridad, para brindarles los máximos niveles de protección contra las nuevas amenazas y los códigos maliciosos emergentes.



End of life Hogar | End of life Empresas

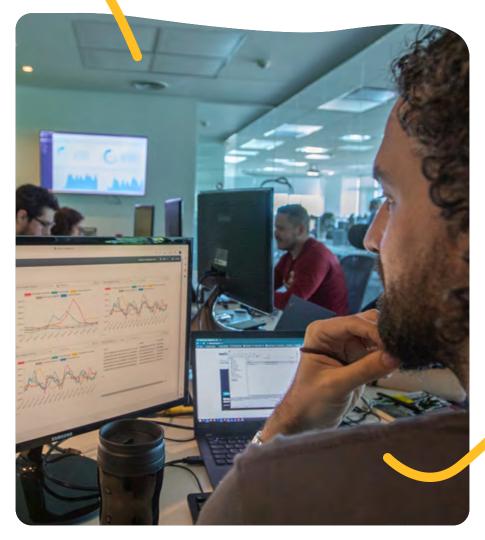
9. Página de aterrizaje dentro de un sitio web, desarrollada para convertir a quienes la visitan en prospectos de ventas por medio de una oferta determinada o, también, para brindar información relevante para usuarios/as finales.

Responsabilidades y Evaluación del Desempeño

Tanto el servicio de Soporte Técnico como el Comercial se manejan con un sistema de *tickets*, en el que toda consulta queda registrada con un número de identificación (útil para cualquier tipo de reclamo). De manera automática, el sistema calcula los tiempos de respuesta máximos esperados, dependiente del tipo de cliente y del problema.

Mensualmente, se llevan estadísticas de SLA (*Service Level Agreement*)¹⁰ y de las encuestas de satisfacción, para garantizar los resultados. En caso de detectarse desviaciones o resultados no conformes, se hace una evaluación minuciosa de la causa raíz y se proponen acciones correctivas, con un monitoreo de su efectividad (tal como lo exige la Norma ISO 9001).





10. SLA remite al acuerdo de nivel de servicio, que es la cantidad máxima de tiempo en la que nos comprometemos a tener resuelta la consulta. Las siglas SLA son de uso común en estos sistemas.

Objetivos y metas alcanzadas

Soporte Técnico

91,4%

Cumplimiento de tiempos de respuesta de *tickets* de prioridad alta

93,7%

Cumplimiento de tickets de prioridad estándar

98,8%

Cumplimiento de tiempos de respuesta de *tickets* del Centro Regional de Soporte



Satisfacción (*)

3,85 en tiempo 4,1 en cordialidad 3.86 en efectividad

Soporte Comercial

77%

Cumplimiento de tiempos de respuesta de *tickets* con prioridad urgente

90%

Cumplimiento de tiempos de respuesta de *tickets* con prioridad importante

87%

Cumplimiento de tiempos de respuesta de *tickets* con prioridad regular



Satisfacción (*)

4,39 en tiempo 4,6 en cordialidad

4.48 en efectividad

Acciones implementadas

Profundizamos el ejercicio de auditoría interna al implementar una nueva dinámica y forma de auditoría exhaustiva, lo cual permitió determinar la conformidad en la gestión de los procesos alcanzados por la Norma ISO 9001.

Realizamos el segundo mantenimiento de la certificación ISO 9001 con el ente certificador Tüv Rheinland. Este proceso consistió en determinar la conformidad frente al estándar y a los requisitos legales y reglamentarios aplicables, mediante una revisión externa de nuestro Sistema de Gestión de Calidad (SGC).



Además, identificamos oportunidades de mejora sobre la estructura y el enfoque de nuestro SGC. Producto de esto, iniciamos un plan de mediano plazo, que se implementará entre 2022 y 2023.

Desarrollamos

- Un gestor dinámico y colaborativo en SharePoint, para el registro y tratamiento de los hallazgos detectados.
- ✓ Un marco de trabajo para el orden y control documental del SGC, para mantener la trazabilidad de los documentos. Este proceso está complementado por un sitio colaborativo en SharePoint.
- ✓ Una nueva inducción, que reúne conceptos de calidad y características de nuestro SGC, e incorpora un enfoque colaborativo y participativo para cumplir los requisitos del estándar.
- Capacitaciones sobre calidad y procesos, que incluyen temas sobre formas de medición (indicadores, KPI, métricas), uso de gestores de proyecto (Jira Software), contenido y uso del site de Q&P y prácticas de auditoría interna.

Colaboradores

ODS











Información general

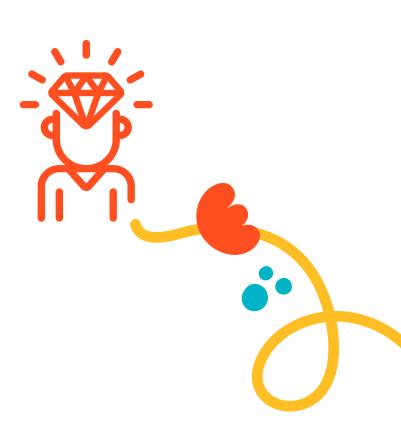
GRI 3-3

TEMA MATERIAL 2, 4, 5, 8, 9

Buscamos a los/as mejores profesionales para cada posición, sin discriminación y en igualdad de oportunidades.



Llevamos adelante una serie de acciones, iniciativas y procesos, que tienen como objetivo respetar y promocionar los Derechos Humanos:



- Política de Diversidad y No Discriminación
- Código de Ética y Anticorrupción con perspectiva en Derechos Humanos
- Búsquedas laborales inclusivas
- Participamos de las iniciativas globales de la Compañía: la semana de la Diversidad y el mes de la concientización sobre la diversidad
- Realizamos talleres y actividades de debate, reflexión y capacitación sobre inclusión y diversidad
- Políticas de Beneficios y licencias con perspectiva de diversidad
- Uso de lenguaje inclusivo en la redacción de comunicaciones y políticas
- Taller de Comunicación Inclusiva y Accesible para todas las áreas y los países de la Compañía
- Participamos de Entrelatam
- Diagnóstico global sobre diversidad
- Alianza estratégica con la ONG Media Chicas
- Adherimos a los principios de empoderamiento de la mujer de ONU Mujeres
- Adherimos al Programa de Empresas Comprometidas con los Derechos Humanos de la Ciudad de Buenos Aires
- Adherimos al Programa BA Convive

Respetamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Nos comprometemos a no vulnerar, mitigar y remediar los Derechos Humanos relacionados con nuestros temas materiales, con un enfoque de debida diligencia; es un proceso que llevamos a la práctica a través de la gestión de los tres Comités de Sostenibilidad. Para ello, consideramos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y Niñas (WEPs) y el Pacto Global de Naciones Unidas, mediante el cual impulsamos la protección y promoción de los 10 principios en materia de Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medioambiente y Anticorrupción.

Este compromiso lo ratificamos en nuestro Código de Ética y Anticorrupción, y en las diferentes políticas corporativas, mediante el cual promovemos su cumplimiento en toda la cadena de valor (empresas proveedoras, colaboradores, distribuidores y partners).

Repudiamos todo acto que vulnere o sea cómplice de la vulneración de estos derechos. Toda persona que trabaje en nuestra Empresa gozará de los Derechos Humanos fundamentales. No padecerá, bajo ninguna circunstancia, condiciones de sometimiento, restricciones o vulneraciones a las libertades y a los derechos como trabajador/a. Ningún colaborador ni colaboradora será discriminado/a por su raza, sexo, género, orientación sexual, estado civil, embarazo, estado parental, religión, opinión política, nacionalidad, condición social, condición física, discapacidad, edad o afiliación sindical.





Además, nos comprometemos a mantener un lugar de trabajo libre de acoso (verbal, físico o psicológico) y sin trabajo infantil. En el período de Reporte, se registró una denuncia en el marco de nuestra Política de Diversidad y No Discriminación. El caso se llevó adelante con el apoyo de la Fundación Encontrarse en la Diversidad y se trabajó desde el Comité de Inclusión y Diversidad, para dar una respuesta satisfactoria a la denuncia. Se continuará trabajando en este caso durante 2023, con una capacitación obligatoria sobre microdiscriminación, para todo el personal, con alcance a nuestras 3 oficinas (Buenos Aires, San Pablo y México), pondremos especial énfasis en las personas que lideran equipos de trabajo.

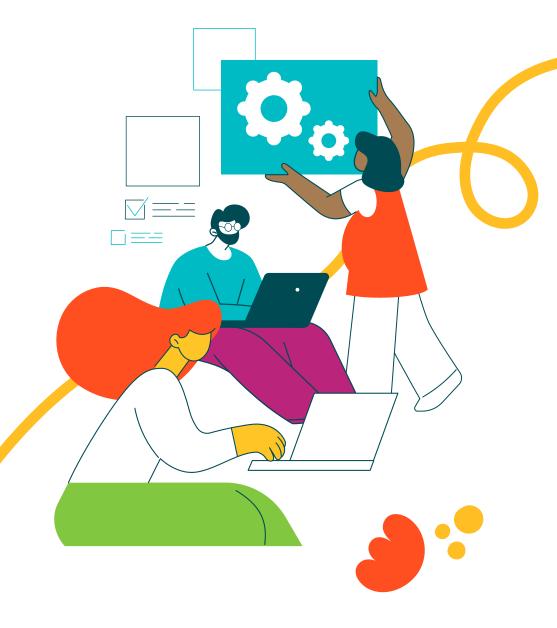


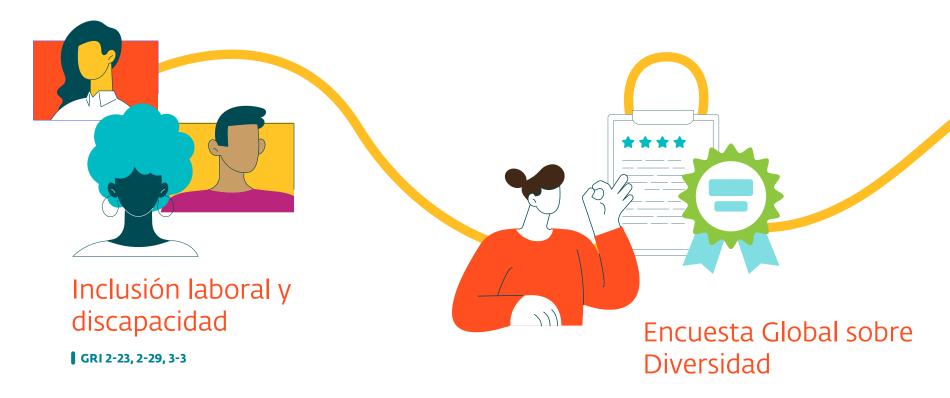
Gestión del empleo

Nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras provienen del mercado laboral local y sus niveles remunerativos superan, en todas las operaciones, los salarios mínimos iniciales de los países en los que operamos.

Realizamos búsquedas laborales con Portal Inclúyeme, Contrata Trans y Empujar, que trabajan para generar oportunidades de inserción socio-laboral; junto con el Comité de Inclusión y Diversidad, buscamos reflejar nuestra cultura de inclusión y respeto hacia las diversidades, el trato equitativo y la igualdad de oportunidades en la descripción de nuestras búsquedas laborales.

Además, participamos en simulacros de entrevistas para jóvenes junto a Empujar, para capacitar y brindar herramientas para conseguir el primer empleo.





Realizamos diferentes charlas de concientización y talleres de comunicación inclusiva y accesible para todas las áreas.

Desde la Casa Matriz, junto con la Consultora 2Muse, se realizó una encuesta con alcance a todas las personas, en todas las oficinas del mundo, para evaluar la percepción acerca de la diversidad y la inclusión de la Compañía. Durante 2023, se analizarán los resultados a nivel global y regional, y se implementará el plan de acción consecuente.

Beneficios

GRI 401-2, 403-6, 403-7



Nuestra Política de Beneficios promueve el equilibrio entre vida laboral y vida personal, los hábitos saludables y el desarrollo profesional de cada persona.



Equilibrio entre vida laboral y vida personal



Flex time

En Argentina contamos con una política de horarios flexibles.



Home office - Presencialidad optativa

Home office tres veces por semana para promover el cuidado del ambiente y la comodidad de las personas, en las oficinas de Brasil y México. En la oficina de Argentina, la presencialidad es optativa.



Viernes Flex

Posibilidad de terminar la jornada laboral 3 horas antes viernes por medio, en las 3 oficinas de Latinoamérica. Disponible durante 6 meses al año. El 100% del personal utiliza este beneficio.



4^{to} mes pago de licencia para personas gestantes

Las personas gestantes pueden gozar de un mes más de licencia pago, luego de finalizado el cubierto por la legislación vigente en Argentina y México. En Brasil, este mes es otorgado de forma obligatoria por Ley.

Este beneficio fue utilizado por 3 personas de la oficina de Argentina y 1 en México.



Softlanding para personas gestantes

Este beneficio optativo propone un regreso paulatino luego de la licencia por gestación, con un límite de horas de trabajo semanales, y se mantiene el salario de una jornada full time.

Este beneficio fue utilizado por 4 personas de la oficina de Argentina y 1 en México.





















Sala de lactancia

En la oficina de Buenos Aires, tenemos una sala de lactancia para utilizar durante el período de amamantamiento.



Licencias extendidas para personas no gestantes

Ampliamos esta licencia de 15 días a un mes. Las personas no gestantes contarán con 1 mes de licencia desde el nacimiento del bebé. 1 persona lo utilizó en la oficina de México.



Licencia extendida por adopción

Sumamos la posibilidad de agregar 6 meses de licencia sin goce de sueldo a la licencia por adopción existente por Ley.



Licencia por familiar enfermo por COVID-19

En el caso de tener algún familiar afectado por el COVID-19, brindamos flexibilidad en la jornada laboral mientras dure la enfermedad.





Día de cumpleaños de hijos/as

Quienes tienen hijos e hijas, menores de 18 años, cuentan con el día libre por los cumpleaños de ellos/as.

23 madres y padres disfrutaron de este beneficio.



Give More

Ofrecemos, a todas aquellas personas que hayan participado en al menos dos actividades de voluntariado organizadas por la Compañía, un día hábil libre para destinar a sus causas sociales elegidas.



Día libre por cumpleaños

En nuestras 3 oficinas, otorgamos la posibilidad de tomarse el día libre durante la semana de su cumpleaños o la siguiente.

El 98% del personal disfrutó de este beneficio.



Horas ESET

Brindamos la posibilidad de disponer de medio día libre por trimestre para realizar trámites personales. 25 personas gozaron de este beneficio.



Flex time durante adaptación escolar

Para madres y padres de las oficinas de Argentina y México, ofrecemos flexibilidad horaria durante la adaptación escolar en el inicio de clases.



ESET en el mundo

Todo el personal de la región puede trabajar una semana en una oficina de ESET cuando viajan por vacaciones o por asuntos personales.



Salud y Vida Saludable



Campaña de vacunación

Todo el personal de Argentina se aplicó la vacuna antigripal anual. Su aplicación es gratuita y se realiza durante el horario laboral.



Pausas activas

Brindamos pausas activas en las 3 oficinas de ESET mediante una plataforma web, que ofrecía ejercicios de movilidad, relajación y elongación de baja dificultad. A partir de agosto, se las reemplazó por instancias presenciales en la oficina de Argentina.



Sala de Relax nuevo

Inauguramos la Sala de Relax en la oficina de Argentina, para ofrecer un espacio de relajación y tranquilidad, equipada con elementos de yoga y masajes.



Alimentación saludable

Ponemos a disposición frutas frescas y *snacks* saludables en los espacios comunes de las 3 oficinas. También, ofrecemos refrigerios saludables en las reuniones de equipo y en los eventos internos.



Entrenamiento funcional

En nuestras oficinas de Buenos Aires contribuimos con el pago del 50% de la cuota mensual del entrenamiento.

Lo utilizaron 8 personas.





Desconexión por reposo menstrual

Todas las mujeres de la Compañía tienen la posibilidad de realizar reposo (en caso de ser necesario) durante el período de menstruación.



Programa de Asistencia EAP

Programa de asistencia psicológica, nutricional, financiera y legal, al que pudieron acceder todos los colaboradores y todas las colaboradoras de Argentina, Brasil y México y sus convivientes, de manera gratuita, durante la pandemia. Por la falta de uso, se discontinuó en agosto de 2022.



Enjoy Your Choice

Programa dirigido a mandos medios de Argentina, que permite seleccionar un menú de beneficios preferidos y cambiarlos según sus necesidades. 33 personas accedieron a este programa.

Desarrollo Personal



Premio por graduación

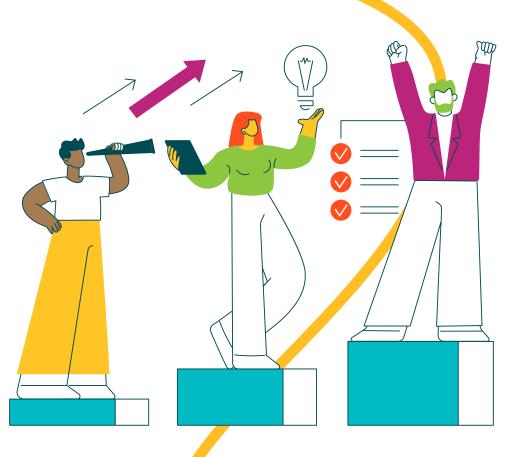
En las 3 oficinas, el personal efectivo recibe un reconocimiento económico al graduarse. Alcanza a títulos de nivel Terciario y/o Universitario, otorgado por establecimientos educativos nacionales o internacionales, públicos o privados. Hubo un premio por graduación en la oficina de Brasil.



Licencias ESET

Entregamos, sin cargo, un *pack* de ESET Internet Security a todo el personal de la Compañía a nivel regional.

Se entregaron 89 packs.





Otros Beneficios

Eventos de integración



Regional

- Lanzamos la iniciativa Prode Mundial a nivel regional, con participación voluntaria; se jugó por áreas y los 3 equipos que obtuvieron el mayor puntaje recibieron premios.
- Celebramos la Fiesta de Fin de Año. Cada oficina compartió una reunión o cena, con sorteos, agasajos y regalos.



Argentina

- Festejamos el 18° aniversario de ESET Latinoamérica.
- Organizamos almuerzos trimestrales para compartir momentos distendidos con los/las compañeros/as de equipo.
- Celebramos el Día de las Infancias en familia, en la oficina, con animaciones, juegos y mostrando el lugar de trabajo de sus padres y madres.
- Festejamos el Día de la Primavera.
- Implementamos el Plan "Vuelta a la oficina", con un cronograma de actividades mensuales (degustación de café, pausas activas, partidos de fútbol en pantalla grande, meriendas y almuerzos), para revalidar el propósito de retomar la presencialidad y promover el relacionamiento.









México

- Festejamos el 18° aniversario de ESET Latinoamérica.
- Festejamos los cumpleaños de las personas del equipo.
- Almorzamos en la oficina para compartir los resultados del último trimestre y los objetivos del próximo (Quarter Business Review).



Brasil

- Celebramos el Día de las Infancias con un juego compartido entre colaboradores.
- Festejamos los cumpleaños de las personas del equipo.





Cocheras

En las 3 oficinas, se asignan las cocheras gratuitamente, según la categoría y la antigüedad del personal.



Regalos en fechas especiales

Agasajamos en el mes de cada cumpleaños y en fechas importantes. Además, entregamos cajas navideñas en las 3 oficinas.



Regalo de aniversario

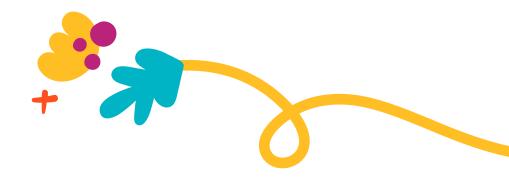
A partir del quinto aniversario, reconocemos con un *voucher* de regalo en los 3 países y con días hábiles libres en el caso de Argentina y México.

7 personas del equipo accedieron a este beneficio.



Reintegro de servicios

Reintegro mensual de gastos de servicios de Internet y electricidad en las 3 oficinas. El 100% del personal accedió al beneficio.





