

TGV

Pacto global

Informe de sustentabilidad

julio 2024 -julio 2025



Puntos relevantes

Parte 1: Quiénes somos

Parte 2: Carta del presidente

Parte 3: Principales desafíos visión y ética

Parte 4: Historias de éxito y prioridades

Parte 5: Gobernanza

Parte 6: DDHH- normas laborales

Parte 7: Medio ambiente

Parte 8: Anticorrupción

Carta del presidente

Carta del presidente



Ernesto Galindez
Presidente y Cofundador

En TGV seguimos manteniendo nuestra adhesión a UN Global Compact, compromiso que plasmamos en todas y cada una de las actividades relacionadas con sus principios básicos: Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y lucha contra la Corrupción.

Presentamos nuestro quinto reporte, en el cual detallamos las acciones que hemos realizado, en pos de consolidar nuestra adhesión a los Objetivos de Desarrollo Sustentable, y su puesta en práctica, en particular los asociados al negocio. En el último año hemos reformulado nuestra visión y nuestros principios hacia conceptos intrínsecamente relacionados con los ODS.

Continuamos afianzando una gestión sostenible dentro de nuestra compañía y con la comunidad, por lo cual en representación de TGV – Excelencia en Soluciones Informáticas, reafirmamos seguir trabajando en establecer objetivos que contribuyan con las metas planteadas en la agenda de desarrollo sostenible.

Principales desafíos

Por la naturaleza de nuestro trabajo nuestros clientes y colaboradores son nuestro principal capital y área de responsabilidad. Por lo tanto los temas asociados a las personas, como derechos humanos y laborales son aquellos que prevalecen entre nuestros desafíos.

Nuestra característica global hace que prioricemos especialmente políticas de multiculturalidad y diversidad, como así también un relacionamiento de alianzas y creación conjunta con las personas, fieles a nuestra idea fundacional de que TGV, Excelencia en Soluciones Informáticas, sea un espacio en el que las personas apasionadas por la excelencia pudieran desarrollarse.

Como parte de nuestro ADN también priorizamos la transparencia de nuestros procesos, la calidad y las políticas anticorrupción para garantizar relaciones éticas, sólidas y sostenibles con nuestros clientes, aliados y colaboradores.

Visión y principios

Durante 2024 repensamos nuestra visión y nuestros principios para actualizar la cultura de la empresa. Llegamos a estos conceptos rectores:

Visión: Ser una compañía líder en tecnología a nivel global, estableciendo alianzas sólidas con nuestros clientes para acompañarlos en sus procesos de transformación digital y de negocios

Principios: Orientación al cliente, Escucha Activa, Diversidad y Multiculturalidad, Mejora Continua Empoderamiento, Compromiso con las personas.

Esta declaración está altamente relacionados con nuestros desafíos principales en Pacto Global y los ODS asociados a nuestro negocio y durante 2025 se tradujeron en OKRs específicos.

Historias de éxito y prioridades

1

Estamos orgullosos de contar que en 2023 comenzó **Horizonte**, un proceso de transformación cultural que estamos transitando en nuestra evolución como compañía y busca alinear a todo el equipo de TGV hacia **una visión de futuro compartida**.

Horizonte es un sistema de gestión, planificación estratégica y trabajo colaborativo que permite a una organización definir objetivos, monitorear y medir su progreso, teniendo como premisa básica la participación activa de todos sus miembros.

En 2025 trazamos OKR, objetivos que ayudan a los equipos a entender cómo su trabajo contribuye a los objetivos generales de la organización, lo que puede ser muy motivador.

Historias de éxito y prioridades

2

2025 trajo un avance significativo para TGV, resultado del compromiso sostenido y del esfuerzo colectivo. Nos enorgullece comunicar que hemos realizado un CMMI DEV Benchmark Appraisal, Maturity Level 3. Nuestro nivel de madurez anterior era 2, y este avance en el nivel de madurez está soportado por un fuerte foco en el governance organizacional

Historias de éxito y prioridades

3

Actualizamos nuestro Código de ética y conducta. Parte del proceso de cambio estuvo ligado a los nuevos paradigmas del trabajo post pandemia. La intención fue también linkearlo con los principios de Pacto Global, en nuestro compromiso por un mundo más sustentable.

