



LOGICALIS
Architects of Change

Informe de Sostenibilidad

2024/2025



Índice

Presentación 04

- Acerca del informe
- Mensaje del CEO
- Aspectos destacados de los ejercicios fiscales 2024 y 2025 (FY24 y FY25)

Logicalis Latam 12

- La empresa
- Propósito, visión y valores
- Nuestro portafolio
- Reconocimientos y certificaciones

Visión del negocio 28

- Desempeño económico en el FY24 y en el FY25
- Puntos de interés regional
- Planificación estratégica: dónde ponemos nuestra mirada
- Avances en el área de TI
- Enfoque tributario

Estrategia ESG 42

- Tecnología de la información como impulsora de la agenda ESG
- Madurez en la gobernanza
- Aportes al ecosistema
- Matriz de materialidad
- Mapa ESG

Gobernanza corporativa 58

- Modelo de gobernanza
- Ética e integridad
- Gestión de riesgos y *compliance*
- Privacidad de los datos y seguridad de la información
- Gestión de proveedores

Gestión ambiental 86

- Compromisos por el bien del planeta
- Estrategia climática
- Gestión de residuos
- Iniciativas para la reducción de impactos

Cuidado de las personas 98

- Cómo cuidamos a nuestros profesionales
- Programas de responsabilidad social y voluntariado

Índice de contenido GRI 130

Créditos 140



Presentación

- Acerca del informe
- Mensaje del CEO
- Aspectos destacados de los ejercicios fiscales 2024 y 2025 (FY24 y FY25)

Acercas del informe

GRI 2-2, 2-3, 2-14

En el año 2022, la operación brasileña de Logicalis comenzó la publicación anual de los informes de sostenibilidad y, hasta el momento, la empresa presentó los informes correspondientes a 2022 y 2023.

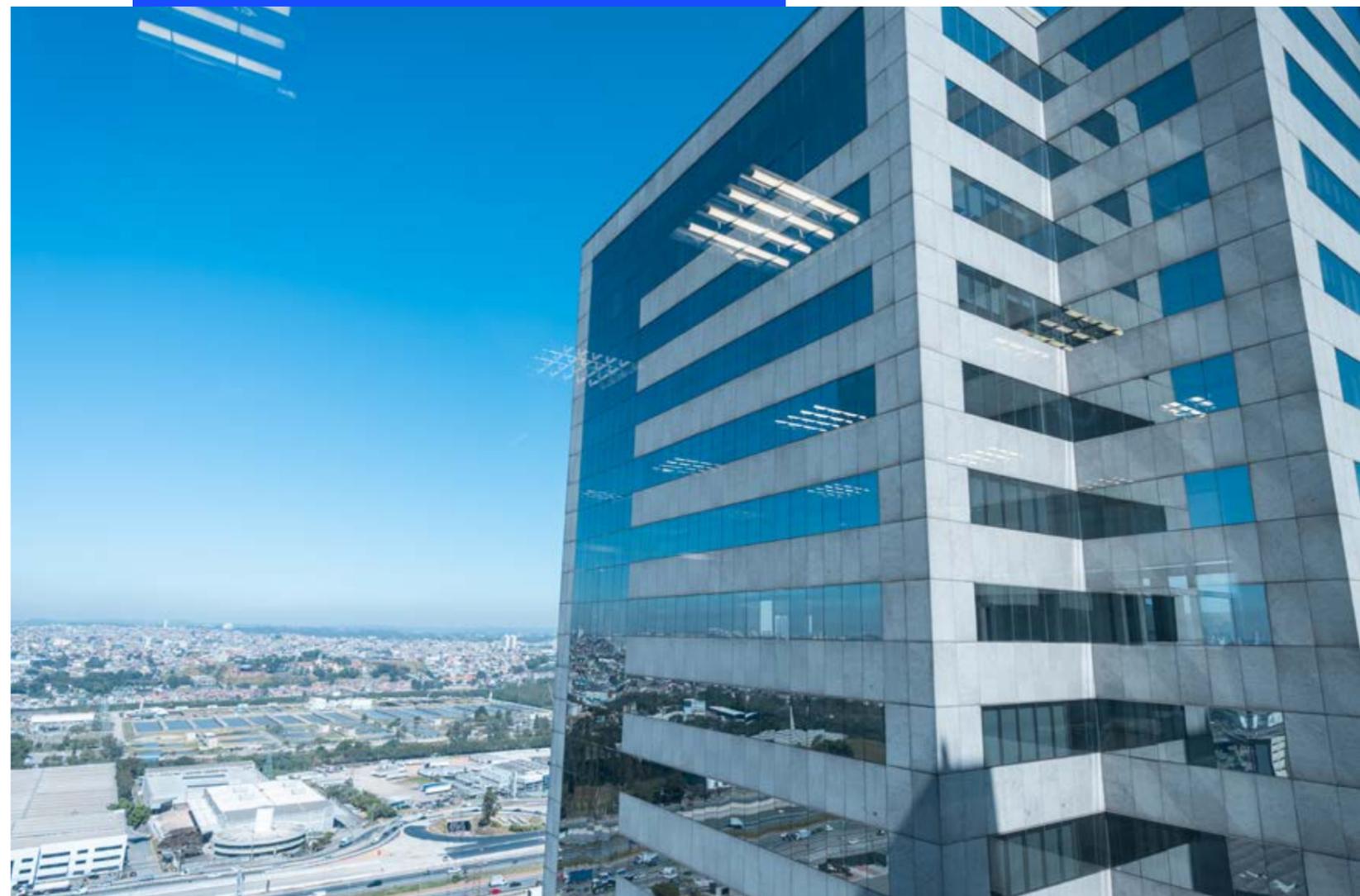
El presente informe abarca a los 12 países en los que operamos en América Latina.

En una nueva demostración de su madurez con el compromiso con la agenda ambiental, social y de gobernanza (*environmental, social and governance*, ESG, por su sigla en inglés), presentamos este año el primer Informe de Sostenibilidad de Logicalis Latam, que comprende a los 12 países en los que tenemos operaciones dentro del territorio latinoamericano.

Excepcionalmente, en el año 2025, el documento divulga las principales iniciativas de los dos ejercicios fiscales, que abordan acciones realizadas en el período comprendido entre el 1 de marzo de 2023 y el 28 de febrero de 2025 (ejercicios fiscales que aquí representamos como FY24 y FY25). La junción de dos años fue necesaria para sincronizar la divulgación con las demás empresas del grupo. A partir del próximo ejercicio fiscal, el informe volverá a ser anual.

Elaborado con base en las normas de la Global Reporting Initiative (GRI), versión 2021, el documento demuestra el compromiso de la empresa con las mejores prácticas de informe de sostenibilidad, así como el alineamiento de sus iniciativas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

El informe de sostenibilidad cuenta con la supervisión directa del órgano de gobernanza más alto de la empresa. El proceso se basa en una estructura jerárquica de revisión y aprobación, que asegura la participación activa del CEO Latam, quien valida las informaciones. Esto garantiza la precisión, la integridad y la confiabilidad de los datos divulgados.



El informe se elaboró con base en las normas de la GRI.


Se pueden enviar comentarios, sugerencias, dudas o críticas a lt.esg@la.logicalis.com.

Mensaje del CEO

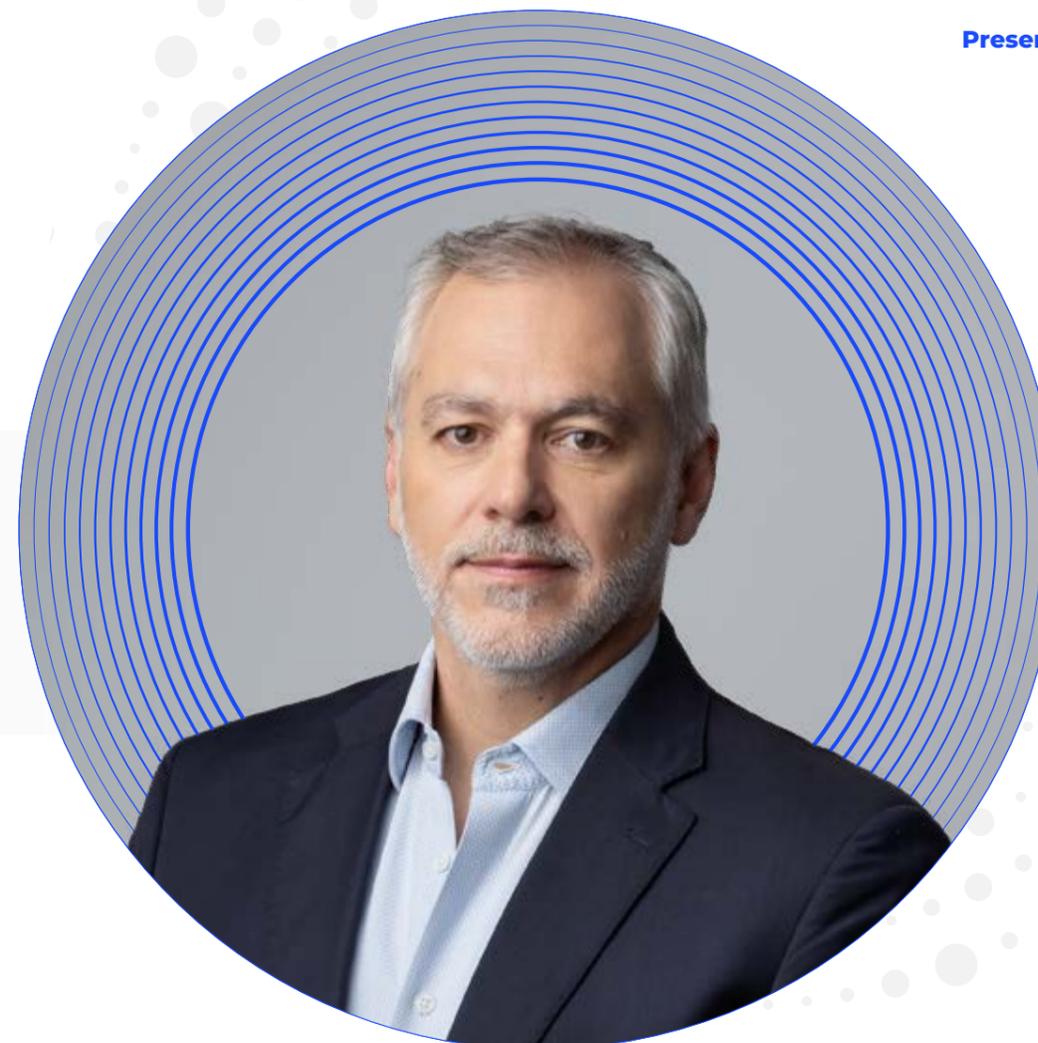
GRI 2-22

Me complace enormemente presentar nuestro primer Informe de Sostenibilidad Latam, que engloba nuestras iniciativas en 12 países de la región, en el que ponemos de relieve las conquistas y los avances en los ejercicios fiscales de 2024 (FY24) y 2025 (FY25). El lanzamiento del presente documento está en total consonancia con la manera con la que conducimos nuestra trayectoria ESG (*environmental, social and governance* – ambiental, social y de gobernanza, en español). Creemos en una evolución constante y bien estructurada, motivo por el cual dimos el primer paso en 2023, con la realización de nuestro primer Informe de Sostenibilidad, con alcance Brasil.

A lo largo de los últimos años, maduramos, difundimos las mejores prácticas entre los países y el resultado se refleja en el presente documento. Entre las acciones que replicamos en el pilar ambiental, por ejemplo, podemos citar la realización del inventario de emisiones de gases de efecto invernadero, que, además de Brasil, ahora comprende también a México y a Chile. Estos dos países también fueron escenario del Premio Logicalis de Proveedores, evento que se realiza desde 2022 en Brasil y cuyo objetivo es incentivar las mejores prácticas en toda nuestra cadena.

La sostenibilidad se relaciona con sentar las bases para un futuro mejor.

Es en este contexto de colaboración que el concepto de ESG florece. Apostamos a nuestra capacidad de influencia, de manera de hacer que las iniciativas crezcan en todo el mercado de la tecnología, pues reconocemos que la TI es un facilitador en nuestra jornada sostenible, así como en la de nuestros clientes. Esta visión permite que busquemos constantemente modos de apoyarlos, con los mejores servicios y plataformas, de manera de permitir desde la optimización del consumo de energía hasta la adopción de herramientas para perfeccionar el pilar de gobernanza. Como parte de ese esfuerzo de movilización, en el FY25 lanzamos un [e-book](#) para discutir la tecnología como impulsor de las prácticas ESG.



En la esfera social, también realizamos acciones que generan impacto. En el FY24 y en el FY25, por ejemplo, dimos continuidad al Programa Level Up, cuyo objetivo es capacitar a los grupos minoritarios. La iniciativa, creada en el FY23, ya contó con seis grupos, recibió más de 400 inscripciones y brindó 312 horas de capacitación a los participantes. Nuestros profesionales también participaron en la iniciativa como voluntarios, pues ofrecieron mentoría de carrera a los alumnos. Se espera que en el FY26 el programa cuente con nuevas ediciones. Tenemos expectativas de llevarlo a otras regiones de América Latina.

Esta es tan solo una de las muchas acciones que llevaremos a cabo en el FY26. Tenemos perspectivas de estrechar aún más los lazos con nuestros

clientes, ampliar la colaboración con los socios y seguir buscando maneras de generar impacto positivo en la sociedad como un todo.

En definitiva, la sostenibilidad se relaciona con sentar las bases de un futuro mejor. El lanzamiento de un informe Latam reafirma nuestro compromiso con prácticas sostenibles, responsables e innovadoras en todos los mercados en los que actuamos. Aquí, encontrarás detalles sobre cómo lo ponemos en práctica en Logicalis. ¡Espero que leer este informe sea tan inspirador como para mí es formar parte de todo esto!

¡Que disfruten la lectura!

Marcio Caputo
CEO Latam

Aspectos destacados de los ejercicios fiscales 2024 y 2025 (FY24 y FY25)

Publicación de la Política de Sostenibilidad Latam.

Publicación de la Política Ambiental del Grupo Logicalis.

Realización del Ethics & Trends, en el que participan los 12 países en los que actuamos.



Ampliación del inventario de emisiones de gases de efecto invernadero, que comenzó a comprender también a México y a Chile, junto con Brasil, donde el relevamiento se realiza desde 2018.

Participación en los informes Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) publicados por nuestra empresa matriz, Datatec.



Nuevo flujo logístico en Brasil, que duplicó la capacidad de entregas.

Aumento del 4 % al 6,8 % de las entregas realizadas con vehículo eléctrico en Brasil, lo que fortalece el compromiso con la reducción de gases de efecto invernadero.

Expansión del Programa de Recolección de la Basura Electrónica en Argentina.

Realización del Low Carbon Day en Brasil, iniciativa que se propone influir en las empresas proveedoras para que adopten prácticas de monitoreo y compensación de emisiones de gases de efecto invernadero.



Apoyo al programa USP Diversa, que patrocina la graduación de alumnas de raza negra en carreras del área de STEM (*Science, Technology, Engineering & Mathematics*).

Lanzamiento de Everyone Belongs, creado para impulsar el desarrollo profesional de personas con discapacidad en el sector de la tecnología.



Madurez del programa Level Up en Brasil, con la inclusión de nuevas tecnologías y nuevo público objetivo.

Aumento del Ebitda y conjunto de servicios más amplio.



Unificación del portafolio en todos los países en los que actuamos en América Latina.

Cambio de metodología de investigación de clima, con resultados positivos (todos los temas recibieron una nota superior a 8 en la evaluación).



Conquista del premio Cisco Partner of the Year Global en la categoría Global Sustainability Partner of the Year por dos años consecutivos (2023 y 2024).

Expansión del Premio Logicalis de Proveedores para México y Chile. En Brasil, la iniciativa adquirió una categoría relacionada con *cases* de ESG.



Logicalis

Latam

- La empresa
- Propósito, visión y valores
- Nuestro portafolio
- Reconocimientos y certificaciones

La empresa

GRI 2-1, 2-6; 3-3 Promoción de negocios basados en tecnologías avanzadas e innovación responsable

Logicalis Latam es una sociedad de capital cerrado, presente en 12 países de América Latina, que ofrece soluciones y servicios de Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) para corporaciones de diversos segmentos. Somos subsidiaria de Logicalis Group Limited, controlada por Datatec (68,5 %) y por el grupo brasileño Promon S.A. (31,5 %).

Como proveedor global de soluciones y servicios de tecnología de la información, asumimos la postura de **Architects of Change™** y apoyamos a nuestros clientes en la construcción de una jornada de éxito, capaz de generar impactos positivos y alcanzar resultados sostenibles, en un mundo cuyas transformaciones digitales son cada vez más veloces.



La fuerte presencia en América Latina constituye un gran sello distintivo de Logicalis.

La fuerte presencia en América Latina es una gran ventaja competitiva de nuestra empresa, que actúa a partir de un portafolio unificado, compuesto por productos y servicios gestionados de nube, conectividad, colaboración, seguridad y datos, con soluciones diseñadas para optimizar las operaciones, reducir los riesgos y perfeccionar los procesos.

Nuestros negocios se apoyan en sólidas asociaciones con grandes proveedores globales de equipos y servicios de tecnología, así como en el talento de nuestros 2712 empleados, que se encuentran distribuidos por los 20 000 km² de extensión de América Latina, desde México hasta el sur de Chile.



Creemos que la tecnología es capaz de ejercer un impacto directo en la forma en que las personas se comportan y hacen negocios, lo que propicia una mejor calidad de vida y reduce los impactos ambientales. Por ese motivo, asumimos nuestro papel y actuamos como agente transformador de nuestro ecosistema y de la sociedad latinoamericana, a partir de soluciones tecnológicas e inclusivas de alto valor, que ejercen un impacto positivo en el quehacer diario de las empresas, las personas y el planeta.

Propósito, visión y valores:

Propósito



En nuestra calidad de *Architects of Change*, nuestro objetivo es utilizar la tecnología para promover más calidad de vida, reducir los impactos ambientales y mejorar las relaciones humanas en los negocios y en la sociedad.

Visión



Impulsar la innovación continua y posicionarnos como referentes en la entrega de soluciones y servicios de tecnología, que generan valor para los negocios de nuestros clientes.

Valores

Sustainable innovation/

Innovación sostenible

Creamos planes para cambios duraderos.

Integrity is intrinsic/

La integridad está

en nuestro ADN

La honestidad, la justicia y la responsabilidad constituyen la esencia de quienes somos.

Excellence every day/

Excelencia todos los días

Buscamos la excelencia en todo lo que hacemos, siempre intentando nuevas maneras de mejorar.

Better together/

Juntos somos mejores

Trabajamos mejor cuando trabajamos juntos, valorando nuestro conocimiento colectivo.

Everyone belongs/

Todos somos parte

Damos lo mejor de nosotros en lo que respecta a ser nosotros mismos y a abrazar perspectivas diversas.

Nuestra presencia en América Latina GRI 2-6



12 países

de América Latina

Brasil

NoLA (North of Latin America)

México, Ecuador, Puerto Rico y República Dominicana

APU Argentina, Paraguay y Uruguay

Andina Chile, Colombia, Perú y Bolivia

2712

profesionales

+ 1000

clientes

USD 455,1 millones

de ingresos netos en el FY25

Nuestra expansión a lo largo de los años

2008

El grupo brasileño Promon Tecnología y el británico Logicalis Group aunaron esfuerzos para crear Promon Logicalis Latin America, que tiene operaciones en Brasil, Argentina, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay. De esta manera, surgió la integradora independiente de soluciones de Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) más grande de América Latina.

2012

Promon Logicalis inicia una serie de fusiones y adquisiciones. Adquiere Cibercall, con lo cual incorporó las operaciones de la empresa en Colombia y en Ecuador, e inició sus actividades también en Bolivia.

2013

La empresa comienza a operar en México, con un equipo propio, con lo cual consolidó su objetivo de estar presente en los principales mercados de la región.

2017

Promon Logicalis integra su operación en América Latina con una sola marca: Logicalis Latin America;

Comienza sus operaciones en Puerto Rico;

Adquiere la empresa brasileña NubeliU, con lo cual consolida su estrategia de posicionarse como *cloud integrator*.