Kit escolar para madres y padres

Apoyo para el personal con hijos/as en edad escolar, mediante un *voucher* para utilizar en librerías o comercios.

22 personas accedieron a este beneficio en la oficina de Argentina y 3 en la de México.



Devolución anticipada de percepciones

En la oficina de Argentina, las personas alcanzadas por el Impuesto a las Ganancias pueden recibir (de forma anticipada) las devoluciones correspondientes según sus retenciones.

Desglose de colaboradores

GRI 2-7, 2-8, 405-1







Ver información comparativa en Anexo 5

Edad

HASTA 25 AÑOS





ENTRE 26 Y 30 AÑOS





MÁS DE 31 AÑOS





Por nacionalidad



ARGENTINA

Mujeres 38 Varones 41



VENEZOLANA

Mujeres 2 Varones 5



BRASILERA

Mujeres 10

Varones 10



MEXICANA

Mujeres 9

Varones 12



COLOMBIANA

Mujeres 0

Varones 2



URUGUAYA

Mujeres 0

Varones 2



Por cate	goría	ARGENTINA	MÉXICO	BRASIL
ANALISTA Mujeres 50	Varones 57	Mujeres Varones 34 37	Mujeres Varones 8 11	Mujeres Varones 8 9
MANAGER Mujeres	Varones	Mujeres Varones 5	Mujeres Varones 1	Mujeres Varones 2
DIRECCIÓ Mujeres	N Varones 7	Mujeres Varones 5	Mujeres Varones 0 1	Mujeres Varones O 1

MÉXICO Por tipo de contrato^(*) ARGENTINA **BRASIL TIEMPO INDETERMINADO** Mujeres Mujeres Mujeres Varones Varones Mujeres Varones Varones 67 56 **TIEMPO DETERMINADO** Mujeres Mujeres Mujeres Varones Mujeres Varones Varones Varones







Varones



Varones

Mujeres

Ver información comparativaen Anexo 5

Varones

Mujeres



Varones

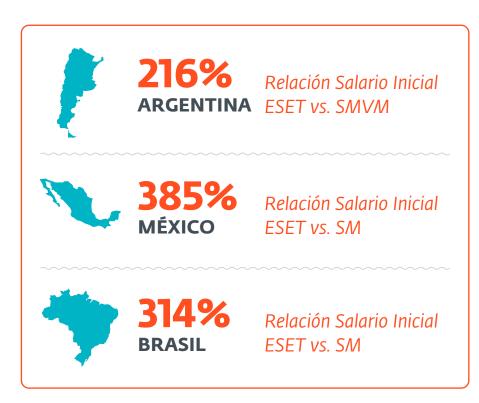
Mujeres

Mujeres

Relación entre el salario inicial de ESET Latinoamérica y el salario mínimo local

GRI 3-3, 202-1, 405-2

La siguiente relación muestra la diferencia entre el salario inicial de ESET y el salario mínimo de cada país, aplica a todo el personal, sin mediar distinción de sexo.





Para mantener la competitividad externa de los salarios, además de considerar la inflación local, utilizamos la información de encuestas salariales privadas.



Para contemplar los salarios iniciales, se considera el salario mínimo legal establecido por cada país y el tipo de puesto.



- En Argentina realizamos revisiones salariales tres veces al año.
- En México y Brasil, se hizo un ajuste anual por inflación.

Pago por desarraigo

Al personal que pasa días fuera de su hogar, se le otorga una compensación económica y la posibilidad de tener un home office adicional cuando el viaje supera los 5 días (en Argentina). En el caso de México y Brasil, aquellas personas que se ven obligadas a trabajar fuera del horario laboral debido al viaje son compensadas con días libres.

Vales de transporte y de comida

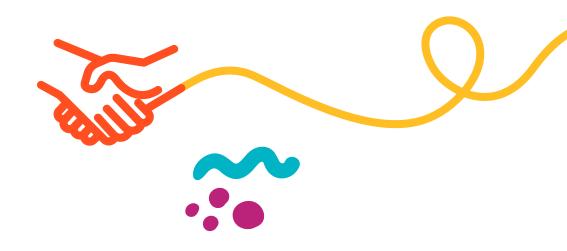
Según la legislación laboral de Brasil, se debe otorgar un 20% de descuento sobre el monto total del vale de refrigerio. Calculamos el beneficio según días trabajados en el mes, generalmente de 20 días. El 100% del personal de Brasil usó los vales de refrigerio.

Actualmente, pagamos el bono de transporte para quien utiliza el transporte de bus y metro, proporcional a los días que vamos a la oficina, que, por lo general, son 8 días en el mes; según la legislación, podemos hacer el descuento del 6% de su sueldo.

Porcentaje de personal cubierto por Convenios Colectivos

GRI 2-30

En 2022 el porcentaje de personal cubierto por CCT se mantuvo igual que en el año anterior; es decir, en el caso de Argentina, se mantuvo en el 5,56% y en el caso de México y Brasil, no hay personas cubiertas por Convenio.



138

Altas y rotación de personal

GRI 401-1

Altas (*)



Por grupo etario



MENORES DE 25 AÑOS

DE 25 A 30 AÑOS

26 **MAYORES DE 30 AÑOS**

Por género







Ver información comparativa en Anexo 7

(*) Altas y bajas al 31/12/2022 correspondientes al headcount (cada colaborador/a full-time de la dotación propia de ESET Latinoamérica, excluyendo tercerizados y prácticas educativas part-time.

Rotación (*)

Región



ARGENTINA 26,4%



BRASIL



MÉXICO

Por grupo etario



90% **MENORES DE 25 AÑOS** 37,7% **DE 25 A 30 AÑOS**

24,1% **MAYORES DE 30 AÑOS**

Por género







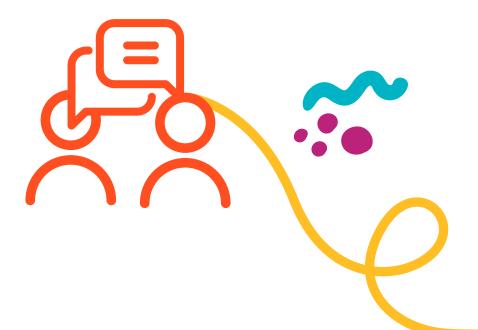
Ver información comparativa en Anexo 7

(*) Altas y bajas al 31/12/2022 correspondientes al headcount (cada colaborador/a full-time de la dotación propia de ESET Latinoamérica, excluyendo tercerizados y prácticas educativas part-time.

Diálogo abierto

GRI 2-16

Nuestra Política de Puertas Abiertas brinda la posibilidad de que todas las personas puedan comunicarse sin intermediarios con cualquier integrante del equipo de Dirección. De esta forma, hacemos llegar las opiniones a cualquier miembro de la Organización.



Nuestros principales canales de comunicación son:



Intranet Global

La herramienta busca centralizar toda la información local y global que los colaboradores y las colaboradoras deben saber sobre la Compañía. También, nos permite vincularnos, informarnos y relacionarnos con colegas de todo el mundo.



Listas de difusión de correo electrónico

Son para diferenciar las comunicaciones informales de las formales, y para establecer un mecanismo de centralización y una agenda de las comunicaciones internas.



Yammer

A través de esta red social interna, todas las personas pueden interactuar mediante grupos de pertenencia. Mantiene viva nuestra cultura y genera mayor contacto entre las personas.



All Leaders Meeting

Trimestralmente, nos reunimos para revisar todos los resultados alcanzados durante ese tiempo y generar acciones que pudieran incluir la participación de más de un área, además de compartir las experiencias y las novedades de cada una. De esta manera, fomentamos la comunicación interna, generamos sinergia entre las diferentes áreas y proveemos transparencia en la información.



Review Meeting

Dos veces por año, nuestra Casa Matriz organiza una conferencia para todos los colaboradores y todas las colaboradoras del mundo, mediante la cual los/as líderes muestran los resultados alcanzados y la planificación para los próximos meses.



Presentación de resultados mensual

En América Latina, el/la *Chief Operating Officer* (COO) presenta los resultados mensuales a las 3 oficinas de la región, tanto locales como a nivel global.



Reuniones 1:1 con HR

Se crearon nuevos espacios de escucha para potenciar la cercanía con nuestra gente. Desde el área de RR.HH., se ofrecen reuniones 1 a 1 con las personas interesadas en resolver alguna necesidad.



Almuerzos con el Presidente

Cuando ingresan nuevas personas, organizamos almuerzos grupales con el Presidente. El objetivo es generar un espacio de diálogo, en el que puedan conocer más sobre la cultura de ESET Latinoamérica y su forma de trabajo.



Buzón de sugerencias

Contamos con un buzón de sugerencias, que permite presentar inquietudes o propuestas.



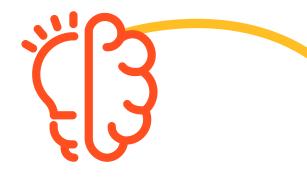
La persona que desee hacer llegar su comentario puede escribir a la siguiente casilla de correo electrónico: sugerencias@eset-la.com

Una vez recibida la sugerencia, contamos con un máximo de 30 días para elaborar una respuesta. El buzón no inhabilita la posibilidad de realizar consultas a través de otros medios más directos y cotidianos.



Comités de Sostenibilidad

Desde la Dirección de Finanzas, Recursos Humanos y Sostenibilidad, se coordinan 3 Comités. Como parte de su rol estratégico, se encargan de identificar temas relevantes para comunicar a las Direcciones.



Think & Talk, sustentando ideas

GRI 2-23, 3-3, 404-1

Se trata de un ciclo de charlas y actividades para todo el personal, para tratar temas relevantes acerca del desarrollo sostenible.



Desde el Comité de Inclusión y Diversidad, se realizaron las siguientes actividades:



Masculinidad(es): en el Día Internacional de la Mujer, convocamos a esta charla obligatoria para líderes de equipo y voluntaria para el resto de la Compañía. Asimismo, de la mano de BA Convive, reflexionamos sobre prácticas de convivencia, al describir a la masculinidad como uno de los temas más importantes de nuestra sociedad.

Participaron 32 personas de las 3 oficinas.



Diversidad y Equidad Social: el equipo de Brasil participó de esta actividad en portugués, donde se analizaron los movimientos sociales que solidifican los Derechos Humanos, facilitada por Contrata Trans.





Taller de Comunicación Inclusiva: trabajamos el lenguaje, la cultura y la subjetividad, el androcentrismo, los mitos del lenguaje, la comunicación visual, el lenguaje sexista y no sexista e inclusivo, y la relación con los derechos.

Participaron 10 personas.



Diversidades: finalizamos el Programa BA Convive con un taller sobre diversidades, con una participación obligatoria para los/las líderes de equipo y voluntaria para el resto de las personas. Se trabajó sobre diversidad, prejuicios y estereotipos, discriminación, construcción de la otredad, meritocracia, interseccionalidad y marco normativo.

Participaron 30 personas.



Diversidad Religiosa: se analizaron las diferencias entre respeto y tolerancia, Derechos Humanos y diversidad religiosa, y religión en el ambiente laboral, entre otros temas. En cada país, se adaptó según sus problemáticas coyunturales.

Participaron las oficinas de México y Brasil.

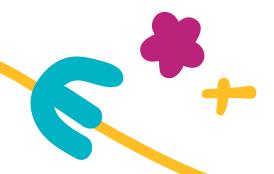












Desde el Comité de Relacionamiento con la Comunidad:



Junto a <u>Argentina Cibersegura</u>, realizamos una charla sobre lo que ocurre cuando se exponen imágenes, conversaciones, videos, datos, etc. sin nuestro consentimiento.

Desde el Comité de Asuntos Ambientales, organizamos las siguientes actividades:



Junto a la organización <u>Botella de Amor</u>, hablamos sobre hábitos conscientes y cómo tratar a los plásticos para poder reciclarlos.



Junto a la organización <u>Plantarse</u>, charlamos sobre hábitos, residuos urbanos y compost, para reforzar conceptos e innovar procesos de compostaje.









Gestión del talento

Contamos con un Plan de Capacitación Anual, de acuerdo con las necesidades identificadas en cada posición y para cada persona. Implementamos los Puntos *Learning*, un programa para acceder a capacitaciones de libre elección, según los intereses particulares de cada persona, en consonancia con el plan de desarrollo perseguido, vinculado o no al puesto actual.

Continuamos implementando las evaluaciones de desempeño y la gestión por competencias, que promueven el desarrollo de todas las personas.

Plan anual de capacitación

Nuestra Política de Capacitación nos da el marco para definir la planificación anual de cada colaborador/a según las necesidades de su área. Complementariamente, entre compañeros/as de cada equipo, se realizan capacitaciones sobre temas particulares de su incumbencia. Esta iniciativa colabora con el buen desarrollo de su trabajo.

Los principales temas de las capacitaciones fueron:

Diversidad e Inclusión



Entrevista Laboral

Seguridad e Higiene

2.335 horas de capacitación

Este año implementamos algunas capacitaciones presenciales, para brindar espacios y contextos de aprendizaje similares a los que tuvimos antes de la pandemia. Sin embargo, muchas se mantienen en formato virtual, ya que permiten aprovechar mejor el tiempo y ampliar las opciones de temática de cursos y de instituciones oferentes. El leve incremento de horas de capacitación, respecto a 2021, obedece a esta modalidad híbrida y a la incorporación del Programa de Puntos *Learning*.



Realizamos un total de **147 horas**

en capacitaciones vinculadas a temas de Derechos Humanos

Contó con la participación del 75% del personal

57% mujeres

43% varones



HORAS INVERTIDAS 2.374

COLABORADORES 131

PROMEDIO DE ENTRENAMIENTO 18 hs



54 MUJERES CAPACITADAS 1.367 Hs. totales de capacitación

25 Hs. promedio/ persona

VARONES CAPACITADOS 1.007 Hs. totales de capacitación

Hs. promedio/ persona

DIRECCIÓN

60

Hs. totales de capacitación

Hs. promedio/ persona

15 MANAGERS

220

Hs. totales de capacitación

Hs. promedio/ persona

108 **ANALISTAS**

2.095 Hs. totales de capacitación

Hs. promedio/ persona



Puntos Learning

Son puntos que se le otorgan a cada persona de la Compañía, en los que selecciona capacitaciones por realizar a lo largo del año, vinculadas con sus intereses de desarrollo profesional. Dichas capacitaciones pueden estar o no relacionadas con su puesto de trabajo. Esto brindó la posibilidad de que las personas desarrollaran áreas de interés y que sus líderes pudieran conocer los ámbitos en los cuales podrían seguir desarrollándose a futuro.



Este programa se realizó solo en Argentina y dio muy buenos resultados, generando atracción e interés en la continuación del programa y su implementación en el resto de los países el próximo año.



Plan de inducciones

GRI 205-2, 404-3

Ofrecemos plan de inducciones según la posición por ocupar. Tenemos 15 inducciones disponibles:

- Corporativa
- Producto
- Seguridad informática
- Política de seguridad
- **EPP**
- Sostenibilidad
- RR.HH.

- Administración
- Legales
- Seguridad e higiene
- Ventas
- Uso de marca
- Partner Program y **Training Program**
- Sistema de gestión de calidad



85%

de las personas que ingresaron realizó las inducciones requeridas para su posición



Clases de idiomas

Las clases se realizan en horario laboral, con el 100% del costo cubierto, depende de los requisitos del puesto y de las tareas por desempeñar.

Clases de inglés

Accedieron a este beneficio 65 personas (34 mujeres y 31 varones).



Evaluación de desempeño por competencias y objetivos

El sistema de gestión por competencias se basa en dos ejes vinculados entre sí: el primero es lograr que cada colaborador/a se alinee con la estrategia de negocio y el segundo es desarrollar sus capacidades.

La evaluación por competencias es semestral y se utiliza una herramienta de gestión para realizarla (*Workday*). La autoevaluación y la devolución de colegas internos/as se realiza de forma anónima e incluye la posibilidad de dar, o no, el consentimiento sobre esta y los objetivos fijados.



Salud y seguridad laboral

GRI 3-3, 201-3, 401-2, 403-1, 403-3, 403-4, 403-5, 403-7

Cumplimos con los requisitos legales en materia de Salud y Seguridad Laboral, y aseguramos condiciones de higiene y orden que propicien un ambiente confortable y saludable. Estos temas son tratados en las reuniones de Dirección en forma rutinaria, sin contar con un sistema de gestión formal ni comité específico.

Cada ingresante recibe la inducción de Seguridad e Higiene, a cargo de nuestro especialista externo. En esta charla, se explican los conceptos de "accidente" y "riesgo" (riesgos eléctricos, peligros al manejar cajas o elementos pesados, entre otros), buenas prácticas en seguridad y medidas ergonómicas. También, se informa sobre cómo accionar frente a un accidente laboral, tanto cuando nos dirigimos o nos retiramos del trabajo.

Esta inducción se complementa con otras instancias, ante necesidades por detección de fallas o cambios del contexto, como fue la pandemia del COVID-19.

Todos los espacios de trabajo, elementos y mobiliarios de la oficina fueron revisados para responder a los aspectos de salud, seguridad y



bienestar de las personas. Producto del trabajo híbrido, entregamos elementos que permiten adaptar el espacio hogareño a las necesidades laborales (apoyo lumbar, *mousepad*, teclado, soporte de *notebook*, entre otros).

Aquellas personas que quieran notificar peligros o situaciones de peligro laboral, deben contactarse con el área de RR.HH., responsable de la gestión, que se encuentra en contacto con el especialista externo.

Asimismo, los equipos de trabajo cuentan con una persona referente, a quien pueden recurrir en caso de presentarse algún tipo de situación riesgosa; esta persona trabajará junto al equipo para mitigar el riesgo identificado.

Aunque no disponemos de una política formal respecto a cómo accionar, está expresamente identificada el área a la cual recurrir por estas situaciones.

Ante el caso de que el personal quiera retirarse por considerar que enfrenta una situación que puede provocar lesiones, dolencias o enfermedades, nos regimos por lo establecido en la legislación vigente en la materia en cada país donde operamos (licencias ordinarias y extraordinarias). Si alguna situación queda fuera del alcance legal, se trata de manera individual con el responsable directo y/o con el área de RR.HH., según lo establece nuestra política de puertas abiertas.

El/La superior directo/a y el área de RR.HH. guiarán los pasos que se deben seguir de acuerdo con cada situación en particular.

La consulta y participación de los grupos de interés, en relación con los temas de salud ocupacional, se desarrollan entre el área de RR.HH. y Sostenibilidad, canalizando las diferentes miradas y expectativas manifestadas en los Comités de Sostenibilidad. También, se reciben visitas esporádicas de nuestro especialista externo, para verificar el funcionamiento en general, recibir sugerencias de mejoras o aspectos por tener en cuenta y/o modificar lo necesario. En esta instancia, también se trasladan las dudas o consultas respecto a lo que establece la legislación.

R

Los temas de seguridad en el trabajo son definidos entre el servicio de consultoría externa y el área de RR.HH. En Argentina, el personal está cubierto por una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) Experta. Además, los asuntos de salud y seguridad se contienen en el Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio, bajo el cual se encuentra el 5,56% del personal. Brindamos cobertura privada OSDE 410 para el equipo de Dirección y Galeno Plata 330 u Oro 400 para el resto de los equipos y su grupo familiar primario, sin necesidad de abonar ningún tipo de diferencia. En México y Brasil, se otorga un seguro médico para gastos mayores.

Anualmente, realizamos las siguientes medidas preventivas:

- Capacitación sobre evacuación para el equipo de liderazgo
- Análisis físico-químico del agua
- Medición de puesta a tierra
- Simulacro de evacuación
- Informe sobre la iluminación
- Recarga de los extintores
- Revisión, según corresponda, de las mangueras hidrantes

Asimismo, varias veces al año, realizamos:

- Capacitación sobre la Ley de Riesgos de Trabajo y Seguridad en Oficinas para nuevos/as ingresantes
- Fumigaciones
- Análisis bacteriológico del agua



Tasas de absentismo y licencias

GRI 401-3, 403-9, 403-10

En el período de reporte, el número de horas trabajadas fue de 268.617.

