

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

EJERCICIO FISCAL 2026
(FY26)

LOGICALIS

Índice

Presentación

- Acerca del informe
- Mensaje del CEO
- Aspectos destacados del Ejercicio Fiscal 2026 (FY26)

Logicalis Latam

- Acerca de Logicalis Latam
- Propósito, visión y valores
- Nuestra trayectoria en América Latina
- Nuestro portafolio
- Premios y reconocimientos

Visión del negocio

- Desempeño económico
- Puntos de interés regional
- Planificación estratégica
- Avances en el área de TI

Estrategia ESG

- Generación de valor
- Doble materialidad
- Nuestro impacto en la sociedad
- Mapa ESG

Gestión ambiental

- Estrategia climática y gestión de emisiones
- Eficiencia operativa y uso responsable de los recursos

Cadena de valor sostenible

- Gestión de la cadena de valor
- Compromiso y desarrollo de proveedores
- Seguridad cibernética

Cuidado de las personas

- Compromiso y cultura organizacional
- Formación y desarrollo de liderazgos
- Inclusión y pertenencia
- Salud y bienestar
- Programa de voluntariado

Gobernanza

- Ética e integridad
- Gestión de riesgos
- Seguridad de la información y protección de datos

Índice de contenido GRI

Créditos



Presentación

06 Acerca del informe

08 Mensaje del CEO

10 Aspectos destacados del Ejercicio Fiscal 2026 (FY26)

Acerca del informe

GRI 2-3

El Informe de Sostenibilidad de Logicalis Latam presenta los principales avances, iniciativas y desafíos en cuanto a los temas ESG (sigla en inglés de Ambiental, Social y Gobernanza) y los aspectos financieros a lo largo del ejercicio fiscal 2026 (FY26), correspondiente al período comprendido entre el 1 de marzo de 2025 y el 28 de febrero de 2026.

El documento contempla las operaciones de la empresa en los 12 países latinoamericanos en los que opera, al tiempo que se propone reflejar la integración entre la agenda ESG, la cultura organizacional, la estrategia y la gestión comercial. También tiene el objetivo de ofrecer transparencia al movimiento de fortalecimiento de la gobernanza ESG, a la ampliación del monitoreo de las iniciativas y a la profundización de los debates sobre los aspectos materiales para el sector de la tecnología que afectan en forma directa a su negocio.

Publicado anualmente y elaborado con base en las normas de la Global Reporting Initiative (GRI), versión 2021, y SASB de 2023, el informe ratifica el compromiso de la empresa con las mejores prácticas de rendición de cuentas, al tiempo que manifiesta el alineamiento de sus iniciativas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

La elaboración del informe contó con la participación de diferentes áreas y regiones de la empresa y con la supervisión del órgano de gobernanza más alto de la organización, así como con la revisión y la validación del CEO Latam. Esta estructura se propone asegurar la integridad, la coherencia y la confiabilidad de las informaciones presentadas.



Si tiene comentarios, sugerencias o dudas sobre el presente informe, envíelos a: lt.esg@la.logicalis.com



Mensaje del CEO

GRI 2-22

Cuando observo nuestro Ejercicio Fiscal 2026 (FY26), mi primera sensación es la del deber cumplido. Tuvimos un muy buen año. Superamos nuestros objetivos de rentabilidad e ingresos netos en América Latina. Sin embargo, lo que más me entusiasma no es observar los números positivos, sino entender cómo los alcanzamos.

Gran parte de este éxito es reflejo del momento que estamos viviendo como empresa. Siempre fuimos una organización con un altísimo nivel de autocrítica, lo cual es sumamente importante. Pero en este ciclo, entendimos que también necesitábamos celebrar más nuestras conquistas. Tuvimos muchos motivos para hacerlo: el orgullo de haber conquistado el título de Socio del Año de Cisco en América Latina y la oportunidad de reconocer, por medio del nuevo programa LogiShine, los incontables proyectos entregados a nuestros clientes, son algunos ejemplos.

Nuestras personas son el combustible que pone en marcha nuestra empresa y nos fortalece día a día.

Brasil se destacó por el aumento de la eficiencia y por el control de los costos. La región APU (*cluster* compuesto por Argentina, Paraguay y Uruguay) reanudó el crecimiento de las ventas, impulsado por un escenario macroeconómico más estable. A su vez, la región Andina (*cluster* compuesto por Chile, Colombia, Perú, Bolivia y Ecuador) volvió a entregar resultados positivos y a generar caja.

Si hay algo que nuestro desempeño en el Ejercicio Fiscal 2026 (FY26) demostró es que ya no existe separación entre desempeño financiero y sostenibilidad. Simplemente no tiene sentido creer que una empresa estará en condiciones de prosperar a largo plazo sin considerar los aspectos sociales, ambientales y de diversidad. Para mí, estas agendas son diferentes caras de la misma realidad. Soluciones innovadoras, que hagan que la infraestructura sea más eficiente y consuman menos recursos del planeta, son exactamente lo que la economía, nuestros clientes y la sociedad exigen hoy por hoy. Todo está conectado.

En el pilar social, me siento particularmente satisfecho al observar a nuestros profesionales sugerir y participar en iniciativas de voluntariado. Un ejemplo contundente de ello fue el compromiso récord en la campaña de Navidad, que favoreció a instituciones de Brasil, Chile y Argentina. Somos el vehículo, pero las ganas de hacer la diferencia surgen del equipo mismo.