2018

Logicalis adquiere el grupo Coasin, empresa que actúa en Chile y en Perú.

2020

Logicalis adquiere participación en la *startup* Kumulus y consolida su actuación con soluciones en la nube. El año siguiente, asume una participación mayoritaria.

2023

Logicalis comienza a actuar en la República Dominicana.



Nuestro portafolio GRI 2-6

Nuestro portafolio ofrece a los clientes una amplia gama de **tecnologías y servicios** de última generación, lo que contribuye a apoyar el crecimiento de los negocios, al tiempo que empodera a los equipos, optimiza las operaciones, reduce los riesgos y promueve la sostenibilidad.



Tecnologías

Infosec

Tecnologías y estrategias eficientes en seguridad de la información, con un enfoque de extremo a extremo, que engloba consultoría, infraestructura, seguridad de los datos, aplicaciones, *cloud* y servicios gestionados.

Data Analytics

Soluciones y servicios, incluso de IA (inteligencia artificial), capaces de generar *insights* y acelerar la jornada de innovación y resultados comerciales en las empresas.

Digital Workplace

Construcción de ambientes de trabajo digitales y seguros.

Cloud

Planes personalizados para la construcción de jornadas en la nube, que ofrecen flexibilidad,

velocidad y eficiencia en sus aplicaciones.

IoT

Soluciones que conectan dispositivos, gestionan actividades y permiten el traspaso seguro de informaciones para análisis eficiente de datos, apoyando estrategias comerciales.

Enterprise Networking

Modernización de redes corporativas, agregando capas de inteligencia, automatización y seguridad para apoyar las innovaciones y seguir de cerca los avances tecnológicos.

Service Provider Architecture & 5G

Línea completa de soluciones y servicios de telecomunicaciones, incluso el diseño de red, la implantación de soluciones automatizadas, el soporte y trabajos consultivos centrados en la

transformación digital y la innovación.

Data Center

Soluciones completas para *data centers*, con infraestructura moderna, segura y escalable. Actualización basada en automatización, *cloud* híbrida y gestión inteligente, para asegurar un gran desempeño y disponibilidad.

Observability

Monitoreo y análisis de desempeño de sistemas en tiempo real. Permite la rápida detección de fallas, optimiza recursos y asegura la continuidad de los servicios digitales.

Automatización e Inteligencia Artificial

Optimización de procesos, reducción de errores y aceleración de decisiones. De esta manera, entregamos más eficiencia operativa e *insights* inteligentes para los negocios.

Servicios

Intelligent connectivity

Conectividad de última generación para sostener, proteger y escalar negocios.

Servicios gestionados

Gestión de la infraestructura de áreas de Tecnología de la Información.

Consultoría

Apoyo para diseñar jornadas de transformación digital, en línea con las demandas del negocio.

Nuestros socios comerciales

Socios

estratégicos

- Cisco
- Microsoft
- AWS

Top partners

- Akamai
- Red Hat
- NETSCOUT
- Pure Storage
- Fortinet

Apoyo en la jornada sostenible de los clientes

Logicalis se convirtió en la primera socia global de Cisco que obtuvo la especialización en Add-On de Acceso Sostenible al Campus de Cisco. Esto significa que la empresa cuenta con todas las competencias necesarias para apoyar a sus clientes en la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero relacionadas con la infraestructura digital. Los siguientes son algunos de los servicios que se ponen a disposición:

Monitoreo e informes de consumo de energía

Apoya a los clientes en el seguimiento del consumo.

Actualización de equipos

Tecnologías obsoletas cambiadas por alternativas más eficientes en términos de uso de energía.

Reciclaje de basura electrónica

Por medio de opciones de reciclaje responsable de ese material.

Sectores que atendemos

- Energía
- Industrias
- Minería
- Salud
- Servicios financieros
- Telecomunicaciones
- Comercio minorista

Datatec GRI 2-1

Empresa global de soluciones y servicios de Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC), está presente en más de 50 países de América del Norte, América Latina, Europa, Asia-Pacífico, Medio Oriente y África. Fundada en 1986 en Sudáfrica, desde 1994 cotiza en la Bolsa de Valores de Johannesburgo (JSE). Cuenta actualmente con más de 11 000 empleados y 12 000 clientes y socios.

Datatec está compuesta por tres divisiones:

DATATEC

Westcon International

+50 países
3500 empleados

Logicalis International

16 países
4300 empleados

Logicalis Latam

12 países
3200 empleados



Postura en materia de sostenibilidad

Datatec asume el compromiso de hacer negocios con responsabilidad, con el objetivo de crear valor sostenible para sus diversos *stakeholders* y garantizar la continuidad del negocio. En línea con su agenda ambiental, social y de gobernanza, la empresa es signataria del Pacto Global y apoya los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, que se proponen erradicar la pobreza, proteger el medio ambiente y el clima y fomentar la paz y la prosperidad global.

Participación en asociaciones

GRI 2-28

Logicalis Latam es miembro de diversas asociaciones sectoriales y organizaciones de *advocacy*, participa activamente en iniciativas que promueven el desarrollo de normas, la inclusión y la innovación tecnológica. Las siguientes son algunos de los grupos y asociaciones de los que forma parte:

Estas alianzas refuerzan el compromiso de Logicalis Latam con el desarrollo tecnológico, la responsabilidad social y la promoción de la inclusión y la pertenencia en sus sectores de actuación.

AMCHAM Brasil American Chamber of Commerce

ABNT Asociación Brasileña de Normas Técnicas

BRASSCOM Asociación de las Empresas de Tecnología de la Información y la Comunicación y de Tecnologías Digitales

ABINC Asociación Brasileña de Internet de las Cosas

MISA Microsoft Intelligent Security Association

TSIA Technology Services Industry Association

AACD Asociación de Asistencia al Niño Discapacitado





Conquista del premio Cisco
Partner of the Year Global en la
categoría Sustainability por dos
años consecutivos (2023 y 2024).

Reconocimientos y certificaciones

Logicalis Latam se consolida como una de las principales referentes en materia de innovación, excelencia técnica e impacto estratégico en el ecosistema de la tecnología. Este lugar destacado es resultado de alianzas sólidas, visión de futuro e inversiones continuas en competencias de alto valor agregado. La empresa tiene un vínculo duradero con Cisco y cuenta con el estatus *Global Gold*, el nivel de alianza más alto de la empresa. En 2025, se transformó en el primer socio global que lanzó el Cisco Extended Detection and Response (XDR) como un servicio gestionado (MXDR).

Este espíritu pionero se complementa con una postura innovadora en tecnologías emergentes, como redes 5G privadas y soluciones *as a service*, lo que garantizó a Logicalis el reconocimiento como primer socio de servicios *premium* de Cisco en América Latina.

La asociación estratégica se extiende también a Microsoft: con una relación en expansión, Logicalis consolidó *expertise* global en infraestructura de nube (Azure) y *modern workplace* (Office 365), se hizo miembro de MISA y conquistó el estatus de socia MXDR y la renovación de la certificación Global Azure Expert Managed Service Provider (AEMSP).

Esta actuación destacada se repite en la asociación con AWS. Desde 2022, Logicalis cuenta con el estatus de Proveedor Gestionado y, en 2023, obtuvo la competencia en Servicios Financieros, lo que reforzó su capacidad de ofrecer soluciones seguras y eficientes para el sector.

Este desempeño fue y continúa siendo ampliamente reconocido en el mercado. Vea algunos premios conquistados en los últimos dos años:

Cisco

- Socio del Año 2023 y 2024 en IoT/Industria, América Latina
- Socio del Año 2023 y 2024 en el segmento de Prestadores de Servicio, América Latina
- Socio del Año 2023 y 2024 en Experiencia del Cliente, Brasil
- Socio del Año 2023 y 2024 en el segmento de Prestadores de Servicio, Brasil
- Socio del Año 2024 en IoT/Industria, Brasil
- Socio Comercial del Año 2024, MCR (Región de Múltiples Países)
- Socio del Año 2024 en Data Center, México
- Socio del Año 2023 en Seguridad, América Latina
- Socio del Año 2023 en Colaboración, América Latina
- Socio del Año 2023 en Seguridad, Brasil
- Socio del Año 2023 en Enterprise, Brasil
- Socio del Año 2023 en Redes Corporativas, Brasil
- Socio del Año 2023 en Redes Comerciales, MCR (Región de Múltiples Países)
- Socio del Año 2023 en Colombia, MCR (Región de Múltiples Países)

Microsoft

- Premio Socio del Año 2024 – Trabajo Moderno, México
- Premio Socio del Año 2024 – Solución en Escala, México y Paraguay
- Premio Socio del Año 2023: Azure Awards – Rising Azure
- Premio Socio del Año 2023: Industry Awards – Salud y Ciencias de la Vida
- Premio Socio del Año 2023: Transformación de Negocios en Tecnología – Microsoft for Startups

Fortinet Partner Forum Brasil 2024

- Gran Integrador de Sistemas
- Advanced Technology
- Socio del Año

Netscout Partner Summit 2024

- Negocio con Mayor Valor Agregado en el Segmento de Prestadores de Servicios, Brasil

Veracode 2024

- Proyecto del Año, Brasil



Certificaciones corporativas

- ISO 9001:2015: Sistema de Gestión de la Calidad
- ISO 14001:2015: Sistema de Gestión Ambiental
- ISO/IEC 20000-1:2011: Gestión de la Calidad en los Servicios de TI
- ISO 22301:2019 - Seguridad y Resiliencia: Sistema de Gestión de Continuidad de los Negocios
- ISO 27001:2013: Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información
- ISO 37001:2016: Sistema de Gestión Antisoborno
- ISO 45001:2018: Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad Ocupacional



Visión del negocio

- Desempeño económico en el FY24 y en el FY25
- Puntos de interés regional
- Planificación estratégica: dónde ponemos nuestra mirada
- Avances en el área de TI
- Enfoque tributario

Desempeño económico en el FY24 y en el FY25

Una serie de factores macroeconómicos y políticos que tuvieron lugar en América Latina afectaron el desempeño de la empresa en los ejercicios fiscales de 2024 e hicieron que 2025 se transformara en un escenario sumamente desafiador desde el punto de vista económico-financiero.

Argentina, por ejemplo, enfrentó una hiperinflación, superior al 210 %, en el año calendario de 2023, al tiempo que sufrió una serie de restricciones impositivas por el gobierno para contener la situación. Dichas medidas afectaron las exportaciones, elevaron las tasas de intereses, restringieron el acceso al dólar y desvalorizaron la moneda local. Como la operación en ese país representaba, históricamente, la segunda posición en resultado financiero para Logicalis Latam (detrás tan solo de Brasil), estas dificultades afectaron directamente el desempeño de nuestra empresa en el FY24. El escenario, sin embargo, sufrió un cambio brusco positivo y recuperó el buen desempeño del país para nuestro negocio.

En Brasil y en Chile, las tasas de intereses elevadas, principalmente en 2024, afectaron las decisiones de inversión. Por otra parte, algunos sectores importantes para la empresa, como el de las

telecomunicaciones, desaceleraron sus inversiones, en particular en Brasil y en México.

Como respuesta a estos escenarios, entendimos que era necesario revisar las estructuras y los procesos, de manera de hacer que nuestra operación fuera aún más eficiente. De esta manera, algunas reestructuraciones en los equipos y los procesos nos permitieron alcanzar el éxito por medio de nuestra estrategia de diversificación de los ingresos. Al cierre de los dos ejercicios fiscales, la composición de nuestros ingresos se equilibraba entre la venta de productos y la venta de servicios.

Aspectos más destacados

- Aumento de pedidos y Ebitda
- Ingresos netos positivos
- Conjunto de servicios más amplio
- Aumento de servicios gestionados

Valor económico directo generado (MUSD) GRI 201-1			
	FY23	FY24	FY25
Valor económico directo generado por año, expresado en miles de dólares	Valor (MUSD)	Valor (MUSD)	Valor (MUSD)
Ingresos	491 406	513 744	455 114

Valor económico distribuido (MUSD) GRI 201-1			
	FY23	FY24	FY25
Valor económico distribuido	Valor (MUSD)	Valor (MUSD)	Valor (MUSD)
Costos operativos	350 038	360 949	308 907
Salarios y beneficios de empleados	121 141	141 973	127 585
Pagos a proveedores de capital	11 090	6167	8244
Pagos al gobierno (por país)	1522	278	1054
TOTAL	483 791	509 367	445 789

Valor económico retenido (MUSD) GRI 201-1			
	FY23	FY24	FY25
	Valor (MUSD)	Valor (MUSD)	Valor (MUSD)
Valor económico retenido	7615	4376	9325

Los datos se presentan en régimen de competencia.



Al cierre de los dos ejercicios fiscales, la composición de nuestros ingresos se equilibraba entre la venta de productos y la venta de servicios.

Puntos de interés regional

Estar presente en los principales mercados de América Latina constituye un sello distintivo de nuestra empresa. Además del volumen de negocios operados en la región, creemos que ofrecer una coordinación regional de la oferta de productos y servicios, con posibilidad de administración y gestión local de contratos y pagos, nos

permite lograr una gran ventaja competitiva. En particular frente a clientes que también se extienden a lo largo y a lo ancho del territorio, como en el caso de algunas empresas del sector de las telecomunicaciones, farmacéutico, automotriz, financiero y de energía.



Brasil

La implementación de servicios gestionados en el área de la tecnología nos proporcionó una entrega de elevado valor para nuestros clientes, lo que está en línea con nuestra estrategia. Durante los dos últimos años, Brasil se destacó significativamente en ese aspecto, en particular en servicios de alto valor agregado, segmento en el cual reconocemos que existen oportunidades extra de crecimiento.



APU Argentina, Paraguay y Uruguay

La coyuntura macroeconómica de Argentina, que ejerció impacto sobre los negocios en el FY24 (ver más en el capítulo Desempeño Económico) hizo retroceder diversas actividades. Sin embargo, las mismas se reanudaron a ritmo acelerado en el FY25, lo que proporcionó a Logicalis una sólida recuperación en las ventas y márgenes, en todas las líneas comerciales.



Andina Chile, Colombia, Bolivia y Perú

Chile y Colombia fueron los países que más se destacaron en el período en la región andina. En Chile, el sello distintivo de nuestra empresa es la *expertise* en el sector de la minería, que nos coloca como el principal prestador de servicios y equipos para las principales empresas chilenas del segmento. A esa experiencia se suma el conocimiento adquirido por los equipos brasileños, que también actúan en ese sector, para llevar esas prácticas a países como Perú y Argentina, con lo cual se fortalece y se expande nuestra presencia regional en ese segmento.

En Colombia, nos destacamos por la actuación en materia de seguridad. En ese país también está instalado uno de nuestros dos Centros de Operación de Seguridad (*Security Operation Services*, o SOC, por su sigla en inglés). En los SOC, los equipos tienen la misión de detectar, analizar y responder a incidentes de seguridad en tiempo real, lo que fortalece nuestra experiencia en el área.

Asimismo, las operaciones en Perú y en Bolivia pasaron por reestructuraciones durante el período. En Perú el equipo sufrió una reducción y en Bolivia se desarticularon los equipos locales y continuamos atendiendo a los clientes con profesionales cuya sede está en otros países.



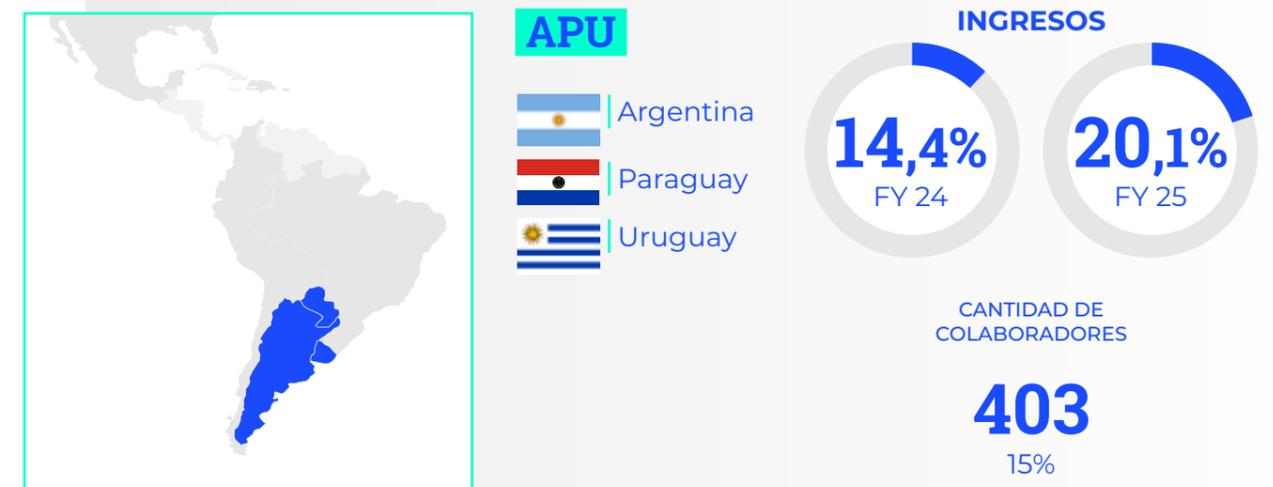
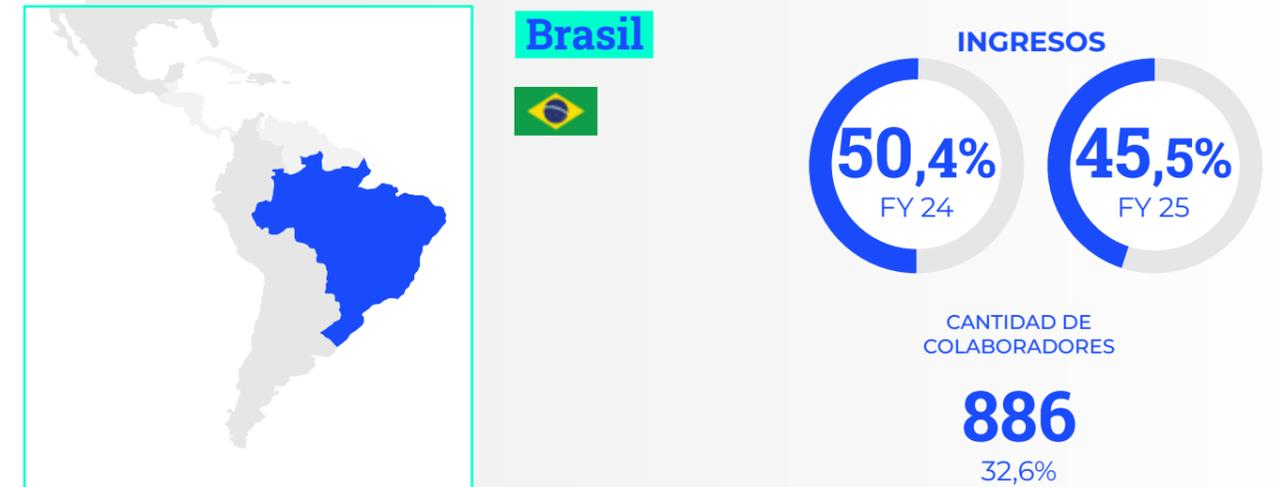
NoLa North of Latin America México, Ecuador, Puerto Rico y República Dominicana

Entre los países que componen esta región, México tuvo un crecimiento exponencial en los FY24 y FY25, con lo cual se consolidó como un mercado promisorio para nuestra empresa. Durante el primer período, invertimos en la estructuración de negocios de servicios gestionados mediante la contratación de equipos y el desarrollo del portafolio. La estrategia demostró ser asertiva y, en el FY25, firmamos uno de los principales contratos de América Latina en servicios gestionados. En Puerto Rico y en República Dominicana, la empresa presenta un crecimiento continuo, con excelente rentabilidad.

La oferta regional de servicios nos brinda una gran ventaja competitiva.

Desempeño por región

FY24 y FY25



Planificación estratégica: dónde ponemos nuestra mirada

Diversificar los ingresos, haciendo crecer nuestro porcentaje de servicios de alto valor agregado, es el orientador de nuestra planificación estratégica en todos los países en los que operamos. Durante los últimos dos años, logramos la evolución con solidez de ese objetivo. Esta estrategia es fundamental para la continuidad de nuestro negocio, pues resulta en una mayor periodicidad de los ingresos, en la diversificación de los sectores con los cuales actuamos y en la ampliación de los ingresos de los clientes, al tiempo que favorece una operación apoyada en nuestro capital intelectual.