Principios de Pacto Global

Asociados al negocio

DDHH- normas laborales

Medio ambiente

Anticorrupción

Objetivos de desarrollo sostenible

Asociados al negocio



GOBERNANZA: COMPROMISO PÚBLICO CON LA SOSTENIBILIDAD

Nuestro compromiso con Pacto Global está público en nuestros propios medios, tanto de comunicación interna como externa.

Se centra en nuestras propias operaciones

Lo informamos en nuestra web

Responsabilidad Social

Formamos parte de la mayor iniciativa de responsabilidad social empresarial en el mundo, que promueve el desarrollo sostenible en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. El Pacto Mundial de Naciones Unidas fomenta las prácticas comerciales responsables que generan cambios poderosos en los mercados y las sociedades, y en TGV hemos decidido encarar este camino comprometiéndonos a abrazar estos principios, contribuyendo además en la co-construcción de una economía global más sostenible e inclusiva.



En nuestra Intranet

Y en nuestro newsletter interno



Renovamos nuestro compromiso con el Pacto Global

Renovamos nuestro compromiso con el Pacto Global, integrando sus principios en nuestro Código de Ética.

Entérate

Uno de nuestros principios se manifiesta sobre esto

Escucha activa

Valoramos el respeto y la comunicación abierta con nuestros clientes y colaboradores, para fomentar el trabajo conjunto y la innovación en todos los niveles.

Canales de Denuncias Internas

Ofrecemos canales de denuncia para escuchar a las personas a través de una casilla de correo a la cual dirigir estos planteos compliancerh@tgv.com.ar

Planteamos prácticas responsables de participación en redes



DDHH: Diversidad y multiculturalidad

Uno de nuestros principios gira sobre este tema

Diversidad y Multiculturalidad:

Celebramos la diversidad y la multiculturalidad, potenciando la adaptabilidad e impulsando la creatividad y el éxito de nuestros proyectos.

Nuestro código de ética lo contempla

Diversidad, multiculturalidad, equidad e inclusión.

En TGV celebramos la diversidad y la multiculturalidad, convencidos de que las diferencias potencian nuestra adaptabilidad, estimulan la creatividad y enriquecen los caminos hacia el éxito de nuestros proyectos.

Creemos que cada persona es única, con características, trayectorias y miradas propias que aportan valor a nuestro equipo. Trabajamos para construir un entorno donde todas las personas puedan expresarse con libertad, sentirse escuchadas, respetadas y valoradas por quienes son.

Nos comprometemos con una cultura de equidad, entendida no sólo como igualdad de trato, sino como la responsabilidad activa de generar las condiciones y oportunidades necesarias para que cada persona pueda desarrollarse en plenitud, según sus necesidades y potencial.

Entendemos la inclusión como una práctica concreta: implica cambiar el lente con el que miramos, para no solo reconocer la diversidad, sino también aprender a valorarla y aprovecharla como una fortaleza colectiva. Esto se traduce en decisiones, acciones y espacios que habiliten la participación genuina de todas las personas, sin sesgos ni barreras.

En línea con estos principios, nuestras prácticas de gestión de personas se basan en el compromiso de garantizar el respeto y la equidad para quienes forman parte de TGV, independientemente de su origen étnico, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, religión, ideología política, condición socioeconómica o cualquier otra dimensión de la identidad humana.

No toleramos ninguna forma de discriminación, acoso o trato irrespetuoso. Nuestras decisiones en procesos de selección, desarrollo y promoción se basan en el mérito, el desempeño y la alineación con nuestros valores, y se llevan adelante con compromiso hacia la equidad y la imparcialidad.

Aspiramos a construir un entorno donde todas las personas puedan desarrollarse con libertad, sintiéndose valoradas por lo que son. Entendemos que no existe una única manera de trabajar, pensar o relacionarse, y por eso promovemos una convivencia que respete y contemple esa pluralidad en la práctica de todos los días.

¿Cómo podés contribuir a una cultura diversa, equitativa, inclusiva y multicultural?