Sabemos que el ritmo acelerado del mundo y de la tecnología no disminuirá; por el contrario, se acelerará de aquí en más, y los desafíos continuarán surgiendo.

Lo que nos mantendrá firmes en este proceso es continuar remando juntos para consolidar nuestra ambición de liderar la evolución digital de América Latina, de manera de generar resultados por medio de la tecnología. Queremos y seremos uno de los principales facilitadores de la evolución tecnológica de América Latina, impulsando la transformación digital de nuestros clientes por medio de servicios sostenibles, inclusivos y de gran valor.

¡Reciban un fuerte abrazo! ¡Sigamos remando juntos!

Marcio Caputo
CEO Latam & Executive Vice-President Brazil

Aspectos destacados del Ejercicio Fiscal 2026 (FY26)

Financieros

27 %
de crecimiento del Ebitda

5 %
de reducción en los gastos operativos

Ambientales

Inventarios de emisiones de gases de efecto invernadero realizados para todas las operaciones de América Latina

34 %
de las entregas logísticas de Brasil clasificadas como entregas verdes

2,8 t
de basura electrónica eliminada de manera responsable a través de la campaña “Circuito Electrónico” en Argentina, Brasil, Chile y México

Sociales;

Lanzamiento de la plataforma de voluntariado corporativo en Brasil, con más de **500 movimientos voluntarios** registrados durante el año

Dos grupos del Programa *Level Up* en Brasil y **un grupo** en América Hispánica, dedicados a la capacitación en tecnología de grupos diversos y minoritarios

Conquista del Sello de Igualdad Racial de la Municipalidad de São Paulo (Brasil)

Gobernanza

Nueva Matriz de Materialidad

Gobernanza de Inteligencia Artificial, con la creación de un comité multidisciplinario y un programa de embajadores para acelerar el uso consciente de la IA

Socio del año AWS en Marketplace de América Latina

Socio del Año Cisco en América Latina

Certificación ISO 37001 (Sistema de Gestión Antisoborno) en Brasil

Premio Mejor Proyecto del Año en el PMI Summit São Paulo 2025, por el Proyecto *Fluxo Contínuo* [Flujo continuo], realizado por el área de logística de Logicalis Brasil

Premio Inbrasc 2025 en Gestión de Proveedores, en Brasil

Socio Elite Brasil de Splunk



Logicalis Latam

14 Acerca de Logicalis Latam
16 Propósito, visión y valores
19 Nuestra trayectoria en América Latina
20 Nuestro portafolio
26 Premios y reconocimientos

Acerca de Logicalis Latam

GRI 2-1, 2-2

Logicalis Latam está convencida de que la tecnología debe contribuir a resultados sostenibles y relevantes para los negocios, las personas y la sociedad. En nuestro carácter de Architects of Change™, ponemos nuestro conocimiento y experiencia en materia de tecnología a disposición de las organizaciones que se proponen alcanzar resultados relevantes.

Somos una sociedad de capital privado, presente en 12 países de América Latina, y nos especializamos en soluciones y servicios de Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) para organizaciones de diferentes segmentos. Logicalis Latam está controlada por Datatec (68,4 %) y por el grupo brasileño Promon (31,6 %).

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.

A nivel regional, estamos presentes en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Paraguay, Perú, Puerto Rico, República Dominicana y Uruguay, lo que nos permite actuar de manera cercana a las realidades locales y tener capacidad de ejecución regional en los proyectos multinacionales. Contamos con más de 2600 colaboradores y atendemos a más de 1000 clientes. Tenemos equipos, operaciones y socios capaces de apoyar a los clientes en las diversas etapas de sus implementaciones tecnológicas.

En una región marcada por diferentes contextos y desafíos, continuamos trabajando para que la tecnología contribuya a la generación de resultados que realmente importen, tanto para los negocios como para las personas y la sociedad.

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

Logicalis está presente en
12 países
de América Latina:





Grupo Logicalis

A nivel global, Logicalis opera en **30 territorios** en América del Norte, América Latina, Europa, Medio Oriente, África y Asia Pacífico, donde cuenta con más de 7000 profesionales.

Datatec

La empresa forma parte del grupo Datatec, que está presente en 50 países. Fundado en 1986 en Sudáfrica, el grupo cuenta actualmente con aproximadamente 11 000 colaboradores y cotiza en la Bolsa de Valores de Johannesburgo (JSE) desde 1994.

HAGA CLIC AQUÍ para obtener más información en el sitio web de Datatec

Propósito, visión y valores

En su carácter de Architects of Change™, Logicalis ayuda a las empresas a reconsiderar su estrategia de transformación digital para adoptar un enfoque híbrido, contando con la agilidad, la escalabilidad y la innovación en su esencia, lo que le permite construir negocios resilientes para el futuro.

Visión

Combinamos nuestra *expertise* colectiva para impulsar la innovación y generar sólidos resultados para clientes de todo el mundo, manteniendo nuestro compromiso de contribuir a un futuro mejor en las comunidades en las que estamos presentes.



Ambición

Liderar la evolución digital en América Latina, generando resultados por medio de la tecnología.

Valores

Innovación sostenible

Creamos planes para cambios duraderos.