Ajustamos nuestra planificación en función de las características macroeconómicas y políticas de cada uno de los países en los que operamos, así como el grado de madurez de nuestra presencia en esos mercados. A largo plazo, buscamos el crecimiento del valor de la empresa para todos los *stakeholders*.

Temas como IA, seguridad y nube aún tienen un gran potencial de crecimiento

Nuestra planificación también mapea tendencias y oportunidades del mercado de la tecnología, que vive en constante transformación. En ese aspecto, temas como la inteligencia artificial, la seguridad de la información y la migración a la nube —que en el mercado latinoamericano aún tiene espacio de crecimiento— se consideran relevantes, teniendo en cuenta la realidad de cada sector de la economía y de cada país en el que operamos, lo que, de por sí, genera un impacto en el establecimiento de nuevas asociaciones y oportunidades de negocio.

La inversión continua en innovación, investigación y desarrollo tecnológico contribuye al crecimiento significativo de la cantidad de proyectos que se encuadran en la Ley del Bien, del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (MCTI) de Brasil. Ese ajuste a los requisitos de la legislación ofrece beneficios fiscales relevantes para las operaciones brasileñas, lo que resulta en una importante rentabilidad financiera para el grupo.



Los principios ESG constituyen elementos estratégicos para la empresa y están plenamente incorporados a nuestra planificación a largo plazo.

Servicios gestionados

Brasil se destaca por su avance en materia de contratos de servicios gestionados y se transformó en un referente para los demás países, en particular por la penetración en un mercado de alto valor agregado. Chile también presentó un desempeño satisfactorio durante los últimos años, si bien en servicios de rentabilidad menor.

Durante los próximos años, tenemos planes de expandir nuestra presencia en México, donde identificamos un potencial significativo para el desarrollo de este tipo de servicio. Nuestra meta es fortalecer la oferta de soluciones que satisfagan las demandas locales, de manera de promover la innovación y una entrega cada vez más calificada a los clientes de esa región estratégica.



Realizamos una inversión continua en innovación, investigación y desarrollo tecnológico

Fortalecimiento de nuestro ecosistema

Con más de una década de trayectoria en la publicación de informes y artículos, consolidamos nuestra posición como agente de transformación en la industria de la tecnología, con lo cual contribuimos genuinamente al ecosistema y promovemos el aprendizaje continuo, así como el intercambio de experiencias entre las empresas de la región.



Conozca nuestra principales publicaciones



Avances en el área de TI

El área de Tecnología de la Información (TI) de la empresa está comprometida con la innovación y con las mejores prácticas del mercado. Contribuye a que la empresa cuente con la estructura adecuada para prestar los mejores servicios a sus clientes.

En ese sentido, los ejercicios fiscales de 2024 y 2025 estuvieron marcados por la consolidación de grandes cambios, en particular en lo que respecta a la estandarización de las operaciones en todos los países. La plataforma de *analytics*, que recibe el nombre ANA, se implementó en 2023 y unificó la manera de procesar los datos, ya que optimizó el uso de recursos, redujo desperdicios y perfeccionó la calidad de las informaciones.

Además, la empresa realizó avances en cuanto a la automatización de los procesos internos, consolidó prácticas y promovió la unificación de las herramientas y métodos utilizados.

La infraestructura de TI también pasó por transformaciones significativas, con la migración de los *data centers* de Argentina y de Chile a la nube o al *data center* de Brasil. Además, el uso de la IA generativa ya es ampliamente utilizado en nuestros servicios.

Evolucionamos en la automatización de procesos internos de atención

Esa centralización no solo nos brindó eficiencia en términos de costo y energía, sino que también permitió la creación de capas de control y seguridad más potentes.

Otro aspecto digno de mención de ese período fue la implementación de EVA, una nueva plataforma de *helpdesk* que estandarizó la solicitud y el cumplimiento de servicios internos, en sustitución de diversas soluciones de las cuales hasta el momento se hacía uso en los países. Aprovechando la experiencia de los sistemas de *tickets* de Chile y Argentina, se optimizaron flujos y tareas, como el *onboarding* y el *offboarding* de empleados, con lo cual se centralizaron los procesos. Gracias a estas innovaciones, el área de TI tiene planes de ofrecer un soporte más ágil y eficaz, que ejerza un impacto positivo en la experiencia de los usuarios (empleados de Logicalis) en toda América Latina.



Enfoque tributario

GRI 207-1, 207-2

El enfoque fiscal de Logicalis se guía por los principios de la integridad, la conformidad y la eficiencia, que aseguran el estricto cumplimiento de las legislaciones federales, estatales y municipales. El área tributaria se estructura en tres frentes: Conformidad (*Tax Compliance*), Contenciosa y Consultoría/Planificación, y se reporta al Directorio Financiero en Brasil, con escalonamiento para el liderazgo Latam (CEO, CFO, Jurídico y Financiero) en temas relevantes, discutidos en reuniones trimestrales.

La gobernanza fiscal está integrada a la planificación estratégica de la empresa e influye en las decisiones operativas, como la fijación de precios y la emisión de facturas. El área tributaria

monitorea los cambios legislativos, las decisiones procesales y los riesgos fiscales, orientando a las demás áreas con base en la legislación vigente o en entendimientos doctrinarios, con el apoyo de consultorías especializadas.

Mantenemos un vínculo transparente con las autoridades fiscales, cumplimos puntualmente las obligaciones accesorias y utilizamos nuestra posición fiscal también como herramienta de impacto social, por medio de patrocinios y donaciones vinculadas a tributos, alineando la práctica con las directrices ESG. La conformidad se verifica mediante auditorías internas y externas, al tiempo que se realizan revisiones periódicas y evaluaciones de los cálculos tributarios.

Estrategia ESG

- Tecnología de la información como impulsora de la agenda ESG
- Madurez en la gobernanza
- Aportes al ecosistema
- Matriz de materialidad
- Mapa ESG



Tecnología de la información como impulsora de la agenda ESG

Logicalis Latam reconoce al área de Tecnología de la Información (TI) como esencial para impulsar la agenda ambiental, social y de gobernanza (ESG, por su sigla en inglés), al poner en marcha prácticas de sostenibilidad y gobernanza eficaces y escalables.

En el eje ambiental, TI ofrece soluciones tales como el monitoreo de emisiones en tiempo real y el análisis predictivo para reducir el consumo energético y minimizar los residuos. En el aspecto social, promueve la inclusión digital, democratizando el acceso a la

tecnología y a la información, al tiempo que posibilita más transparencia e integración con los *stakeholders*. En el campo de la gobernanza, fortalece la conformidad con los reglamentos, protege los datos y facilita auditorías, promoviendo una estructura organizacional responsable y confiable.

Estos y otros incontables aportes de TI ayudan a las empresas a cumplir sus compromisos ESG y a adaptarse a un escenario económico más sostenible y ético, en el cual la transparencia y la responsabilidad son valores esenciales.

TI fomenta la inclusión digital, de manera de democratizar el acceso a la información.

Madurez en la gobernanza

Entre los ejercicios fiscales de 2024 y 2025 (FY24 y FY25), consolidamos nuestra actuación en la agenda ESG, amparados por iniciativas que aceleraron la madurez de la gobernanza sobre el tema. Fortalecimos la conexión con la estrategia de *responsible business* de nuestra empresa matriz, Datatec, publicamos políticas (*obtenga más información en la [página 47](#)*), ampliamos el compromiso y el conocimiento de nuestros equipos, extendimos las acciones hacia más países y reforzamos el Comité de Sostenibilidad Latam.

Creado en el ejercicio fiscal 2022 (FY22), el comité está compuesto por representantes de diversos países y áreas, como Compliance, Logística, Compras, Recursos Humanos, Marketing y Comercial, entre otros. Su objetivo es promover un espacio de discusión y guía para las áreas clave, garantizando el alineamiento de las prácticas ESG con las estrategias de Latam y la matriz

global, considerando las oportunidades y los desafíos económicos, sociales, ambientales y climáticos locales. Desde su creación, el comité se consolidó como un espacio colaborativo para el fortalecimiento de las iniciativas ESG de la empresa.

Como forma de ampliar el compromiso interno y el conocimiento de nuestros equipos en esta materia, realizamos el Ethics & ESG Trends en todos los países en los que actuamos. El evento fomentó el debate relativo a cómo las empresas, en particular en América Latina, pueden adoptar mejores prácticas ESG utilizando la tecnología como aliada en la implementación de estrategias más responsables y éticas. La iniciativa contó con la participación de más de 2000 personas. El Comité de Estrategia y Desarrollo de Negocios, órgano de asesoramiento, presenta los temas ESG al Consejo Administrativo en reuniones trimestrales. **GRI 2-17**

Fortalecemos la aproximación a nuestros clientes.

También lanzamos Intranet ESG Latam, una plataforma que centraliza nuestros datos ESG, incluso los inventarios de carbono, los certificados de neutralización, los informes y las políticas. Con esta iniciativa, facilitamos el acceso de todas las áreas de la empresa a las informaciones relativas a nuestra actuación, en particular a los equipos comerciales, que necesitan esos datos en su vínculo con los clientes.

La aproximación a nuestros clientes también se fortaleció por medio de la producción de contenidos y de la realización de eventos, como la mesa redonda, que resultó en la publicación “TI como impulsora de la agenda ESG” (obtenga más información en la [página 38](#)). Este contenido también se desplegó en una campaña de compromiso en nuestras redes sociales, de manera de promover debates en el mercado.

Ethics & ESG Trends

12 países

2200
participantes

14 paneles
virtuales

8 temas
debatidos

Política de Sostenibilidad Latam

En el ejercicio fiscal de 2024, publicamos la Política de Sostenibilidad Latam. El documento establece las directrices de actuación en la agenda ESG, considerando las particularidades de la región, y se ajusta a las políticas globales establecidas por nuestra empresa matriz, Datatec, así como a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La directriz macro de esta política es “acelerar la transformación digital en América Latina por medio del uso sostenible de la tecnología”. A partir de ella, se despliegan las prioridades en cada pilar ESG, que se definen de la siguiente manera:

Environmental (ambiental)

Ser protagonista, protegiendo proactivamente el medio ambiente y usando la tecnología de manera sostenible y eficiente.



Social

Educar a las personas por medio de la tecnología, capacitándolas para transformar positivamente sus vidas y las de sus comunidades.



Governance (gobernanza)

Ejecutar, medir y gestionar nuestras iniciativas comerciales, así como ampliar las buenas prácticas de gobernanza en nuestro ecosistema de *stakeholders*.



Política Ambiental del Grupo Logicalis

En el ejercicio fiscal de 2025, el Grupo Logicalis lanzó su Política Ambiental, que se aplica a todas las subsidiarias, incluso a Logicalis Latam. El documento presenta los compromisos ambientales del Grupo, que son los siguientes:



-  Reducir a cero las emisiones netas de carbono hasta el año 2050.
-  Neutralizar las emisiones relativas a los alcances 1 y 2, hasta 2025.
-  Adoptar fuentes de energía renovable, para abastecer al 75 % de las operaciones globales, hasta 2025.
-  Reciclar, como mínimo, el 50 % de los residuos generados por las operaciones, hasta 2025.
-  Apoyar a los proveedores en el perfeccionamiento del desempeño ambiental de la cadena de suministro.
-  Implementar una capacitación obligatoria en ESG para todos los profesionales.
-  Evaluar, informar y divulgar el desempeño ambiental.
-  Cumplir todas las leyes, reglamentos y normas ambientales, superando los requisitos mínimos, siempre que sea posible.
-  Fomentar una cultura de mejora continua, centrada en minimizar los impactos y en maximizar las acciones a favor del medio ambiente.

Con la Política Ambiental global, asumimos nueve compromisos relacionados con nuestros impactos.



Algunos marcos de nuestra actuación en la agenda ESG

2021

Estructuración del área ESG de Logicalis Latam, con el objetivo de consolidar, monitorear e impulsar las acciones ambientales, sociales y de gobernanza de la empresa en toda la región.

2022

Creación del Comité Latam de Sostenibilidad, realización del estudio de materialidad y divulgación del primer informe de sostenibilidad de Logicalis Brasil.

2023

Revisión del estudio de materialidad y definición de la estrategia ESG para toda América Latina.

2024

Creación de la Política de Sostenibilidad Latam.

2025

Divulgación del primer informe de sostenibilidad de Logicalis Latam. Publicación de la Política Ambiental del Grupo Logicalis.

Aportes al ecosistema

Además de fomentar prácticas internas, Logicalis Latam también contribuye a que sus clientes avancen en sus propias jornadas ESG. Para ello, ofrecemos soluciones que se adaptan a las demandas sostenibles, como la eficiencia energética y la reducción del consumo de recursos. Nos posicionamos como socios estratégicos de nuestros clientes en sus iniciativas de sostenibilidad, para lo cual nos adaptamos y desarrollamos soluciones tecnológicas que nos ayudan a alcanzar sus objetivos ambientales, sociales y de gobernanza.

Somos socios estratégicos de nuestros clientes en sus iniciativas de sostenibilidad

Ejemplo de ello son herramientas como *hybrid cloud*, que contribuyen a reducir la huella de carbono de las empresas, pues se trata de soluciones más eficientes en términos de consumo energético, en comparación con los *data centers* tradicionales. Por otra parte, el *digital workplace* promueve la flexibilidad del lugar de trabajo y mejora la calidad de vida de los profesionales, ya que permite obtener un mayor equilibrio entre la vida personal y la vida profesional.

En el pilar de gobernanza, las soluciones de análisis de datos y de seguridad de la información ofrecen beneficios significativos. El análisis de grandes volúmenes de datos ayuda a las empresas a tomar decisiones más informadas, basadas en *insights* precisos y en tiempo real, al tiempo que asegura el cumplimiento de la normativa del sector. Por otra parte, la seguridad de la información es esencial para proteger los datos de los clientes y asegurar la integridad de los sistemas, aspectos fundamentales para una agenda corporativa sólida.

Soluciones que fortalecen la agenda ESG

Durante el ejercicio fiscal 2024, lanzamos la herramienta Digital Fabric Platform, que fortalece la agenda ESG.

La plataforma se creó para ofrecer a los CIO una visión en tiempo real del desempeño de la totalidad de su ecosistema digital, con base en cinco métricas, incluso el impacto ambiental. Utilizando *machine learning* e inteligencia artificial, suministra una puntuación simplificada para cada métrica, lo que permite realizar comparaciones con el mercado. De esta manera, los usuarios pueden evaluar su desempeño con respecto a organizaciones similares y recibir recomendaciones prácticas para perfeccionarlo.

Matriz de materialidad

GRI 3-1

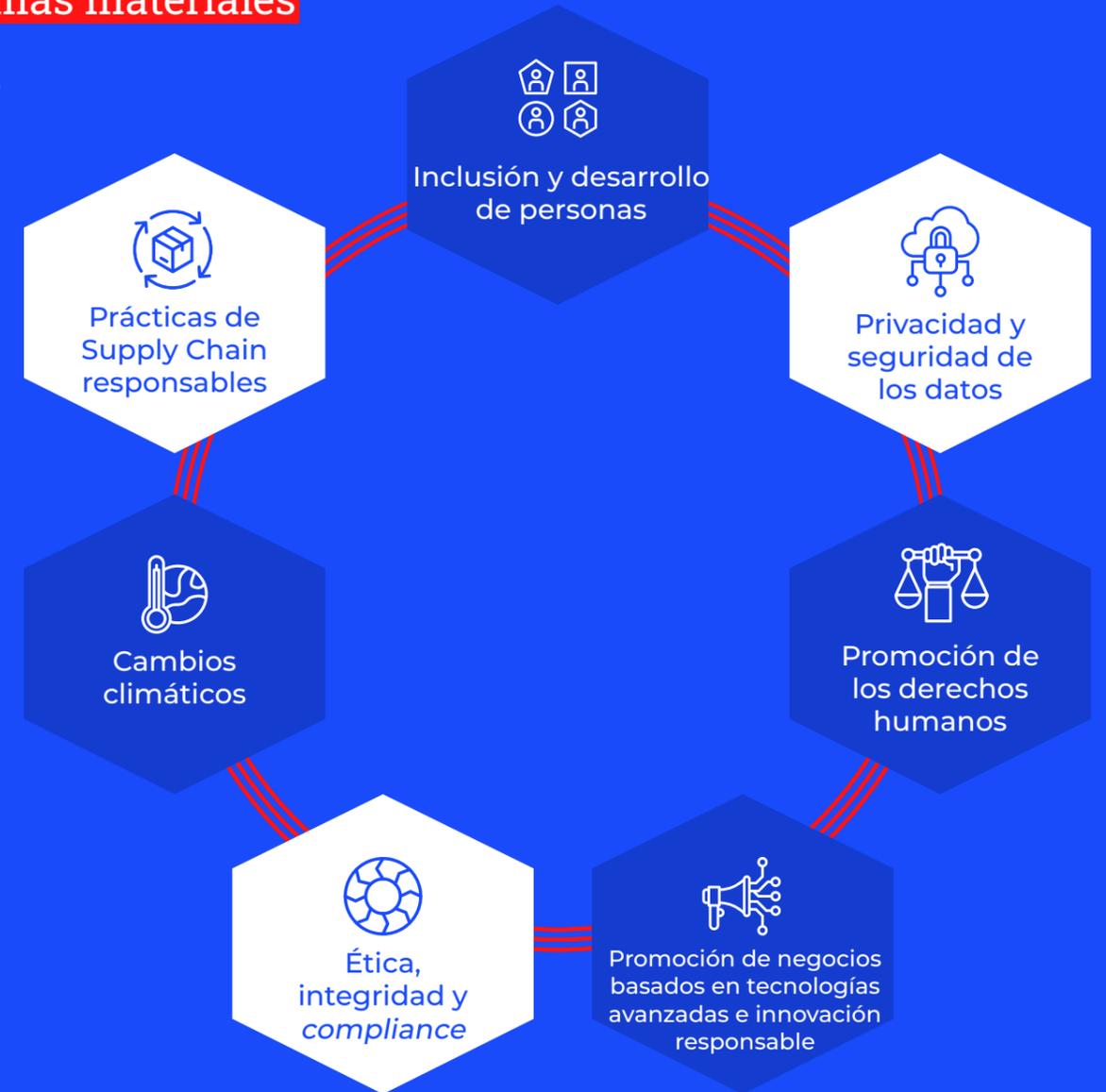
Nuestra agenda de sostenibilidad se orienta por temas de más relevancia para nuestros públicos de relaciones. Este proceso se realiza periódicamente y combina consultas a *stakeholders*, *benchmarking*, análisis de tendencias sectoriales y evaluación de impactos económicos, sociales y ambientales.

El último análisis de materialidad se efectuó en 2022 e incluyó una encuesta exhaustiva con diversos grupos de *stakeholders*, como clientes, colaboradores, accionistas, proveedores y asociaciones del sector. Además, se llevaron a cabo entrevistas cualitativas y consultas a especialistas, con el objetivo de obtener un conocimiento profundo de las expectativas de cada grupo. Las opiniones y expectativas de esos públicos fueron fundamentales para definir los temas prioritarios y ajustar las estrategias de sostenibilidad de la empresa.

Estos temas orientan diversos proyectos e iniciativas, lo que asegura el alineamiento de las prácticas comerciales con los elevados estándares de sostenibilidad, con foco en el perfeccionamiento continuo de las acciones y en el impacto positivo para la sociedad. También se vinculan directamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). En el ámbito social, se relacionan con el ODS 4 (Educación de Calidad) y el ODS 5 (Igualdad de Género). En el campo ambiental, con el ODS 12 (Consumo y Producción Responsables) y el ODS 13 (Acción contra el Cambio Global del Clima). En el ámbito de la gobernanza, con el ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Eficaces).

Temas materiales

GRI 3-2



Las opiniones de los *stakeholders* fueron fundamentales para definir los temas prioritarios de la empresa



Compromiso de los stakeholders

GRI 2-29

Nos proponemos mantener el compromiso de nuestros *stakeholders* para satisfacer sus necesidades y alinear las expectativas con respecto a la actuación de la empresa. Para ello, adoptamos diferentes estrategias, tales como:



Clientes

Mejorar la experiencia y facilitar la transformación digital.