Cada persona tiene un rol fundamental en la construcción de un entorno de trabajo respetuoso, seguro y abierto a las diferencias. Estas son algunas acciones concretas que podés incorporar en tu día a día:

Te invitamos a ver nuestra guía de multiculturalidad para saber más sobre el tema.



Guía de interculturalidad

Trabajamos con los colaboradores una guía de buenas prácticas de comunicación intercultural



Guía de comunicación INTERCULTURAL De Argentina al mundo

¡Hola! Seguro sabés que en TGV nuestro principio de Diversidad y Multiculturalidad habla de potenciar nuestra adaptabilidad e impulsar la creatividad para lograr el éxito de nuestros proyectos.

Y, aunque la comunicación intercultural no sea el único desafío para lograr un comportamiento acorde con esos valores, es una herramienta importante para que puedas entablar un vínculo fluido con nuestros clientes y colegas de trabajo.

Porque claramente, si tenemos como propósito comerciar de manera global debemos comprender las diferencias culturales y hacer el esfuerzo de acercarnos a nuestros interlocutores como principales interesados en establecer una relación de negocios.

Por eso es importante al encarar un nuevo proyecto, así como analizamos la competencia, los precios, las condiciones comerciales o la tecnología, considerar el FACTOR CULTURAL.

DDHH: Seguridad digital/privacidad

Cumplimos con los requerimientos de la Ley de Economía del Conocimiento y anualmente somos auditados obteniendo buenos resultados. Nuestras bases de datos se encuentran registradas en el registro de responsables de bases de datos. De esta manera cumplimos con la normativa de protección de datos personales (Habeas Data). Esto forma parte de ISEC una iniciativa interna de seguridad digital.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2019 - Año de la Exportación

Constancia Notificación Electrónica

Número: IF-2019-93501742-APN-DNPDP#AAIP

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Miércoles 16 de Octubre de 2019

Referencia: Notificación del registro: RL-2019-93496272-APN-DNPDP#AAIP

EXCELENCIA EN SOLUCIONES INFORMATICAS SA 30707407367

De acuerdo a las constancias obrantes en la Administración, el CUIT N° 30707407367 ya se encuentra inscripto en el registro Registro de Responsable de Bases de Datos bajo el número: RL-2019-93496272-APN-DNPDP#AAIP

RÉGIMEN DE PROMOCIÓN DE LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO

Ley 27.506 y sus modificaciones

PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍA

INFORME TÉCNICO FINAL

1. DATOS GENERALES.-

Razón Social: EXCELENCIA EN SOLUCIONES INFORMÁTICAS S.A.

Expediente: EX-2022-77771633-APN-SEC#MDP

Trámite: Resultado Tareas Verificación y Control Período enero de 2020 - junio de 2022



Programa de Verificación y Control
Régimen de promoción de la Ley de Economía del Conocimiento
Secretaría de Economía del Conocimiento de la Nación

.UBA económicas

INFORME DE VERIFICACIÓN TÉCNICA

Empresa: EXCELENCIA EN SOLUCIONES INFORMATICAS S.A.

Fecha Auditoría	18/09/2024
CUIT	30-70740736-7
Actividades declaradas	a.iv) Desarrollo de software a medida, aún cuando en los contratos respectivos se ceda la propiedad intelectual a terceros; a.vii) Servicios de soporte a productos de software con destino a mercados externos.
Domicilio	Av. Caseros 3515, piso 5, Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Teléfono-Mail	mattanasio@tgv.com.ar
Fecha de aprobación en el Régimen	01/01/2020
Periodo evaluado	07/2022 a 12/2023

DDHH: Género

En nuestra nómina hay 28% de mujeres 16% en puestos de liderazgo

Durante 2025 pusimos en agenda entre las personas que colaboran con la empresa el tema de la brecha de género con respecto a los cupos laborales.

En cuanto a la brecha salarial por género no existe en TGV.

Participamos de capacitaciones internacionales

Women in CMMI: Office Hours

This session is an opportunity to ask questions to our speakers, Advisory Panel, or ISACA and/or seek advice.

As always, these meetings are not recorded, and this is a safe place to talk with fellow women in CMMI.