La integridad está en nuestro ADN

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

Excelencia todos los días

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

Juntos somos mejores

Trabajamos mejor cuando trabajamos juntos, valorando nuestro conocimiento colectivo.

Todos formamos parte

Damos lo mejor de nosotros cuando podemos ser nosotros mismos y adoptar perspectivas diversas.



La actuación en América Latina se organiza en cuatro regiones:

- APU
- Andina
- Brasil
- NoLA (*North of Latin America*)

MUS$ 447 289
de ingresos

2600+
profesionales

Presencia en
12 países

1000+
clientes

Nuestra trayectoria en América Latina

2008

El grupo brasileño Promon Tecnologia y el británico Logicalis Group aunaron esfuerzos para crear Promon Logicalis Latin America, que tiene operaciones en Brasil, Argentina, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay.

2012

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

2013

La empresa comienza a operar en México, con un equipo propio, con lo cual consolida 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, adquiere la empresa brasileña NubeliU y comienza la operación en Puerto Rico.

2018

Logicalis adquiere el grupo chileno Coasin y C2 Mining en Perú.

2020

Logicalis adquiere participación en la *startup* Kumulus y consolida su actuación en soluciones en la nube. Al año siguiente, asume una participación mayoritaria. Ese mismo año, Logicalis Latam inaugura WeService en Brasil, empresa de servicios de TI/Telecom del grupo para ayudar a propulsar los negocios a un costo competitivo y *delivery* de alcances específicos.

2023

Logicalis comienza a actuar en la República Dominicana.



Nuestro portafolio GRI 2-6

Nuestro portafolio se estructura para apoyar a los clientes en las diferentes etapas de su proceso digital, integrando estrategia, arquitectura, implementación y gestión de entornos tecnológicos por medio de soluciones y servicios que permiten una actuación de punta a punta en proyectos de diferentes portes y niveles de complejidad. Nuestras ofertas tecnológicas se elaboran con el objetivo de garantizar la evolución sostenible de los negocios, proteger los entornos corporativos y los datos de empleados y clientes finales contra ataques cibernéticos y promover la mejora continua de la experiencia del usuario.

Tecnologías

Automatización e Inteligencia Artificial

Optimización de procesos, reducción de errores y aceleración de decisiones. De esta manera, posibilitamos la evolución sostenible de los negocios por medio de la eficiencia operativa, la escalabilidad y la innovación, al tiempo que habilitamos la mejora continua de la experiencia del usuario, ya sea un colaborador o un cliente final.

Cloud

Apoyamos a nuestros clientes en su transición hacia la nube pública y privada, ofreciéndoles apoyo consultivo, de arquitectura y operativo, por medio de soluciones y servicios que permiten crear plataformas flexibles, ágiles y económicamente sostenibles. Los ayudamos a modernizar y a hacer migrar sus aplicaciones corporativas a entornos en la nube, promoviendo una mayor escalabilidad, seguridad y gobernanza económica y de procesos, al tiempo que mejoramos la experiencia del usuario.

Data Analytics

Soluciones y servicios enfocados en la gestión y el análisis de los datos corporativos, promoviendo importantes insumos para la toma de decisiones de manera eficiente y escalable, que soporte el uso responsable y eficiente de la IA y contribuya a la evolución de la gobernanza corporativa, incluso la protección de los datos de la empresa y de los ciudadanos.

Data Center

Soluciones completas para *data centers*, que permitan la creación de plataformas eficientes, seguras y escalables para hospedaje y aplicaciones corporativas. Ofrecemos soluciones integradas y servicios gestionados para facilitar *clouds* híbridas y privadas optimizadas para el desempeño y la eficiencia energética.

Digital Workplace

Soluciones para la notificación y la colaboración corporativa, que promuevan la productividad y la eficiencia, al tiempo que mejoren la experiencia de los colaboradores.

Enterprise Networking

Modernización de redes corporativas, agregando capas de inteligencia, automatización y seguridad para soportar aplicaciones corporativas y plataformas de colaboración, de manera de garantizar la confiabilidad de la comunicación y la experiencia de los colaboradores.

Nuestras ofertas tecnológicas se proponen garantizar la evolución sostenible de los negocios.

Cybersecurity

Apoyamos a nuestros clientes en la protección de sus ambientes contra amenazas cibernéticas, desde la infraestructura hasta las aplicaciones y los datos corporativos. Brindamos soporte a nuestros clientes para que evalúen y optimicen la confiabilidad de su ecosistema tecnológico y de sus procesos operativos, de manera tal de optimizar su resistencia y su resiliencia. Ayudamos a proteger los datos de los ciudadanos que nuestros clientes gestionan y procesan, así como a combatir fraudes.

IoT

Soluciones para ambientes industriales, que proporcionen conectividad segura y pongan a disposición datos para la optimización de procesos de producción y apoyo a estrategias de negocio.

Observability

Monitoreo y análisis de desempeño de extremo a extremo, desde la infraestructura hasta aplicaciones y procesos de negocio. Nuestras soluciones y servicios permiten optimizar la experiencia del usuario por medio del entendimiento profundo del comportamiento de las aplicaciones, detectando y previniendo problemas de manera eficiente y garantizando la continuidad de los servicios digitales.