Socios comerciales

Buscar sinergias para promover la innovación y la excelencia técnica.



Proveedores

Garantizar una cadena de valor ética y sostenible.



Nuestra agenda de sostenibilidad se basa en nuestros públicos de relaciones.



Accionistas

Alinear los resultados financieros con la agenda ESG de la empresa.



Colaboradores

Generar un ambiente inclusivo y promover el desarrollo profesional.



Asociaciones y prensa

Fortalecer la reputación corporativa y apoyar buenas prácticas sectoriales.

Mapa ESG

Observe en la infografía los principales proyectos de sostenibilidad que Logicalis Latam implementó.



Our management

Gobernanza ESG

- Jornada ESG Logicalis
- Comunicaciones y procesos ESG
- Comité ESG
- Solicitudes de datos ESG
- Informe anual de sostenibilidad
- Política de sostenibilidad
- Política de Compras Sostenibles

- Gestión de asociaciones

Seguridad de la información

- Política de seguridad de la información

Jurídico y Compliance

- Código y Canal de Ética y Conducta
- Política Anticorrupción
- Ethics & ESG Trends

Finance

- Finanzas ESG

Cadena de suministro

- Logística inversa
- Eliminación responsable de equipos obsoletos
- Vehículo eléctrico
- Entrega verde
- Low carbon meeting



- Inventario y neutralización de gases de efecto invernadero
- Premio Logicalis de Proveedores

- Campaña de circuito electrónico



Mujeres en la tecnología

- Women Rock IT (Cisco)
- Technovation Summer School for Girls (USP-São Carlos)
- USP Diversa



Inclusión y pertenencia

- Capacitación Sesgos Inconscientes
- Paneles virtuales de inclusión

- Programa Level Up
- Grupos de afinidad
- Programa de Voluntariado
- Everyone Belongs

Filantropía

- Logicalis Merchandise Store (AACD)
- ADX (Asociación para el Desarrollo del Ajedrez)

Leyenda

- América Latina (incluso Brasil)
- Brasil
- Chile
- Paraguay
- Perú
- México
- Uruguay

- Iniciativas implementadas
- Iniciativas en vías de desarrollo



Gobernanza

- Modelo de gobernanza ■
- Ética e integridad ■
- Gestión de riesgos y *compliance* ■
- Privacidad de los datos y seguridad de la información ■
- Gestión de proveedores ■

Modelo de gobernanza

GRI 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-28

Nuestra empresa ratifica su compromiso con las buenas prácticas de gobernanza corporativa, que son fundamentales para garantizar la confianza de los *stakeholders* y asegurar una actuación ética en todos los países en los que estamos presentes. Con base en las directrices, alineadas con los principios de transparencia, responsabilidad corporativa y cumplimiento normativo, priorizamos la mitigación de riesgos, el fortalecimiento de la estructura organizacional y el crecimiento sostenible de los negocios, como forma de promover impactos sociales y ambientales positivos en toda la región.

El Consejo Administrativo es el máximo órgano de gobernanza. Sus miembros son nombrados por los accionistas, que toman en consideración los criterios que se enumeran al lado.



Nuestro Consejo Administrativo supervisa los impactos socioambientales y económicos

- **Competencias específicas para los impactos de la organización:** los miembros del Consejo y de los comités se seleccionan con base en las competencias directamente relacionadas con los impactos económicos, sociales y ambientales de Logicalis. Las cualificaciones de esos miembros son esenciales para monitorear e influir en los objetivos de sostenibilidad de la empresa, así como para orientar las decisiones estratégicas.
- **Opiniones de los *stakeholders*:** se consideran las perspectivas y las expectativas de los accionistas y demás partes interesadas en los procesos de gobernanza.
- **Inclusión y pertenencia:** Logicalis está comprometida con la promoción de la pluralidad de género y con la inclusión de grupos infrarrepresentados en su estructura de gobernanza, de manera de estimular un ambiente decisorio más inclusivo y representativo.
- **Independencia:** la composición del Comité de Auditoría, Riesgos y *Compliance*, que asesora al Consejo Administrativo, contempla la presencia de miembros independientes, que ejercen una supervisión imparcial y orientada por los principios de transparencia y ética, lo que asegura la autonomía en las decisiones estratégicas.



Logicalis ratifica su compromiso con las buenas prácticas de gobernanza corporativa

El presidente del Consejo Administrativo no desempeña cargo ejecutivo en la organización en América Latina, lo que garantiza una división clara entre las responsabilidades de gobernanza y de gestión ejecutiva. Este modelo ofrece independencia en las decisiones estratégicas y asegura una supervisión objetiva de las operaciones, que descarta medidas extra para prevenir o mitigar conflictos de interés.

El Consejo Administrativo lleva a cabo la supervisión de los impactos socioambientales y económicos, con participación directa del CEO de América Latina, que desempeña un papel central en la articulación y en la validación

de las directrices estratégicas relacionadas con la sostenibilidad y con la gobernanza corporativa. El CEO delega la supervisión central de esta gestión a la *Chief Legal & Compliance Officer*, que está a cargo de coordinar los procesos de gestión de riesgos corporativos.

Asimismo, todos los gestores de las áreas comerciales y de soporte se encargan de asegurar una gestión eficaz de los riesgos, dentro de sus respectivas áreas. Implementan y perfeccionan controles que se proponen mitigar los riesgos específicos y contribuyen directamente al fortalecimiento de nuestra cultura organizacional de gestión de riesgos.

Para asegurar una sólida supervisión, la *Chief Legal & Compliance Officer* lidera anualmente el monitoreo de los riesgos con las áreas clave y participa en reuniones semestrales del Comité de Riesgos, Auditoría y *Compliance*, que asesora al Consejo Administrativo. En esas reuniones, se presentan y discuten los resultados de las auditorías, así como temas de *compliance* y controles internos, gestión de solvencia y liquidez de la organización. Este proceso estructurado asegura el continuo monitoreo y revisión de la gestión de impactos, lo que fomenta la transparencia y la mejora continua en nuestra operación.

El CEO es el principal punto de interlocución con los accionistas en discusiones sobre temas estratégicos de ESG. El área de ESG de Logicalis Brasil está actualmente desarrollando metas y KPI, como respuesta a una solicitud directa del CEO, para monitorear y seguir de cerca el desempeño y la evolución en los temas prioritarios de sostenibilidad.



Los gestores de las áreas comerciales y de soporte se encargan de asegurar la gestión eficaz de los riesgos, dentro de sus respectivos sectores

El CEO es el punto de interlocución con nuestros accionistas en discusiones sobre temas estratégicos de ESG



Comités **GRI 2-12**

El Consejo Administrativo cuenta con el apoyo de 21 comités de liderazgo en los ámbitos global y Latam, que se encargan de temas estratégicos específicos, lo que asegura la eficacia de los procesos. Entre dichos comités, se destacan los siguientes:

Latam ESG Committee

Dirigido por la *Chief People & Administration Officer* y conducido por el *ESG Associate Manager*, realiza reuniones trimestrales, en las que participan representantes de todas las regiones de América Latina, para generar interacción, realizar propuestas y seguir de cerca la evolución del tema en el territorio.

Comité de Auditoría, Compliance y Riesgos LATAM

El Comité de Auditoría, *Compliance* y Riesgos de Logicalis Latin America es un órgano de asesoramiento del Consejo Administrativo de la empresa. El comité tiene como objetivos supervisar la calidad y la integridad de los informes financieros, el cumplimiento de las normas legales, estatutarias y normativas, la adecuación de los procesos relacionados con la gestión de los riesgos, la auditoría interna y los controles internos, así como las actividades de los auditores independientes, al tiempo que recibe denuncias internas y externas a la empresa.

Comité de Estrategia y Desarrollo de Negocios

El Comité de Estrategia y Desarrollo de Negocios de Logicalis Latin America es un órgano consultivo del Consejo Administrativo de la empresa. El Comité

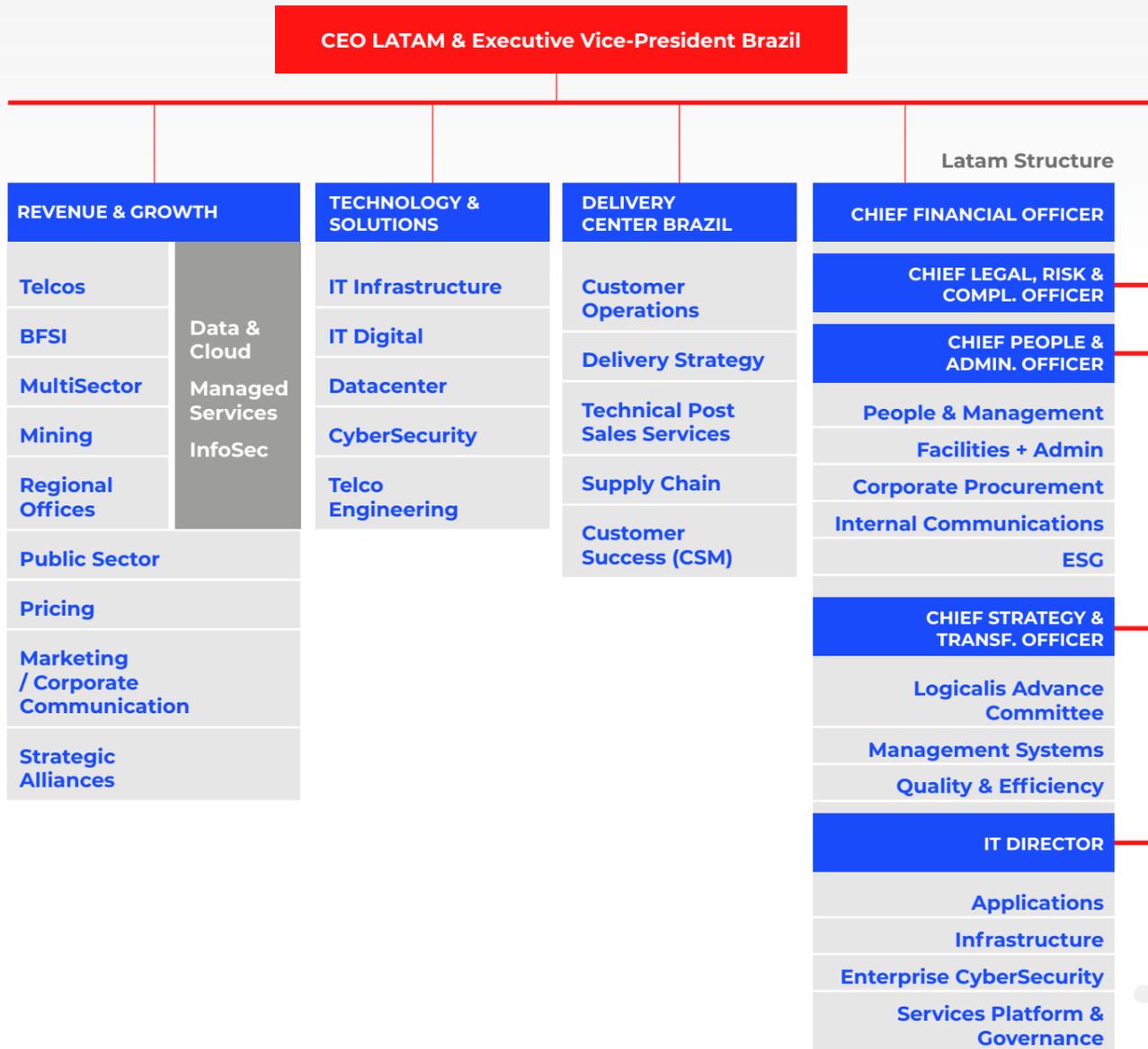
tiene la función principal de evaluar, revisar y orientar la administración de la empresa en temas estratégicos. Se incluye aquí el desarrollo y la implementación de la estrategia corporativa, la inteligencia comercial, la innovación, la sostenibilidad y el monitoreo regulatorio. También analiza oportunidades de alianzas, adquisiciones y nuevos modelos de negocio. Además, asegura la adaptación de esas iniciativas a los objetivos a largo plazo y a la propensión al riesgo de la empresa.

Comité de Personas, Nombramientos y Remuneración

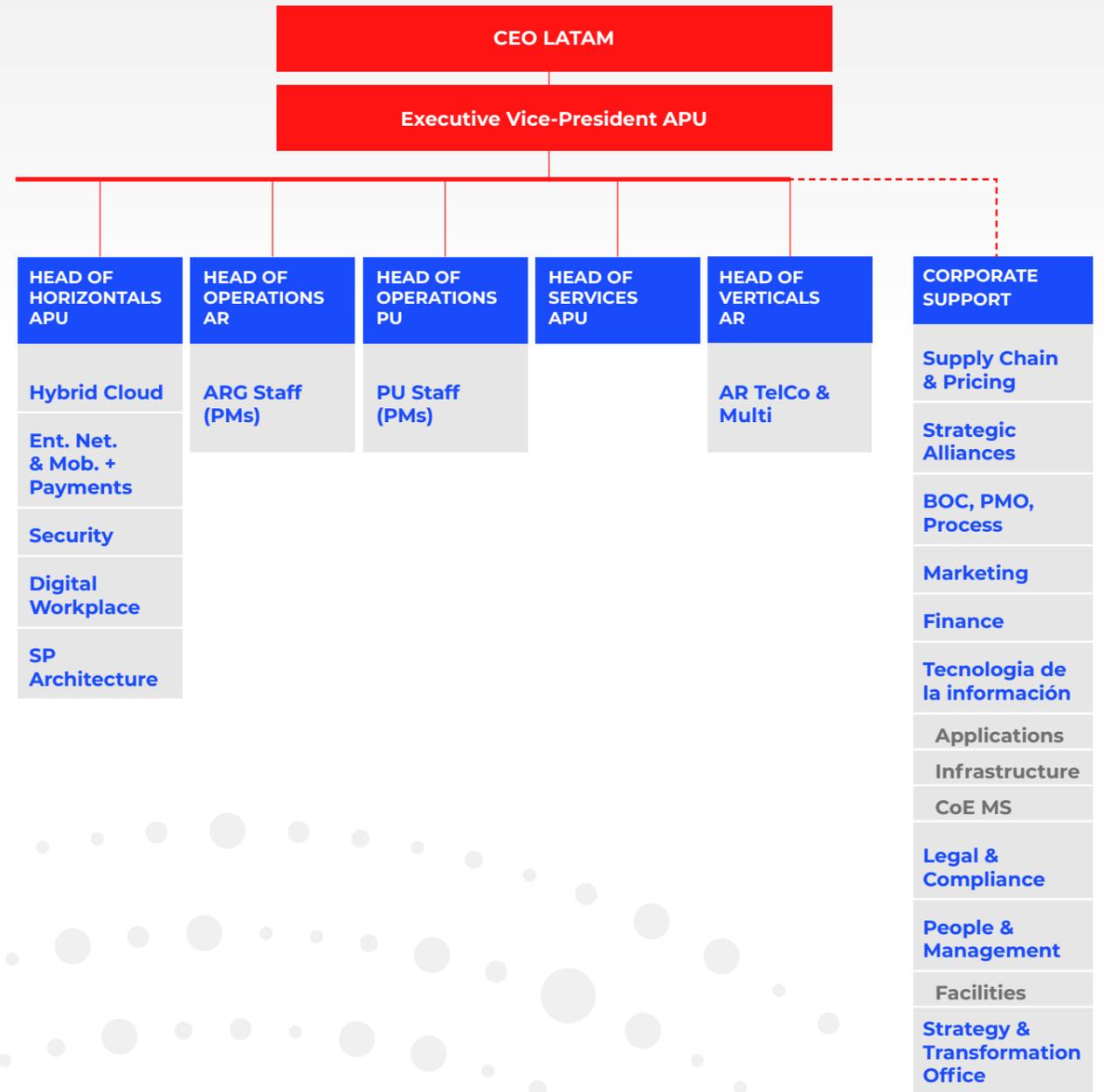
El Comité de Personas, Nombramientos y Remuneración de Logicalis Latin America es un órgano de asesoramiento del Consejo Administrativo de la empresa. Las funciones generales del comité son las de asesorar al Consejo Administrativo con recomendaciones sobre estrategias, políticas y prácticas de la empresa en lo que se refiere a las personas. También analiza propuestas del Directorio Ejecutivo, elabora su reglamento interno y vela por los intereses de la empresa, equilibrando los resultados y cuidado de las personas. Asimismo, evalúa los informes de los órganos reguladores, recomienda consultorías externas cuando es necesario e interactúa con los departamentos internos.