En Argentina nuestra socia fundadora grabó un podcast contando el recorrido del trabajo femenino a lo largo de los años, para compartir interna y externamente. En nuestra filial de México la acción se replicó con ingenieras del staff

8M | Día de la Mujer

Commemorando el **Día de la Mujer** les enviamos un podcast con un mensaje inspirador de **Marta Vicena**, socia fundadora de TGV.

Marta nos comparte sus aprendizajes y consejos para avanzar en un sector que, aunque desafiante, está lleno de oportunidades para quienes están dispuestas a liderar y aportar innovación.

Este podcast no solo es una reflexión sobre cómo ha cambiado el panorama, sino también un llamado a seguir rompiendo barreras y a avanzar sin miedo en un entorno cada vez más inclusivo y diverso.

Si sentís que ese camino también es el tuyo te invitamos a escucharlo para que en conjunto, todo el **Team TGV Y SOINF** apostemos por la igualdad.

[¡Hacé click acá para escuchar el podcast!](#)

TGV SOINF

8M | Día de la Mujer

Podcast con: Alma Cadengo Mares, Samantha Salas Cervin, Rosita Esquivel Alvarado y Montserrat Mega Medina

soinf



y de actividades inclusivas

ESTÁNDARES LABORARES: No discriminación en materia de empleo y ocupación

Uno de nuestros principios incluye este tema Compromiso con las personas

Construimos relaciones basadas en la confianza y el respeto, para generar un impacto positivo tanto en el bienestar de nuestros colaboradores como en el resultado de nuestros negocios.

Nuestro código
de ética
lo contempla

Compromiso con las personas 

Tal como lo afirma uno de nuestros principios, en TGV **construimos relaciones laborales basadas en la confianza, el respeto y la colaboración**, con el compromiso de generar un impacto positivo tanto en el bienestar de quienes integran nuestros equipos como en los resultados de nuestros negocios.

Promovemos un entorno de trabajo en el que cada persona pueda **desarrollarse, aportar su talento y sentirse valorada**. Fomentamos **la escucha, el reconocimiento y el diálogo** como herramientas para construir vínculos genuinos y duraderos.

Resguardamos la **vida, salud y seguridad** de nuestros colaboradores rigiéndonos por las normas establecidas en la legislación vigente y en los Reglamentos Internos de Salud, Orden, Higiene y Seguridad, facilitando los instrumentos y herramientas de seguridad necesarios para la ejecución de las labores.

Comunicaciones a los colaboradores
Informamos de manera periódica y con diferentes motivos nuestras acciones y nuestros canales.

#SomosTGV

TGV

Día de la Cero Discriminación

1° de Marzo

Este día contribuye a crear un movimiento mundial de solidaridad para poner fin a cualquier forma de discriminación. Vos podés ser parte.



En la cultura de TGV las personas reciben un trato digno que respeta su individualidad. Nuestro **Código de Ética y Conducta** estipula en torno al respeto por **nuestros colaboradores**:

"En TGV garantizamos la igualdad de oportunidades para todos los empleados, por lo que los procesos de Recruiting y Contratación contemplan el trato justo e imparcial, sin prejuicios asociados a la nacionalidad, raza, origen étnico, religión, género, orientación sexual, estado civil, edad, capacidades diferentes, para cualquier candidato o nuevo empleado. Todos tenemos el derecho a trabajar en un entorno sin intimidación, acoso o abuso de ningún tipo. No serán toleradas conductas molestas por parte de cualquier empleado, que supongan acoso hacia otra persona, que perturbe el trabajo de otros o cree un entorno ofensivo, abusivo u 'hostil'.

Y, te recordamos que a fin de asegurarnos el cumplimiento de esta política ofrecemos canales para escucharte. Si necesitás contactarte, ponemos a disposición el mail compliance@tgv.com.ar donde serás atendido con total confidencialidad.

Tenemos el derecho a vivir una vida plena y productiva con dignidad.



Unsubscribe

ESTÁNDARES LABORARES: Condiciones de trabajo (salarios, hs de trabajo)

En TGV garantizamos que todos los trabajadores desarrollen sus funciones dentro de la jornada laboral estipulada. Para ello, la empresa se asegura que la semana laboral se limite a 40hs y que el sobretiempo sea poco frecuente, respetando los períodos de descanso. En este sentido, a través del área de Administración de Personal, se realiza control y seguimiento de nuestro sistema interno Gesta, en el cual se valida la carga de horas y se verifica que no se superen los topes establecidos legalmente para horas extras.