Service Provider Architecture & 5G

Soluciones integradas y servicios enfocados en el diseño, la construcción y la operación de infraestructuras de telecomunicaciones potentes, escalables y resilientes. Actuamos desde la última milla hasta el *core* de las redes de telecom, con un enfoque consultivo y que promueve la evolución continua para el soporte de la transformación digital. Habilitamos la conectividad en entornos limitados por medio de tecnologías como redes móviles privadas y *carrier-grade* wifi, de manera de permitir el acceso a internet a las empresas y poblaciones desatendidas.

Payment Solutions

Suministramos, implantamos y apoyamos a nuestros clientes con soluciones tecnológicas para medios de pago *point-of-sales (*POS), posibilitando así la expansión de sus negocios y promoviendo la mejor experiencia de consumo para los clientes finales.

Servicios

Consultoría

Diseñamos jornadas de transformación digital, en línea con las demandas del negocio. Realizamos *assessments* y análisis de entornos tecnológicos para orientar a nuestros clientes en cuanto a cómo evolucionar en la dirección deseada, al tiempo que los apoyamos en la adopción segura y sostenible de nuevas plataformas y tecnologías disruptivas, como la inteligencia artificial, y en la evolución de sus procesos operativos.

Soluciones integradas

Combinamos plataformas tecnológicas de nuestro ecosistema de socios con nuestros servicios profesionales de *design* y construcción para implementar soluciones tecnológicas impactantes para el negocio de nuestros clientes.

Servicios gestionados

Posibilitamos la operación y la evolución continuada de los procesos de apoyo a los negocios de nuestros clientes, con un portafolio amplio y flexible de servicios gestionados, entregados por un equipo altamente capacitado y soportados por una plataforma tecnológica compuesta por herramientas poderosas, automatización e inteligencia artificial.



Principales socios

- Akamai
- Algosec
- AWS
- Cisco
- Citrix
- Cloudera
- DELL
- Everpure
- F5
- Fortinet
- Gigamon
- IBM
- Ingenico
- Ingram
- Lenovo
- Microsoft
- NETSCOUT
- Nutanix
- Red Hat
- Splunk
- TD Synnex
- Veracode

Sectores que atendemos

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



Participación en asociaciones

GRI 2-28

Logicalis Latam participa en asociaciones sectoriales y organizaciones enfocadas en el desarrollo del mercado, contribuyendo a discusiones relacionadas con la innovación, la tecnología, la inclusión y la evolución de las buenas prácticas en sus segmentos de actuación.

Argentina

Equidad — Fundación Compañía Social

Brasil

Amcham Brasil — American Chamber of Commerce

AACD — Asociación de Asistencia al Niño Discapacitado

Brasscom — Asociación de Empresas de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) y de Tecnologías Digitales

Chile

Aprimin — Asociación de Proveedores Industriales de Minería

ChilePay — Corporación Chilena para la Digitalización del Efectivo

Premios y reconocimientos

Los reconocimientos recibidos por Logicalis Latam durante el pasado ejercicio fiscal reflejan un trabajo elaborado de manera coherente a lo largo del tiempo, en asociación con clientes, fabricantes y equipos distribuidos en diferentes países de la región. Estas conquistas demuestran la capacidad de la empresa de adaptar sus competencias a las transformaciones del mercado y a las demandas de un entorno tecnológico en constante cambio.

Premios de socios estratégicos

AWS

- Socio del Año en *marketplace* de América Latina

CISCO

- Latin America Partner of the Year, Latam
- Enterprise Partner of the Year, Latam
- Public Sector Partner of the Year, Latam
- Security Partner of the Year, Latam
- SP Segment Partner of the Year, Latam
- SP Segment Partner of the Year, MCR
- Brazil Partner of the Year, Brasil
- Mass Scale Infrastructure Partner of the Year, Brasil
- Public Sector Partner of the Year, Brasil
- Services and Software Excellence Partner of the Year, Brasil
- Security Partner of the Year, Brasil
- SP Segment Partner of the Year, Brasil

Splunk

- Socio Elite Brasil

Reconocimiento Cisco

Logicalis fue reconocida por Cisco como Socia del Año para América Latina durante el Cisco Partner Summit 2025, premiación global que presenta las principales innovaciones y los socios con mejor desempeño en todas las regiones del mundo.

La empresa también recibió otras 11 premiaciones en la región, que ponen de manifiesto la relevancia de la asociación estratégica entre Logicalis y Cisco, construida a lo largo de los años por medio de iniciativas conjuntas, certificaciones técnicas y actuación integrada en proyectos de diferentes segmentos y mercados de América Latina.