Estructura de gobernanza GRI 2-9

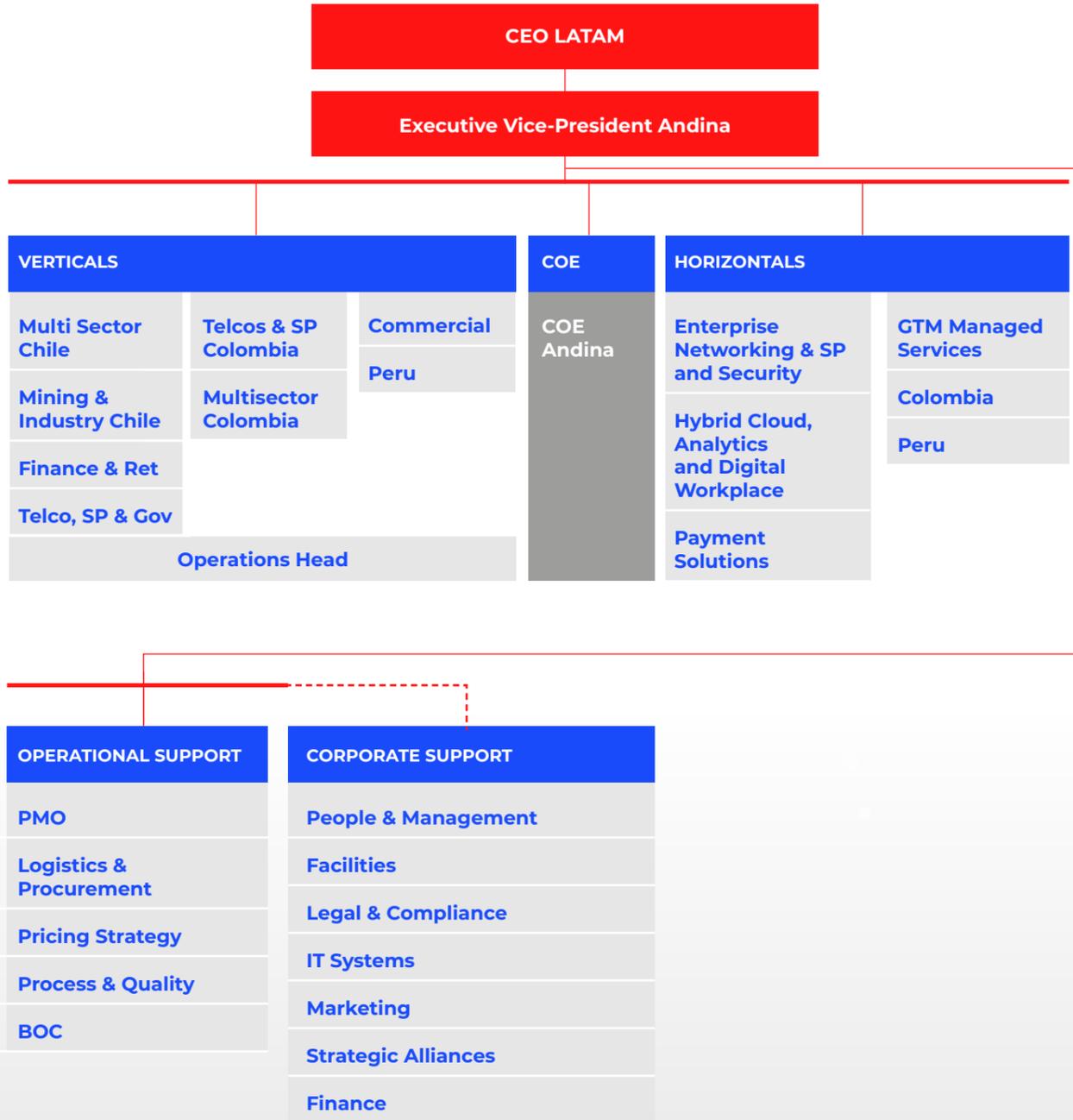
Organigrama Brasil



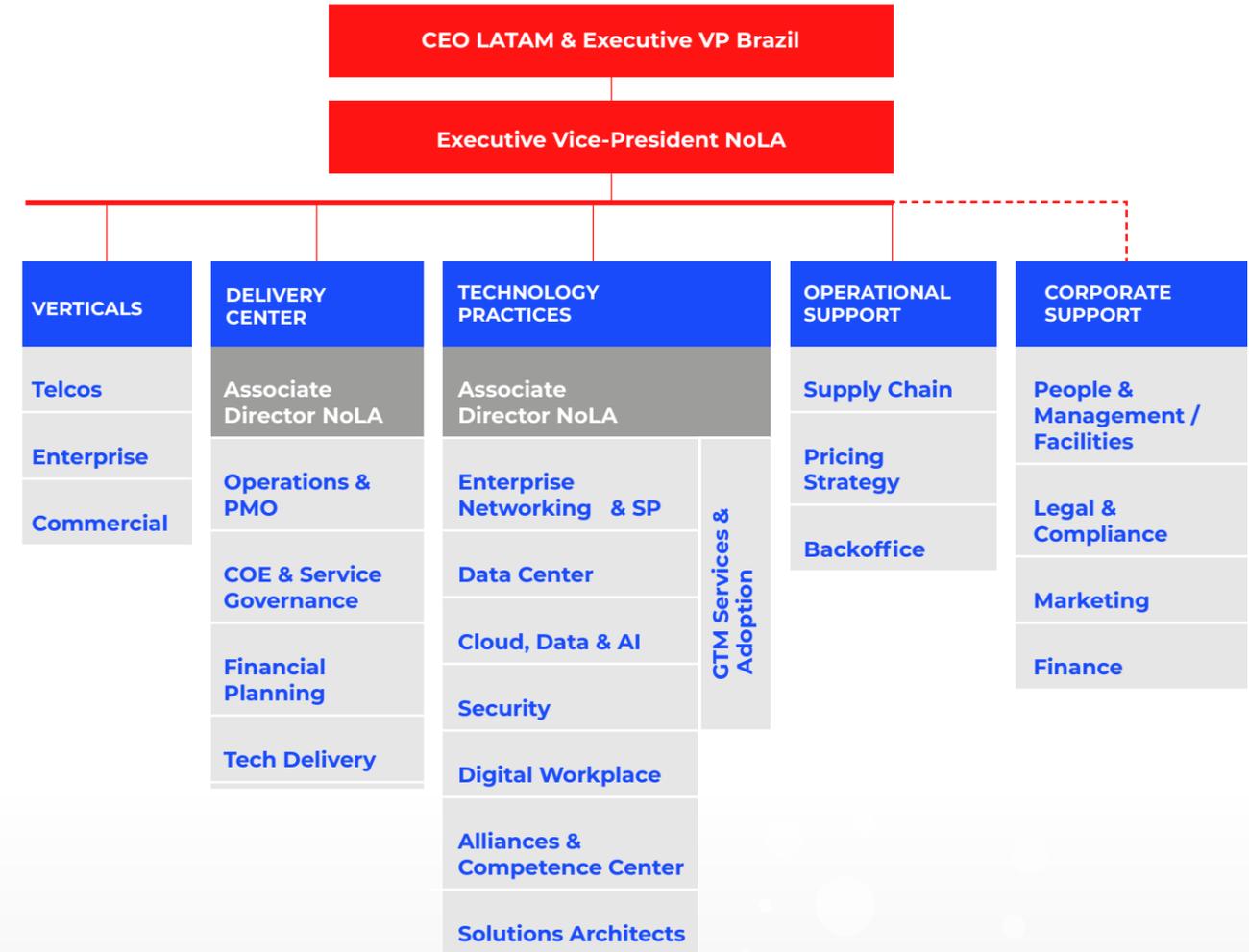
Organigrama APU



Organigrama Andina



Organigrama NoLA



Ética e integridad

**GRI 2-16, 2-23, 2-24, 205-2, 3-3 Ética,
integridad y compliance**

La ética es un pilar fundamental para el éxito y el establecimiento de vínculos sólidos con todos nuestros públicos de interés. Nos comprometemos a adoptar los estándares éticos más altos y a respetar las leyes y reglamentos vigentes en los 12 países en los que operamos.

Para ello, contamos con el Sistema de Gestión de la Integridad (SGI), el cual, en el ejercicio fiscal de 2024, recibió la recertificación ISO 37001, relativa a las prácticas anticorrupción en Brasil. El SGI está compuesto por un conjunto amplio de directrices y normas que guían el comportamiento esperado de los colaboradores, proveedores, prestadores de servicio, clientes y socios, en todas las actividades comerciales.

La Comisión de Ética y Conducta se encarga de asegurar el cumplimiento de las normas y políticas que forman parte del SGI. También le corresponde promover las actualizaciones periódicas de dichos documentos y analizar las denuncias recibidas por medio del Canal de Ética y Conducta, determinando las medidas adecuadas para cada caso.

En 2024, el Sistema de Gestión de la Integridad (SGI) se recertificó mediante la ISO 37001

Todos los documentos que forman parte del SGI se encuentran a disposición en la *intranet* y en el sitio web de la empresa. Además, las directrices de ética y *compliance* se incluyen en los contratos firmados, lo que asegura que todas las personas que participan estén conscientes de nuestras expectativas y compromisos.

Año a año, las diferentes áreas de la empresa se reúnen para ajustar los compromisos de las políticas con la estrategia de la organización, durante el Ciclo de Planificación Estratégica y el Análisis Crítico. El área de Calidad se encarga de actualizar y publicar las políticas, de manera de promover una cultura de mejora continua.

Durante los últimos dos años, los nuevos reglamentos sobre la privacidad de los datos y la inteligencia artificial, así como las legislaciones contra el asedio en Chile y los avances en la Ley General de Protección de Datos Personales (LGPD) en Brasil, recibieron atención especial de nuestro equipo de Compliance, con el objetivo de asegurar la conformidad de nuestra actuación. También extendimos prácticas ya consolidadas en la operación de Brasil a los otros 11 países en los que actuamos, de manera de unificar normativas y procedimientos en áreas como Finanzas y *Procurement*.

Capacitaciones

El alineamiento y la concienciación de los colaboradores en lo relativo a los compromisos de las políticas de la empresa se difunden por medio de capacitaciones obligatorias, incluso el *onboarding* de nuevos colaboradores y capacitaciones en materia de ética empresarial, protección de datos y seguridad de la información. Estas capacitaciones fortalecen los compromisos con la conducta ética y la responsabilidad corporativa en todas las áreas.

Los miembros del Consejo Administrativo reciben información acerca de las políticas y los procedimientos anticorrupción adoptados por la empresa.

GRI 205-2

Las capacitaciones a los proveedores se realizan de acuerdo con el grado de riesgo de integridad relacionado con cada uno. Si bien los socios comerciales que no se consideran proveedores críticos no reciben capacitación, todos tienen acceso al Código de Ética y Conducta y a la Política de Lucha contra la Corrupción. En el ejercicio fiscal de 2024, el 84 % de los proveedores clasificados de alto riesgo en integridad recibieron capacitación. **GRI 205-2**

Le presentamos nuestras políticas

Código de Ética y Conducta

El documento define las prácticas éticas esperadas de los colaboradores y *stakeholders*, se basa en los principios de transparencia, equidad, rendición de cuentas y responsabilidad corporativa. Está amparado por los valores que rigen a nuestra empresa: integridad, innovación, excelencia, alianza y *empowerment*.

El documento se actualizó en el FY25, cuando se realizó un cambio relacionado con los conflictos de interés, específicamente en lo que respecta a las relaciones personales. Las actualizaciones se realizan periódicamente y siempre que sea necesario. El código se organiza por secciones, que abarcan desde el comportamiento esperado en el ambiente laboral hasta el vínculo con clientes, proveedores y socios, en el mercado competitivo, en las comunidades con las que nos relacionamos y en los temas corporativos que implican registros de datos y protección de activos. El documento también define las medidas disciplinarias que se deben aplicar en caso de incumplimiento de las reglas.



Haga clic aquí para conocer nuestro Código de Ética y Conducta

Política de Lucha contra la Corrupción

Operamos con tolerancia cero a las prácticas de soborno y corrupción, de manera de asegurar la integridad en nuestras transacciones y relaciones comerciales.

Guía de Buenas Prácticas para Licitaciones y Relación con la Administración Pública

El documento suministra orientaciones claras sobre la interacción ética y responsable con el sector público.



Haga clic aquí para conocer algunas de nuestras políticas



Canal de Ética y Conducta

GRI 2-26, 2-16

La empresa cuenta con un canal exclusivo para realizar denuncias sobre violaciones a su Código de Ética y Conducta y demás políticas de integridad. Gestionado por una empresa tercerizada, el canal garantiza una comunicación confidencial y segura a los denunciantes.

Durante el período cubierto por el presente informe, se comunicó al órgano de gobernanza más alto una preocupación relacionada con conflicto de interés y acoso moral en el FY24, así como 31 en el FY25, relacionadas con acoso moral, comportamiento inadecuado, violación de leyes laborales, violación de leyes no explícitas, conflictos de interés, discriminación y fraude. Además de las 31 denuncias recibidas en el canal en el FY25, se planteó una preocupación de acoso moral y conflicto de interés. Fuera de eso, el Canal de Datatec (empresa matriz indirecta) recibió otras dos denuncias. Dichas comunicaciones no se registraron como denuncias formales en el canal, sino que fueron tratadas directamente por el alto liderazgo, de acuerdo con el flujo previsto.



Se puede acceder al Canal de Ética y Conducta de lunes a viernes, de 9:00 a 17:00 horas, por *Intranet* (para empleados) o a través del [sitio web](#).

Empleados informados y capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción adoptados por la empresa, por categoría funcional GRI 205-2

	FY24	
	Comunicados	Capacitados
Directorio		
Cantidad total de empleados		41
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	41	34
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	82,9
Gerencia		
Cantidad total de empleados		299
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	299	277
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	92,6
Coordinación/Supervisión		
Cantidad total de empleados		92
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	92	89
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	96,7
Especialistas/Experts		
Cantidad total de empleados		660
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	660	582
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	88,2
Analistas		
Cantidad total de empleados		747
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	747	661
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	88,5
Sales		
Cantidad total de empleados		108
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	108	95
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	88,0
Técnicos		
Cantidad total de empleados		891
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	891	630
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	70,7
Asistentes		
Cantidad total de empleados		78
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	78	66
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	100
Total		
Cantidad total de empleados		2916
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	2916	2434
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	83,5

	FY25	
	Comunicados	Capacitados
Directorio		
Cantidad total de empleados		25
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	25	24
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	96,0
Gerencia		
Cantidad total de empleados		305
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	305	300
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	98,4
Coordinación/Supervisión		
Cantidad total de empleados		54
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	54	51
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	94,4
Especialistas/Experts		
Cantidad total de empleados		418
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	418	413
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	98,8
Analistas		
Cantidad total de empleados		876
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	876	856
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	97,7
Sales		
Cantidad total de empleados		85
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	85	80
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	94,1
Técnicos		
Cantidad total de empleados		743
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	743	684
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	92,1
Asistentes		
Cantidad total de empleados		61
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	61	55
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	90,2
Total		
Cantidad total de empleados		2567
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	2567	2463
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	96,0

Empleados informados y que recibieron capacitación en las políticas y procedimientos anticorrupción, por región GRI 205-2

	FY24		FY25	
	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados
Brasil				
Cantidad total de empleados		1051		886
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	1051	953	865	854
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	90,7	97,6	96,4
NoLA				
Cantidad total de empleados		284		299
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	284	243	277	263
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	85,6	92,6	88,0
Andina				
Cantidad total de empleados		1229		11 124
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	1229	891	1087	1018
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	72,5	96,7	90,6
APU				
Cantidad total de empleados		396		403
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	396	337	400	385
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	85,1	99,3	95,5
TOTAL				
Cantidad total de empleados		2960		2712
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	2960	2424	2629	2520
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	81,9	96,9	92,9

Trabajadores informados y capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción adoptados por la empresa, por categoría funcional GRI 205-2

	FY24		FY25	
	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados
Aprendices				
Cantidad total de empleados		7		12
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	7	4	11	8
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	57,1	91,7	66,7
Pasantes				
Cantidad total de empleados		34		24
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	34	26	21	21
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	76,5	87,5	87,5
Total				
Cantidad total de empleados		41		36
Cantidad total de empleados comunicados/capacitados	41	30	32	29
Porcentaje de empleados comunicados/capacitados (%)	100	73,2	88,9	80,6

Operaciones evaluadas en cuanto a los riesgos relacionados con la corrupción GRI 205-1

	FY24	FY25
Cantidad de operaciones de la organización	36	36
Cantidad de operaciones de la organización que se sometieron a evaluaciones de riesgos relacionados con la corrupción	30	30
Porcentaje de operaciones de la organización evaluadas en cuanto a los riesgos relacionados con la corrupción (%)	83 %	83 %

Gestión de riesgos y *compliance*

La gestión de riesgos es una responsabilidad que comparten todas las áreas de negocios de nuestra empresa, con el liderazgo de la *Chief Legal, Compliance & Risk Officer*, que está a cargo de supervisar los riesgos corporativos. Los gerentes de las áreas de negocios y de soporte deben asegurar una administración eficaz de los riesgos dentro de sus atribuciones, incluso la adopción de nuevos controles, para mitigarlos.

La matriz de riesgos de la empresa engloba más de cien categorías y se revisó en el ejercicio fiscal de 2024.

Cada seis meses, el Comité de Riesgos, Auditoría y *Compliance* se reúne para evaluar los resultados presentados por las áreas de Finanzas, Riesgos y *Compliance*, donde se abordan las auditorías, la gestión de riesgos y cuestiones relativas a la solvencia y a la liquidez.

Con respecto a los riesgos de *compliance*, la empresa utiliza el Sistema de Gestión de la Integridad (SGI) como su principal herramienta de lucha contra la corrupción, el soborno, el fraude y el acoso. El sistema establece una estructura organizacional clara, que define recursos, roles y responsabilidades esenciales para su eficacia y mejora continua. Esto incluye la recepción de preocupaciones, comunicaciones e investigaciones de *due diligence* en las contrataciones, así como el control sobre obsequios y hospitalidades.

Los directorios responsables realizan la implementación y la gestión del SGI y evalúan continuamente su eficacia, buscando oportunidades de mejora. El sistema también se somete a auditorías internas y externas en forma anual.



Procesos para prevención de conflictos de interés

GRI 2-15

El Sistema de Gestión de la Integridad ampara los procesos de prevención y mitigación de conflictos de interés. En los casos que corresponda, como transacciones entre partes relacionadas y situaciones en las que intervengan accionistas controladores, el Acuerdo de Accionistas establece que los eventuales conflictos de interés se informen a los *stakeholders*.

Para asegurar la transparencia, se realiza una *due diligence* y los *stakeholders* relevantes reciben la información pertinente, siempre que se identifiquen potenciales conflictos.

Nuestra matriz de riesgos engloba más de 100 categorías y se sometió a revisión en el FY24

- **Código de Ética y Conducta y Política de Lucha contra la Corrupción**, que establecen directrices claras sobre la conducta ética esperada y las prácticas anticorrupción.
- **Declaración anual de conformidad firmada por la alta dirección**, que confirma el compromiso con el Código de Ética, con la Política de Lucha contra la Corrupción y la ausencia de conflictos de interés.
- **Due diligence en procesos de contratación para cargos de alto riesgo**, como directores y profesionales de *compliance*, y para empleados promovidos o transferidos a cargos sensibles a conflictos de interés.



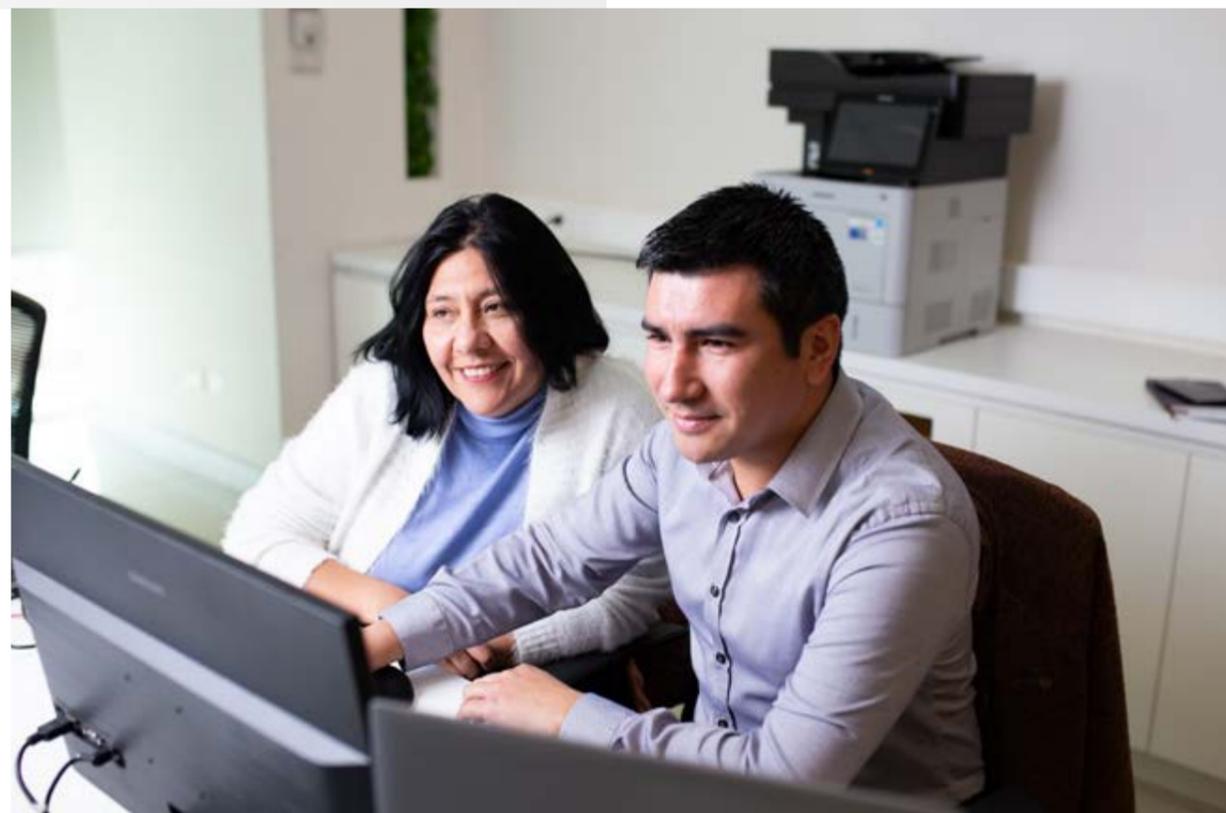
Haga clic aquí para conocer nuestra Política de Lucha contra la Corrupción

Procesos para la reparación de impactos negativos GRI 2-25, 2-26

Para identificar las quejas y reparar los eventuales impactos, la empresa adopta las siguientes herramientas:



Además de estas herramientas, la empresa promueve y colabora con reparaciones por medio de procesos anuales de análisis crítico del Sistema de Gestión de la Integridad, llevados a cabo por el Directorio Jurídico y de *Compliance*, con participación de *stakeholders* como socios, profesionales, clientes, proveedores y la sociedad civil. Estos análisis consideran cambios internos y externos, satisfacción de las partes interesadas, desempeño del SGI, no conformidades, investigaciones y riesgos de soborno, lo que resulta en decisiones para implementar mejoras y asignar los recursos necesarios.



Riesgos climáticos GRI 201-2

Logicalis Latam enfrenta oportunidades y riesgos significativos como resultado de los cambios climáticos, clasificados, principalmente, como riesgos físicos, con repercusiones sustanciales en sus operaciones, ingresos y gastos.