Se otorgan horas por lactancia para las madres durante un año y licencias para padres más allá de los días estipulados por ley.

Las vacaciones se ofrecen en módulos flexibles lo que permite a las personas crear espacios de descanso a su medida.



ESTÁNDARES LABORALES: Mejora continua del ambiente laboral

En TGV fomentamos un ambiente de trabajo confortable, enfocándonos en la comunicación, el bienestar de nuestros colaboradores y el desarrollo profesional. Anualmente realizamos encuestas de clima laboral para evaluar la satisfacción de los colaboradores e implementar acciones que nos permitan mantener y mejorar el ambiente laboral.



¿Cómo calificarías la eficacia de la comunicación en tu equipo?

Siendo 5 ☆ "Muy satisfactorio" y 1 ☆ "Nada satisfactorio":



4.44
Calificación promedio

Existe una *percepción positiva* sobre la calidad de la *comunicación* hacia el interior de los equipos de la compañía. Dicha apreciación se comparte de manera uniforme en todas las áreas.

¿Cómo describirías la contribución de nuestro programa de bienestar en tu trabajo diario?



Beneficios implementados en base a las sugerencias recibidas en la encuesta anterior



Sugerencias que realizaron en la encuesta anterior

- "Bienestar emocional"
- "Mayor reintegro Internet"
- "Dinero para gastar en SUPERMERCADOS"
- "Cápsulas de aprendizaje"
- "Sería bueno ajustar el beneficio Pedidos Ya"
- "kit de bienvenida"
- "AYUDA FINANCIERA"
- "Ingreso de dinero de Mercado Pago"



- ✓ Implementamos nuestro **Blog de salud mental** y dictamos **Capacitaciones (IE Gestión del Tiempo)** con el objetivo de impactar positivamente en el Bienestar. Charla por el "Día de la Salud Mental" (Salud mental y principales problemas actualidad)
- ✓ Incrementamos el monto del **Reintegro de servicio de Internet** y cambiamos el beneficio de Pedidos Ya por el de **MODO**, logrando mayor accesibilidad, flexibilidad y alcance del beneficio.
- ✓ A partir de Septiembre 2023 comenzamos a entregar **Kit de Inicio** a nuevos colaboradores, junto con un **Toolkit de herramientas de TGV**. Aquellos que pueden acercarse a la oficina, lo reciben en la reunión "Desayuno de bienvenida".

ESTÁNDARES LABORALES: EDUCACIÓN Y PLAN DE TUTORAZGO

La empresa tiene un plan de tutorazgo cuyo objetivo es acompañar al ingresante en sus primeros pasos y experiencias en TGV, orientándolo, mostrándole la cultura de la empresa y haciéndole saber que cuenta con un coach durante la etapa inicial.

El onboarding presencial de los empleados cuenta con representantes de toda la empresa, entre ellos del equipo de Calidad y Procesos.

Para su actualización y formación integral también ofrece clases gratuitas de inglés durante el horario laboral, descuentos en universidades y cursos internos

Durante la segunda semana:

Desarrollo profesional en TGV:

<https://tgvexcelencia.sharepoint.com/:b:/s/capacitacion/EcTFZnDy7tFlgfy5t07ES0sBEq00fPAMMLczJ2BSaQZ4LQ?e=deQCDV>

Para más información contactar al área de Capacitación y Desarrollo TGV:
capacitacion@tgv.com.ar



Clases virtuales de Inglés

Clases de inglés en grupos reducidos con profesores certificados.



Descuentos en Universidades

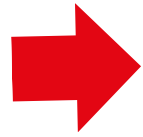
TGV te acerca descuentos en Universidades e Instituciones Educativas de alto nivel para...



Encontrá todo el material de capacitación que TGV pone a tu disposición

ESTÁNDARES LABORALES: El Training Plan permite formar a los colaboradores

La organización tiene un coordinador encargado de planificar los entrenamientos según las necesidades identificadas en los proyectos y en la empresa. El entrenamiento se gestiona de manera centralizada en toda la organización.