575 **TOTAL DÍAS DE ABSENTISMO**



276 Licencias de personas gestantes

Licencias por excedencia de personas gestantes









Días por estudio



Ver información comparativa en Anexo 9



TOTAL DÍAS DE **ABSENTISMO**

Mujeres



Menores de 25 años

Entre 25 y 30 años

Mayor a 30 años









Ver información comparativa en Anexo 9



No se registraron días de trabajo perdidos por absentismo (ART) por enfermedades profesionales, ni número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo. Tampoco se reportaron lesiones por accidente laboral ni por enfermedad profesional.



Días por enfermedad

Mujeres

Varones

Menores de 25 años 6 Entre 25 y 30 años 17 Mayor a 30 años 73

ARGENTINA 88 MÉXICO 0 BRASIL 8



Días por estudio

Mujeres

Varones

Menores de 25 años 12

Entre 25 y 30 años 4

Mayor a 30 años 6

ARGENTINA 22 MÉXICO 0 BRASIL 0



Ausencias con aviso

Mujeres

Varones

Menores de 25 años 0

Entre 25 y 30 años **3**

Mayor a 30 años 11

ARGENTINA 14 MÉXICO 0

BRASIL 0



Licencias de personas gestantes

276 Mujeres **Varones**

Menores de 25 años 0 Entre 25 y 30 años 0 Mayor a 30 años 276

ARGENTINA 124 MÉXICO 152 BRASIL 0



Licencias por excedencia de personas gestantes

120 Mujeres **Varones**

Menores de 25 años 0 Entre 25 y 30 años O Mayor a 30 años 120

ARGENTINA 90 MÉXICO 30 BRASIL 0



Licencias sin goce

Mujeres

26 **Varones**

Menores de 25 años 2 Entre 25 y 30 años 38

Mayor a 30 años 7

ARGENTINA 47 MÉXICO 0 BRASIL 0









Bienestar personal

■ GRI 3-3

Encuesta de clima

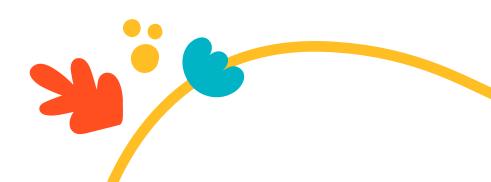
Realizamos una encuesta de clima de manera bianual. La última se realizó en febrero de 2022.

Las variables evaluadas son: entorno laboral; satisfacción laboral; realización personal; tareas, procesos y herramientas; remuneración y beneficios; superior directo; gerencia corporativa; equipo de trabajo; intercambio de información y comunicación; empleador (la empresa en general) y algunas preguntas abiertas.

Los resultados más destacados son:

- ➢ El 73% del personal se siente satisfecho de trabajar en ESET en Argentina, el 72% en Brasil y el 74% en México.
- ➢ El 91% del personal se siente satisfecho con la flexibilidad laboral para resolver situaciones personales en la oficina de Argentina, y el 93% en Brasil y en México.
- ➢ El 93% del personal se siente satisfecho con el ambiente en su equipo de trabajo en Argentina, el 100% en Brasil y el 95% en México.

- ➢ El 90% del personal se siente satisfecho con el entorno laboral abierto y con que se acepten las diferencias individuales en la oficina de Argentina, el 92% en Brasil y el 80% en México.
- ➢ El 92% del personal se siente satisfecho con el tiempo disponible para vida familiar/personal en la oficina de Argentina, y el 100% en Brasil y en México.
- El 97% del personal se siente satisfecho con el trabajo que realizan los Comités de Sostenibilidad en las 3 oficinas de Latinoamérica.
- ➢ El 80% del personal considera que sus objetivos y tareas son realistas en las 3 oficinas de ESET en Latinoamérica.



Remodelación de la oficina

La vuelta a la presencialidad se implementó con un nuevo esquema de trabajo híbrido en todas las oficinas. La oficina de Buenos Aires se remodeló, para que todas las personas trabajen de forma cómoda con la nueva redistribución de los puestos de trabajo.

Con el objetivo de que la experiencia presencial sea amena, instalaron una consola de videojuegos, una máquina de snacks (se le brindó a cada colaborador/a un monto fijo mensual), una heladera con bebidas gratuitas y una sala de relax; además, se trasladó la sala de lactancia, se cambiaron todas las sillas de los escritorios por otras más ergonómicas, se colocaron armarios individuales y se instalaron plantas en toda la oficina.







Comunidad



















Nuestras comunidades

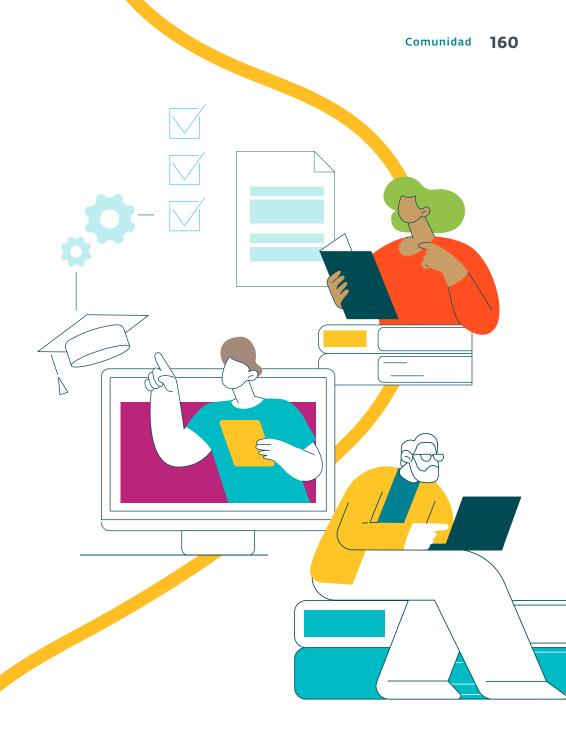
GRI 3-3, 2-25, 413-1, 413-2 TEMA MATERIAL 1, 2, 4, 5, 14, 15

Para definir nuestros planes de acción en la comunidad, los siguientes enfoques nos permiten identificar cuáles son los impactos, reales o potenciales, relacionados con el uso protegido del progreso que conlleva la tecnología:

Diálogos con los grupos de interés y feedback de la operación habitual

Gestión de los Comités de Sostenibilidad

Laboratorio de Investigación





Diálogos con los grupos de interés y feedback de la operación habitual:

Las innovaciones, actualizaciones, amenazas tecnológicas, etc., que van surgiendo en la operatoria habitual, marcan la agenda de los temas de educación, información y concientización sobre el uso protegido del progreso que conlleva la tecnología. Además, identificamos necesidades en la implementación de los proyectos que llevamos a cabo con organizaciones civiles (ONG Argentina Cibersegura, Digipadres, Gira Antivirus, entre otros); sobre la base de estas, se desarrollan los proyectos del Eje Comunidad.



Gestión de los Comités de Sostenibilidad:

Abordamos los temas que surgen de necesidades identificadas desde los Comités de Sostenibilidad, mediante alianzas y acuerdos de colaboración con organizaciones de la sociedad civil expertas (Encontrarse en la Diversidad, Fundación Pléroma, Media Chicas, entre otras). En otros casos, implica la adhesión y/o alineación a modelos de gestión como, por ejemplo, los Principios WEPs de ONU Mujeres y el Programa de Empresas Comprometidas con los Derechos Humanos de la Ciudad de Buenos Aires.



Laboratorio de Investigación:

De manera complementaria, contamos con el permanente trabajo que realiza nuestro Laboratorio de Investigación, focalizado en el descubrimiento proactivo de las amenazas informáticas.



Las diferentes iniciativas, que se desarrollan a continuación, nos permiten eliminar y/o mitigar los impactos negativos y potenciar los impactos positivos identificados:

Educación en Seguridad Informática

■ TEMA MATERIAL 3, 7

Desarrollamos diversas acciones que buscan brindar asesoramiento y consejos sobre seguridad de la información, para que las personas usuarias conozcan cómo protegerse al utilizar las herramientas informáticas y cómo acceder al progreso tecnológico de forma protegida.

Profundizamos los impactos en materia de educación, promoviendo la democratización de los conocimientos de calidad.



Especialistas en seguridad recorren diversos países y visitan distintas universidades, para brindar información actualizada a estudiantes de carreras relacionadas, principalmente, con la tecnología y los sistemas de la información.

Dentro de las actividades habituales, destacamos la participación en estos eventos en particular:



Blue Space de la **Ekoparty**

Espacio de seguridad defensiva en una de las conferencias de seguridad más importantes de Latinoamérica.





Nerdearla

Conferencia de nivel internacional, enfocada en contenido sobre ciencia y tecnología.



H4ck3d

Evento de seguridad, organizado por la Universidad de Palermo en Argentina.



HackemCON

Conferencia Internacional de Ciberseguridad, organizada por Hackem Cybersecurity Research Group en Ecuador.



ADA Challenge

Evento de seguridad, impulsado por la comunidad OpenHack en Chile, para promover la participación femenina en eventos de seguridad.

Estas actividades fueron abiertas al público en general y, a través de ellas, logramos transmitir la importancia de la seguridad de la información en los últimos años.



+5.000 asistentes



112
eventos de seguridad
y universidades



15 países de Latinoamérica



Desde 2004, llegamos a más de **95.000** estudiantes







Creamos WeLiveSecurity, un portal de noticias de seguridad de la información, en el cual especialistas escriben sus opiniones y análisis, publican alertas, tutoriales y videos, entre otros contenidos.

El sitio es libre y gratuito, y busca satisfacer al público en general. Es una propuesta internacional con equipos de investigación en Eslovaquia, Estados Unidos, España, Canadá, Alemania, Argentina y México, que trabajan alrededor del mundo para difundir las últimas noticias de seguridad e investigaciones de vanguardia. Actualmente, el portal de noticias se encuentra en inglés, español, portugués, francés y alemán.





Cantidad de sesiones
WeLiveSecurity
en español:
2.403.038

Cantidad de sesiones
WeLiveSecurity en
portugués:
521.604



WeLiveSecurity





Es un ciclo de eventos presenciales gratuitos. Para cada ciclo, se desarrollan contenidos educativos exclusivos y se presentan las principales tendencias en relación con la seguridad informática. Su objetivo es capacitar y estrechar lazos entre ESET Latinoamérica, sus Distribuidores Exclusivos, *Partners*, usuarios/as, clientes principales y la comunidad en general de toda América Latina.

Las ediciones presenciales contaron con cupos reducidos y la transmisión por *streaming* permitió a todas las personas poder acceder a la agenda de este importante evento.

En cada encuentro, compartimos contenido de gran valor y perfilamos, de igual manera, a los/as asistentes, a través de convocatorias pensadas estratégicamente.

Con un formato de agenda reducido, el foco principal fue la nueva realidad *Zero Trust*, en donde se expusieron los principales desafíos de dicho contexto, a través de diferentes presentaciones del equipo de oradores/as de ESET y, en algunos casos, de empresas distribuidoras locales.



12 eventos realizados









Ponemos a disposición la plataforma de *e-learning* más grande de América Latina en seguridad informática. De esta manera, las personas interesadas pueden acceder a cursos gratuitos o pagos en nuestro portal.

Agregamos nuevos cursos a la oferta existente, entre ellos: "OSINT: Inteligencia de fuentes abiertas", dedicado a una de las formas más utilizadas de investigación en la red, que es aplicada por investigadores/as privados/as, periodistas y especialistas en ciberseguridad, y "Pentesting en aplicaciones Android", diseñado para evaluar la seguridad de las aplicaciones Android, e identificar y explotar vulnerabilidades.

También, de la mano de Asociación Civil Polis XXI, se becó a 11 estudiantes con cursos pagos disponibles dentro de Academia ESET, para que pudieran seguir fortaleciendo sus capacitaciones en seguridad informática.













Esta iniciativa tiene como objetivo distinguir la labor del Periodismo en Tecnología.

Para seleccionar y calificar los trabajos presentados, se tienen en cuenta: el enfoque socialmente relevante del tema elegido en materia de seguridad informática y su interés para la comunidad, la originalidad de la investigación, el tratamiento en profundidad de la información, la calidad narrativa y la correcta utilización de la terminología técnica.





Premio ESET al Periodismo en Seguridad Informática



- Ganador principal: Matías Castro Argentina "Argentina bajo ataque"
- Ganador categoría gráfica: Santiago Cruz Colombia "Los peligros de exhibir la vida privada en redes"
- Ganadora categoría digital: Débora Slotnisky Argentina "No todo lo que reluce es una criptomoneda: creyó que se hacía rico y lo estafaron por miles de dólares"
- Ganador categoría multimedia: Sebastián Davidovsky Argentina - <u>"Todos somos vulnerables"</u>



Distinciones especiales por región

- Ganador región Brasil: Emerson Jose Alecrim da Silva Brasil
 "Nos bastidores: as configurações feitas em @gov.br para barrar emails falsos"
- Ganadora región Rioplatense: Desirée Jaimovich Argentina
 "No fui yo, fue mi avatar": fraudes y acoso en el metaverso"
- Ganador región Centroamérica: Christian Montero Ulate -Costa Rica - "Estafas en la red"
- Ganador región Andina: Oscar Leonardo Ancajima Parma
 Perú "Ciberataques en medio de conflictos armados: cuando la guerra se vuelve digital"
- Ganadora región Caribe Sudamericano: Mayreth Casanova -Venezuela - "Cabimas, el epicentro de bandas de ciberdelincuentes que operan en Venezuela"
- Ganador región México: Mario Mendoza Roja México -"Montadeudas se apoderan de tu vida en solo 15 segundos; así operan"





La Organización realiza charlas virtuales y presenciales en instituciones educativas, deportivas, gubernamentales y en empresas, con el objetivo de concientizar sobre un mundo digital más seguro.

Se realizaron más de 460 charlas, proyectos y acciones en escuelas, empresas e instituciones de diferente índole, y se logró duplicar la cantidad de acciones de 2021.

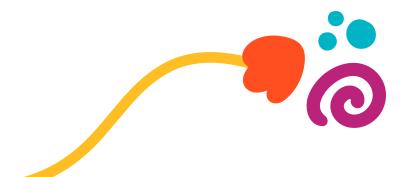
Continuaron difundiendo las campañas "#NoalGrooming" y "MiRedSegura", junto a distintos aliados estratégicos que potenciaron el mensaje para llegar a nuevos públicos adolescentes.

También, realizaron el evento educativo anual #PensandoLaEducaciónDigital, en el que se brindaron, a profesionales de la educación, herramientas para enseñar acerca de la ciudadanía digital en el aula. Se buscó afianzar los mensajes de algoritmos, aplicaciones, la importancia del conocimiento legal en las problemáticas del mundo digital y la protección de datos personales.











Mediante esta iniciativa, ponemos a disposición (de padres, madres, educadores/as y personas adultas) contenido educativo de valor, con el fin de que aprendan a cuidar a los y las menores mientras utilizan la web, y generar un espacio sano y seguro para ellos/as.

Participamos en el evento "TED Entramar: Docentes para docentes", con una video charla, en donde abordamos los siguientes temas: ¿qué ven los/as chicos/as en Internet? y ¿por qué no se deberían publicar fotos de niños y niñas en Internet? También, sorteamos 10 licencias EIS por 1 año y regalamos al equipo TED 25 licencias EIS para 6 meses.

- Lanzamos Hey Pug!, videos animados educativos para ayudar a detectar y enfrentar los principales desafíos de Internet. Mostramos dos episodios: señales (no tan obvias) de cyberbullying y ¿cómo reconocer un engaño en Internet?
- Desarrollamos un seminario web para reflexionar sobre la violencia digital en Internet.

Realizamos nuevas alianzas con Edvolution y CUDI, ambos de México, y comenzamos la gestión de una nueva alianza con WorldVision de Ecuador.









Versión en portugués de Digipadres, alcanzó 639.844 sesiones (un 92,5% de crecimiento respecto del año pasado).









Charlas de concientización

Estuvimos presentes en la clase de *Marketing* Institucional de la Fundación de Altos Estudios; fuimos parte de un panel de expositores del Curso de Gestión de Sustentabilidad, en la Empresa de la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana, y de la nueva edición del Programa de Empresas Comprometidas con los Derechos Humanos de la Ciudad de Buenos Aires, realizada en el Ecoparque. Además, presentamos nuestra experiencia como reportantes en el lanzamiento de los Estándares GRI 2021, que se llevó a cabo en el Concejo Profesional de Ciencias Económicas.

Realizamos un taller virtual de Seguridad Digital con alcance regional, junto a la Fundación de Gabriel García Márquez, del que participaron más de 150 periodistas, editores/as, productores/as de contenidos, columnistas, estudiantes de la universidad y la comunidad en general. La charla fue brindada por especialistas de nuestro Laboratorio de Investigación.

Podcast Conexión Segura

Nuestro *podcast* nació para que más personas puedieran obtener información de calidad de la mano de profesionales de la ciberseguridad que trabajan en ESET.

Durante 2022, abarcamos diversas temáticas vinculadas a la ciberseguridad: noticias, consejos, investigaciones, tendencias, entrevistas a profesionales de la materia e informaciones útiles, para que nuestra audiencia se mantenga actualizada con todo lo que sucede en la región.

Para el Día Internacional de la Mujer, publicamos el episodio 8M: ¿Cuál es la situación actual de las mujeres en la industria de la ciberseguridad? En él, nuestras especialistas en seguridad informática nos contaron sobre su experiencia de formación y trabajo en un ámbito donde la brecha de género es aún muy importante.

Podcast Conexão Segura

Estrenamos este *podcast* bimensual en portugués, para informar y actualizar sobre las temáticas más relevantes en el ámbito de la seguridad de la información.

Allí se describen los principales temas que afectan a toda Latinoamérica, pero con foco en lo que ocurre en Brasil.





Campaña Global "Héroes del Progreso"

Lanzamos *Heroes of Progress* (Héroes del Progreso), una iniciativa global, innovadora, que busca a personas visionarias que promuevan un cambio positivo del progreso digital.



Su misión es dar visibilidad a estos héroes y estas heroínas, para que puedan ser fuente de inspiración para otras personas.

Un panel de jurados/as expertos/as, encabezado por el Director Comercial de ESET a nivel global, Ignacio Sbampato, revisó más de 50 solicitudes preseleccionadas, de las cuales se identificaron 9 agentes de cambio de todo el mundo. De la región de Latinoamérica, se seleccionó al argentino Gino Tubaro, por su innovadora labor en crear una prótesis con impresoras 3D; se distribuyen a más de 40 países y escuelas de forma gratuita, a través de su organización <u>Atomic Lab.</u>

Voluntariados Corporativos

Realizamos actividades de voluntariado en articulación con distintas organizaciones de la sociedad civil, que responden a las necesidades de nuestro entorno y a las inquietudes planteadas por nuestros equipos.

Desarrollamos diferentes propuestas con la ONG Argentina Cibersegura, con el Merendero San Fernando y con el proyecto Empujar.



Este año, retomamos las actividades presenciales en Argentina y Brasil, y continuamos con las iniciativas virtuales para el resto de la región.

También donamos mobiliario a la Municipalidad de Vicente López y a la Fundación Apleno, y contribuimos con el evento de recaudación de EMA (Esclerosis Múltiple Argentina), con una donación de licencias para los sorteos.



Contamos con un participación de

67%



Conectate, entra en acción

5 actividades4 organizaciones



Empujar

832 jóvenes



Jump

2.727 participantes





Video resumen Empujar 2022

Conectate - Entra en Acción

Es un programa de voluntariado de acción directa. Ofrecemos a nuestra gente y socios/as comerciales varias acciones por año, en articulación con alguna organización de la sociedad civil.

Día de las Infancias y Navidad

Junto a <u>Hacer para Ser (HPS)</u>, con un equipo de 16 voluntarios y voluntarias, organizamos el festejo del Día de las Infancias en la calle del Merendero San Fernando, en Buenos Aires, Argentina.

Desarrollamos diferentes propuestas de juegos, preparados con materiales reciclados, y cerramos con un espectáculo educativo a cargo de <u>Circo Reciclado</u>, del que participaron 40 niños y niñas.

Para Navidad, convocamos a todo el personal de Argentina y sus familias, para armar cajas para las familias del Merendero. Algunas personas se organizaron con sus equipos de trabajo, otras con sus amistades y familias para poder hacerles llegar 31 cajas navideñas.