Otros reconocimientos

Premio Inbrasc 2025 en Gestión de Proveedores

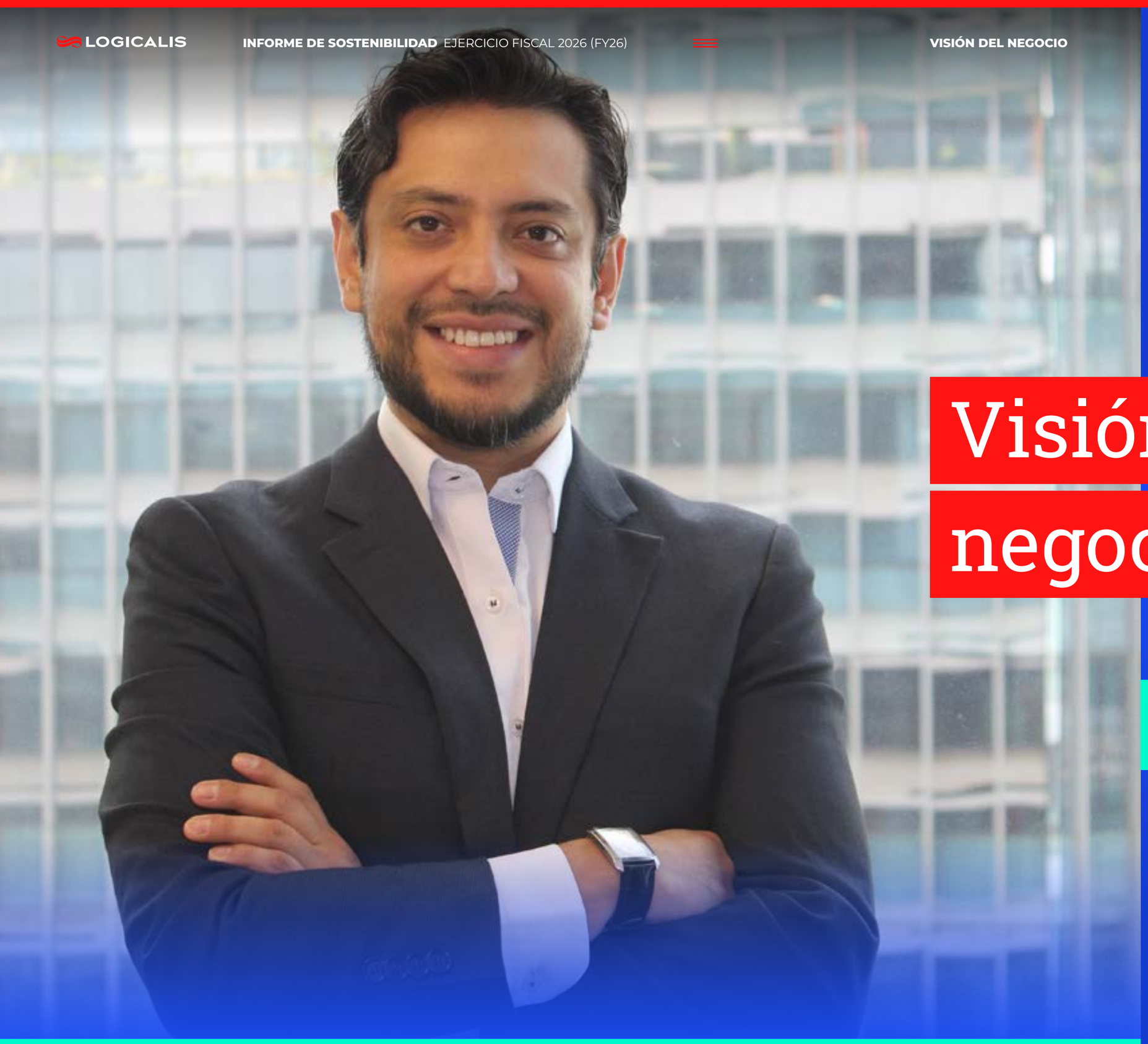
Logicalis, junto con su socia AgileOne, recibió el primer lugar en el premio Inbrasc 2025, una de las principales premiaciones del sector de *Supply Chain* y *Procurement* en Brasil. Obtuvo esta conquista en la categoría Gestión de Proveedores, que reconoce el trabajo sólido, estratégico y colaborativo llevado a cabo por el área a lo largo de los últimos años, principalmente con foco en ESG.

Premio PMI Summit São Paulo 2025: Mejor Proyecto del Año

El proyecto *Fluxo Contínuo* [Flujo continuo] se destacó por generar eficiencia, integración y resultados sostenibles en logística, conectando tecnología, procesos y personas para elevar el desempeño organizacional.

Sello de Igualdad Racial (Municipalidad de São Paulo)

Reconocimiento de la Secretaría Municipal de Derechos Humanos y Ciudadanía (SMDHC), de la Municipalidad de São Paulo, durante la quinta edición de la Expo Internacional Día de la Conciencia Negra. Este sello reconoce a las empresas que tienen por lo menos un 20 % de personas negras en su plantilla y que promueven políticas afirmativas.



Visión del negocio

31 Desempeño económico
32 Puntos de interés regional
34 Planificación estratégica
36 Avances en el área de TI

El Ejercicio Fiscal 2026 (FY26) representó un período de reanudación del crecimiento sostenible. Alcanzamos una evolución expresiva en los indicadores de rentabilidad, generación de efectivo y eficiencia operativa en las diferentes regiones de América Latina en las que estamos presentes.

Si bien el volumen consolidado de ventas se vio afectado por un desempeño inferior al esperado en algunos países, también registramos avances relevantes en los resultados financieros a lo largo del período. El EBITDA aumentó un 27 % con respecto al ciclo anterior, lo que refleja principalmente los avances en materia de eficiencia operativa, la gestión de costos y la mejora del conjunto de ingresos.

El período también finalizó con el mayor nivel de efectivo de la historia de la operación latinoamericana, lo que permitió reducir el endeudamiento y fortaleció la posición financiera de la empresa frente al grupo controlador.

Parte de este desempeño se relaciona con las iniciativas de optimización de la estructura operativa. La empresa redujo sus gastos operativos (Opex) en un 5 %, en comparación con el año anterior, a pesar de las presiones inflacionarias que se constataron en diferentes países de la región.