Entre los principales riesgos podemos citar el calor extremo, los incendios forestales, el estrés hídrico, las inundaciones y las tempestades extremas. Dichos eventos climáticos extremos pueden afectar la infraestructura, la salud de los empleados, la cadena de suministro y la continuidad de los servicios, lo que resultaría en un aumento de los costos operativos y de capital, así como en posibles perjuicios a la reputación y a los ingresos de la empresa.

Para gestionar estos riesgos, Logicalis adopta medidas como la instalación de aire acondicionado en oficinas, de manera de mitigar el impacto del calor extremo y la descentralización de los negocios para enfrentar los daños causados por incendios forestales. En cuanto al estrés hídrico, la empresa evalúa los planes de sus operadores de *data centers*. La diversificación de proveedores contribuye a mitigar los riesgos en la cadena de suministro, al tiempo que la infraestructura generalmente se construye en áreas con bajo riesgo de inundaciones. La implantación de redes subterráneas y de 5G se propone reducir la vulnerabilidad a las tempestades.

Como reconoce los crecientes desafíos que el cambio climático supone, el Grupo Datatec, empresa matriz de Logicalis Latam, elaboró, en los FY24 y FY25, sus dos primeros informes del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Logicalis Latam colaboró en la preparación de dichos documentos.

Esta metodología busca informar, de forma objetiva y transparente sobre los riesgos relacionados con el cambio climático que afectan las operaciones de la empresa, así como las estrategias y las medidas adoptadas para gestionar dichos riesgos, la estructura de gobernanza, las métricas y las metas relacionadas con el tema.

Privacidad de los datos y seguridad de la información

GRI 3-3 Privacidad y seguridad de los datos; 418-1

Adoptamos una serie de medidas para fortalecer nuestro nivel de seguridad de la información



Actualmente, la seguridad de la información es un tema crucial para todas las organizaciones, ya sean públicas o privadas. Especialistas señalan que la cantidad de ataques de *cybersecurity* aumenta un 20 % al año. Además del aumento en el volumen de incidentes, estos ataques son cada vez más sofisticados.

En Logicalis Latam, este tema se aborda con extrema seriedad y el ejercicio fiscal 2024 se caracterizó por el aprendizaje y la consolidación de la madurez en este asunto.

Durante este período, identificamos que fuimos víctimas de un incidente de seguridad de la información. Se activaron rápidamente los protocolos de respuesta a incidentes para mitigar cualquier riesgo, incluso la participación de especialistas externos, quienes realizaron una evaluación exhaustiva del evento. La seguridad de la información y la protección de los datos personales son fundamentales para las operaciones del Grupo. Los datos en tránsito siempre estuvieron encriptados y, en algunos casos, incluso almacenados. Además, adoptamos políticas de seguridad de la información y la privacidad, el control de acceso físico y el control de acceso lógico.



Contamos también con *backups*, *software* antivirus, incluido EDR, solución contra fuga de datos (DLP), Centro de Operaciones de Seguridad (SOC) y monitoreo que incluye *Threat Intelligence*, ejecución de pruebas de invasión periódicas, protecciones para aplicación y de perímetro, como *firewalls* y *firewall* de aplicación y múltiples factores de autenticación, entre otros mecanismos de seguridad.

En virtud de este incidente, tomamos medidas rigurosas, entre ellas investigaciones, relevamiento de datos y participación de un equipo externo de auditoría cibernética para evaluar el entorno. La administración de la empresa, en colaboración con el auditor externo, evaluó el entorno y concluyó

que no se produjo ningún impacto que pudiera perjudicar al Grupo y a sus operaciones.

Después de este incidente, adoptamos una serie de medidas que se pusieron en práctica a lo largo del ejercicio fiscal 2025, de manera de fortalecer nuestro nivel de seguridad y nuestra capacidad de respuesta.

Las principales medidas se centran en los siguientes ejes: gobernanza y transparencia, planificación de la seguridad, respuesta eficaz, consolidación de los controles de seguridad y seguridad desde el diseño.

Gestión de proveedores

GRI 3-3 Prácticas de Supply Chain responsables;
GRI 3-3 Promoción de los derechos humanos

Adoptamos un sistema de gestión estricto e integrado para la calificación de proveedores, en colaboración con el equipo de *Procurement*, que lidera la selección, la negociación y el análisis de estos socios. El proceso incluye calificaciones financieras, técnicas y de *compliance*, que exigen que los proveedores respondan cuestionarios sobre sus prácticas ESG, principalmente sobre los aspectos éticos, la existencia de canales de denuncia y posibles vínculos con personas políticamente expuestas.

Además, la empresa utiliza una herramienta específica para monitorear la reputación y las posibles alertas de publicidad negativa sobre estos proveedores. Todas las situaciones críticas se analizan en conjunto con el área de Compliance y el directorio involucrado antes de tomar la decisión final de contratación. En 2024, Logicalis Latam consolidó este proceso en toda América Latina, lo que aportó uniformidad y transparencia a sus operaciones regionales.

Gracias a todos estos controles, no tenemos ningún proveedor con un riesgo significativo de trabajo infantil, trabajo forzoso o condiciones análogas a la esclavitud. **GRI 408-1, 409-1**

Cadena de proveedores

Nuestra cadena de suministro se estructura en dos áreas principales: compras y logística. Contamos con 8 centros de distribución que dan cabida a nuestras operaciones en los 12 países en los que estamos presentes y trabajamos con aproximadamente 5000 proveedores activos, divididos en 2 grandes grupos.

El primer grupo, denominado "socios comerciales", incluye a grandes fabricantes de tecnología que ofrecen productos y servicios tecnológicos a nuestros clientes. Estos socios por lo general siguen programas estructurados de sostenibilidad e innovación en la cadena de suministro.



Cadena de proveedores en América Latina



El segundo grupo está compuesto por proveedores de apoyo operativo, como prestadores de servicios especializados para la instalación de equipos y soporte técnico, empresas de logística para almacenamiento y transporte, así como proveedores para áreas internas, como consultoría jurídica y financiera, capacitación y artículos de oficina.



Monitoreamos la reputación de los proveedores

Presupuesto de compras y gasto con proveedores locales GRI 204-1

	FY24	FY25
Presupuesto para proveedores (US\$)	378 104 025	331 650 206
Gastos con proveedores locales (US\$)	154 995 401	104 869 205
Porcentaje del presupuesto gastado con proveedores locales (%)	41 %	32 %

Low Carbon Day

Para influir y contribuir al avance de la agenda ESG entre los prestadores de apoyo operativo, entre los que se incluyen las pequeñas empresas, en el FY24 celebramos, por primera vez en Brasil, el *Low Carbon Day* (Día de las Bajas Emisiones de Carbono). El evento tuvo un propósito educativo: presentar a las empresas los conceptos de gestión del carbono y algunas prácticas que ayudan a medir y a compensar las emisiones de gases de efecto invernadero, con lo cual las incentivamos a comenzar sus jornadas de lucha contra el cambio climático. La segunda edición, celebrada en el FY25, se centró en los proveedores brasileños de logística, que representan el 33% de nuestras emisiones de Alcance 3 en Brasil.

La 2.^a edición del Low Carbon Day se centró en los proveedores brasileños.



Premio anual de proveedores

Anualmente, realizamos una premiación para reconocer las mejores prácticas de nuestros proveedores, lo que fomenta la sostenibilidad y la responsabilidad social en nuestra cadena de suministro. En el FY24, celebramos la 3.^a edición del Premio a los Proveedores en Brasil, mientras que Chile fue sede de la 1.^a edición del evento. En el FY25, se celebró la 4.^a edición del premio en Brasil y durante el mismo período, México fue sede del premio por primera vez.

En Brasil, el premio incluye varias categorías y la novedad de la edición del FY24 fue la inclusión de una categoría para iniciativas alineadas con la agenda ESG. Esto permitió a los proveedores demostrar sus acciones sociales, iniciativas de eficiencia hídrica y el uso de energías renovables, entre otros aspectos, lo que promovió una presentación enriquecedora de las mejores prácticas. La categoría de mejor *case* ESG se convirtió en una referencia permanente y también formó parte de la edición del FY25 en el evento.

En México y en Chile, el evento se realizó de forma virtual y no incluyó la categoría ESG, debido a su etapa inicial de madurez en materia de sostenibilidad, pero se espera ampliar la agenda en las futuras ediciones.



En el FY24 y en el FY25, Chile y México celebraron las primeras ediciones del Premio a los Proveedores

Gestión ambiental

- Compromisos por el bien del planeta
- Estrategia climática
- Gestión de residuos
- Iniciativas para la reducción de impactos



Compromisos por el bien del planeta

3-3 Cambios climáticos

Logicalis Latam ratifica su firme compromiso con la conservación del medio ambiente, pues reconoce que la acción humana provocó una considerable crisis ambiental, que tuvo como consecuencia la pérdida de biodiversidad, la escasez hídrica y los cambios climáticos cada vez más visibles. En respuesta, la empresa adopta un modelo de actuación en dos frentes.

El primero consiste en mitigar los impactos ambientales de sus operaciones. Este esfuerzo comprende la gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y el uso responsable del agua y la energía.

En el segundo frente, la empresa aprovecha su presencia geográfica para promover la educación ambiental y actuar como agente de transformación. En sus operaciones, consolida su compromiso con una economía de bajo carbono y fomenta la toma de conciencia sobre la sostenibilidad entre los profesionales, clientes, proveedores y demás miembros de su ecosistema. La gestión de residuos y la logística inversa forman parte de ese compromiso, lo que permite la correcta eliminación de materiales.

Nuestra estrategia ambiental está en armonía con las metas globales de nuestra empresa matriz, el Grupo Datatec, que publicó en 2025 la Política Ambiental y asumió una serie de compromisos, entre ellos alcanzar la neutralidad del carbono en los alcances 1 y 2 hasta 2025 (*obtenga más información en la [página 48](#)*). El grupo puso en práctica una serie de iniciativas para profundizar en el análisis del impacto ambiental generado por sus negocios. Entre las medidas, merecen mención especial el [primer](#) y el [segundo](#) informe Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), elaborados con base en los datos del ejercicio fiscal 2024.



El primer informe Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) del Grupo Datatec pone de manifiesto el compromiso de la empresa con la agenda ambiental.



Logicalis no mide esfuerzos para mitigar el impacto ambiental de sus operaciones

Estrategia climática

3-3 Cambios climáticos

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) son un problema clave para Logicalis Latam, entre cuyas principales fuentes directas de emisiones están el consumo de electricidad y el uso de gas refrigerante en sus 25 oficinas de todos los países de América Latina. Las emisiones indirectas provienen principalmente de los viajes de negocio de sus ejecutivos y del transporte de equipos.

Desde 2018, la empresa realiza un inventario de sus emisiones de los alcances 1, 2 y 3, así como la neutralización de los alcances 1 y 2 de la operación de Brasil. En 2023, comenzamos a realizar el inventario de emisiones en Chile y en México.

Nuestras principales fuentes de emisión directa son el consumo de electricidad y el uso de gas refrigerado en nuestras oficinas.



La operación de Logicalis Latam no emite gases que afecten la capa de ozono ni material particulado en la atmósfera

Este trabajo se lleva a cabo con el apoyo de una empresa consultora especializada, que valida los datos y la neutralización de las emisiones, para lo cual recomienda proyectos con mecanismos adecuados de neutralización, como Créditos de Carbono, Certificados de Energía Renovable (I-REC) y proyectos de Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación Forestal (REDD), con arreglo a las premisas del Protocolo de GEI.

Es importante destacar que Logicalis no emite gases que destruyan la capa de ozono (SDO), NO_x, SO_x, contaminantes orgánicos persistentes (COP), compuestos orgánicos volátiles (COV), contaminantes atmosféricos peligrosos (HAP, por su sigla en inglés), material particulado (MP) ni otros tipos de gases.

Emisiones directas de gases de efecto invernadero – Alcance 1 (t CO ₂ equivalente) GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, GRI 305-5			
BRASIL	2022	2023	2024
Alcance 1			
Combustión estacionaria	1,54	1,21	1,17
Combustión móvil	0	0	12,2
Emisiones fugitivas	21,81	43,62	121,18
Emisiones directas de gases de efecto invernadero - Alcance 1	23,35	44,84	134,55
Emisiones biogénicas de CO₂ – Alcance 1	0,16	0,15	5,71
Alcance 2			
Emisiones indirectas provenientes de la adquisición de energía - Alcance 2	24,40	23,35	37,03
Alcance 3			
Transporte y distribución <i>upstream</i>	209,92	387,94	0,00
Viajes de negocio	344,17	747,71	162,72
Transporte de empleados	0,00	14,5	0,00
Transporte y distribución <i>downstream</i>	218,29	585,92	2660,18
Emisiones indirectas – Alcance 3	772,38	1736,07	2822,90
Emisiones biogénicas de CO₂ – Alcance 3	1,71	9,70	19,00
Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	0,05	0,05	0,18
Reducciones provenientes de compensaciones	820,13	1804,25	2994,48

Nota 1: gases que se incluyen en los cálculos: CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆ y NF₃

Nota 2: año-base 2018 (Alcance 1: 511,44 t CO₂ equivalente; Alcance 2: 49,49 t CO₂ equivalente; Alcance 3: 2824,62 t CO₂ equivalente).

Nota 3: los datos reportados en este inventario corresponden al año calendario.

Nota 4: la cantidad de empleados a tiempo completo se utilizó como métrica para calcular la intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero.

Nota 5: el año 2018 se utilizó para calcular la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, con un total de 3885,54 toneladas de CO₂ equivalente.

Emisiones directas de gases de efecto invernadero – Alcance 1 (t CO ₂ equivalente) GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, GRI 305-5			
CHILE	2022	2023	2024
Alcance 1			
Combustión estacionaria	0	0,12	0
Combustión móvil	10,94	0	0
Emisiones fugitivas	0,32	0,05	0
Emisiones directas de gases de efecto invernadero - Alcance 1	11,26	0,17	0
Emisiones biogénicas de CO₂ – Alcance 1	0,16	0,01	0
Alcance 2			
Emisiones indirectas provenientes de la adquisición de energía - Alcance 2	144,65	91,94	44,55
Alcance 3			
Viajes de negocio	100,20	0,00	45,79
Transporte y distribución <i>downstream</i>	293,97	357,92	357,44
Emisiones indirectas – Alcance 3	394,17	357,92	403,23
Emisiones biogénicas de CO ₂ – Alcance 3	0	67,21	0
Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	0	0,08	0,04
Reducciones provenientes de compensaciones	550,08	450,03	447,78

Nota 1: gases que se incluyen en los cálculos: CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆ y NF₃

Nota 2: año-base 2022 (Alcance 1: 11,26 t CO₂ equivalente; Alcance 2: 144,65 t CO₂ equivalente; Alcance 3: 394,17 t CO₂ equivalente).

Nota 3: los datos reportados en este inventario corresponden al año calendario.

Nota 4: la cantidad de empleados a tiempo completo se utilizó como métrica para calcular la intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero.

Nota 5: el año 2022 se utilizó para calcular la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, con un total de 550,08 toneladas de CO₂ equivalente.

Emisiones directas de gases de efecto invernadero – Alcance 1 (t CO₂ equivalente) GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, GRI 305-5

MÉXICO	2023	2024
Alcance 1		
Emisiones directas de gases de efecto invernadero - Alcance 1	0	0,01
Emisiones biogénicas de CO ₂ – Alcance 1	0	0
Alcance 2		
Emisiones indirectas provenientes de la adquisición de energía - Alcance 2	19,03	19,00
Alcance 3		
Viajes de negocio	13,32	125,11
Transporte y distribución <i>downstream</i>	6,27	39,49
Emisiones indirectas – Alcance 3	19,59	164,6
Emisiones biogénicas de CO₂ – Alcance 3	0,76	4,71
Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	0,1	0,1
Reducciones provenientes de compensaciones	38,62	183,61

Nota 1: gases que se incluyen en los cálculos: CO₂, CH₄, N₂O y HFC.

Nota 2: año-base 2023 (Alcance 2: 19,03 t CO₂ equivalente; Alcance 3: 19,59 t CO₂ equivalente).

Nota 3: los datos reportados en este inventario corresponden al año calendario.

Nota 4: la cantidad de empleados a tiempo completo se utilizó como métrica para calcular la intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero.

Nota 5: en el próximo informe, podrá reportarse la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Para todos los inventarios de emisiones, el enfoque de consolidación elegido fue el del Control Operativo y las

normas y metodologías adoptadas para la elaboración del inventario de emisiones se basó en el GHG Protocol.

Total de energía consumida (GJ) GRI 302-1

TOTAL DE ENERGÍA CONSUMIDA, POR TIPO	FY24	FY25
Combustibles de fuentes no renovables	3036	4791
energía consumida	4435	4619
TOTAL	7471	9410

Nota 1: no hubo consumo de combustibles de fuentes renovables en los FY24 y FY25.

Nota 2: Logicalis no realiza la venta de energía.



Gestión de residuos

GRI 306-1, 306-2, 306-4, 306-5

Las prácticas de logística inversa se integran en todas las etapas de nuestra cadena de suministro. Nos comprometemos con la eliminación correcta del 100 % de los residuos sólidos que generamos en nuestras operaciones y seguimos y continuamos cumpliendo la Ley número 12.305/2010 de Brasil y demás reglamentos.

Nuestro objetivo es reducir el volumen de residuos y los impactos ambientales del ciclo de vida de los productos que comercializamos por medio de las siguientes iniciativas:

Recolección de basura electrónica

Nuestro programa de recolección de basura electrónica, que originalmente se implantó en Brasil, se amplió a Argentina en el FY24. A su vez, en el FY25 se amplió también a Chile, Paraguay, Uruguay, Colombia y México, lo que supuso la recolección de más de tres toneladas de equipos. En nuestras oficinas, incentivamos a los profesionales a llevar equipos electrónicos personales que ya no utilicen para realizar

la correcta eliminación. En Brasil, el programa incluye la recolección residencial, en São Paulo y Río de Janeiro, y el transporte se realiza con vehículos eléctricos. La empresa cuenta con los servicios de una empresa especializada para gestionar el proceso de triaje de los materiales recolectados, lo que asegura la correcta separación de metales y plásticos, al tiempo que emite un informe técnico de destrucción y reciclaje.

Logística inversa

En Brasil, adoptamos un enfoque sostenible e integrado para la gestión del ciclo de vida de los equipos que comercializamos. Realizamos semestralmente el Healthier Inventory Management, inventarios en los *stocks* de clientes que identifican y promueven la eliminación sostenible de artículos obsoletos. Al igual que con la campaña de basura electrónica, contamos con una empresa especializada para gestionar el proceso de reciclaje de los materiales que recolectamos. En *Hispanic America*, dicho proceso también se realiza a pedido de nuestros clientes.

Gestión y eliminación de equipos obsoletos

A nivel interno, adoptamos prácticas de economía circular, con políticas que prolongan el uso de equipos como computadoras, que luego de algunos años de utilización, se reaprovechan en sectores con menos demanda de procesamiento, lo que evita adquisiciones innecesarias. Además, implementamos prácticas seguras para la eliminación de datos, como la desmagnetización, lo que evita la incineración y asegura el tratamiento adecuado de las informaciones.



Los clientes brasileños tienen acceso a un canal en línea de logística inversa, que facilita la devolución de productos para eliminación adecuada, con arreglo a la legislación local de residuos sólidos.

Residuos generados (t) GRI 306-3

FY24	FY25
4,6	13,5

Iniciativas para la reducción de impactos

Durante los últimos años, Logicalis implementó y expandió iniciativas enfocadas en la reducción de los impactos ambientales de sus operaciones.

Nuevo flujo logístico

La gran protagonista del período fue la reorganización del flujo logístico en las operaciones de Brasil, que ahora permite la separación de materiales en el centro de distribución, con base en las rutas de transporte. Este cambio generó un expresivo aumento de eficiencia, ya que duplicó la capacidad de entregas por vehículo.

De esta manera, estuvimos en condiciones de reducir los costos operativos en aproximadamente un millón de reales brasileños, al tiempo que disminuimos el uso de vehículos, lo que redujo las emisiones, al consolidar las entregas en una sola ruta. Esta iniciativa está en armonía con la meta de la empresa de hacer que sus procesos sean más sostenibles y eficientes en toda su operación.