<u>Te dejamos la reseña de Christian Colaborador de</u> ESET Latinoamérica





Festejo de Navidad en Brasil

El equipo de ESET Brasil también participó de una actividad en la institución Abecal (Camino de Luz), que acoge a 17 niños/as y jóvenes, de entre 0 y 18 años, que sufrieron algún tipo de maltrato psicológico, físico o sexual.

Cada colaborador/a preparó un regalo de Navidad acorde al interés y la edad de la persona asignada y, luego, todo el equipo entregó los regalos y merendó con las personas agasajadas.







Jornada de plantación de especies nativas

Junto a Eco House, realizamos una plantación de especies nativas en la Reserva Ecológica Costanera Sur de Buenos Aires. Se plantaron 32 árboles de 14 especies nativas y participaron 18 personas.



Te dejamos la reseña de Belén Colaboradora de ESET Latinoamérica





Jornada Anual Encontrarse en la Diversidad

Participamos de la 16ª edición de uno de los eventos sobre diversidad y lucha contra toda forma de discriminación más grande de Latinoamérica, desarrollado por la Fundación Encontrarse en la Diversidad, en Argentina.

Participaron más de 2.000 jóvenes de diversas instituciones educativas y 14 voluntarios/as de ESET, en el Espacio Memoria y Derechos Humanos (Ex ESMA).



La diversidad es nuestro lugar de encuentro





Inclusión social y laboral

Actuamos con diferentes organizaciones de la sociedad civil para generar proyectos en conjunto y/o apoyar proyectos existentes, que promuevan la inclusión social y laboral de las personas.



Nos sumamos al <u>Proyecto Empujar</u> de la Fundación Pléroma, para apoyar a jóvenes de condiciones vulnerables mediante un programa educativo que los forma en competencias y habilidades para el empleo.

Junto con nuestros distribuidores exclusivos, participamos en las diferentes actividades virtuales que se desarrollaron, entre ellas, entrevistas que empujan, clases de habilidades técnicas y simulacros de entrevistas laborales individuales y grupales.



832 jóvenes acompañados



15 voluntarios/as participantes



23,5 horas de trabajo voluntario brindadas



MEDIA CHICAS

Media Chicas propone acortar la brecha digital de género a través de la inclusión de mujeres en ciencia y tecnología. Mediante esta alianza, nos sumamos a la iniciativa Jump, una conferencia virtual sobre tecnología con inclusión de género de América Latina.





2.700 participantes



73%
del público se autopercibió como mujer



17 oradores/as



10 horas de transmisión en vivo

Dimensión ambiental

ODS







Gestión Ambiental

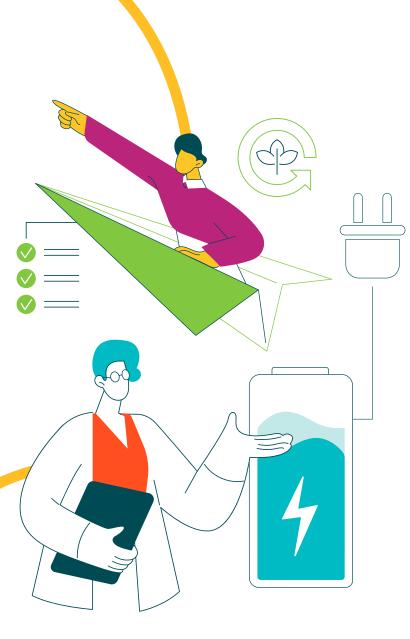
GRI 3-3

TEMA MATERIAL 12, 13

Este año comenzamos con el proceso de medición de la huella de carbono a nivel global y regional.



Contamos con una Política Ambiental



Acciones de concientización

Municipalidad de Vicente López

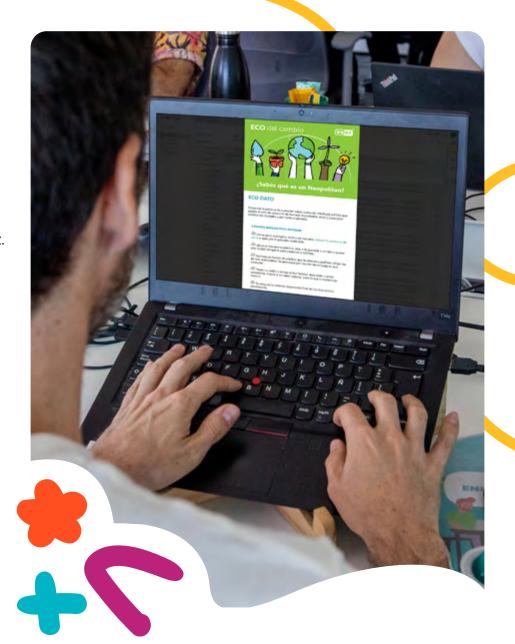
Desde hace más de 9 años acompañamos los "Días Verdes" de recolección de residuos diferenciada del Municipio de Vicente López.



Municipalidad de Vicente López

Campaña "Eco Cambio"

Desde el Comité de Asuntos Ambientales, mediante un newsletter mensual, continuamos con nuestra campaña interna Eco Cambio, con ideas de consumo responsable, sugerencias de entretenimientos amistosos con el ambiente y contenidos audiovisuales.



Consumo de energía

GRI 302-1, 302-4

Solo utilizamos energía eléctrica de fuentes no renovables.

	Enero	7.917		
Consumo de energía	Febrero	2.947 4.480 3.140		
	Marzo			
en kW/h	Abril			
Argentina	Мауо	2.919		
	Junio	5.315		
	Julio	5.356		
	Agosto	4.791 3.494 2.682		
	Septiembre			
	Octubre			
	Noviembre	2.453		
	Diciembre	6.555		

Consumo de energía en kW/h Brasil	Enero	312 279 253 505 422 462		
	Febrero			
	Marzo			
	Abril			
	Мауо			
	Junio			
	Julio	479 454 473 358 451		
	Agosto			
	Septiembre			
	Octubre			
	Noviembre			
	Diciembre	467		

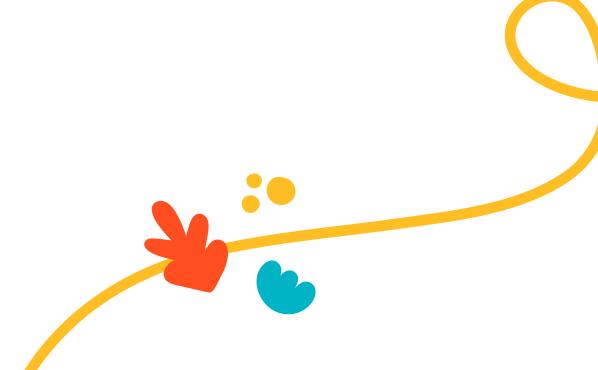


4.915 kW/h
Total consumo Brasil

Aumentamos un 20% el consumo de energía en las oficinas de Argentina y un 42% en las de Brasil. Este incremento se debe, casi en su totalidad, al regreso del trabajo presencial.

Asimismo, el consumo de energía en la oficina de Argentina es mayor al de la oficina de Brasil debido a la cantidad de personas que trabajan en cada una de ellas y al tamaño de las mismas.

La medición del consumo en las oficinas de México se dificulta, debido a que se encuentran rentadas en un edificio compartido y no tenemos acceso a esta información.



Mejoras en los procesos para disminuir nuestro impacto ambiental

GRI 302-5, 306-1, 306-2

Para cuidar los recursos, disminuir nuestra huella de carbono y generar prácticas en las que podamos ser agentes de cambio, pusimos en marcha las siguientes acciones en las oficinas:



Remodelación de las oficinas

La remodelación de las oficinas de Buenos Aires, por el regreso al trabajo presencial, implicó el cambio de todas las luminarias a LED; asimismo, incrementamos y distribuimos más plantas en todos los sectores y donamos los mobiliarios remanentes para alargar su vida útil.



Virtualización de los servidores

Optimización de recursos energéticos en servidores. Cambiamos los que son antiguos, para disminuir el consumo energético.



Mantenimiento mensual de los aires acondicionados

Control de temperatura y mantenimiento preventivo, para evitar el consumo ineficiente de energía.



Logística y packaging digital

La logística de entrega es 100% digital. Mantenemos la política de no generar *packaging* como herramienta de *marketing* tradicional si no es estrictamente necesario.



Gestión y reducción de residuos

GRI 306-3

Los principales materiales que consumimos comprenden insumos de oficina, librería e informáticos, y *merchandising* para eventos internos y externos.

Nuestra Empresa se ajusta al sistema de recolección diferenciada municipal, el cual se implementa mediante un cronograma de recolección de montículos, recolección nocturna de residuos, barrido y "Día Verde" (día de recolección de reciclables).

Nuestros productos son digitales, por lo que no existe una conexión directa entre las actividades y la generación de residuos.

Por el momento, no contamos con métricas sobre residuos, pero estamos trabajando para poder gestionar las mediciones correspondientes para el próximo año. Nos enfocamos en concientizar sobre la importancia de la separación en origen y la reducción de materiales de un solo uso.





Programa de Separación de Residuos

Los principales residuos se generan en las oficinas y en el comedor del personal (papel, latas, vidrios y plásticos), y se gestionan mediante el Programa de Separación de Residuos.



Impresión doble faz

Contamos con un manual de configuración de impresoras, para reducir y optimizar el consumo de hojas.





Reducción de plásticos de un solo uso

Para disminuir la cantidad de envases y bolsas plásticas, en nuestro kit de bienvenida, sumamos una bolsa, un contenedor y un sorbete reutilizable. También, recolectamos las bolsas plásticas en nuestras 3 oficinas, para que recirculen y demorar su disposición final, y eliminamos de nuestras máquinas de café los vasos descartables, evitando el consumo anual de 10.162 unidades.





Reducción de sobres de edulcorante

En Argentina, los sobres de edulcorante no se pueden reciclar. Por esto, ofrecemos como alternativa azúcar *light* suelta y edulcorante líquido, disminuyendo, aproximadamente, un 50% de los residuos que se generaban.



Instalación de secamanos

Colocamos 4 secamanos eléctricos, para disminuir el consumo de toallitas de papel en los baños. Esto evita un 55% del consumo de toallitas.

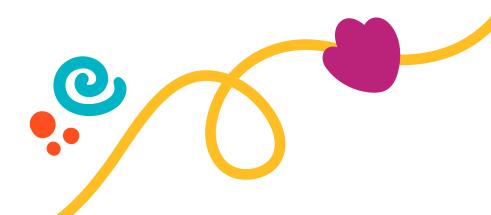


Digitalización de tarjetas personales de presentación

Con el retorno a la presencialidad en eventos corporativos, en reuniones con clientes, empresas proveedoras y canales de venta, el área de diseño y gestión de marca, en conjunto con Recursos Humanos y Sostenibilidad, implementó un nuevo formato digital de tarjetas personales corporativas.

Todas las personas de ESET poseen, en sus dispositivos, una imagen ".jpg", con sus datos y un "QR personalizado", que les permite intercambiar con otras personas, de manera sencilla e inmediata.

Esta iniciativa eliminó la impresión en papel. Se dejaron de imprimir 6.200 tarjetas personales.



Cadena de valor









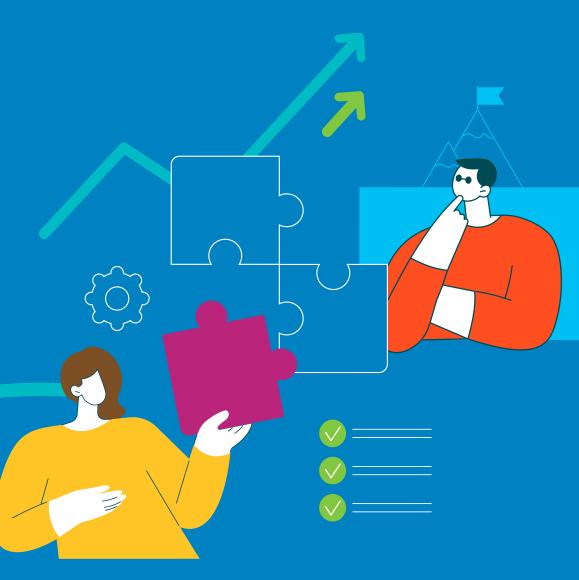












Distribuidores Exclusivos

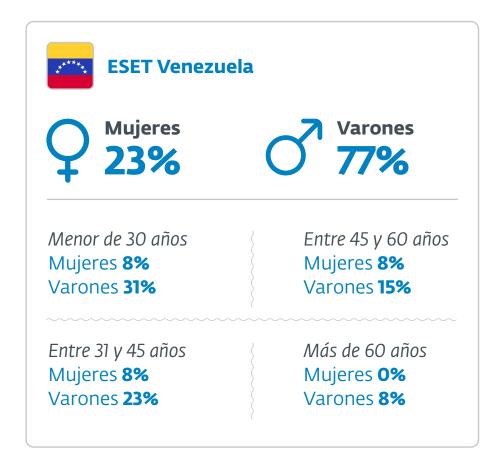
GRI 2-6, 413-1

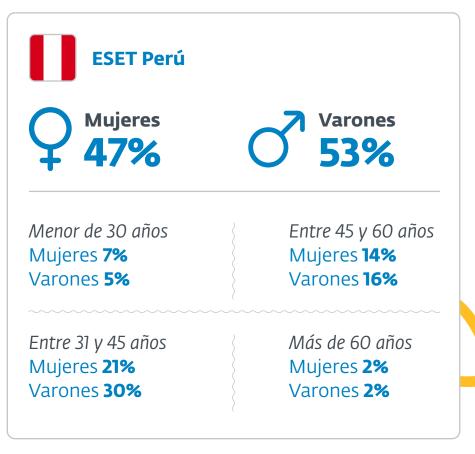
TEMA MATERIAL 1, 4, 5, 6, 7, 8, 11

Colaboradores por Distribuidor

Los siguientes valores totales y porcentajes, se expresan con números enteros, por ello las sumatorias pueden no ser exactas.













ESET Centroamérica

Mujeres 55%



Varones

Menor de 30 años

Mujeres 24%

Varones 9%

Entre 45 y 60 años

Mujeres 5%

Varones 5%

Entre 31 y 45 años

Mujeres 24%

Varones 27%

Más de 60 años

Mujeres 2%

Varones 2%



ESET Colombia



Mujeres

52%



Menor de 30 años

Mujeres 15%

Varones 11%

Entre 45 y 60 años

Mujeres **7%**

Varones 4%

Entre 31 y 45 años

Mujeres 26%

Varones 30%

Más de 60 años

Mujeres 4%

Varones 4%



ESET Ecuador

Mujeres

Menor de 30 años Mujeres **23,3%** Varones 20%

Entre 45 y 60 años Mujeres 0% Varones **3,33%**

Entre 31 y 45 años Mujeres **26,6%** Varones **26,6%**

Más de 60 años Mujeres 3,3% Varones 0%



ESET Panamá

Mujeres 36%



Menor de 30 años Mujeres 18% Varones 18%

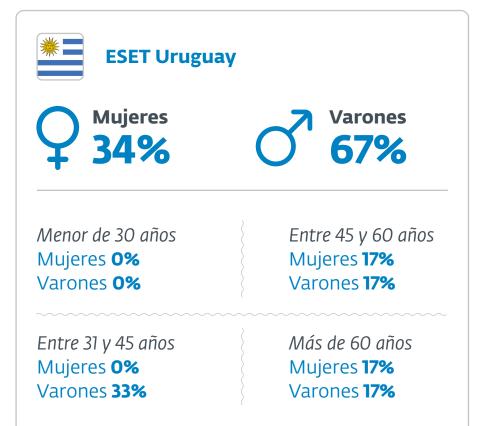
Entre 45 y 60 años Mujeres 0% Varones 0%

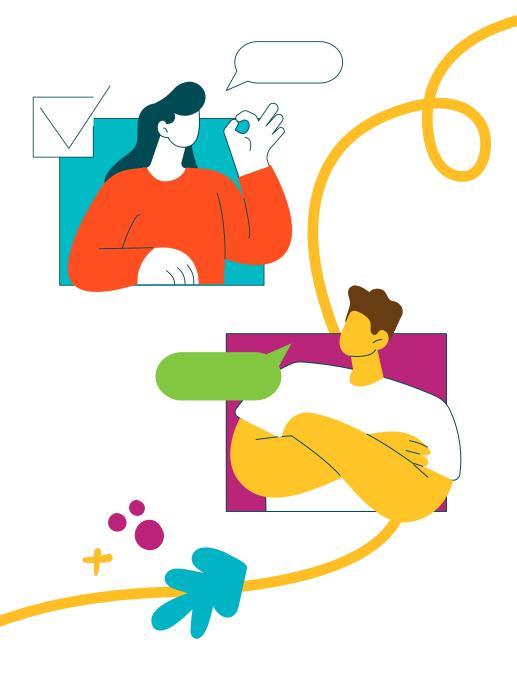
Entre 31 y 45 años Mujeres 18% Varones 36%

Más de 60 años Mujeres 0% Varones 9%







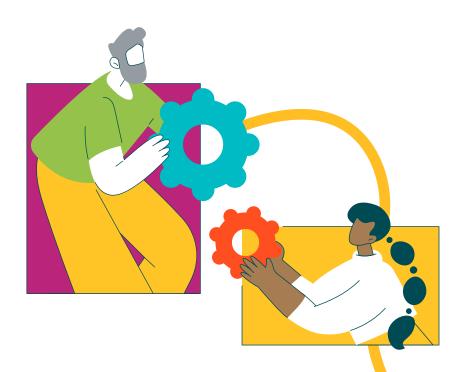




Acciones implementadas en cada pilar de la gestión de sostenibilidad

Durante este año las personas que trabajan en los Distribuidores Exclusivos realizaron un esquema mixto entre presencialidad y trabajo remoto, al poner como prioridad la salud de las personas.

También, el 60% participó en la iniciativa de voluntariado del Programa Empujar (se describe en el Capítulo de Comunidad).







- Brindaron apoyo a la agrupación estudiantil <u>Asociación de</u> <u>Jóvenes Empresarios de la Universidad Simón Bolívar (AJE-USB)</u>, como oradores/as en el <u>Smart Caracas Initiative (SCI)</u>.
- Realizaron 128 horas de docencia y extensión en la Universidad Simón Bolívar y en la Universidad Monteávil.
- Trabajaron en la planificación y el diseño del proyecto Servicio Comunitario, en conjunto con estudiantes de la universidad, para promover que el acceso a la tecnología sea tan seguro como disfrutable. El proyecto cuenta con charlas de sensibilización a estudiantes de bachillerato y la grabación de cápsulas informativas para llegar a otras regiones del país.



- Continuaron con el plan de Pólizas de Salud y Vida, de amplia cobertura para los/as colaboradores/as.
- Celebraron los cumpleaños del mes.
- Realizaron una cena navideña con todo el equipo y se entregaron obsequios.



Acciones implementadas

- Redujeron más del 95% el consumo de papel desde la pandemia por COVID-19, gracias a la digitalización de documentos y a la utilización de hojas de reciclaje para imprimir.
- Divulgaron los newsletter de Eco Cambio, colocaron carteles de concientización sobre el ahorro de energía eléctrica y los beneficios de tomar agua, en los dispensadores de las instalaciones del <u>Parque Tecnológico Sartenejas</u>.



- Realizaron una actividad de integración en el Parque Tecnológico Sartenejas con aliados comerciales.
- Hicieron reuniones con los principales canales de ventas, para dar y recibir devolución sobre el desempeño y la calidad de atención como soporte de segundo nivel. También, definieron estrategias de identificación de nuevos clientes y estrategias de comercialización de productos ESET en el país.