A lo largo del ejercicio fiscal, la empresa centró sus esfuerzos en la diversificación de su base de ingresos y en el fortalecimiento de su presencia entre los clientes de segmentos corporativos diferentes del sector de telecomunicaciones.

Los resultados del período reflejan también la evolución de la cultura organizacional de la empresa. A lo largo del ciclo, fortalecimos iniciativas enfocadas en la colaboración entre las áreas, la transparencia en la gestión y el desarrollo de un modelo de actuación más integrado entre los pilares ESG, negocios y finanzas.

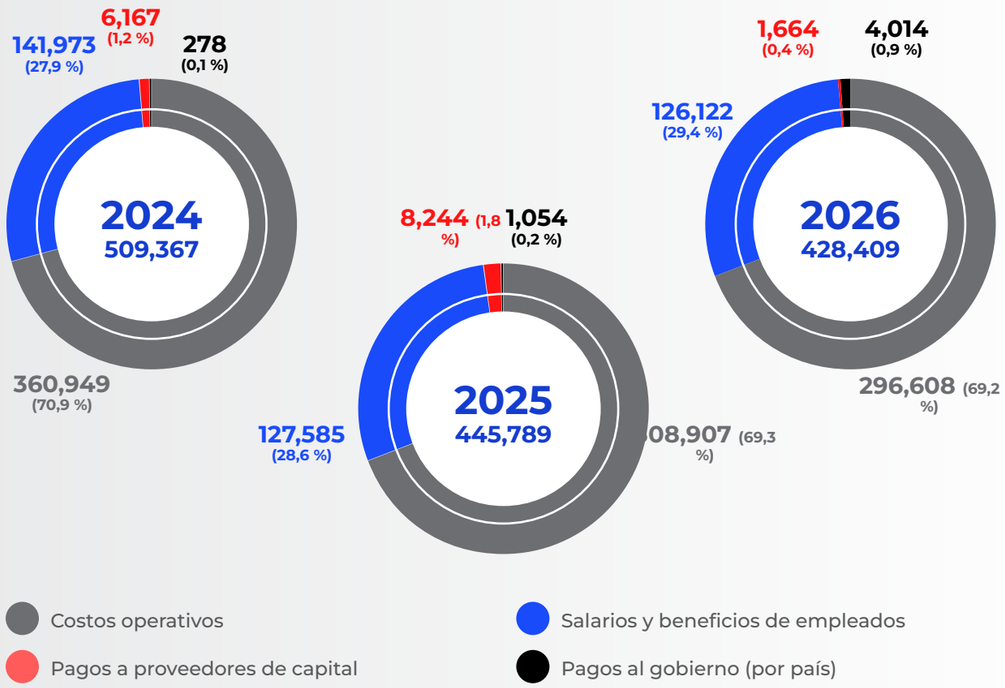


Desempeño económico GRI 201-1

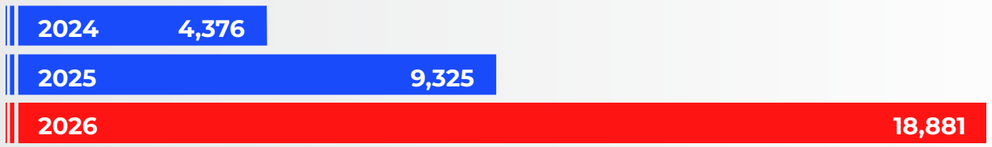
Valor económico directo generado (ingresos) por año (expresado en miles de dólares)



Valor económico distribuido (en miles de dólares) GRI 201-1



Valor económico retenido* (en miles de dólares) GRI 201-1



*Diferencia entre Valor Económico Generado (ingresos) y Valor Económico Distribuido (costos operativos, salarios, impuestos y remuneración de capital), destinada a la autofinanciación y a la sostenibilidad de la empresa.

Puntos de interés regional

El Ejercicio Fiscal 2026 (FY26) también estuvo marcado por la sólida evolución de la operación de Logicalis Latam. La empresa finalizó el ciclo con un resultado positivo, fruto de los avances en la gestión operativa, la mayor disciplina financiera y la madurez de las estrategias locales.

Organización regional

- **Brasil**
- **APU**
  Argentina, Paraguay y Uruguay
- **Andina**
  Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú
- **NoLA (*North of Latin America*)**
  México, Puerto Rico y República Dominicana



Brasil

En el país, el principal aspecto destacado fue la eficiencia en la gestión de ingresos y la rentabilidad. Incluso frente a una reducción del 14 % en el volumen de ventas, la operación brasileña mantuvo un sólido desempeño financiero, impulsado por iniciativas de control de costos, gestión operativa y mejor aprovechamiento del escenario de intereses elevados a lo largo del período.

APU

La región APU —compuesta por Argentina, Paraguay y Uruguay— presentó un crecimiento expresivo durante el Ejercicio Fiscal 2026 (FY26), con un avance del 14 % en el volumen consolidado de ventas de los tres países. Argentina desempeñó un papel relevante, ya que registró un crecimiento del 116 % en el volumen de ventas y alcanzó ganancias por segundo año consecutivo, tras un largo período de inestabilidad económica y resultados negativos. La recuperación del entorno macroeconómico argentino contribuyó a la reanudación de las inversiones en sectores estratégicos, como las telecomunicaciones, la energía y la minería.