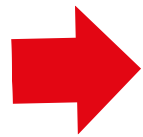


Entrenamiento
Agile y CMMI
Capacitación CM y Riesgos
Capacitación Métricas
Capacitación S/4 Hana
Causal Analysis and Resolution
DAR
Fast Track Madurez Organizacional
Fast Track Madurez Organizacional - DAR
Governance
Health Check
Madurez Organizacional
Métricas
Peer Reviews
Peer Reviewss y Tailoring
Riesgos y Oportunidades
Training CAR: Analysis and causal resolution
Training Estimating
Workshop Configuration Management
Workshop Métricas y Peer Reviews

Nombre	Rol
Nutz, Matias Ezequiel	Participante
Aldatz, Miguel Alejandro	Participante
Alí, Federico Raúl	Participante
Alvarez Barone, Tobias	Participante
Archenzio, Barbara	Participante
Azzola, Gustavo Ariel	Participante
Barbera, Adriana Alejandra	Participante
Bastianelli, Norberto Omar	Participante
Basualdo, Emilse Andrea	Participante
Baztarrica, Fernando	Participante
Beccari, Renzo	Participante
Bessone, Jorge Nelson	Participante
Blanco Lopez, Trina Del Valle	Participante
Carcamo, Jose	Organizador
Carcamo, Jose Luis	Entrenador
Carcamo, Jose Luis	Participante
Castagno, Nestor Oclides	Participante
Charlie (Invitado)	Entrenador
Chocron, Sergio Alejandro	Participante
Cintia Vilte - EXTERNO	Participante
Colina Pirela, Veronica Alejandra	Participante
Condori, Daniel	Participante
Copa, Fernando Gabriel	Participante
Crego, Jorge Emiliano	Participante
Cuenca, Beatriz Analia	Participante
Del Magro, German	Participante
Del Valle, Melanie	Moderador

Nombre	Rol
Carcamo, Jose Luis	Entrenador
Charlie (Invitado)	Entrenador
Gonzalez, Matias Rubén	Entrenador
Lizarraga, Florencia Belen	Entrenador
Sanabria, Yamila Alejandra	Entrenador

Se realizan diagramas de afinidad para detectar necesidades de capacitación que apunten a solucionar múltiples problemas desde una visión integradora.



Issues, Riesgos y Oportunidades	Baja efectividad del entrenamiento.
Issues, Riesgos y Oportunidades	Falta de involucramiento del equipo de procesos y calidad

ESTÁNDARES LABORALES: Entorno de trabajo seguro y saludable

Además del plan de salud obligatorio por ley, TGV se enfoca en promover un acompañamiento integral en salud mental y emocional a través un programa de contención emocional y de psicoeducación. El mismo no sólo cuenta con un blog y videos sobre salud mental y prácticas saludables sino que también se brinda la posibilidad de hablar con un especialista quien acompaña al colaborador y le brinda las herramientas necesarias para su caso.



Desde RRHH creemos que la salud mental es de vital importancia para lograr un estado de bienestar.

Por eso creamos en el 2020 el **Programa de Contención Emocional** un espacio compuesto por sesiones de psicoeducación y contención emocional con especialistas en psicología de nuestro equipo. También encontrarás distintas iniciativas, como material en formato guía, cápsulas de aprendizaje y charlas.

¡Revisa todo el material de contención emocional!

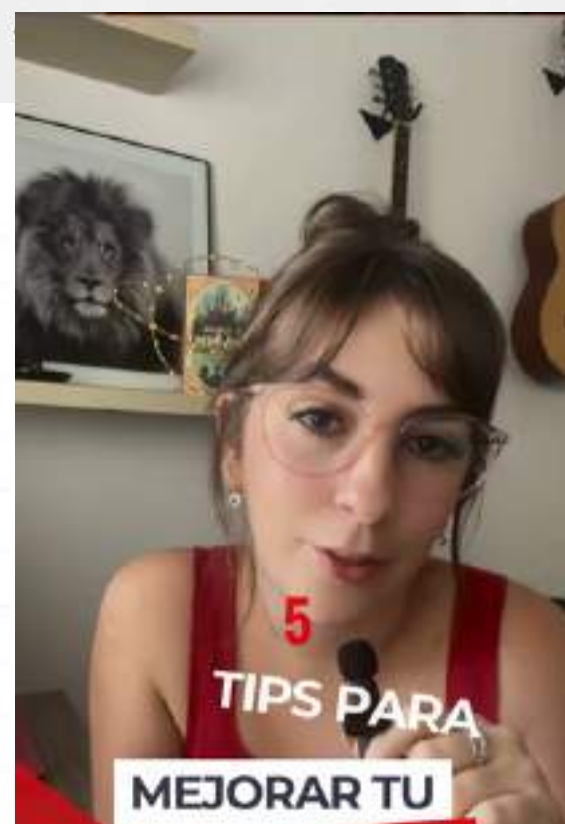
[Programa de Contención Emocional y Psicoeducación](#)