Optimización de entregas con vehículo eléctrico

Tres años atrás, la unidad brasileña adoptó un vehículo eléctrico para realizar las entregas en la ciudad de São Paulo, principal región operativa de la empresa en ese país. A partir de 2024, dimos prioridad al transporte con cero emisión de carbono, lo que resultó en un aumento en la cantidad de entregas realizadas con ese vehículo, que fueron de aproximadamente el 7% en el FY25. El vehículo eléctrico, conducido por una mujer, también se utiliza en las acciones sociales promovidas por la empresa en Brasil.



Nuevo flujo logístico duplicó la capacidad de entregas por vehículo

Aproximadamente el 7% de las entregas en Brasil se realizaron con vehículo eléctrico en el FY25





Cuidado de las personas

Cómo cuidamos a nuestros profesionales ■
Programas de responsabilidad social y voluntariado ■

Cómo cuidamos a nuestros profesionales

Los profesionales de Logicalis Latam constituyen un activo esencial para que la empresa cumpla su misión de ser un agente transformador de la sociedad, mediante la aplicación de la tecnología de la información. Nos esforzamos por mantener un ambiente laboral positivo, cálido y motivador, que reconoce el valor de la inclusión y favorece el éxito individual y colectivo.

Nos empeñamos en captar, desarrollar y retener talentos en todos los países en los que actuamos, siempre de acuerdo con las legislaciones laborales locales, de manera de promover los derechos humanos y asegurar condiciones laborales justas.

Estamos firmemente comprometidos con la equidad, de manera de garantizar la igualdad de acceso a oportunidades y recursos a todos, con la inclusión, para lo cual cultivamos una cultura que valora y da la bienvenida a la pluralidad, y con el respeto mutuo y el bienestar, mediante la promoción de la salud física y mental de nuestros equipos.

También nos proponemos generar un impacto positivo en las comunidades en las que operamos, por medio del apoyo a proyectos sociales. Nuestras acciones se concentran en iniciativas educativas enfocadas en grupos minoritarios en el sector de la tecnología, principalmente en las mujeres y en las personas negras.



Empleados por género y región GRI 2-7

	FY24			FY25		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Brasil	740	311	1051	607	279	886
NoLA	191	93	284	198	101	299
Andina	973	256	1229	882	242	1124
APU	299	97	396	303	100	403
TOTAL	2203	757	2960	1990	722	2712

Nota 1: datos extraídos del informe "efectivo", de febrero de 2025, considerando únicamente a los empleados con contrato laboral.

Nota 2: se consideran los pasantes y los jóvenes aprendices en la cantidad total.

Empleados por contrato de trabajo y por género GRI 2-7

Tipos de contrato y género	FY24			FY25		
	Temporario	Permanente	Total	Temporario	Permanente	Total
Hombres	177	2026	2203	87	1903	1990
Mujeres	46	711	757	13	709	722
Total	223	2737	2960	100	2612	2712

Empleados por contrato de trabajo, por región GRI 2-7

Región	FY24			FY25		
	Permanentes	Temporarios	Total	Permanentes	Temporarios	Total
Brasil	1026	25	1051	862	24	886
NoLA	280	4	284	295	4	299
Andina	191	1038	1229	1032	92	1124
APU	3	393	396	399	4	403
TOTAL	1500	1460	2960	2588	124	2712

Empleados por tipo de empleo, por género GRI 2-7						
Tipo de empleo	FY24			FY25		
	Jornada completa	Media jornada	Total	Jornada completa	Media jornada	Total
Hombres	2173	30	2203	1967	23	1990
Mujeres	726	31	757	698	24	722
Total	2899	61	2960	2665	47	2712

Nota: todos los empleados son permanentes, trabajan a tiempo completo y tienen garantía de carga horaria.

Empleados por tipo de empleo, por región GRI 2-7						
Región	FY24			FY25		
	Jornada completa	Media jornada	Total	Jornada completa	Media jornada	Total
Brasil – Total	1026	25	1051	862	24	886
NoLA	280	4	284	295	4	299
Andina	1200	29	1229	1109	15	1124
APU	974	3	396	399	4	403
Total	2899	61	2960	2665	47	2712

Trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo la empresa controla, por género GRI 2-8						
Categoría funcional	FY24			FY25		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Aprendices	2	5	7	5	7	12
Pasantes	19	15	34	14	10	24
Total	21	20	41	19	17	36

Nota: se considera la base de empleados del último mes del período (Febrero/25). No hubo fluctuación significativa durante el período.

Nuevas contrataciones, por grupo de edad GRI 401-1				
	FY24		FY25	
	N.º	Tasa (%)	N.º	Tasa (%)
Menos de 30 años	314	58,3	210	47,2
Entre 30 y 50 años	530	26,4	456	24,7
Más de 50 años	90	21,7	83	19,9
Total	934	31,6	749	27,6

Nuevas contrataciones, por género GRI-401-1				
Género	FY24		FY25	
	N.º	Tasa (%)	N.º	Tasa (%)
Hombres	237	10,8	576	28,9
Mujeres	697	92,1	173	24,0
Total	934	31,6	749	27,6

Nuevas contrataciones, por región GRI 401-1				
Región	FY24		FY25	
	N.º	Tasa (%)	N.º	Tasa (%)
Brasil	266	25,3	187	21,1
NoLA	101	35,6	102	34,1
Andina	499	40,6	387	34,4
APU	68	17,2	73	18,1
Total	934	31,6	749	27,6

Empleados que se desvincularon de la empresa, por grupo de edad* GRI - 401-1

Grupo de edad	FY24		FY25	
	N.º	Tasa (%)	N.º	Tasa (%)
Menos de 30 años	233	43,2	196	44,0
Entre 30 y 50 años	641	31,9	583	31,5
Más de 50 años	97	23,4	133	31,9
Total	971	32,8	912	33,6

* Las cantidades presentadas representan un consolidado de América Latina durante el período. Cabe señalar que existen particularidades de cada país, así como por tipo de expertise en TI y niveles de antigüedad.

Empleados que se desvincularon de la empresa, por género GRI 401-1

Género	FY24		FY25	
	N.º	Tasa (%)	N.º	Tasa (%)
Hombres	774	35,1	712	35,8
Mujeres	197	26,0	200	27,7
Total	971	32,8	912	33,6

Empleados que se desvincularon de la empresa, por región GRI 401-1

Región	FY24		FY25	
	N.º	Tasa (%)	N.º	Tasa (%)
Brasil	215	20,5	355	40,1
NoLA	84	29,6	62	20,7
Andina	608	49,5	435	38,7
APU	64	16,2	60	14,9
Total	971	32,8	912	33,6

Licencia maternidad y paternidad GRI 401-3

		FY24*	FY25*
		Empleados que adquirieron derecho a solicitar la licencia	Hombres
	Mujeres	697	722
Empleados con licencia otorgada	Hombres	38	48
	Mujeres	10	46
Empleados que volvieron al trabajo, durante el período del informe, tras el final de la licencia	Hombres	39	47
	Mujeres	18	45
Empleados que volvieron al trabajo tras la licencia y continuaron empleados 12 meses después del regreso al trabajo	Hombres	36	36
	Mujeres	13	11
Tasa de retorno	Hombres	100 %	100 %
	Mujeres	100 %	100 %
Tasa de retención	Hombres	86 %	100 %
	Mujeres	100 %	100 %

*La cantidad total de empleados no considera a los pasantes, pues estos no califican para las licencias.

Miembros de la alta dirección en la comunidad local* GRI 202-2

	FY24	FY25
Total de miembros del directorio	41	27
Miembros del directorio contratados en la comunidad local	41	27
Porcentaje del directorio contratado en la comunidad local	100 %	100 %

*Cargos con función de directorio en América Latina, definida como comunidad local.

Clima y cultura

El estudio de clima organizacional es una herramienta esencial para comprender la percepción de los profesionales sobre el ambiente laboral, la cultura de la empresa y los desafíos enfrentados en el quehacer diario. Siguiendo esta evolución, la empresa reformuló su enfoque, implementó el Programa de Compromiso (POV - Point of View) y pasó a realizar el estudio en forma mensual, con el objetivo de ofrecer un seguimiento más dinámico y permitir acciones rápidas y eficaces.

Los resultados se ponen a disposición de todos los gestores con más de cinco subordinados, con el objetivo de asegurar la confidencialidad de los datos, promover *accountability* y asegurar que cada equipo pueda actuar de manera dirigida en la mejora del compromiso.

Además del seguimiento continuo, la empresa realiza una medición semestral de los resultados consolidados y comparte trimestralmente los avances con todos los equipos, de manera de reforzar el compromiso con la transparencia y la mejora continua. Con índices ya elevados (superiores a los 8 puntos), el estudio se propone captar los matices del clima organizacional, de manera de posibilitar ajustes estratégicos que fortalezcan el alineamiento interno y la experiencia de los profesionales.



Para lograr acciones más dinámicas y eficaces, el estudio de clima ahora es mensual

Uno de los despliegues de este estudio, actualmente en fase de estructuración, es el programa de fortalecimiento de los liderazgos, el Leadership Pro. Enfocado en el liderazgo medio, el programa se propone promover el desarrollo continuo de los profesionales. Su implementación se prevé para el ejercicio fiscal de 2026.

Otros ejemplos del despliegue fueron la reestructuración de nuestra evaluación de desempeño anual, nuestros programas de salud mental y los programas de aceleración de carrera, entre otros.

Captación y retención de profesionales

El mercado de la tecnología enfrenta crecientes desafíos para encontrar profesionales calificados, debido a la rápida evolución de las demandas, la complejidad de las nuevas tecnologías y la alta competitividad del sector. La formación de nuevos talentos no puede seguir el paso al ritmo acelerado de la transformación digital ni el veloz crecimiento del mercado. Este escenario hace que la captación y la retención de profesionales constituyan un desafío estratégico para las empresas del segmento, lo que repercute directamente sobre la capacidad de innovar.

Nuestro compromiso con la captación y la retención de talentos se traduce en estrategias estructuradas para asegurar que los mejores profesionales elijan y permanezcan en Logicalis. Mantenemos un modelo de remuneración competitivo y perfeccionamos continuamente nuestros procesos de selección, lo que nos hace más ágiles y eficaces. La reformulación de las páginas de puestos de trabajo y la estandarización de la carta oferta fueron marcos importantes para fortalecer nuestra propuesta de valor para

Actuamos de forma estratégica, para asegurar que los mejores profesionales elijan Logicalis

los candidatos. Además, el modelo de gestión de promociones, basado en *Position Management*, asegura previsibilidad e igualdad de oportunidades de desarrollo, tanto para los profesionales internos como para los nuevos profesionales del mercado.

Otro aspecto distintivo importante de la empresa es su presencia en diversos países, lo que ofrece oportunidades de crecimiento tanto a nivel local como internacional, con procesos estandarizados en toda América Latina. Este enfoque permite que los profesionales exploren una red de posibilidades que va más allá de las fronteras, lo que contribuye a la retención de talentos y amplía su visión sobre los diversos aspectos del negocio.

Como una cultura que valora el respeto, la igualdad y la inclusión, al tiempo que fomenta el desarrollo continuo, la empresa sigue siendo atractiva para los profesionales que buscan no solo crecer en la carrera, sino también un ambiente en el que puedan generar un impacto positivo para la sociedad por medio de la tecnología.

Creemos que un entorno inclusivo y estimulante es esencial para captar y retener talentos que comparten nuestros valores y propósito. Por ese motivo, invertimos continuamente en programas de desarrollo que fomentan el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores. Iniciativas

como Everyone Belongs, enfocado en la inclusión de personas con discapacidad, y Level Up, que abre las puertas a talentos de grupos minoritarios en el área de la tecnología, ratifican nuestro compromiso con la equidad. Asimismo, nuestros programas de pasantía se concibieron para formar a los futuros liderazgos, ofreciéndoles itinerarios de aprendizaje, mentoría y experiencias prácticas desde los primeros pasos en la carrera. Estos esfuerzos forman parte de nuestra trayectoria para construir una empresa más humana, diversa y preparada para los desafíos del futuro.





Políticas de remuneración

GRI 2-19, 2-20, 2-21

Adoptamos un proceso estructurado, supervisado por el Comité de Personas, para definir la remuneración de los altos ejecutivos y del órgano de gobernanza más alto. Este comité, compuesto por miembros del alto liderazgo y del Consejo, utiliza una Matriz de Autoridad para aprobar y revisar las directrices, lo que asegura decisiones imparciales, en línea con las políticas internas.

La política de remuneración se vincula con los objetivos estratégicos y de sostenibilidad de la organización y promueve comportamientos y resultados que apoyan las metas económicas, sociales y ambientales, en particular las que se relacionan con los principios ESG. El desempeño individual y corporativo se evalúa con base en metas claras y los ajustes salariales siguen un Ciclo Anual de Planificación, que considera las referencias salariales del mercado, la inflación y la aprobación del presupuesto por parte de los accionistas.

Mantenemos una remuneración competitiva y perfeccionamos continuamente nuestros procesos de selección

La estructura de la remuneración se compone de:

Remuneración fija

Se define con base en estudios salariales y evaluaciones de competencias, lo que asegura la equidad interna y la competitividad externa. Se revisa anualmente.

Remuneración variable

Variable Performance Plan (VPP): vinculado a las metas corporativas, financieras e individuales, se aplica a los profesionales con contrato laboral (CLT en Brasil), según su cargo y antigüedad.

Remuneración de ventas: basada en metas financieras y de desempeño individual, específica para el equipo comercial.

Bonificación de captación y retención (clawback): ofrecido a las personas que ocupan cargos estratégicos, puede incluir cláusula de devolución si el profesional deja el cargo antes del plazo estipulado.

Beneficios de jubilación: programa de jubilación privada con contrapartida de la empresa equivalente al aporte del colaborador, limitado al 6 % del salario.



Nuestra política de remuneración se vincula con los objetivos estratégicos y de sostenibilidad de Logicalis

En el ejercicio FY24, la proporción entre la remuneración anual total del individuo mejor pagado de la organización y la remuneración promedio anual de todos los empleados (excluyendo el mejor pagado) fue de 15,6. En el FY25, esa proporción fue de 12,2.

En el FY24, el aumento porcentual de la remuneración del individuo mejor pagado fue del 8,1 %, al tiempo que el aumento de la remuneración promedio total de los empleados fue del 4,6 %, lo que resultó en una proporción de 1,76 entre los aumentos porcentuales, mientras que en el FY25 el aumento porcentual de la remuneración del individuo mejor pagado fue del 23,4 %, al tiempo que el aumento de la remuneración promedio total de los empleados fue del 10,8 %, lo que resultó en una proporción de 2,17 entre los aumentos porcentuales. Debido al hecho de que el informe corresponde a Latam, estos datos se compilaron considerando los salarios en dólares de todos los empleados.

Proporción entre el salario más bajo y el salario mínimo local, desglosado por género* GRI 202-1

	FY24	FY25
Relación porcentual – hombres (%)	100,00	125,87
Relación porcentual – mujeres (%)	100,00	137,06

*Los valores informados se expresaron en dólares considerando la cotización del dólar del último día hábil del FY25. Fue necesario utilizar el dólar como moneda de referencia para poder informar los datos de todos los países de Latam de manera estandarizada.



Capacitación y desarrollo

GRI 404-2

Para la empresa, el desarrollo de sus profesionales es una prioridad estratégica, ya que refleja nuestro compromiso con cultivar talentos y promover un ambiente de aprendizaje continuo. Reconocemos que el crecimiento individual de los profesionales se vincula intrínsecamente con el éxito de la organización, motivo por el cual implementamos diversas prácticas enfocadas en la capacitación y la evolución de los equipos, que abarcan desde el incentivo a la formación académica y la capacitación técnica hasta el desarrollo de habilidades conductuales.

La empresa también promueve una cultura de mentoría y *coaching*, por medio de la cual los empleados con más experiencia orientan a los más nuevos y facilitan así el intercambio de conocimiento y la construcción de un ambiente colaborativo. Esta práctica fortalece las relaciones interpersonales e impulsa el desarrollo del liderazgo futuro, lo que crea un ciclo recurrente de aprendizaje y crecimiento.

Implementamos diversas prácticas enfocadas en la capacitación y en la evolución de los equipos

Nuestra estrategia incluye también una capacitación técnica especializada, certificaciones estratégicas y el desarrollo de *soft skills*, esenciales para el liderazgo y la innovación. Programas como Leadership Pro, previsto para el FY26, y Liderazgo en Movimiento, propician aprendizaje especializado a los gestores, lo que asegura que estén preparados para los desafíos de la gestión moderna.

Incentivos

Logicalis Latam ofrece capacitaciones en habilidades interpersonales, programas de idiomas y un proceso completo de integración corporativa. Los profesionales también tienen acceso a plataformas de autoaprendizaje, como Crossknowledge, Udemy y Cisco INE. Crossknowledge pone a disposición itinerarios específicos para desarrollar las competencias conductuales de gran desempeño de la empresa, al tiempo que Udemy y Cisco INE ofrecen capacitaciones y certificaciones técnicas, alineadas al portafolio de soluciones de Logicalis Latam y subsidiadas por la empresa.

En Brasil, Logicalis está reformulando el programa de *outplacement* que ofrece a los ejecutivos desvinculados o en transición de carrera, en asociación con empresas de consultoría especializadas. Este programa también incluye la exploración de carreras alternativas, como emprendimientos y consultoría. En los demás países, el programa aún no se implementó.

Promedio de horas de capacitación realizada por los empleados de la empresa, por género GRI 404-1

	FY24	FY25
Hombres	8,8	26,2
Mujeres	10,0	29,6
Total	9,1	27,1

Promedio de horas de capacitación realizada por los empleados de la organización, por categoría funcional GRI 404-1

	FY24	FY25
Directorio	31,2	46,4
Gerencia	20,8	46,6
Coordinación/Supervisión	12,6	26,2
Especialistas/Experts	9,6	33,0
Analistas	10,4	32,8
Sales	14,5	32,3
Técnicos	1,3	9,8
Asistentes	6,5	25,9
Total	8,9	27,1

Promedio de horas de capacitación realizada por los trabajadores, por categoría funcional GRI 404-1

	FY24	FY25
Aprendiz	11,9	13,7
Pasantes	22,8	38,5
Total	20,9	30,2

Evaluación de desempeño

GRI 2-18, 403-3

La evaluación de desempeño en Logicalis Latam es una herramienta concebida para inspirar e impulsar la carrera de todos, motivo por el cual nos proponemos implementar mejoras continuas en esos procesos. Conocida internamente como Evaluación de Competencias (AvCom), nuestra metodología se centra en el desarrollo conductual y utiliza un enfoque de 360°, lo que permite realizar un análisis completo del desempeño, a partir del *feedback* de colegas, líderes y subordinados. El proceso estimula conversaciones que incentivan el diálogo abierto y fortalecen las relaciones de confianza.

En el FY25, el programa de evaluación se reformuló y recibió el nombre de InsPPer (Inspiring People), lo que hizo que el proceso se volviera más claro y sencillo y permitió generar un impacto mayor en la gestión de desempeño y desarrollo de personas, con una práctica de *feedback* más puntual y continua.

Implementamos mejoras continuas en nuestros procesos de evaluación



Porcentaje del total de empleados, desglosados por género y categoría funcional, que recibieron evaluación periódica de desempeño y de desarrollo de carrera GRI 404-3

	FY24			FY25		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directorio	76,5	85,7	78,1	100	100	100
Gerencia	88,9	92,7	90,0	98,9	98,4	98,7
Coordinación/ supervisión	92,1	93,1	92,4	100	100	100
Especialista/ Experts	85,4	86,7	85,6	99,4	100	99,5
Analistas	80,8	85,3	82,4	100	99,6	99,8
Sales	84,8	82,8	84,3	100	100	100
Técnicos	82,4	81,9	82,3	100	100	100
Asistentes	84,6	95,0	89,9	100	100	100
Total	86,3	83,7	84,4	99,7	99,7	99,7

Porcentaje del total de trabajadores, desglosados por género y categoría funcional, que recibieron evaluación periódica de desempeño y de desarrollo de carrera GRI 404-3

	FY24			FY24		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Pasantes	52,63	53,33	52,94	52,63	53,33	52,94

Nota 1: los jóvenes aprendices no califican para participar del ciclo de evaluaciones.