- ➢ Firmaron un convenio con <u>Aldeas Infantiles SOS</u>, para formar parte de la campaña "ConectadaSOS. Navegar segur@s es más divertido".
- Enviaron 15 cajas para madres y padres blogueros, para promoverla con mensajes claves y hashtags de la campaña.
- ➢ Entregaron 10 kits (cada uno contiene: 1 licencia NOD32 Antivirus para gamers ESET; merchandising: 1 cuaderno para notas, 1 cajita con 5 resaltadores, 1 lanyard, 1 porta alcohol y 1 cartuchera), para ganadores del concurso de baile de la campaña "ConectadaSOS. Navegar segur@s es más divertido".
- Desarrollaron: dos contenidos para redes sociales acerca del Ciberbullying y Grooming.
- Una charla virtual dirigida a cuidadoras SOS a nivel nacional, para dar a conocer los peligros que existen en Internet y el control parental. Participaron más de 60 cuidadoras.
- Capacitación sobre el uso de control parental e Internet a más de 40 mamás SOS de los programas de Aldeas Infantiles SOS Perú de Pachacamac y Callao.

- Campaña Dale una segunda vida a tu ropa y donala: Los equipos de trabajo y los/as socios/as comerciales juntaron y llevaron abrigos a los Hogares del Centro Poblado. Recolectaron 80 kg de abrigos.
- Realizaron 2 charlas en el marco de la iniciativa Digipadres: "Riesgos informáticos en adolescentes", en el Colegio San Ignacio de Recalde y "Uso de las TICS en la educación". ¿Cómo mantener a los/as niños/as en un entorno digital seguro?", en la Corporación Techno Business CTB. Participaron 140 y 200 personas, respectivamente.





- ✓ Entregaron licencias ESET Internet Security 3PCs y celebraron los cumpleaños con envío de desayunos a cada persona.
- Participaron en el Programa del Ministerio de Cultura, "Diversidad Cultural y Eliminación de la Discriminación Étnica".
- Participaron de tres capacitaciones: Conocimiento, reconocimiento y valoración de la diversidad cultural, Discriminación étnico-racial y racismo e Iniciativas y herramientas de apoyo para la prevención y denuncia de la discriminación étnico-racial.
- Hicieron una actividad de integración, en la que se celebró el Día de la Canción Criolla y Halloween.
- Entregaron regalos navideños para hijos e hijas de las personas que trabajan en la Compañía.
- Realizaron pausas activas durante la jornada laboral, con diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga, disminuir trastornos musculoesqueléticos y prevenir el estrés.



Acciones implementadas

- Realizaron 3 infografías de fechas medioambientales.
- Realizaron una campaña junto a la <u>Asociación A caminar</u>, que implicó colectar cartones, papeles, etc. (145 kg recolectados).
- Realizaron un concurso de disfraces de Halloween con material reciclado, para estimular la reutilización de materiales (100% de participación).
- Difundieron el newsetter Eco Cambio, entre colaboradores y socios/as comerciales.



- Enviaron infografías y comunicaciones sobre el cuidado ambiental a socios/as comerciales.
- Involucraron a los Partners en la campaña "Juntos podemos abrigarnos", con la Asociación Pro Ayuda A Caminar.
- Organizaron el evento "The ESET Awards 2022", que busca reconocer la gestión y labor del Partner a nivel comercial.



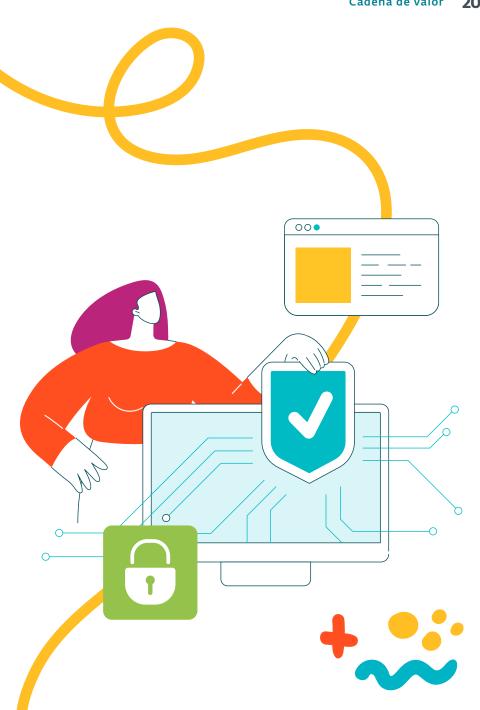


ESET Guatemala, ESET El Salvador, ESET Nicaragua, ESET Honduras, **ESET Costa Rica**

Representado por SIAT



- Realizaron charlas de concientización sobre el uso seguro de la tecnología.
- Difundieron mensualmente, tanto interna como externamente, los contenidos de Digipadres.
- Trabajaron con la Comunidad de Suntule en la montaña de Azacualpa, Honduras: brindaron el primer curso de computación básica, que integró a jóvenes de las comunidades cercanas; crearon un laboratorio de computación e impartieron cursos básicos de Excel, PowerPoint, Word, elaboración de CV y Seguridad de la información.





- Fomentaron la inclusión de la mujer en puestos técnicos, con una "exclusión selectiva".
- Volvieron a redactaron los avisos de búsquedas laborales y publicaciones.
- Realizaron charlas internas sobre la inclusión laboral de la mujer.
- Continuaron con la implementación de la Política de Beneficios, ajustada a las realidades de todos los países: se otorgaron becas de estudio, capacitaciones, licencia por paternidad mayor a la que rige por ley, clases de gimnasia de forma semanal, celebraciones y festejos, entre otros.

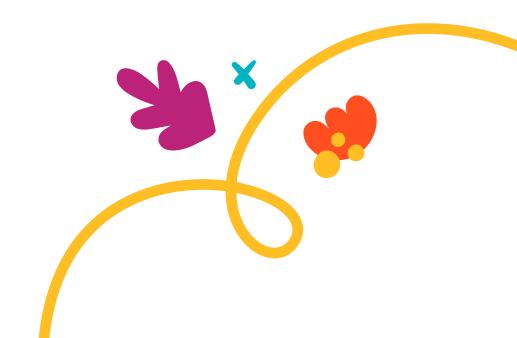


Acciones implementadas

- Realizaron un concurso con enfoque ecológico; se compartieron videos con información sobre diferentes temas ecológicos: "Día de la Tierra" y "Día Mundial del Reciclaje".
- En las oficinas en Guatemala y Costa Rica, implementaron un sistema de separación de residuos.



- Capacitaron y brindaron herramientas sobre productos y servicios a los/as socios/as comerciales, así como también se difundió la concientización sobre el progreso de la tecnología de forma protegida.
- Difundieron entre los Partners el podcast Conexión Segura de ESET LATAM por el Día Internacional de la Mujer.







- Realizaron una charla sobre Sexting, Ciberbullying, Grooming y Privacidad, dirigida a madres, padres y cuidadoresde la <u>Fundación Rehabilitando Corazones</u> de Bogotá, cuyo objetivo es orientar a infancias y jóvenes de familias de recicladores urbanos.
- Participaron de una charla, brindada por Hacking Ético, sobre la experiencia de las mujeres en áreas y sectores de tecnología.
- Brindaron una charla a la organización Hacking Girls sobre el manejo del estrés.
- Realizaron una acción de Navidad enviando refigrerios a niños y niñas de la Fundación Rehabilitando Corazones.



- Organizaron la presencialidad en la oficina por turnos, cuidando siempre el aforo y tomando medidas de bioseguridad. Con este objetivo, crearon actividades de integración que motivaron a las personas a asistir a la oficina.
- Reactivaron el Comité de Convivencia Laboral y el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Realizaron talleres y capacitaciones sobre convivencia y acoso laboral, protección y cuidado de la información y manejo del estrés.
- Continuaron con el newsletter mensual interno, en el que se compartió todo tipo de información relevante de la Compañía.
- Continuaron otorgando licencias gratuitas, para que todas las personas pudieran proteger sus equipos personales y los de sus familias, y también ofrecieron el día libre por cumpleaños y realizaron un evento navideño.





- ∠ La Corporación Hojas Verdes realizó el mantenimiento y
 cuidado de los árboles sembrados por Frontech¹², en el bosque
 empresarial, que se encuentra en el parque ecológico La Poma
 (reserva natural). Actualmente, cuenta con 200 árboles.
- Dentro del newsletter mensual, dirigido a partners, distribuidores y colaboradores, compartieron los contenidos de la campaña de concientización ECO CAMBIO, realizada por ESET LATAM.
- Se sumaron a la campaña Tapas para Sanar, juntando 20 kg de tapas plásticas. Lo recaudado es destinado al tratamiento de niños y niñas con cáncer de bajos recursos.
- Se sumaron al capítulo colombiano de <u>Botella de Amor</u>. Juntaron 10 botellas, con el objetivo de generar recursos para construir viviendas de interés social.



Acciones implementadas

- Capacitaron a los/as socios/as comerciales sobre productos y temas puntuales.
- Enviaron un newsletter quincenal para Partners del sector corporativo y reventa, con el objetivo de generar posicionamiento de marca e informar sobre eventos, temas de sostenibilidad y novedades.



12. Por la edad del establecimiento, que es de 9 años, para los 200 árboles sembrados en el bosque empresarial la captura de CO₂ promedio es de 2.200 t/ha/año.





- Realizaron un programa de capacitaciones enfocado en dos Objetivos de Desarrollo Sostenible: "Educación de Calidad e Igualdad de género".
- Firmaron un convenio estratégico con WorldVision (WV) (ONG de ayuda humanitaria); acordaron la certificación de docentes y profesionales técnicos de WV en el programa de Digipadres, para fortalecer los conocimientos del uso responsable de Internet y redes sociales, con talleres enfocados en el ciberbullying y el ciberacoso.
- Apoyaron a la comunidad de Felfa para recaudar fondos que aporten a la construcción de un puente que le facilite el acceso. Este puente beneficiará a 150 familias.
- Donaron uniformes al Club Deportivo Unión y 120 licencias a la Fundación Reina de Quito.





- Trabajaron de forma híbrida, 3 días de teletrabajo y 2 días de trabajo presencial.
- Desarrollaron una carrera en el Día del Ambiente. Hubo un plan de entrenamiento por 3 meses.
- Realizaron una campaña de nutrición con todo el equipo de trabajo.
- Aplicaron la evaluación de riesgos psicosociales, con la finalidad de conocer varios aspectos que puedan estar afectando a los/ as trabajadores/as, entre ellos, el acoso laboral. Realizaron una charla de concientización y buenas prácticas para el equipo.
- Capacitaron al equipo de líderes en el taller de retroalimentación efectiva, con la finalidad de que brinden críticas constructivas a su equipo en las evaluaciones de desempeño.
- Realizaron una valoración de puestos de trabajo buscando la equidad interna y establecer una estructura salarial apropiada para todos los cargos en la Organización.
- Continuaron con la Política de Beneficios Internos y con los obsequios en fechas conmemorativas.

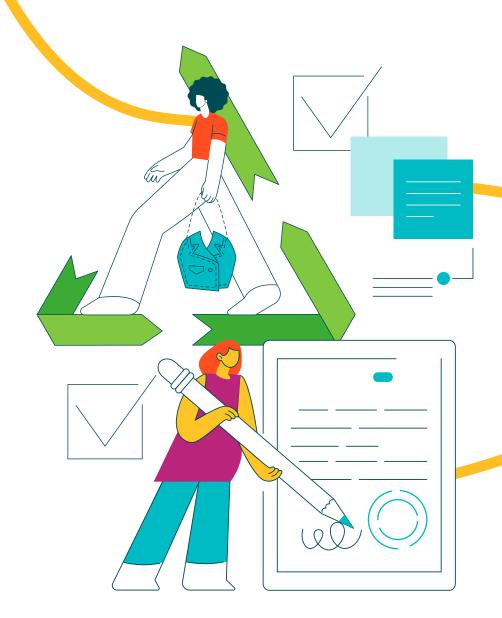


- Entregaron una planta a cada persona.
- Realizaron 3 campañas internas de concientización.
- Mantuvieron la certificación del Ministerio de Ambiente y Agua¹³.
- Dialogaron con gestores ambientales de reciclaje, que se dedican a esta actividad y generan fuentes de empleo.
- Se sumaron a la carrera de 5K en el Día del Ambiente.



Acciones implementadas

- Invitaron a los/as socios/as comerciales a involucrarse en las actividades del proyecto "Dejando Huellas".
- Realizaron el ESET Partner Awards 2022. Durante la cena, entregaron reconocimientos por el desempeño anual a los/as socios/as comerciales.
- Continuaron realizando entrenamientos técnicos y comerciales a partners y mayoristas, para fortalecer sus conocimientos y alcanzar un mejor desempeño en la atención a clientes finales y su fidelización.



13. Esta certificación pone en evidencia que la Empresa tiene un impacto ambiental bajo y es amigable con el medio ambiente.





- Donaron dinero a la ONG <u>Casa Esperanza</u>, cuya misión es ofrecer oportunidades de desarrollo a niños, niñas y adolescentes que viven en condiciones de pobreza, en especial a aquellos/as identificados/as en condición de trabajo infantil, y a la Iglesia <u>Sagrado Corazón de Jesús</u>, parroquia de la oficina en la ciudad de David.
- Brindaron apoyo económico para la actividad navideña para 30 niños y niñas en la comunidad de Santo Domingo.



Acciones implementadas

- Realizaron celebraciones mensuales de los cumpleaños de quienes integran el equipo y almuerzos de cierre de trimestre, para fortalecer sus vínculos.
- Hicieron capacitaciones en ventas, comunicaciones cardinal RR.HH. y capacitación de ISC de Certified en Cybersecurity.
- Se llevó a cabo la fase inicial de los días de home office, y se pudo teletrabajar un día a la semana.



Acciones implementadas

En el marco del Partner Network Connection Plus, se llevaron 100 bolsas de comida a áreas remotas entre la provincia de Coclé y Colón.









Apoyaron el concurso departamental del saber en Maldonado. Está dirigido a estudiantes de educación media de todo el departamento. La iniciativa busca que los/as jóvenes conozcan y se apropien de la historia del Departamento de Maldonado. Participaron 16 instituciones y más de 100 estudiantes.



Acciones implementadas

Continuaron con la alimentación saludable y los encuentros de integración.



Acciones implementadas

Realizaron una campaña de recolección de pilas.



Acciones implementadas

Para extender las acciones de sostenibilidad a sus socios/as comerciales, junto con el Reporte de Sostenibilidad 2021, les enviaron un soporte para celular, realizado en madera reciclada.





Alineando nuestro trabajo

Certificación Curso Digipadres

Mediante esta certificación ofrecemos herramientas, alineamos conceptos y garantizamos que las charlas de concientización de cada Distribuidor sean brindadas de forma correcta. Solo personal certificado de cada Distribuidor Exclusivo puede hacerlo.



Es un Programa para socios/as comerciales de la región, para el desarrollo del negocio. Tiene 4 pilares:



65personas en la plataforma de certificaciones



Categorización

Organizamos y posicionamos a los *Partners* en torno a categorías de acuerdo con su capacidad de ventas, recursos disponibles y personal certificado.



24 personas certificadas



Entrenamiento

A través del ESET Training Program, buscamos capacitar al canal mediante cursos y carreras de certificación técnica y comercial en los productos.



Beneficios e incentivos

Motivamos y recompensamos a los *Partners* por su compromiso y su esfuerzo. Dentro de este pilar, se encuentra el Programa para vendedores ESET Sell & Win, que les permite canjear premios por las ventas realizadas.



Reconocimientos

Valoramos y premiamos el desempeño de ventas trimestral de los *Partners*, a través de la iniciativa ESET Rewards Latam. Asimismo, destacamos el desempeño, el crecimiento y la realización de acciones de sostenibilidad en la ceremonia de premiación de ESET Partner Awards.



ESET Rewards Latam 2022: Es un programa regional, exclusivo para *Partners* de las categorías *Bronze*, *Silver*, *Gold* y *Platinum*, que premia el esfuerzo demostrado en los resultados de ventas.



ESET Partner Awards 2022: Es una iniciativa anual del *ESET Partner Program*, que premia a los *Partners*, Mayoristas y Distribuidores de Latinoamérica que se alinean con la filosofía de la marca, en cuanto a su manera de hacer negocios y de enfrentar los distintos desafíos del mercado actual.





Para consultar los resultados de cada categoría, consultar en: ESET Partner Awards





Este Programa, de entrenamientos y certificaciones para socios/as comerciales, brinda los conocimientos y las herramientas necesarias para brindar un excelente servicio al cliente.

2.500 estudiantes de toda la región participaron

participantes 1.697 con membresías participantes con 803 membresías gratuitas

579 personas alcanzaron todas sus certificaciones

107 empresas obtuvieron la condición de ESET **Partner Certified**

613 personas asistieron a las clases virtuales



clases virtuales 28 dictadas en español

clases virtuales dictadas en portugués



Evento anual para el canal de venta. Luego de 2 años, volvimos al formato presencial, en Mendoza, Argentina, y tuvo transmisión simultánea virtual.

Se realizaron presentaciones y reuniones 1 a 1 con las diferentes áreas de ESET. Como cierre, se realizó la cena de gala, con la premiación a los canales más destacados del año.

Durante los 3 días de presentaciones, oradores de ESET compartieron tanto los objetivos alcanzados durante el año como los desafíos por cumplir, herramientas a disposición para el desarrollo de los negocios, lanzamientos, novedades de productos, etc.



75 participantes presenciales



197 participantes virtuales



personas representantes de los diferentes canales comerciales





Ciclo de eventos destinado a los canales de venta de distintos países de Latinoamérica, para estrechar vínculos y ofrecer contenidos actualizados y tendencias sobre la industria. Asimismo, permiten conversar sobre necesidades existentes y colaborar con el crecimiento del negocio.

Estos espacios también permitieron reclutar a nuevos/as socios/as comerciales, afianzar lazos con los Partners más pequeños, reforzar las novedades institucionales y comunicar los lanzamientos de productos.



ESET Partner Day (presenciales, virtuales e híbridos)



665 participantes



Retomamos este evento, de alcance mundial, en formato híbrido. Se realizó en Malta y, por primera vez, contó con la presencia de clientes y empresas revendedoras. Se llevaron a cabo 30 presentaciones, realizadas por 27 oradoras/es internas/os y 6 externas/os.

Virtualmente, participaron 339 socios/as comerciales, 172 clientes, 10 analistas, 100 periodistas, 560 colaboradores/as de la Casa Matriz, 291 personas de las oficinas regionales y locales de la Compañía y 242 empresas revendedoras.

En forma presencial, participaron 47 partners, 17 clientes, 68 personas de ESET Eslovaquia y 39 de oficinas en el mundo, así como 18 empresas revendedoras.



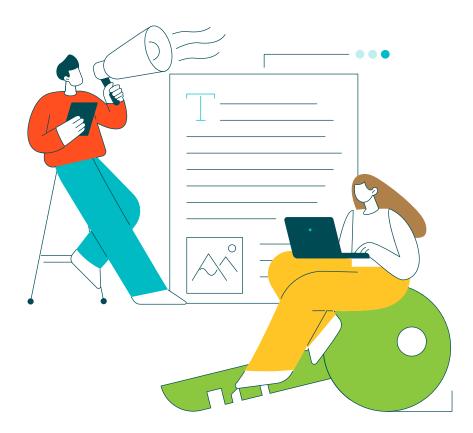
1.714
participantes virtuales



189 participantes presenciales



Newsletter digital, mensual, para la cadena de distribución. Se comunican las novedades corporativas, los lanzamientos y las posibilidades de capacitación, entre otros temas.





El 70% de nuestros Distribuidores participó del <u>Programa</u> <u>Negocios Competitivos, brindado por GRI y AG Sustentable</u>, mediante el cual desarrollaron sus primeros reportes de sostenibilidad GRI Referenciado.

- Reporte de Sostenibilidad de ESET en Centroamérica Ver Reporte
- Reporte de Sostenibilidad de ESET en Ecuador Ver Reporte
- Reporte de Sostenibilidad de ESET en Perú Ver Reporte
- Reporte de Sostenibilidad de ESET en Venezuela <u>Ver Reporte</u>



Empresas Proveedoras

GRI 2-6, 3-3, 204-1

En 2022, la inversión de Argentina fue de € 2.030.000, que representa un 56% de la inversión total; la de México fue de € 661.321, representando un 24% de la inversión total y la de Brasil fue de € 624.472, que presenta el 21% de la inversión total.

Las cifras de 2021 y 2020 fueron reexpresadas considerando la relación dólar estadounidense-euro de 2022, para garantizar la comparabilidad entre los distintos períodos y la homogeneización con nuestro reporte financiero a la Casa Matriz.