Andina

En la región Andina, formada por Chile, Perú, Colombia, Bolivia y Ecuador, el período estuvo marcado por la recuperación de la rentabilidad y por la reorganización de las operaciones regionales, incluso la incorporación de Colombia a la estructura de la región. En Chile, la evolución del *mix* comercial entre productos y servicios fue esencial para mejorar la conversión de caja operativa regional.

NoLA

La región NoLa, formada por México, República Dominicana y Puerto Rico, enfrentó un escenario más desafiante. La operación se vio afectada por la retracción del 30 % en las ventas en el mercado mexicano, lo que afectó las perspectivas de crecimiento inicialmente proyectadas para la región. Al mismo tiempo, mantuvimos el foco en el fortalecimiento de los procesos de gobernanza, *compliance* y adecuación ética de las operaciones locales, buscando alinear la expansión de los negocios con los estándares internos de integridad y transparencia adoptados por Logicalis a nivel global.

Planificación estratégica

Las prioridades estratégicas de Logicalis Latam para los próximos ciclos siguen concentradas en la evolución del *mix* de negocios, en la ampliación de la participación de servicios y en el fortalecimiento de ofertas de mayor valor agregado, acompañando las transformaciones de mercado y las demandas de los clientes en la región.

El avance en la diversificación de socios y en la expansión de oportunidades en nuevos mercados y entornos operativos resultó, en el Ejercicio Fiscal 2026 (FY26) en el fortalecimiento de la asociación con IBM.

La sostenibilidad continúa integrada a la estrategia de negocios y a la forma en la cual la empresa conduce sus operaciones, relaciones comerciales y procesos de decisión.

Para los próximos ciclos, la empresa está atenta a los desafíos relacionados con la cadena global de suministros de tecnología. El aumento de la demanda internacional por infraestructura informática y componentes electrónicos está afectando los plazos de entrega, la disponibilidad de equipos y la inestabilidad de los precios, exigiendo una mayor agilidad en la gestión comercial y en el vínculo con los proveedores.



Gobernanza digital e IA responsable

GRI 3-3 - IA Responsable y Transformación Digital Sostenible

Con foco en el fortalecimiento de la gobernanza digital y de la Inteligencia Artificial Responsable, Logicalis Latam avanzó en la consolidación de su estructura dedicada al tema. Uno de los principales movimientos fue la creación de un comité multidisciplinario, que contó con la participación de las áreas de Tecnología, People & Management, Jurídico y Seguridad de la Información.

El grupo comenzó a actuar en la definición de directrices internas y políticas relacionadas con el uso de herramientas de inteligencia artificial en el entorno corporativo e incluyó orientaciones en materia de seguridad de la información, confidencialidad de los datos y uso responsable de la tecnología. Estas orientaciones se agruparon en un manual, que se pone a disposición de todos los colaboradores, en todos los países de América Latina en los que estamos presentes.

La principal directriz del documento define a la IA como una herramienta de apoyo a los usuarios, creada para ayudar en tareas repetitivas y aumentar la productividad, y no para sustituir la mano de obra.

A lo largo del período, también se homologaron herramientas corporativas y se definieron criterios para la utilización segura de plataformas de IA generativa, en un intento por reducir los riesgos relacionados con el intercambio de informaciones sensibles y la protección de los entornos digitales de la empresa.



Embajadores de IA

Otro avance del período fue el lanzamiento del programa “Embajadores de IA”, iniciativa dirigida a la difusión del conocimiento sobre la inteligencia artificial entre los colaboradores de diferentes áreas, que comenzará a implementar sus acciones durante el próximo ciclo.

El programa seleccionó colaboradores de diferentes áreas y perfiles y los está capacitando para que se desempeñen como multiplicadores internos de conocimiento. Estos embajadores ayudarán a democratizar el uso seguro de la IA en el quehacer diario de la empresa, ayudando a estructurar grandes proyectos e ideas de automatización, lo que asegurará una transición centrada en la educación y en la empleabilidad de los talentos.

Avances en el área de TI

El área de Tecnología de la Información pasó por una reorganización importante durante el Ejercicio Fiscal 2026 (FY26), la cual se centró en la simplificación de la estructura tecnológica y en la mayor integración entre sistemas, procesos y áreas de negocio.

Una considerable parte de este movimiento se centró en la modernización de la infraestructura que apoya a las operaciones de Logicalis Latam. Migramos las aplicaciones heredadas a entornos en la nube, incluso los sistemas críticos y las operaciones de comercio exterior. Además de ampliar la disponibilidad de los entornos tecnológicos, este movimiento contribuyó a reducir el consumo de energía asociado al mantenimiento de los servidores locales.

Otras iniciativas implicaron avances en la automatización de la red, la simplificación de rutinas operativas y la actualización de sistemas y entornos tecnológicos, lo que redujo de forma relevante el volumen de vulnerabilidades identificadas internamente.

El área de TI también desempeñó un papel relevante en la adaptación de la empresa a los cambios normativos relacionados con la Reforma Tributaria en Brasil. El proyecto implicó adecuaciones en sistemas corporativos críticos, incluso ERP y SAP, lo que garantizó la continuidad de las operaciones y el cumplimiento de los plazos normativos establecidos para el período.