Nota 2: debido a la reformulación del programa, la evaluación de desempeño del FY25 aún no se realizó.

Salud y bienestar de los profesionales

GRI 403-1, 403-6, 403-10

Además de respetar las normas de seguridad y salud ocupacional, Logicalis lleva a cabo iniciativas para minimizar los riesgos y prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales entre sus profesionales, tercerizados y prestadores de servicio residentes. Todas las iniciativas se coordinan mediante el Sistema de Gestión de la Seguridad, el Medio Ambiente y la Salud (SGSMS), implementado en Brasil, Chile y Perú, y se certifican mediante las normas ISO 45001 (Salud y Seguridad Ocupacional) e ISO 14001 (Gestión ambiental).

Por medio del Employee Assistance Program (EAP), la empresa ofrece a sus colaboradores un conjunto de iniciativas que se proponen promover la salud física y mental. En Brasil, pone a disposición una cobertura médica a nivel nacional, que incluye atención psicológica y odontológica. En los países de las regiones APU, NoLa y Andina, se ofrece un seguro de salud obligatorio, financiado por Logicalis, que ofrece atención en casos de accidentes o enfermedades profesionales. Además, la empresa ofrece un seguro médico privado en APU a todos los profesionales y dependientes, con cobertura de consultas, exámenes e internaciones. En NoLa, existe una política de asistencia médica similar, que cubre consultas, exámenes e internaciones en hospital. En Perú, se

ofrece un seguro médico a los profesionales y, en Chile, un seguro de salud extra, con coparticipación, a los profesionales que se asocian a Bienestar, una organización que brinda beneficios a los asociados y a sus familiares.

Invertimos en programas de promoción de la salud para riesgos relacionados al trabajo

La empresa también invierte en programas de promoción de la salud para riesgos relacionados al trabajo. En todos los países, se despliega un programa de apoyo, que ofrece asistencia y orientación en cuanto a cuestiones psicológicas (como estrés, insomnio y depresión), apoyo económico (orientación para realizar planificación presupuestaria) y apoyo jurídico (aclaraciones relativas a contratos y leyes), con total privacidad y confidencialidad.

En Brasil, se promueven campañas de vacunación antigripal e iniciativas de concienciación, como Septiembre Amarillo, Octubre Rosa y Noviembre Azul, con exención de coparticipación para consultas y exámenes específicos en esos períodos. En el próximo ejercicio fiscal, se prevé la implementación de un nuevo programa de prevención de la salud mental en toda la región Latam.

Además, en Brasil y en México, los profesionales y sus dependientes tienen acceso a la plataforma digital Wellhub, que ofrece planes de actividad física y aplicaciones de bienestar y nutrición. En Uruguay y en Paraguay, Logicalis financia centros de actividad física a los profesionales y, en Argentina, ofrece descuentos en sus redes de gimnasios. En Chile, Brasil y Perú, se ponen a disposición actividades de gimnasia laboral y *quick massage* en las principales oficinas. Todos los colaboradores de América Latina cuentan con seguro para viajes con cobertura para emergencias médicas en viajes corporativos.

Durante los ejercicios fiscales de 2024 y 2025, la empresa no registró decesos por accidentes laborales ni casos de enfermedades profesionales entre sus empleados y trabajadores. Sin embargo, en Chile se registraron dos incidentes con alto potencial de ocurrencia.



Inclusión y pertenencia

3-3 Inclusión y desarrollo de personas

La inclusión y la pertenencia son pilares estratégicos de la cultura de Logicalis Latam, reflejados en iniciativas estructuradas, que generan impacto interno y externo. Uno de los principales programas es Level Up, creado para impulsar el desarrollo profesional de grupos infrarrepresentados en el sector de la tecnología. En Brasil, la primera edición del programa, realizada en el FY23 y centrada en las redes, se dirigió a los profesionales negros con formación en TI y generó impacto en 120 personas. En su continuidad, en el FY24, el programa expandió su alcance con

la capacitación a nuevos grupos y la consolidación de su modelo de aprendizaje remoto, que combina *e-learning*, *webinars*, clases en vivo y mentorías con profesionales de la empresa. La edición del FY25 se dirigió a las mujeres y se centró en la seguridad cibernética. La empresa se prepara para expandir el proyecto a otros países de Latam, para lo cual contará con el apoyo económico de la empresa matriz, Datatec, en el FY26.

La sensibilización también es un aspecto esencial de nuestra jornada hacia la inclusión. Periódicamente se realizan *webinars* y eventos temáticos, en los que se abordan temas como la accesibilidad, el liderazgo femenino, las vivencias LGBTQIAPN+ y la inclusión de personas con discapacidad (PcD). La empresa tiene planes de expandir estas iniciativas hacia América Hispánica en los próximos años, de manera de reforzar su compromiso amplio con la inclusión en todas sus operaciones en la región. Por medio de estas iniciativas, continuamos promoviendo la igualdad y creando oportunidades para los diferentes perfiles de profesionales, en línea con las mejores prácticas globales de inclusión.

Eventos de sensibilización forman parte de nuestro camino hacia la inclusión



Grupos de afinidad

Otro frente importante en la estrategia de inclusión y pertenencia son los grupos de afinidad, que promueven un ambiente más inclusivo y brindan apoyo a las diferentes comunidades dentro de la empresa. Durante el FY25, esos grupos se fortalecieron, gracias al nombramiento de ejecutivos *sponsors* para cada grupo (LogiWomen, para mujeres, LogiBold, para negros y mestizos, LogiPride, para la comunidad LGBTQIAPN+, y LogiBrave, para PcD y neurodiversos), de manera de garantizar una conexión directa con el liderazgo.

Además, trabajamos en la estructuración del Programa Everyone Belongs, dedicado a la inclusión y a la capacitación de personas con discapacidad, de manera de ofrecer capacitaciones técnicas y desarrollo profesional para ampliar las oportunidades de empleabilidad de ese público en el sector de la tecnología. El programa cuenta con asociaciones estratégicas para la captación y la cualificación, así como con soporte continuo para los participantes durante su jornada de aprendizaje e inserción en el mercado.

Durante el último ciclo, la iniciativa recibió 350 inscripciones para 48 puestos de trabajo y 40 participantes finalizaron el curso. En el contenido programático constan temas tales como conceptos básicos de informática, seguridad cibernética, redes y desarrollo, así como gestión administrativa. Para asegurar la eficacia de la capacitación, nos asociamos a una empresa especializada en capacitación de PcD, que ayuda tanto a captar como a desarrollar a los participantes.

Como resultado, el programa amplió la contratación de profesionales con discapacidad, de manera de fortalecer nuestro compromiso con la inclusión en el entorno corporativo.

A lo largo del FY25, fortalecimos la actuación de nuestros grupos de afinidad



Nuestros grupos de afinidad

Logi Brave: para personas con discapacidad y neurodiversas

Logi Woman: dedicado a las mujeres

Logi Pride: centrado en la comunidad LGBTQIAPN+

Logi Bold: para personas negras

Individuos que forman parte de órganos de gobernanza de la empresa, por género GRI 405-1

	FY24		FY25	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	100	0,0	100	0,0

Nota: no hay individuos que pertenezcan a grupos minoritarios o vulnerables en los órganos de gobernanza.

Individuos que forman parte de órganos de gobernanza de la empresa, por grupo de edad GRI 405-1

	FY24	FY25
Consejo Administrativo		
Menos de 30 años	0,0	0
Entre 30 y 50 años	57,1	28,6
Más de 50 años	42,9	71,4

Empleados, por categoría funcional y género GRI 405-1

	FY24		FY25	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directorio	82,9	17,1	85,2	14,8
Gerencia	72,6	27,4	72,9	27,1
Coordinación/Supervisión	68,5	31,5	71,2	28,8
Especialista/Experts	82,9	17,1	80,7	19,3
Analistas	64,5	35,5	63,6	36,4
Sales	73,2	26,9	66,3	33,7
Técnicos	80,8	19,2	80,1	19,9
Asistentes	49,4	50,6	46,9	53,1
Total	74,8	25,3	73,7	26,4

Empleados por categoría funcional y grupo de edad GRI 405-1

	FY24		
	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
Directorio	0,0	58,5	41,5
Gerencia	0,3	75,9	23,8
Coordinación/Supervisión	4,3	78,3	17,4
Especialista/Experts	5,3	76,5	18,2
Analistas	26,7	66,9	6,4
Sales	0,9	66,7	32,4
Técnicos	26,0	63,4	10,6
Asistentes	38,0	45,6	16,4
Total	17,2	68,6	14,2

Empleados por categoría funcional y grupo de edad GRI 405-1

	FY25		
	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
Directorio	0,0	48,1	51,9
Gerencia	0,0	74,1	25,9
Coordinación/Supervisión	4,1	78,1	17,8
Especialista/Experts	4,3	76,4	19,3
Analistas	23,7	68,8	7,5
Sales	0,0	66,3	33,7
Técnicos	24,0	63,2	12,8
Asistentes	32,8	48,4	18,8
Total	15,4	69,0	15,6

Programas de responsabilidad social y voluntariado

GRI 413-1

Logicalis ejecuta programas de desarrollo local fundamentados en las necesidades de las comunidades, cuyo foco es transformar la realidad de los grupos minoritarios y vulnerables por medio de la educación en el área de la tecnología. El vínculo institucional con las instituciones de enseñanza, ONG y otras entidades está a cargo del área de ESG.



Women Rock IT

El programa gratuito y en línea desarrollado por Cisco en asociación con Logicalis Brasil tiene el objetivo de capacitar a niñas y mujeres (cis y trans) para que actúen en el apoyo a las operaciones de empresas y pequeños minoristas. La iniciativa se propone ampliar las oportunidades de carrera de los participantes, fortaleciendo su empleabilidad y permitiendo que puedan moldear su propio futuro económico. Impartido a través de la plataforma Networking Academy y Cisco Webex, el curso tiene una duración de aproximadamente siete meses y forma parte de un movimiento global que incentiva a las niñas y a las mujeres a ser protagonistas en el área de la tecnología.



USP Diversa

Logicalis Brasil apoya el proyecto USP Diversa, iniciativa de la Universidad de São Paulo que posibilita el compromiso de personas físicas y jurídicas para la financiación de becas a estudiantes de grado en situación de vulnerabilidad socioeconómica vinculada a perfiles diversos (racial, discapacidad, género y etnia). En los FY24 y FY25, Logicalis Brasil asumió el patrocinio de dos jóvenes negras que comenzaron sus estudios de grado en Ingeniería Mecatrónica. El patrocinio se extenderá hasta la graduación de las estudiantes, prevista para 2028.



Technovation Summer School for Girls

Enfocado en niñas y jóvenes de 8 a 18 años, Technovation Summer School for Girls está organizado por el Instituto de Ciencias Matemáticas y de la Computación (ICMC), de la Universidad de São Paulo (USP), en el *campus* de São Carlos, y cuenta con el apoyo de Logicalis Brasil. El objetivo de esta iniciativa es enseñar métodos innovadores, de manera de promover el desarrollo de competencias para la concepción, la creación y la comercialización de aplicaciones móviles (*apps*) enfocadas en la resolución de problemas comunitarios.



Ajedrez para todos

La Asociación para el Desarrollo del Ajedrez (ADX, por su sigla en portugués), una organización social brasileña, cuenta con el apoyo de Logicalis Brasil en la puesta en práctica de un proyecto que contempla a 200 niños de 7 a 12 años con discapacidad física y trastornos mentales. Este proyecto utiliza el ajedrez como herramienta pedagógica para estimular y desarrollar diversas habilidades socioemocionales en los niños, tales como la memoria, la concentración, la atención, el razonamiento lógico, la capacidad analítica, el sentido crítico, el respeto por sí mismas, por los demás y por las reglas, al tiempo que promueve la organización, la resiliencia, la paciencia y la capacidad de esperar su turno. El principal objetivo es favorecer la inclusión social de estos niños.

Transformamos la realidad de grupos vulnerables por medio de la educación en la tecnología



Logicalis Merchandise Store

Fundada en 2019, la tienda promueve la venta de productos con la marca Logicalis entre los profesionales y los visitantes de sus oficinas. Las ganancias obtenidas se destinan a AACD, una organización sin fines de lucro que se dedica a la recuperación de niños con discapacidad.



Level Up

Creado para impulsar el desarrollo profesional de grupos infrarrepresentados en el sector de la tecnología (*obtenga más información en la [página 109](#)*).



Índice de contenido GRI

Declaración de uso	Logicalis relató las informaciones citadas en este índice de contenido GRI para el período comprendido entre el 1 de marzo de 2024 y el 28 de febrero de 2025, con base en las Normas GRI.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN	ODS
Contenidos generales			
	2-1 Detalles de la organización	14, 22	
	2-2 Entidades incluidas en el relato de sostenibilidad de la organización	6	
	2-3 Período cubierto por el Informe, frecuencia y punto de contacto	6	
	2-4 Reformulación de informaciones	-	
	2-5 Verificación externa	No se realiza	
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	14, 17, 21	
	2-7 Empleados	101, 102	8, 10
	2-8 Trabajadores que no son empleados	102	8
	2-9 Estructura de gobernanza y su composición	64	5, 16
	2-10 Nombramiento y selección para el órgano de gobernanza más alto	60	5, 16
	2-11 Presidente del órgano de gobernanza más alto	60	16
	2-12 Papel desempeñado por el órgano de gobernanza más alto en la supervisión de la gestión de los impactos	60, 63	16
	2-13 Delegación de responsabilidad por parte de la gestión de impactos	60	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-14 Papel desempeñado por el órgano de gobernanza más alto en el Informe de Sostenibilidad	6	
	2-15 Conflictos de interés	77	16
	2-16 Comunicación de preocupaciones cruciales	68, 71	
	2-17 Conocimiento colectivo del más alto grado de gobernanza	45	
	2-18 Evaluación de desempeño del órgano de gobernanza más alto	116	
	2-19 Políticas de remuneración	110	
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	110	
	2-21 Proporción de la remuneración total anual	110	
	2-22 Declaración sobre estrategia de desarrollo sostenible	8	
	2-23 Compromisos de política	68	16
	2-24 Incorporación de compromisos de política	68	
	2-25 Procesos para reparar impactos negativos	78	
	2-26 Mecanismos para asesoramiento y presentación de preocupaciones	71, 78	16

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN	ODS
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos	Durante los últimos tres ejercicios fiscales, hubo un caso significativo de no conformidad con las leyes y reglamentos, que resultó en la aplicación de una multa debido a la no sustitución de una empleada PcD desvinculada por desempeño el 17 de junio de 2020. La organización define casos significativos no conformidad con base en el impacto relevante y en la posibilidad de repercusiones legales o a la reputación.	
	2-28 Participación en asociaciones	23, 60	
	2-29 Enfoque para el compromiso de los <i>stakeholders</i>	54	
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	Al igual que en el FY23 y en el FY24, en el FY25 el 100 % de los empleados de todas las empresas del grupo en Brasil estaban cubiertos por acuerdos de negociación colectiva.	8
Temas materiales			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de definición de temas materiales	52	
	3-2 Lista de temas materiales	52	
Inclusión y desarrollo de personas			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	120	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	31	8, 9
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Proporción entre el salario más bajo y el salario mínimo local, desglosado por género	112	5, 8
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2 Proporción de miembros del directorio contratados en la comunidad local	105	8
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones y rotación de empleados	103, 104	4, 5, 8, 10
GRI 401: Empleo 2016	401-3 Licencia maternidad o paternidad	105	5, 8
GRI 404: Capacitación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de capacitación por año, por empleado	115	4, 5, 8, 10
GRI 404: Capacitación y educación 2016	404-2 Programas para el perfeccionamiento de competencias de los empleados y ayuda para la transición de carrera	114	8
GRI 404: Capacitación y educación 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y de desarrollo de carrera	117	5, 8, 10
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en los órganos de gobernanza y empleados	123, 124, 125	5, 8
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y medidas correctivas tomadas	Al igual que en el FY23, en el FY24 tuvimos un caso de discriminación relacionado con xenofobia. El caso se investigó y se dio por finalizado como no conclusivo. En el FY25, se registró un caso de discriminación racial, que aún se está investigando.	5, 8
Ética, integridad y compliance			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	68	
GRI 205: Lucha contra la corrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en cuanto a los riesgos relacionados a la corrupción	75	16
GRI 205: Lucha contra la corrupción 2016	205-2 Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos de lucha contra la corrupción	68, 69, 72, 73, 74, 75	16

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN	ODS
GRI 205: Lucha contra la corrupción 2016	205-3 Casos confirmados de corrupción y medidas tomadas	En los FY23 y FY25, no se registraron casos confirmados de corrupción. Tampoco se produjo el despido o la sanción de empleados, ni se rescindieron o dejaron de renovar contratos con socios comerciales debido a violaciones relacionadas con corrupción. No se reportaron procesos judiciales públicos relacionados con la corrupción, ni se interpusieron acciones contra la organización o sus empleados, durante el período cubierto por el informe.	16
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Demandas por competencia desleal, prácticas de <i>trust</i> y monopolio	Durante los FY23 y FY25 no hubo demandas judiciales pendientes o en curso por competencia desleal, prácticas de <i>trust</i> y monopolio en las que la organización haya sido identificada como participante. No se informaron resultados, decisiones o sentencias relacionadas con dichas demandas.	16
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Enfoque tributario	41	1, 10, 17
GRI 207: Tributos 2019	207-2 Gobernanza, control y gestión de riesgos fiscales	41	1, 10, 17
Cambios climáticos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	88, 90	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades resultantes de los cambios climáticos	79	13
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	94	7, 8, 12, 13
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)	92, 93, 94	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emisiones 2016	305-2 Emisiones indirectas (Alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) provenientes de la adquisición de energía	92, 93, 94	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emisiones 2016	305-3 Otras emisiones indirectas (Alcance 3) de gases de efecto invernadero (GEI)	92, 93, 94	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emisiones 2016	305-4 Intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	92, 93, 94	13, 14, 15
GRI 305: Emisiones 2016	305-5 Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	92, 93, 94	13, 14, 15
Prácticas de <i>Supply Chain</i> responsables			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	82	
GRI 204: Prácticas de compras 2016	204-1 Proporción de gastos con proveedores locales	83	8
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	95	3, 6, 11, 12
GRI 306: Residuos 2020	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	95	3, 6, 8, 11, 12
GRI 306: Residuos 2020	306-3 Residuos generados	96	3, 6, 11, 12
GRI 306: Residuos 2020	306-4 Residuos no destinados a la eliminación final	95	3, 11, 12
GRI 306: Residuos 2020	306-5 Residuos destinados a eliminación final	95	3, 6, 11, 12, 15
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores seleccionados sobre la base de criterios ambientales	En fase de elaboración – Trabajo en análisis para que podamos clasificar a los proveedores con criterios de ESG. Implantación prevista para: 2025/2026.	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de proveedores y medidas tomadas	Nos tomamos medidas sobre este tema en la actualidad. Nos encontramos en fase de estructuración y la implantación está prevista para 2025/2026.	

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN	ODS
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores seleccionados sobre la base de criterios sociales	Logicalis no selecciona proveedores sobre la base de criterios sociales. Nos encontramos en fase de elaboración de los criterios de selección de proveedores, con arreglo a ESG.	5, 8, 16
Privacidad y seguridad de los datos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	81	
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Quejas comprobadas relativas a la violación de la privacidad y a la pérdida de datos de clientes	81	16
Promoción de negocios basados en tecnologías avanzadas e innovación responsable			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con compromiso, evaluación de impacto y programas de desarrollo enfocados en la comunidad local	126	
Promoción de los derechos humanos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	82	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	82	5, 8, 16
GRI 409: Trabajo forzoso o análogo a la esclavitud 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso o análogo a la esclavitud	82	5, 8

Créditos

Informe de Sostenibilidad **FY 2024 y FY 2025**

Consultoría, gestión de proyectos, contenido y diseño

Grupo Report

Recopilación de indicadores

Grupo Report (Central ESG)

Traducción

América Latina Traduções

Equipo Logicalis

Chief People & Admin Officer

Luciana Depieri

ESG Associate Manager

Felippe Esteves

Content Expert

Roberta Gonçalves



LOGICALIS
Architects of Change