Blog de Salud Mental - ¡Leé todos los artículos!

Estrés y Burnout Procrastinar

Documentos > Programa de Contención Emocional y Psicoeducación > Cápsulas de Aprendizaje

- Nombre
- #CápsulasdeAprendizaje_Mindfulness.mp4
- #CápsulasdeAprendizaje_Resiliencia.mp4
- Charla Psicoeducativa - Ansiedad 2021.mp4
- Webinar Primeros Auxilios Psicológicos y Resiliencia .mp4
- Workshop_Cómo transformar ideas limitantes en potenciadoras.mp4
- Guía - Cómo transformar ideas limitantes en potenciadoras.pdf
- Guía - Duelo.pdf
- Guía - Emociones.pdf
- Guía - Herramientas para aumentar tu productividad.pdf
- Guía - Mindfulness.pdf
- Material de psicoeducación.pdf



Salí del bloqueo, tomá decisiones

Segura, Camila Jazmin

Si hay algo que sabemos es que **los problemas son una parte inherente a la vida**. El mundo en el que habitamos nos plantea todo el tiempo situaciones complejas con las que debemos lidiar, que al mismo tiempo, dan la oportunidad a que trabajemos en **el desarrollo de nuestras potencialidades**. No obstante, también sabemos que la dificultad para solucionar problemas es uno de los principales **factores de riesgo para el desarrollo de trastornos emocionales**. El modo en que los afrontamos, por tanto, es importante para el bienestar.

La **toma de decisiones es la capacidad psicológica de elegir el plan de acción más adecuado entre los que tenemos disponibles**, anticipando sus consecuencias futuras y previendo cómo obtener la opción más ventajosa. Esta habilidad incluye el análisis detallado de las opciones y de sus posibles consecuencias. **Afortunadamente, nuestro cerebro es capaz de tomar decisiones continuamente**, muchas de ellas de manera inconsciente, porque el

Plan de salud física beneficio

Cobertura de salud para los colaboradores de TGV y su grupo familiar (pareja e hijos)*

MEDIOAMBIENTE

Los equipos que ya no utilizamos son donados a una organización que los recicla y los reinserta en ONG cumpliendo la doble función de reducir el impacto ambiental y achicar la brecha digital. A la hora de elegir merchandising la organización, TGV entrega elementos eco sustentables para colaborar con el medio ambiente. De la misma manera selecciona insumos de oficina.



Queremos agradecerte porque tu donación de equipos y materiales, nos ayuda a reducir la Brecha Digital en Argentina y compartir la alegría de haber entregado a quienes necesitan equipos que hemos restaurado en nuestros talleres.

Te contactaremos nuevamente para informarte cuales fueron las Instituciones que recibieron los equipos gracias a tu aporte.

¡Enganchate con nosotros y decile Chau a la Brecha Digital!

El equipo de Fundación Equidad



Rúcula crecida del lápiz plantable



MEDIOAMBIENTE

Organizamos campañas de concientización. Entre nuestros colaboradores logramos generar nuevas prácticas más amigables con el medioambiente. Hacia nuestro equipo ayudamos a minimizar los residuos, tanto en la empresa como en sus hogares.



Acción para el día de la educación ambiental

En TGV comenzamos a concientizar sobre los residuos que generamos con la creación de un Canal llamado Etiqueta Verde, donde compartir buenas prácticas ambientales.