Gastos operativos y pagos en las oficinas de ESET Latinoamérica

País	Inversión	Porcentaje de gasto por país
Argentina	€1.732.504	56%
México	€733.018	24%
Brasil	€644.936	21%
	\downarrow	\downarrow
TOTALES	€3.110.458	100%

Esta información considera solo el IVA compras, no la imputación contable.





Ver información comparativa en Anexo 12



Clasificación por tamaño

Clasificación de empresas proveedoras por tamaño

Empresa proveedora	Inversión			Cantidad de proveedores			Porcentaje de inversión		
	Argentina	Brasil	México	Argentina	Brasil	México	Argentina	Brasil	México
Físicas	€102.358	€32.946	€43.203	123	26	54	57%	19%	24%
Jurídicas	€1.630.146	€611.990	€689.815	238	71	164	56%	21%	23%
Totales	€1.732.504	€644.936	€733.018	361	97	218	100%	100%	100%







Clasificación por tipo de contratación

Clasificación de empresas proveedoras por tipo de contratación

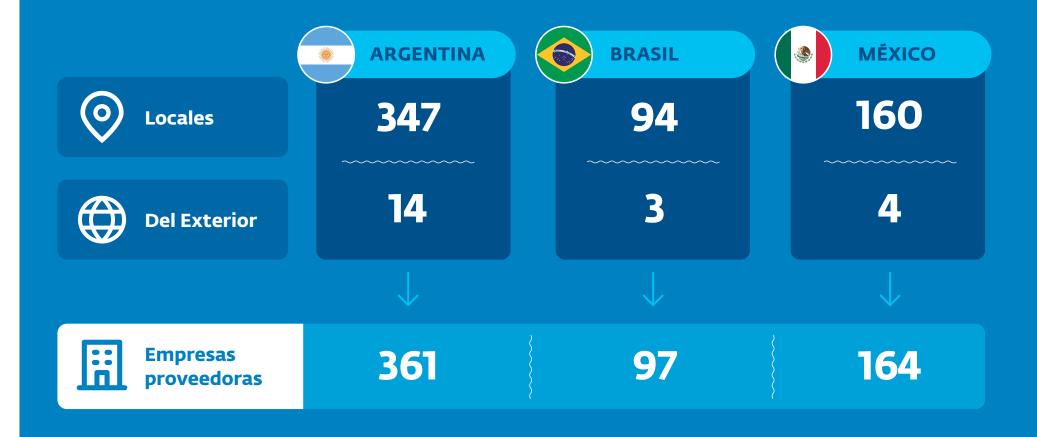
Empresa Inversión proveedora			Cantidad de proveedores			Porcentaje de inversión			
	Argentina	Brasil	México	Argentina	Brasil	México	Argentina	Brasil	México
Servicios	€1.652.809	€625.588	€718.358	344	94	214	95%	97%	98%
Insumos	€79.695	€19.348	€14.660	17	3	4	5%	3%	2%
Totales	€1.732.504	€644.936	€733.018	361	97	218	100%	100%	100%



Ver información comparativa en Anexo 14



Clasificación de empresas proveedoras por lugar de residencia







Procuramos que las compras y/o contrataciones realizadas desde el Área de Sostenibilidad generen impactos positivos.

Contrataciones del período:













ONG Encontrarse en la Diversidad

Gestión de la diversidad. (Impacto social).



<u>Web</u>





Empresa social Dar Sentido

Productos para el *kit* de bienvenida. (Impacto social y ambiental).



<u>Web</u>

MERAKI



Meraki

Productos para regalos. (Impacto ambiental).



<u>Web</u>









Empresa B Biopackaging

Vajilla sustentable para evento interno. (Impacto ambiental).



<u>Web</u>





Nos Sobran Motivos

Catering para evento interno. (Impacto social).



<u>Web</u>

[CUSTOM]



Custom Objetos

Soportes para celulares de madera. (Impacto ambiental).



<u>Web</u>







Buschi

Impresión de reporte de sostenibilidad y otros materiales de *marketing*. (Impacto ambiental).



Web





ADN Merchandising

Reconocimientos ESET
Partner Awards - Latam Partner
Conference, confeccionados en
madera grabada con láser.
(Impacto ambiental).



<u>Web</u>



Política de trabajo responsable

GRI 2-23, 3-3, 407-1, 205-2, 408-1, 409-1, 405-2

Adherimos al Pacto Global de Naciones Unidas, comprometiéndonos con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos fundamentales, la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso, la libertad de asociación y la libertad sindical.

No realizamos evaluaciones de riesgo específicas del derecho a la libertad de asociación, negociación colectiva, del trabajo forzoso u obligatorio ni del trabajo infantil, de nuestras operaciones y/o de nuestras empresas proveedoras. En el mediano plazo, iniciaremos un proceso gradual de evaluación y gestión de riesgos generales de la Organización.

Estos aspectos se encuentran garantizados por el cumplimiento a la legislación vigente en nuestras operaciones y en cada uno de los países en los que operamos. Asimismo, llevamos a cabo un monitoreo, que nos permite afirmar este compromiso en la cadena de suministro.

Implementamos una política de trabajo y un enfoque de gestión de tres ejes: análisis (mapeo de proveedores críticos), incorporación (firma de la *Carta de adhesión a los principios fundamentales para una gestión responsable*) y gestión de empresas proveedoras estratégicas, para que se alineen a la Estrategia de Sostenibilidad y crezcan junto a la Compañía.



108

Empresas firmaron la Carta de adhesión

La carta incluye los siguientes temas:

- Derechos Humanos
- Condiciones de trabajo
- Libertad sindical
- Trabajo forzoso
- Trabajo infantil
- ↗ No discriminación en el empleo y ocupación
- Cuidado del ambiente
- Anticorrupción
- → Conducta responsable y transparente





Código de Ética y Anticorrupción para la cadena de valor

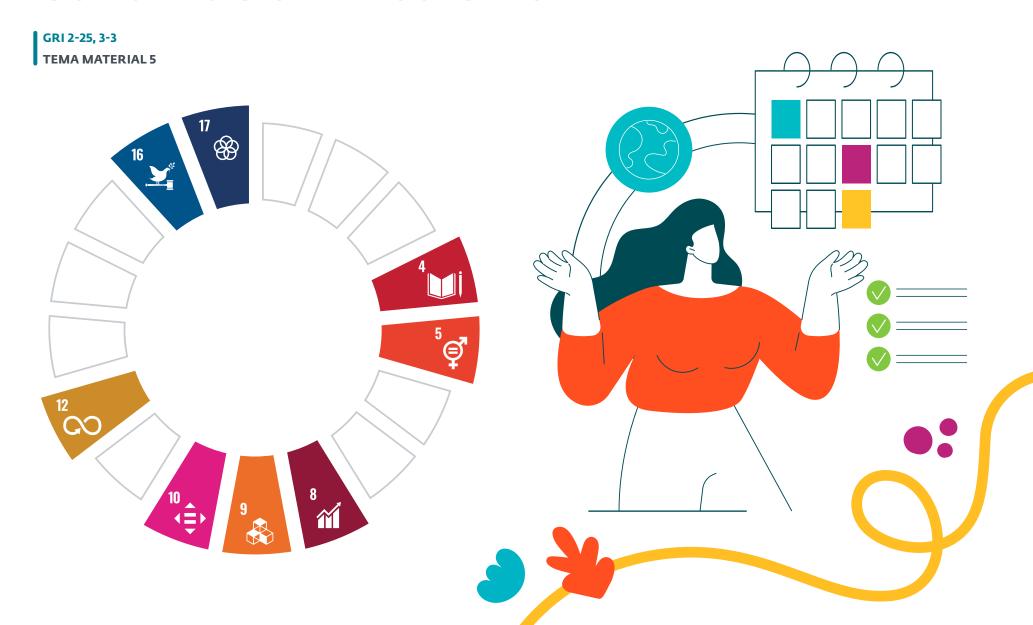
Actualizamos nuestro Código enmarcado en el proceso de mejora continua de nuestra gestión. Entre otras cuestiones, que se detallan en la sección Gobierno Corporativo de este Reporte, se incluyó la perspectiva de la debida diligencia sobre las empresas que nos proveen.

El Código fue comunicado a todos nuestros Distribuidores Exclusivos, con una adhesión obligatoria. También, lo actualizamos y publicamos en nuestra web, para ofrecer el documento de manera pública.





Contribución a los ODS



Vinculación de prácticas relevantes y ODS priorizados:

ODS PRIORIZADO	META ADAPTADA	ÁREA/GESTIÓN RESPONSABLE	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2022
EDUCACIÓN DE CALIDAD	4.4 Aumentar, anualmente, el número de jóvenes y personas adultas que tienen las competencias necesarias para acceder al empleo, al trabajo decente y al emprendimiento.	Comité de Inclusión y Diversidad, Comité de Relacionamiento con la Comunidad, Área de RR.HH., Área de Sostenibilidad, Gerencias	 Más de 55.000 personas fueron alcanzadas directamente por los siguientes programas: Gira Antivirus: 5.000 Academia ESET: 5.000 ESET Security Day: 5.000 Digipadres: 2.027 Proyecto Empujar: 832 Argentina Cibersegura: 35.000 Media Chicas: 2.727
	4.7 Garantizar que cada vez más estudiantes, de nivel inicial y medio, adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible en todas sus dimensiones, especialmente, en temas de Derechos Humanos, con foco en seguridad digital y en temas de diversidad e igualdad de derechos.	Comité de Relacionamiento con la Comunidad, Área de Awarness and Research	35.000 niños, niñas y adolescentes tomaron talleres de concientización brindados por la ONG Argentina Cibersegura.

ODS PRIORIZADO	META ADAPTADA	ÁREA/GESTIÓN RESPONSABLE	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2022
5 GUALDAD DE GÉNERO	5.5 Impulsar acciones para la participación plena, efectiva y equitativa de todas las diversidades de género o de todas las femineidades y la igualdad de oportunidades de liderazgo dentro de nuestra Organización.	Área de RR.HH., Comité de Inclusión y Diversidad, Gerencias	 9 mujeres ocupan un rol gerencial o de mando medio. 3 Comités de Sostenibilidad con 24 participantes, de los cuales el 58% se define como mujer.
SEINEN C	5.b Impulsar la inclusión digital, entre otras cosas, mejorando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de todas las identidades que se perciben como mujer.	Área de Awarness and Research, Área de Sostenibilidad, Comité de Relacionamiento con la Comunidad, Comité de Inclusión y Diversidad	 6.000 personas, autodefinidas como mujeres, fueron impactadas por las iniciativas desarrolladas por la ONG Media Chicas con la que ESET tiene una alianza estratégica 2 notas periodísticas sobre género y ciberseguridad, con 145 publicaciones en diferentes medios de toda la región.
	5.c Apoyar políticas e iniciativas del sector público, civil y privado, que promuevan la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en todos los niveles.	Área de Sostenibilidad, Comité de Relacionamiento con la Comunidad, Comité de Inclusión y Diversidad, Área de Prensa, Área de Awarness and Research, Área de RR.HH.	 Involucramiento activo y apoyo a las iniciativas: BA Convive, Red Entrelatam y Programa de Empresas Comprometidas con los Derechos Humanos de la Ciudad de Buenos Aires, WEPs, Jump, Contrata Trans 8 beneficios y/o licencias con perspectiva de género/corresponsabilidad.

ÁREA/GESTIÓN **ODS PRIORIZADO** META ADAPTADA **RESULTADOS ALCANZADOS EN 2022 RESPONSABLE 8.2** Apoyar la mejora de la Área de Marketina, 7 Distribuidores Exclusivos y más de 7.000 productividad económica de Área de Operaciones, Partners en toda la región. Área de Ventas. Área 1.697 personas participantes del ESET Training nuestra cadena de valor mediante la diversificación, la modernización de Training, Área de Program y 579 personas alcanzaron todas sus tecnológica y la innovación, entre Sostenibilidad certificaciones. otras cosas, centrando la atención en 272 participantes, entre Distribuidores TRABAJO DECENTE Exclusivos, Partners y Mayoristas, en el ESET sectores pymes y empresas que se **Y CRECIMIENTO** alineen a nuestros compromisos con el LATAM Partner Conference. **ECONÓMICO** 11 empresas proveedoras y emprendedores/as Desarrollo Sostenible. sostenibles. Inversión estratégica en cadena de distribución: EUR 477.940,38. **8.3** Apoyar políticas e iniciativas del Comité de 203 empresas proveedoras con personería física y 473 con personería jurídica. sector público, civil y privado, que Relacionamiento con impulsen las actividades productivas, la Comunidad, Área ↗ 11 empresas proveedoras y emprendedores/as la creación de empleo decente, el de Sostenibilidad. Área sostenibles. emprendimiento, la creatividad y la de Administración 832 personas beneficiarias del programa innovación, y alienten la oficialización y y Finanzas (en Empujar. representación de todas Apoyo a la ONG Media Chicas, que tiene más el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. las áreas que contratan de 92 proyectos, una comunidad de 13.000 empresas proveedoras) mujeres emprendedoras y 6.000 mujeres capacitadas en 2022.

ÁREA/GESTIÓN **ODS PRIORIZADO** META ADAPTADA **RESULTADOS ALCANZADOS EN 2022 RESPONSABLE** 8.4 Mejorar, progresivamente, la Comité de Asuntos Inversión estratégica en ambiente: EUR 3.906,81. gestión eficiente de los recursos Ambientales. Área de Acciones implementadas/Programas con vinculados a nuestra actividad, y Operaciones, Área Comunidad-Ambiental: optimizamos el uso de procurar desvincular el crecimiento de RR.HH., Área de recursos energéticos en servidores; campaña de concientización interna "Eco Cambio". económico de la degradación del medio Sostenibilidad ambiente. 11 empresas proveedoras/emprendedores TRABAJO DECENTE sostenibles. **Y CRECIMIENTO** → 100% cambio de luminarias por luces LED en **ECONÓMICO** la oficina de Buenos Aires. Incremento de un 20% de consumo de energía en Argentina y un 42% en Brasil (debido a la vuelta a la presencialidad). 4 reconocimientos por nuestra gestión de sostenibilidad. **8.5** Promover el empleo pleno y Comité de 33 beneficios totales (equilibrio entre vida laboral productivo, y garantizar un trabajo Relacionamiento con la y vida personal, salud y vida saludable, desarrollo decente para los varones y las mujeres, Comunidad. Comité de personal, y otros beneficios), 8 beneficios y/o jóvenes y personas con discapacidad, Inclusión y Diversidad, licencias con perspectiva de género. Área de Sostenibilidad, y la igualdad de remuneración por 102 personas capacitadas (47% colaboradores y 53% colaboradoras); el 92% del personal de los 3 trabajo de igual valor. Área de RR.HH. países recibió su evaluación de desempeño; 832 jóvenes participantes del Proyecto Empujar. → Salarios y beneficios sociales: EUR 3.792.285. Inversión estratégica en colaboradores: FUR 179.293.

ÁREA/GESTIÓN **ODS PRIORIZADO** META ADAPTADA **RESULTADOS ALCANZADOS EN 2022 RESPONSABLE 8.8** Respetar los derechos laborales y Comité de Inclusión Cobertura privada para todo el personal y su promover un entorno de trabajo seguro grupo familiar primario, sin cargo extra. v Diversidad. Área de y protegido para quienes integran la Sostenibilidad, Área 96 días por enfermedad (54% mujeres, 46%) Organización y en la cadena de valor. de RR.HH.. Área de varones). Marketing, Área de 32 beneficios totales (equilibrio entre vida laboral Ventas y vida personal, salud y vida saludable, desarrollo TRABAJO DECENTE personal, y otros beneficios), 8 beneficios y/o **Y CRECIMIENTO** licencias con perspectiva de género. **ECONÓMICO** Inversión estratégica en colaboradores: FUR 179.293. Desarrollo de la cadena de valor: 8 iniciativas de desarrollo, certificación/capacitación, comunicación y transferencia de gestión. 9.c Desde la Compañía y ACS, Comité de ✓ Más de 55.000 personas fueron alcanzadas desarrollamos habilidades y promovemos Relacionamiento con directamente por los siguientes programas: la motivación y confianza para usar Gira Antivirus: 5.000; Academia ESET: 5.000; la Comunidad, Área de herramientas digitales de manera segura, Awarness and Research, ESET Security Day: 5000; Digipadres: 2027; que mejoren la calidad de vida de las Área de Marketing, Área Proyecto Empujar: 832; Argentina; comunidades de Latinoamérica. Para de Sostenibilidad Cibersegura: 35.000; Media chicas: 2.727. INDUSTRIA, lograrlo, abordamos los aspectos de ONG Argentina Cibersegura: 35.000 niños, INNOVACIÓN E USO (para comprender la importancia, niñas y adolescentes tomaron talleres de **INFRAESTRUCTURA** el sentido y la utilidad de las TICs) y concientización. APROPIACIÓN (para tener la posibilidad → 5 reconocimientos por la calidad y el desempeño de actuar en el espacio digital y sacar su de nuestras soluciones de seguridad. máximo provecho) de la inclusión digital.

ODS PRIORIZADO	META ADAPTADA	ÁREA/GESTIÓN RESPONSABLE	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2022
INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	9.5 Promover la investigación científica y el número de personas que trabajen en el campo de la investigación, en temas de ciberseguridad.	Área de Awarness and Research, Área de Comunicación	 6 personas en el Laboratorio de Investigación (3 varones y 3 mujeres). 5 personas trabajando en el CyberSoc (Security Operations Center) y 6 en el área de Awarness and Research. 184 trabajos en el Premio al Periodismo en Seguridad Informática. 5.000 personas registradas en Academia ESET. +2.403.038 visitas en el Portal WeLiveSecurity en español y +521.604 en el portal WeLiveSecurity en portugués.
10 REDUCCIÓN DE LAS	10.2 Promover la inclusión social y económica de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica u otra condición.	Área de RR.HH., Área de Sostenibilidad, Comité de Relacionamiento con la Comunidad, Comité de Inclusión y Diversidad, Gerencias	 832 participantes del proyecto Empujar. 2.727 participantes en Jump. 3 ONG de promoción de búsquedas laborales inclusivas.
DESIGUALDADES	10.4 Adoptar políticas, en especial salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.	Área de RR.HH., Área de Sostenibilidad, Comité de Inclusión y Diversidad, Gerencias	 8 beneficios y/o licencias con perspectiva de género Relación entre el salario inicial y el salario mínimo local: 216% Argentina, 385% México, 314% Brasil.

ODS PRIORIZADO	META ADAPTADA	ÁREA/GESTIÓN RESPONSABLE	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2022
PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE	12.2 Promover la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.	Comité de Asuntos Ambientales, Área de Operaciones	 Inversión estratégica en ambiente: EUR 3.901; optimizamos el uso de recursos energéticos en servidores. Campaña de concientización interna "Eco Cambio". 11 empresas proveedoras/emprendedores sostenibles. Renovación de luminarias por luces LED en las oficinas de Buenos Aires. 20% aumento del consumo de energía en las oficinas de Argentina y un 42% en las de Brasil (debido a la vuelta a la presencialidad).
	12.5 Disminuir, de manera sustancial, la generación de desechos, mediante políticas de prevención, reducción, reciclaje y reutilización.	Comité de Asuntos Ambientales, Área de Operaciones	 Campaña de concientización interna "Eco Cambio". 6 empresas proveedoras/emprendedores sostenibles. Logística de entrega de licencias 100% digital y política de no generar packaging como herramienta de marketing tradicional. Iniciativas implementadas: reutilización de bolsas plásticas, vasos descartables, impresión doble faz, secamanos, reducción de sobres de edulcorantes y plásticos de un solo uso. Política Ambiental. Renovación de luminarias por luces LED en las oficinas de Buenos Aires.