Para el tiempo que compartimos en la oficina también generamos campañas de reciclado, reutilización y reducción de residuos.



Acción para el día de la tierra para las distintas marcas del grupo



ANTICORRUPCIÓN

Para nuestra empresa la Integridad es un valor fundacional. Cuando hablamos de excelencia hablamos de hacer las cosas bien en todos los sentidos posibles, también y especialmente en el ético. Por eso durante 2025 agregamos tanto a nuestro Código de comportamiento y ética como a los contratos con clientes y proveedores, un apartado sobre anticorrupción.



Texto para contratos con clientes y proveedores

Con respecto a todos los asuntos que son objeto o surgen de este Acuerdo, incluyendo el negocio resultante de ello, TGV garantiza que, según su conocimiento, sus sociedades afiliadas, empleados, funcionarios, representantes, directores y asesores: a) Cumplen con, y cumplirán con, todas las leyes antisoborno y anticorrupción aplicables a las Partes, incluyendo pero no limitado a la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos (FCPA), la Ley Anti Soborno del Reino Unido, la ley argentina 27.401, y la legislación promulgada en materia de ética, antisoborno y anticorrupción, prevención del lavado de dinero y financiación del terrorismo en la jurisdicción en la que se llevan a cabo los negocios o se presten los Servicios (todas en adelante conjunta o individualmente, las "Leyes Anticorrupción") b) No han pagado, ofrecido o prometido pagar directa o indirectamente o han autorizado el pago o han solicitado o aceptado el pago y no pagarán, ofrecerán o prometerán pagar, directa o indirectamente, o autorizarán el pago o solicitarán o aceptarán el pago de cualquier soborno y/o dinero o cualquier cosa de valor para o por parte de cualquier persona, incluyendo, sin limitación, cualquier funcionario público o empleado del gobierno o de cualquier partido político o candidato para un cargo oficial ("Funcionario Público") o cualquier otra persona con el propósito de influir o inducir a cualquier acto o decisión de dicha persona o para asegurar cualquier ventaja indebida o para obtener o retener o dirigir negocios relacionados con cualquiera de sus actividades relacionadas con este Acuerdo (cualquier pago de este tipo, es un "Pago Prohibido"). c) No han solicitado y no solicitarán ninguna ventaja, obsequio, pago, servicio o préstamo, directa o indirectamente, de cualquier Funcionario Público o cualquier otra persona o entidad que viole las Leyes Anticorrupción. d) impondrá a todos sus subcontratistas y proveedores involucrados en la ejecución de este Acuerdo obligaciones, responsabilidades, compromisos, garantías, reconocimientos y concesiones de derechos equivalentes a los impuestos y garantizados por esta cláusula.

Código de comportamiento y ética

El documento de Anticorrupción de TGV incluye un icono de una balanza de justicia. El texto principal indica que TGV no tolera prácticas de corrupción, soborno ni conductas que puedan poner en riesgo su reputación o el marco legal en el que actúan. Se menciona el cumplimiento de leyes nacionales e internacionales como la Ley 27.401 de Responsabilidad Penal Empresarial, la FCPA (Foreign Corrupt Practices Act - EEUU), la UK Bribery Act, y demás normativas aplicables contra el soborno, la corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo. En consecuencia, se detallan cuatro puntos clave:

- No está permitido ofrecer, prometer, pagar, solicitar ni aceptar sobornos, dádivas, favores o cualquier cosa de valor que busque influir indebidamente en decisiones de terceros, ya sea en el ámbito público o privado.
- Evitamos cualquier acción que implique obtener ventajas indebidas, desleales o fuera del marco de la ley.
- Rechazamos toda práctica que afecte la transparencia, la equidad o la libre competencia.
- Las relaciones con funcionarios públicos, candidatos, partidos políticos, proveedores o terceros deben manejarse con especial cuidado, respeto por la legalidad y alto estándar ético.

El logo de TGV aparece en la esquina inferior derecha del documento.

Camino de acción hacia 2026

- Sostener y escalar nuestros procesos de seguridad de la información de forma continua, a partir del programa ISEC, un sistema de gestión alineado con la norma ISO 27001
- Detectar y gestionar oportunidades de mejora en nuestro cuidado del medioambiente.