ODS PRIORIZADO	META ADAPTADA	ÁREA/GESTIÓN RESPONSABLE	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2022
PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE	12.6 Adoptar prácticas sostenibles e incorporar información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes; y alentar a otras empresas a hacerlo.	Área de Sostenibilidad	 Publicación de 10 Reportes de Sostenibilidad según los Estándares GRI que, además, responde a la Comunicación de Progreso (COP) solicitada por el PGNU. Reporte de la gestión de los Distribuidores incluidos en el Reporte de ESET Latinoamérica. Programa de Negocios Competitivos del GRI para los Distribuidores Exclusivos: 4 Reportes GRI Referenciado publicados. Reporte sometido al "SDG Mapping Service" de GRI. Adopción del CoP Early Adopter Programme 2021. Participación en una clase del curso Marketing Institucional de la Fundación de Altos Estudios. Participación en el curso de Gestor de Sustentabilidad en la empresa de la AHK Argentina.

ODS PRIORIZADO	META ADAPTADA	ÁREA/GESTIÓN RESPONSABLE	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2022
PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE	12.8 Velar porque todas las personas tengan información y conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible.	Área de Sostenibilidad	 Inducciones de Sostenibilidad para las personas ingresantes, incluyendo los puestos del órgano de gobierno. Participación en una clase del curso Marketing Institucional de la Fundación de Altos Estudios. Participación en el curso de Gestor de Sustentabilidad en la empresa de la AHK Argentina.
PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	16.5 Reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas.	Área de Sostenibilidad, Área de Legales	 Actualización del Código de Ética y Anticorrupción con perspectiva de género. 100% del personal firmó la aceptación del Código de Ética y Anticorrupción. 100% de los Distribuidores Exclusivo firmó la aceptación del Código de Ética y Anticorrupción. 100% de los Distribuidores Exclusivo adhirió a la Carta de Compromiso con los Derechos Humanos.

ODS PRIORIZADO	META ADAPTADA	ÁREA/GESTIÓN RESPONSABLE	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2022
PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	16.6 Promover la gestión eficaz, responsable y transparente a todos los niveles de la Organización.	Área de Sostenibilidad, Gerencias, Área de Operaciones, Área de RR.HH.	 4 encuentros de All Leaders Meeting. 13 participantes de almuerzos con COO, Reuniones 1 a 1 con RR. HH. +15 eventos de integración (+8 en Argentina, 4 en México, 3 en Brasil). Política de End of Life de Productos. Recertificación norma ISO 9001. Estadísticas SLA Soporte Técnico (Service Level Agreement): 91,47% cumplimiento de tiempos de respuesta, 93,77% cumplimiento de los tickets de prioridad estándar y un 98,80% de cumplimiento de tiempos de respuesta del Centro Regional de Soporte. Estadísticas SLA Soporte Comercial (Service Level Agreement): 77% de cumplimiento de tiempos de respuesta de tickets de prioridad urgente, un 90% de cumplimiento de los tickets de prioridad importante y un 87% de cumplimiento de los tickets de prioridad regular.
	16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas, que respondan a las necesidades de todos los niveles.	Área de Sostenibilidad, Gerencias, Área de RR.HH.	 3 Comités de Sostenibilidad con 25 participantes, de los cuales 14 son mujeres. Política de comunicación puertas abiertas.

ODS PRIORIZADO

17

ALIZANZAS PARA LOS OBJETIVOS

META ADAPTADA

17.17 Constituir alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y con la sociedad civil, aprovechando las mutuas experiencias y promoviendo sinergias que potencien los resultados.

ÁREA/GESTIÓN RESPONSABLE

Área de Sostenibilidad, Gerencias, Área de RR.HH., Comité de Relacionamiento con la Comunidad, Comité de Inclusión y Diversidad

RESULTADOS ALCANZADOS EN 2022

- Participación en 5 iniciativas públicas/ privadas/ONG: Entrelatam, Programa de Empresas Comprometidas con los Derechos Humanos de la Ciudad de Buenos Aires, Programa BA Convive, Adhesión al PGNU y WEPs.
- 7 notas periodísticas sobre sostenibilidad, con 320 publicaciones en diferentes medios de toda la región, de las cuales 2 tratan temas de género y ciberseguridad, y tuvieron 145 publicaciones en diferentes medios de toda la región.
- 9 alianzas con ONG: Argentina Cibersegura, Fundación Pléroma, Media Chicas, Encontrarse en la Diversidad, Eco House, Botella de Amor, Natal Abecal, Contrata Trans y Plantarse.
- → Programa Conectate, entra en acción: 4 voluntariados y 138 regalos donados (60 para el Día de las Infancias, 60 para Navidad y 18 para los/as jóvenes).

Elaboración del Reporte de Sostenibilidad



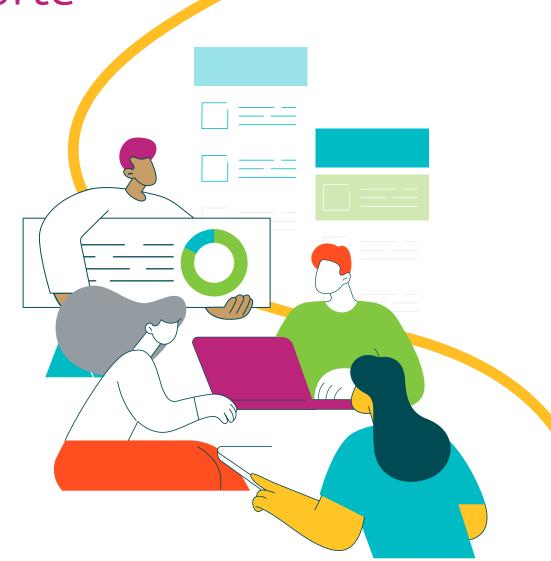
Elaboración del Reporte de Sostenibilidad

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

El Reporte de Sostenibilidad de ESET Latinoamérica fue desarrollado y coordinado por el área de Sostenibilidad y contó con la colaboración de todas las restantes áreas de la Compañía. La revisión estuvo a cargo de la Dirección Financiera, de Recursos Humanos y Sostenibilidad y de la Presidencia y, además, contó con la revisión del Área de Comunicación Corporativa y de la consultora AG Sustentable, que nos asesoró en su armado.

Este es nuestro décimo primer informe, que responde al compromiso de reportar anualmente. El reporte anterior correspondió al ejercicio 2021, publicado en mayo de 2022.

Estamos utilizando los nuevos Estándares Universales de GRI 2021. Además de ello, no hubo cambios significativos en la expresión de la información con respecto al reporte anterior, ni existieron cambios que afecten el alcance y la cobertura de los temas abordados. Tampoco hubo modificaciones significativas en la estructura, la propiedad o la cadena de valor de la Organización.



En este informe comunicamos los resultados de la Empresa en el período entre enero y diciembre de 2022. Incluimos información sobre ética y gobernanza, el desempeño de las dimensiones económica, ambiental y social alcanzadas en toda la región en donde tenemos oficinas (Argentina, México y Brasil), así como las actividades que desarrollan nuestros Distribuidores Exclusivos en los distintos países de la región.

También comunicamos la alineación y contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y respondemos a nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Global de Naciones Unidas.

Para elaborarlo, tuvimos en cuenta los Principios de Contenido y Calidad de los Estándares GRI. En esta edición, continuamos trabajando en las oportunidades de mejoras iniciadas en el informe anterior, en cuanto a la accesibilidad y la perspectiva de inclusión de la redacción y el diseño.

La información incluida, que surge de los registros internos, se encuentra respaldada por los sistemas de gestión de la Empresa y aprobada por su Dirección. Los datos brindados son comparables con la información contenida en los reportes anuales de los últimos tres períodos. Este Reporte no cuenta con verificación externa; evaluaremos la posibilidad de hacerlo en los próximos informes.



Fecha de publicación: JUNIO DE 2023 www.eset.com/latam/acerca-de-eset/sostenibilidad/ reporte-2022/



Punto de contacto por comentarios sobre el Reporte: sostenibilidad@eset-la.com



Comité a cargo del Reporte

Responsable del proyecto



Carolina Kaplan Responsable de Sostenibilidad

Revisión de la publicación



Federico Pérez Acquisto Presidente



Marcelo Carnero Director de Finanzas, Recursos Humanos y Sostenibilidad



Santiago Achiary Gerente de Comunicación Corporativa

Recolección de datos



Sabrina Sardi Gerente de Administración y Finanzas



Andrés Tamburi Director de Comunicación Corporativa



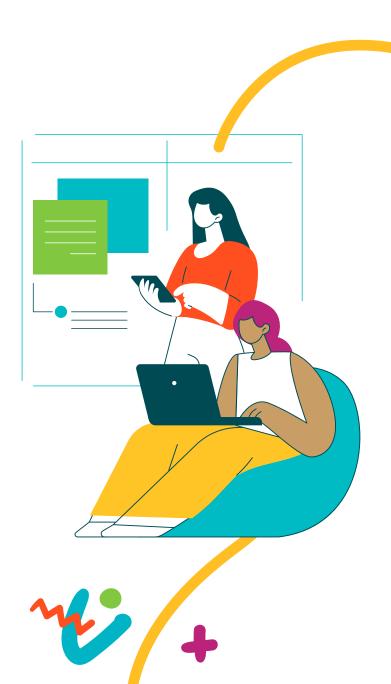
Santiago Achiary Gerente de Comunicación Corporativa



Daniela Ramognino Gerente de Entrenamiento para Canales



Camilo Gutiérrez Gerente de Investigación y Tecnología



Asesoramiento Externo para

Implementación del Diseño del

la Elaboración del Reporte

www.agsustentable.com

www.biribiri.com.ar

AG Sustentable

Reporte

Biri Biri



María Belén Roel Directora de Marketing



Florencia Asmus Analista de RR.HH.



Alejandro Di Tomaso Analista de RR.HH.



Leandro González Gerente de Producto

Gustavo Quiñones

Verónica Rubio



Diseño Gráfico

Alexis Burrows Diseñador Gráfico



Gerente de Soporte & CyberSoc

Gerente de Marketing On-line



Vanesa Musto Diseñadora Especialista



Luis Manzi Gerente de TI & Seguridad

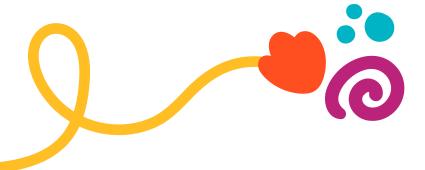




Julieta Escolar Gerente de RR.HH.



Josefina Auruccio Analista Sr. de RR.HH.





Los siguientes valores totales y porcentajes, se expresan con números enteros, por ello las sumatorias pueden no ser exactas.

Anexo 1

Inversión por eje estratégico

GRI 2-25

Inversión	2021	2020
Comunidad	€44.637,51	€37.776,86
Dimensión Ambiental	€4.467,41	€2.680,41
Colaboradores/as	€205.882,08	€302.008,95
Cadena de Valor	€345.723,75	€525.750,75
Total	€600.710,75	€868.216,98





Definición de temas materiales

Diversidad de públicos encuestados

Cantidad de personas encuestadas: 106

Nacionalidad		
Argentina	47	
México	13	
Brasil	10	
Colombia	8	
Venezuela	7	
Chile	4	
Ecuador	4	
Perú	4	
Guatemala	2	
Panamá	2	
Bolivia	1	
El Salvador	1	
Honduras	1	
Otro (especifique)	1	
Uruguay	1	

Grupo de interés al que pertenece		
Accionistas	2	
Clientes	4	
Colaboradores	48	
Director/a	10	
Empresa Distribuidora, <i>Partner</i> y/o Mayorista	39	
Empresas del sector	1	
Sociedad en General	1	
Otro (especifique)	1	
Rango etario		
Menor de 30 años	21	
Entre 31 y 45 años	58	
Entre 46 y 60 años	23	
Más de 60 años	4	

Género		
Varón	66	
Mujer	37	
Otro	2	
No Binario	1	
Etnia		
Afrodescendiente	2	
Mestiza	33	
Pueblos Originarios	1	
Ninguna de las anteriores	70	



Anexo 3

Escala de la Organización

GRI 2-6, 2-7

	2021	2020
Personal	118	117
Operaciones	1.033.775	577.486
Ventas netas	€38.175.567	€34.161.581







Valor Económico Generado y Distribuido

GRI 201-1

		GRUPO DE INTERÉS	2021	2020
	Ventas de ESET en América Latina	Clientes	€38.175.567	€34.161.581
VALOR ECONÓMICO	Ingresos por inversiones financieras		€55.690	€9.491
GENERADO (A)	Ingresos por ventas de activos		€541	€248
	Total valor económico generado (A)		€38.231.798	€34.171.320
	Margen al canal ¹	Partners y distribuidores	€19.144.761	€17.285.740
	Gastos operativos	Empresas Proveedoras	€3.032.162	€2.611.004
VALOR	Salarios y beneficios sociales	Colaboradores	€3.388.229	€2.855.635
ECONÓMICO	Pagos a empresas proveedoras de capital	Accionistas y bancos	€0	€0
DISTRIBUIDO (B)	Pagos al Gobierno	Gobierno	€346.679	€368.257
	Donaciones voluntarias	Comunidad	€43.090	€56.488
	Total valor económico distribuido (B)		€25.954.921	€23.177.124
TOTAL VALOR ECO	NÓMICO RETENIDO (A-B)	€12.276.877	€10.994.196	

^{1.} Ingresos netos obtenidos por nuestros canales de venta.



Anexo 5

Desglose de colaboradores

GRI 2-7, 2-8, 405-1



2021								
	то	TAL	ARGE	NTINA	MÉ	XICO	BRA	ASIL
Total	118		8 86		1		15	
Género	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
	56	62	41	45	6	11	9	6
	47,46%	52,54%	47,67%	52,33%	35,29%	64,71%	60,00%	40,00%
Edad								
Hasta 25 años	8	8	5	5	1	1	2	2
Entre 26 y 30 años	12	9	10	7	0	2	2	0
Más de 31 años	36	45	26	33	5	8	5	4



				2021				
	TC	OTAL	ARGE	ENTINA	MÉ	XICO	BRA	ASIL
Por tipo de conti	rato							
Tiempo indeterminado	53	59	38	43	6	11	9	5
Tiempo determinado	1	О	1	0	0	0	0	0
Subcontratados	0	0	0	0	0	0	0	0
Pasantes	2	3	2	2	0	0	0	1
Por categoría								
Analista	48	49	35	34	5	10	8	5
Managers	7	6	5	6	1	0	1	0
Dirección	1	7	1	5	0	1	0	1
Por nacionalidad	ı							
Argentina	39	39	39	39	0	0	0	0
Venezolana	2	4	2	4	0	0	0	0
Brasilera	9	6	0	0	0	0	9	6
Mexicana	6	11	0	0	6	11	0	0
Colombiana	0	1	0	1	0	0	0	0
Uruguaya	0	1	0	1	0	0	0	0





~~~~~~		~~~~~		2020	~~~~~	~~~~~	~~~~~	~~~~~~
~~~~~~	TO	TAL	ARGE	NTINA	MÉX	(ICO	BR/	ASIL
Total	11	17	86		16		15	
Género	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
	56	61	42	44	5	11	9	6
	47,86%	52,14%	48,84%	51,16%	31,25%	68,75%	60,00%	40,00%
Edad								
Hasta 25 años	6	6	5	3	0	1	1	2
Entre 26 y 30 años	13	8	9	8	2	0	2	0
Más de 31 años	37	47	28	33	3	10	6	4
Por tipo de contra	ato							
Tiempo indeterminado	55	60	41	43	5	11	9	6
Tiempo determinado	0	0	0	0	0	0	0	0
Subcontratados	0	0	0	0	0	0	0	0
Pasantes	1	1	1	1	0	0	0	0



2020								
	TOTAL		ARGENTINA		MÉXICO		BRASIL	
Por categoría								
Analista	37	42	26	27	4	10	7	5
Managers	18	12	15	12	1	0	2	0
Dirección	1	7	1	5	0	1	0	1
Por nacionalidad								
Argentina	40	37	40	37	0	0	0	0
Venezolana	2	4	2	4	0	0	0	0
Brasilera	9	6	0	0	0	0	9	6
Mexicana	5	11	0	0	5	11	0	0
Colombiana	0	1	0	1	0	0	0	0
Uruguaya	0	1	0	1	0	0	0	0
Paraguaya	0	0	0	0	0	0	0	0
Sueca	0	1	0	1	0	0	0	0





Relación entre el salario inicial y el salario mínimo del país

GRI 202-1, 405-2

2021						
Argentina	Relación Salario Inicial ESET vs. SMVM = 211%					
México	Relación Salario Inicial ESET vs. SM = 487%					
Brasil	Relación Salario Inicial ESET vs. SM = 301%					

2020						
Argentina	Relación Salario Inicial ESET vs. SMVM = 234% ^{2 (*)}					
México	Relación Salario Inicial ESET vs. SM = 625% ^(*)					
Brasil	Relación Salario Inicial ESET vs. SM = 214% ^(*)					





- 2. En Argentina, el Salario Mínimo Vital y Móvil se define en el Artículo 116, de la Ley 20.744, "como la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión".
- (*) Se actualiza periódicamente por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo.



Anexo 7

Altas y Rotación de personal

GRI 401-1

ALTAS 2021					
REGIÓN	~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~				
Argentina	19				
Brasil	4				
México	5				
GRUPO ETARIO					
Menores de 25 años	9				
25 a 30 años	10				
Mayores de 30 años	9				
GÉNERO					
Mujeres	14				
Varones	14				

ALTAS 2020					
REGIÓN	~~~~~				
Argentina	10				
Brasil	5				
México	3				
GRUPO ETARIO					
Menores de 25 años	7				
25 a 30 años	2				
Mayores de 30 años	8				
GÉNERO					
Mujeres	9				
Varones	9				



16%

29%

0

48%

15%

11%

15%

17%

ROTACIÓN	I 2021	ROTACIÓN	2020	
REGIÓN		REGIÓN	~~~~~	
Argentina	20,2%	Argentina		
Brasil	26,2%	Brasil		
México	24,2%	México	~~~~	
GRUPO ETARIO		GRUPO ETARIO		
Menores de 25 años	44,8%	Menores de 25 años		
25 a 30 años	42,8%	25 a 30 años		
Mayores de 30 años	13,6%	Mayores de 30 años		
GÉNERO		GÉNERO		
Mujeres	24,3%	Mujeres		
Varones	21,4%	Varones		









Capacitación

GRI 2-17, 404-1



	$\sim\sim\sim\sim$	~~~~
	2021	2020
Dirección	7	8
Horas Dirección	61	102
Promedio de horas Dirección	9	13
Managers	15	19
Horas Managers	430	521
Promedio de horas Managers	29	27
Analistas	86	89
Horas Analistas	1.844	2.345
Promedio de horas Analistas	21	26





Absentismo y licencias

GRI 401-3, 403-9, 403-10

ABSENTISMO 2021									
		GÉN	ERO	EDAD				PAÍS	~~~~~
TIPO DE ABSENTISMO	TOTAL	Mujeres	Varones	Menor de 25	Entre 25 y 30	Mayor a 30	Argentina	México	Brasil
Días por enfermedad	62	28	34	5	13	44	62	0	0
Días por estudio	31	22	9	12	8	11	31	0	0
Ausencias con aviso	76	51	25	8	15	53	76	0	0
Licencias sin goce	14	14	0	0	14	0	14	0	0
Licencias de personas gestantes	345	345	0	0	0	345	345	0	0
Licencias por excedencia de personas gestantes	173	173	0	0	0	173	173	0	0
Total días de absentismo	701	633	68	25	50	626	701	0	0



ABSENTISMO 2020 GÉNERO PAÍS EDAD TIPO DE ABSENTISMO TOTAL Menor Entre 25 Mayor a **Mujeres** Varones **Argentina** México **Brasil** de 25 y 30 Días por enfermedad Días por estudio Ausencias con aviso Licencias de personas gestantes Licencias por excedencia de personas gestantes Total días de absentismo





Consumo de energía por país

GRI 302-1, 302-4

PERÍODO	ARGE	NTINA	BRA	BRASIL		
PERIODO	2021 (en kW/h)	2020 (en kW/h)	2021 (en kW/h)	2020 (en kW/h)		
Enero	3.898	8.919	311	482		
Febrero	3.174	10.509	322	757		
Marzo	3.501	8.780	316	589		
Abril	3.361	7.629	363	410		
Mayo	3.027	3.091	302	295		
Junio	2.956	3.458	292	270		
Julio	4.678	3.626	261	286		
Agosto	4.140	3.338	252	299		
Septiembre	3.483	3.034	257	275		
Octubre	3.460	3.333	274	287		
Noviembre	3.385	3.774	251	1.031		
Diciembre	4.350	3.898	271	399		
Totales	43.413	63.389	3.472	5.380		



Desglose de colaboradores por Distribuidores Exclusivos

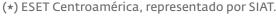
Los siguientes valores totales y porcentajes, se expresan con números enteros, por ello las sumatorias pueden no ser exactas.

		2021		2020			
		Mujeres	Varones	Sámara .	Mujeres	Varones	
	Género	31%	69%	Género	28,5%	72%	
	Edad			Edad			
ESET Venezuela (*)	Menor de 30 años	15%	31%	20 a 30 años	21,4%	28,6	
	Entre 31 y 45 años	8%	15%	31 a 40 años	0%	14,3%	
	Entre 45 y 60 años	8%	15%	41 a 50 años	0%	7,2%	
	Más de 60 años	0%	8%	51 a 60 años	7,1%	21,4%	
	Cánava	Mujeres	Varones	Cánara	Mujeres	Varones	
	Género	44%	56%	- Género	44%	56%	
	Edad			Edad			
ESET Perú (*)	Menor de 30 años	7%	12%	Hasta 25 años	2%	2%	
	Entre 31 y 45 años	16%	21%	26 - 30 años	10%	10%	
	Entre 45 y 60 años	14%	16%	Más 31 años	32%	44%	
	Más de 60 años	0%	0%				

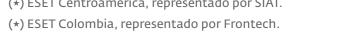


^(*) ESET Perú, representado por Sistec.













^(*) ESET Ecuador, representado por Bsmart.

^(*) ESET Panamá, representado por Microtechnology.

		2021	~~~~~	2020			
	Género	Mujeres	Varones	Género	Mujeres	Varones	
	Edad			Edad			
ESET Uruguay (*)	Menor de 30 años	0%	0%	Hasta 25 años	0%	0%	
	Entre 31 y 45 años	0%	33%	26 a 30 años	0%	0%	
	Entre 45 y 60 años	17%	17%	Más 31 años	38%	62%	
	Más de 60 años	17%	17%				





Gastos operativos y pagos a empresas proveedoras

GRI 204-1

2021								
PAÍS	Inversión	Porcentaje de gasto por país						
Argentina	€1.566.532	56%						
México	€676.423	24%						
Brasil	€557.669	20%						
Totales	€2.800.624	100%						

2020									
PAÍS	Inversión	Porcentaje de gasto por país							
Argentina	€1.277.884	57%							
México	€445.945	20%							
Brasil	€511.208	23%							
Totales	€2.235.037	100%							



Esta información considera solo el IVA compras, no la imputación contable.



Clasificación de empresas proveedoras por tamaño

GRI 2-6

				2021					
Empresa		Inversión		Cantidad de proveedores			Porcentaje de inversión		
Proveedora	Argentina	Brasil	México	Argentina	Brasil	México	Argentina	Brasil	México
Físicas	€64.937	€75.964	€23.461	113	29	39	4%	14%	3%
Jurídicas	€1.501.594	€481.705	€652.962	217	58	120	96%	86%	97%
Totales (en EUR)	€1.566.531	€557.669	€676.423	330	87	159	100%	100%	100%



2020									
Empresa Proveedora	Inversión			Cantidad de proveedores			Porcentaje de inversión		
	Argentina	Brasil	México	Argentina	Brasil	México	Argentina	Brasil	México
Físicas	€48.139	€75.267	€30.117	81	21	38	4%	15%	7%
Jurídicas	€1.229.745	€435.941	€415.828	177	72	102	96%	85%	93%
Totales (en EUR)	€1.277.884	€511.208	€445.945	258	93	140	100%	100%	100%





Clasificación de empresas proveedoras por tipo de contratación

GRI 2-6, 204-1

2021									
Empresa		Inversión		Cantidad de empresas proveedoras			Porcentaje de inversión		
Proveedora	Argentina	Brasil	México	Argentina	Brasil	México	Argentina	Brasil	México
Servicios	€1.494.471	€540.939	€662.895	315	84	156	95%	97%	98%
Insumos	€72.060	€16.730	€13.528	15	3	3	5%	3%	2%
Totales (en EUR)	€1.566.531	€557.669	€676.423	330	87	159	100%	100%	100%



2020									
Empresa		Inversión		Cantidad de empresas proveedoras			Porcentaje de inversión		
Proveedora	Argentina	Brasil	México	Argentina	Brasil	México	Argentina	Brasil	México
Servicios	€1.239.479	€485.885	€428.224	223	80	121	95%	97%	98%
Insumos	€57.599	€15.027	€8.739	35	13	19	5%	3%	2%
Totales (en EUR)	€1.297.078	€500.912	€436.963	258	93	140	100%	100%	100%





Clasificación de empresas proveedoras por lugar de residencia

GRI 2-6, 204-1

		2021			2020	
Empresas Proveedoras	Argentina	Brasil	México	Argentina	Brasil	México
Proveedores Locales	300	84	154	228	89	136
Proveedores del Exterior	30	3	5	30	4	4
Total	330	87	159	258	93	140







Otros contenidos

GRI 2-7

No hay empleados/as por horas no garantizadas ni trabajadores/as que no son empleados/as. Solo hay una persona con contrato de tiempo parcial, además de las personas que se desempeñan bajo contrato de pasantías (la legislación establece 4 horas como tope de horas diarias).

Para registrar y compilar los datos del personal, utilizamos el sistema Workday.

GRI 2-9

Nuestro equipo de Dirección está compuesto por 8 personas, una mujer y el resto varones, que pertenecen a la franja etaria de 35 a 60 años. Con excepción de una persona, el resto tiene más de 3 años de antigüedad en el puesto. Tienen a cargo gerencias específicas, y cuatro de ellos participan activamente en la gestión de sostenibilidad de un Comité y/o de la ONG Argentina Cibersegura.

El equipo de Dirección fue contratado en los países donde operamos.



Ningún miembro del equipo de Dirección tiene participación accionaria, participa en consejos de empresas proveedoras o clientas, accionistas u otros grupos con los que la Compañía se relaciona.

GRI 2-18

En respuesta a las evaluaciones de desempeño se implementan las siguientes medidas: planes de carrera, bonos económicos, definición de objetivos para el próximo período y planes de capacitación.

GRI 2-23

Nuestros Valores, Nuestras Políticas Institucionales y los Principios, Estándares y las Normas de Conducta Responsable, a las cuales adherimos, son de aplicación a todas nuestras actividades y relaciones comerciales. Estas se comunican mediante el Reporte de Sostenibilidad, la web institucional y, periódicamente, se realizan comunicaciones de refuerzo y actualización mediante mails, Intranet, newsletters y capacitaciones.



GRI 2-24

Complementamos nuestro Reporte de Sostenibilidad, alineado a los Estándares GRI y al Pacto Global de Naciones Unidas, con un informe de la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Todo ello constituye los mecanismos claves para integrar nuestra Estrategia de Sostenibilidad a la gestión operativa, y la consecuente asignación de responsabilidades.

Asimismo, nuestros tres Comités de Sostenibilidad constituyen un medio para integrar a todo el personal en la adopción de una conducta empresarial responsable, en todas nuestras actividades y relaciones comerciales.

GRI 2-30

Procuramos que el personal bajo convenio reciba condiciones iguales o equitativas, según corresponda, a las condiciones que recibe el personal fuera de convenio.

GRI 201-2

No se registraron consecuencias del cambio climático en las actividades de la Organización en el período del Reporte.

GRI 201-3

Las prestaciones de seguridad social son diferentes en cada país, tanto en Argentina como Brasil y México. En los tres países superamos las establecidas legalmente.

GRI 201-4

No se recibieron ayudas económicas por entes del gobierno en el período informado.

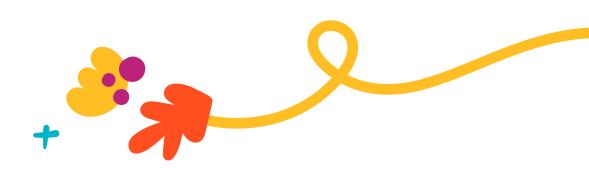
GRI 205-1

Actualmente no se evalúan los riesgos relacionados con la corrupción, pero en el mediano plazo se estima iniciar un proceso de evaluación de riesgos generales de la Organización.

GRI 205-2

Todas las personas que trabajan en ESET, incluido el órgano de gobierno y los distribuidores exclusivos, recibieron nuestro Código de Ética y Anticorrupción y adhirieron a él.







GRI 403-2

No tenemos puestos cuyo ejercicio tenga una incidencia o un riesgo elevado para la salud.

GRI 403-8

No contamos con un sistema de gestión formal.

GRI 404-2

No contamos con programas de ayuda a la transición proporcionados para facilitar la empleabilidad continuada y la gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido.

GRI 413-1

El 100% de nuestras operaciones están alcanzadas por acciones con la comunidad local. Establecemos vínculos institucionales con el gobierno local de Vicente López, de la Ciudad de Buenos Aires y referentes de las organizaciones de la sociedad civil, con las cuales implementamos las diferentes iniciativas de inversión social.

Actualmente, no se realizan evaluaciones de impacto ambiental. En el mediano plazo, iniciaremos un proceso gradual de evaluación y gestión de riesgos generales de la Organización y una evaluación de impacto ambiental a nivel regional y global.





Índice de contenidos GRI



Índice de contenidos GRI

ESET Latinoamérica ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero 2022 y el 31 de diciembre 2022. GRI 1: Fundamentos 2021. No aplican Estandares GRI sectoriales.

Para el Content Index – Essentials Service, GRI Services revisó que el índice de contenido GRI se presente claramente, de manera consistente con los Estándares, y que las referencias para los contenidos 2-1 a 2-5, 3-1 y 3-2 sean alineado con las secciones apropiadas en el cuerpo del informe. Para el complemento de mapeo de ODS, GRI Services revisó que las divulgaciones de GRI incluidas en el índice de contenido estén mapeadas adecuadamente contra los ODS.



2023

Estándar GRI	Contenido	Ubicación		Omisión		N.º Ref. del Estándar	Agenda 2030
ESCANDAR GRI	Contenido	ODICACION	Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Sectorial GRI	ODS y Meta
ontenidos General	25	~~~~	~~~~~		~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	1. La Organización y sus práctica	ıs de presenta	ción de informes				
	2-1 Detalles organizativos	57					
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad	238					
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	238					

Fotés de «CDI	Contonido			Omisión		N.º Ref. del	Agenda 2030			
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Estándar Sectorial GRI	ODS y Meta			
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-4 Reexpresiones de información	238								
	2-5 Verificación externa	238								
	2. Actividades y trabajadores									
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	38, 55, 58, 78, 191, 214, 245, 263, 265, 267								
	2-7 Personal	78, 130, 242, 245, 247, 268					8.5 - 10.3			
	2-8 Trabajadores que no son empleados/as	130, 247					8.5			
	3. Gobernanza									
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	62, 69, 268					5.5 - 16.7			
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	62					5.5 - 16.7			
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	62					16.6			

Fotés des CDI	Cambanida	Ubicación		Omisión		N.º Ref. del Estándar	Agenda 2030
Estándar GRI	Contenido	Obligation	Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Sectorial GRI	ODS y Meta
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	35, 45, 66					16.7
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	62, 66					
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	45, 66					
	2-15 Conflictos de interés	73, 268					16.6
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	66, 140					
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	62, 69, 73, 145, 254					
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	62, 268					
	2-19 Políticas de remuneración	66					

Estándar GRI	Contenido	Ubicación		Omisión								
Estalidal GRI	Contenido	ODICACION	Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Estándar Sectorial GRI	ODS y Meta					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-20 Proceso para determinar la remuneración	66										
	2-21 Ratio de compensación total anual		No se reporta el contenido	Restricciones de confidencialidad	Este estándar no se reporta dado el contexto en el que se desarrollan nuestras actividades. Esta información resulta confidencial por ser estratégica; por política de la Cía., solo el área de RR.HH. dispone de esta información para uso interno exclusivamente.							
	4. Estrategia, políticas y prácticas											
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	6										
	2-23 Compromisos y políticas	11, 27, 73, 119, 142, 222, 268					16.3					
	2-24 Incorporación de los compromisos y las políticas	11, 69, 268										
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	20, 160, 225, 243										

Estándar GRI	Contenido	Ubicación		Omisión		N.º Ref. del Estándar	Agenda 2030
ESCANDAR GRI	Contenido	ODICACION	Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Sectorial GRI	ODS y Meta
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	73					16.3
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	76					
	2-28 Afiliación a asociaciones	27					
	5. Participación de los grupos de	e interés				·	•
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	35, 69, 119					
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	137, 268					8.8
Temas materiales							
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	20, 45					
	3-2 Lista de temas materiales	48					
Seguridad Informátio	ca .	1					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	11, 20, 76, 78, 105, 225					

Estándos CDI	Controlle	nation of the		Omisión		N.º Ref. del	Agenda 2030
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Estándar Sectorial GRI	ODS y Meta
GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de sus datos	76					16.3 - 16.10
Etica, cumplimiento	y anticorrupción						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	11, 20, 73, 76, 225					
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	269					16.5
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	73, 149, 222, 269					16.5
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	73					16.5
Salud y Seguridad en	el trabajo	,			1		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	11, 20, 69, 114, 145, 151, 225					
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	151					8.8

Estándar GRI	Contenido	Ubicación		Omisión		N.º Ref. del Estándar	Agenda 2030
ESTANGAR GRI	Contenido	UDICACION	Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Sectorial GRI	ODS y Meta
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	269					8.8
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	151					8.8
	403-4 Participación de los/ as trabajadores/as, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	151					8.8 - 16.7
	403-5 Formación de trabajadores/as sobre salud y seguridad en el trabajo	151					8.8
	403-6 Fomento de la salud de los/as trabajadores/as	120					3.2 - 3.5 - 3.7 - 3.8
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los/as trabajadores/as directamente vinculados/as con las relaciones comerciales	120, 151					8.8
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	269					8.8
	403-9 Lesiones por accidente laboral	153, 255					3.6 - 3.9 - 8.8 - 16.1
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	153, 255					3.3 - 3.4 - 3.9 - 8.8 - 16.1

Faténday CDI	Contenido	Ubicación		Omisión		N.º Ref. del Estándar	Agenda 2030
Estándar GRI	Contenido	UDICACION	Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Sectorial GRI	ODS y Meta
Marketing responsabl	le						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	20, 76, 78, 105, 182, 225					
GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	39, 109					12.8
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	76					16.3
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de <i>marketing</i>	76					16.3
Educación de la Com	unidad						1
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	11, 20, 69, 160, 225					
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	160, 191, 269					
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales y potenciales– en las comunidades locales	160					1.4 - 2.3

Faténday CDI	Combonido	Libias siás		Omisión		N.º Ref. del	Agenda 2030
Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Estándar Sectorial GRI	ODS y Meta
Satisfacción del client	te						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	11, 20, 76, 78, 105, 225					
GRI 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	83, 93					
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	76					16.3
Compromiso con los	Derechos Humanos						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	20, 69, 114, 142, 145, 222, 225					
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	114					5.1 - 8.8
GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2016	407-1 Operaciones y empresas proveedoras cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	222					8.8

Estándar GRI	Contenido	Ubicación		Omisión		N.º Ref. del Estándar	Agenda 2030
Estandar GRI	Contenido	UDICACION	Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Sectorial GRI	ODS y Meta
GRI 408: TRABAJO INFANTIL 2016	408-1 Operaciones y empresas proveedoras con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	222					5.2 - 8.7 - 16.2
GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO 2016	409-1 Operaciones y empresas proveedoras con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	222					5.2 - 8.7
Diversidad e igualdad	de oportunidades						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	11, 20, 69, 114, 142, 145, 225					
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados/as	62, 130, 247					5.1 - 5.5 - 8.5
OPORTUNIDADES 2016	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	136, 222, 251					5.1 - 8.5 - 10.3
Residuos y Reciclado							
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	20, 69, 182, 225					
GRI 306: RESIDUOS 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	186					3.9 - 6.3 - 6.6 - 11.6 - 12.4 - 12.5

Estándar GRI	Contenido	Ubicación		Omisión		N.º Ref. del Estándar	Agenda 2030
ESTANGAR GRI	Contenido	ODICACION	Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Sectorial GRI	ODS y Meta
GRI 306: RESIDUOS 2020	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	186					3.9 - 6.3 - 8.4 - 11.6 - 12.4 - 12.5
	306-3 Residuos generados	187					3.9 - 6.6 - 11.6 - 12.4 - 12.5 - 15.1
	306-4 Residuos no destinados a eliminación		No se reporta el contenido	Información no disponible o incompleta	Actualmente no contamos con informacion detalladas de las cantidades gestionadas		3.9 - 11.6 - 12.4 - 12.5
	306-5 Residuos destinados a eliminación		No se reporta el contenido	Información no disponible o incompleta	Actualmente no contamos con informacion detalladas de las cantidades gestionadas		3.9 - 6.6 - 11.6 - 12.4 - 12.5 - 15.1
Desempeño económi	co y Desarrollo del Mercado						1
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	11, 20, 58, 66, 73, 76, 136, 225					
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	58, 246					8.1 - 8.2 - 9.1 - 9.4 - 9.5
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y otras oportunidades derivados del cambio climático	269					13.1

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión			N.º Ref. del	Agenda 2030
			Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Estándar Sectorial GRI	ODS y Meta
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	66, 151, 269					
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	269					
GRI 202: PRESENCIA EN EL MERCADO 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	136, 251					1.2 - 5.1 - 8.5
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	62					8.5
GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	73					16.3
Innovación, investig	ación y desarrollo			'		'	'
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	20, 78, 160, 225					
Accesibilidad del pro	ducto						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	20, 78, 160, 225					

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión			N.º Ref. del	Agenda 2030
			Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Estándar Sectorial GRI	ODS y Meta
Gestión del talento y	y bienestar de colaboradores						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	11, 20, 69, 114, 142, 145, 157, 225					
GRI 401: EMPLEO 2016	401-1 Nuevas contrataciones de personal y Rotación de personal	138, 252					5.1 - 8.5 - 8.6 - 10.3
	401-2 Prestaciones para el personal a tiempo completo que no se dan al personal a tiempo parcial o temporales	120, 151					3.2 - 5.4 - 8.5
	401-3 Permiso parental	153, 255					5.1 - 5.4 - 8.5
GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado/a	142, 145, 254					4.3 - 4.4 - 4.5 - 5.1 - 8.2 - 8.5 - 10.3
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes del personal y programas de ayuda a la transición	269					8.2 - 8.5
	404-3 Porcentaje de empleados/as que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	145					5.1 - 8.5 - 10.3

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión			N.º Ref. del	Agenda 2030
			Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Estándar Sectorial GRI	ODS y Meta
Energía			~~~~~	~~~~~~		~~~~~	
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	20, 69, 182, 225					
GRI 302: ENERGÍA 2016	302-1 Consumo energético dentro de la Organización	184, 257					7.2 - 7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1
	302-2 Consumo energético fuera de la Organización		No se reporta el contenido	Información no disponible o incompleta	Tenemos el desafío de comenzar la medición del consumo de energía de nuestros distribuidores exclusivos.		7.2 - 7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1
	302-3 Intensidad energética		No se reporta el contenido	Información no disponible o incompleta	Estamos cambiando la metodología de cálculo, proyectamos poder reportar este indicador el próximo año.		7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1
	302-4 Reducción del consumo energético	184, 257					7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	186					7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1

Estándar GRI	Contenido	Ubicación		N.º Ref. del	Agenda 2030		
			Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Estándar Sectorial GRI	ODS y Meta
Desarrollo de la Cade	ena de Valor						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	11, 20, 214, 222, 225					
GRI 204: PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO 2016	204-1 Proporción de gasto en empresas proveedoras locales	214, 262, 265, 267					8.3





Ingresa a nuestro Reporte online www.eset.com/latam/acerca-de-eset/sostenibilidad/reporte-2022/