Durante el Ejercicio Fiscal 2026 (FY26), experimentamos avances relativos a la automatización de la red, la actualización de sistemas tecnológicos y la simplificación de rutinas operativas.



Proyectos de IA en los clientes

A lo largo de los últimos años, Logicalis llevó a cabo proyectos de Inteligencia Artificial que impulsaron la automatización de procesos y la eficiencia operativa de sus clientes.

Algar Telecom

Logicalis implementó una solución basada en inteligencia artificial para apoyar el proceso de revisión de facturas. Esta iniciativa contribuyó a reducir el tiempo empleado en análisis operativos y a ampliar la eficiencia de las actividades realizadas por el equipo. Otro proyecto que Logicalis llevó a cabo en Algar resultó en la creación de la asistente virtual Ana, responsable de reducir en un 30 % el tiempo promedio de atención al cliente corporativo, y pasó a responder por el 63 % de las interacciones realizadas a través de WhatsApp.

Brasil TecPar

Otro aspecto digno de mención fue el proyecto llevado a cabo para Brasil TecPar, que implicó la implementación de una solución de AIOps, basada en tecnología de IBM para apoyar la expansión de la infraestructura de red de la empresa. La iniciativa amplió la capacidad de monitoreo y automatización de las operaciones, lo que contribuyó a un aumento de escala y eficiencia operativa.



Estrategia ESG

41 Generación de valor
42 Doble materialidad
44 Nuestro impacto en la sociedad
48 Mapa ESG



Generación de valor

GRI 3-3 - ESG como Vector de Competitividad y Licencia para Operar; GRI 3-3 - Transparencia y Calidad de los Datos

La travesía ESG de Logicalis en América Latina se vio impulsada durante el Ejercicio Fiscal 2026 (FY26) debido a un esfuerzo de consolidación regional, que respeta las particularidades y los diferentes niveles de madurez de cada país. En algunos mercados, como el brasileño, esta agenda ya se encuentra más estructurada, mientras que en otros viene acelerando su evolución en los últimos años. Este es el caso de la región Andina, donde Chile y Perú merecen mención especial, ya que en esos países las exigencias relacionadas con temas socioambientales y de gobernanza adquirieron relevancia creciente.

Para apoyar este proceso de integración regional, la gobernanza de la agenda ESG se vio fortalecida con la remodelación del Comité ESG Latam, que ahora cuenta con embajadores regionales que fomentan el intercambio de buenas prácticas y *benchmarking* externo.

Para asegurar la eficacia de este foro, se implementaron *focus groups* en Brasil y en América Hispánica, lo que permitió que los liderazgos locales participaran activamente en las decisiones y en el perfeccionamiento del comité.

El equipo de ESG también inició visitas presenciales a las operaciones de América Latina, con foco en el mapeo de oportunidades y en el compromiso de los colaboradores. Se espera que este movimiento se intensifique en los próximos ciclos, de manera de fortalecer la integración e impulsar el proceso de madurez de la agenda ESG en los diferentes países.

Un hito fundamental en la gestión de la estrategia ESG de la empresa durante el Ejercicio Fiscal 2026 (FY26) fue la revisión de la Matriz de Materialidad, por medio de la metodología de doble materialidad, que ahora cuenta con nuevos temas materiales urgentes y relevantes para todos los países de la región Latam y vinculados a la realidad del mercado de la tecnología (*obtenga más información en la página 42*).

La gestión de riesgos también maduró, vinculando los desafíos ESG locales con la matriz TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) de la controladora Datatec. Esta integración asegura la identificación, la clasificación y el monitoreo adecuado de los posibles impactos ambientales y sociales.

La integración de los pilares ESG a la estrategia de negocios amplió la competitividad de la empresa, fortaleció su reputación institucional y comercial y amplió su capacidad de actuación en diferentes mercados y sectores. En algunas operaciones de la región Andina, por ejemplo, requisitos relacionados con prácticas ambientales, sociales y de gobernanza ya forman parte de los procesos de competencia y contratación llevados a cabo por grandes clientes, en particular en segmentos como la minería.

En Brasil, este movimiento también se refleja en la relación comercial, ya que hay demandas crecientes por informaciones, indicadores y evidencias de gestión de esos temas durante los procesos de contratación y renovación de contratos. En este contexto, ESG también actúa como un diferencial competitivo, fortaleciendo la postura de la empresa ante los clientes, socios e inversionistas.

La puesta a disposición de datos ESG coherentes fortalece la credibilidad institucional.

Este escenario refuerza la importancia de estructuras de gobernanza, mecanismos de control y procesos capaces de asegurar la trazabilidad, la conformidad, la calidad y la transparencia de las informaciones compartidas con clientes, socios e inversionistas. La puesta a disposición de datos ESG coherentes fortalece la credibilidad institucional y amplía la confianza de los *stakeholders*, al tiempo que apoya la gestión de riesgos y sustenta las decisiones estratégicas. Asimismo, la incorporación de análisis de riesgos y escenarios climáticos contribuye a ampliar la resiliencia del negocio, ya que anticipa los potenciales impactos sobre las operaciones y apoya la continuidad de los negocios a mediano y a largo plazo.

A su vez, la evolución de la agenda ESG impulsa iniciativas relacionadas con la gestión de la cadena de valor, el vínculo con los proveedores y el fortalecimiento del impacto social positivo generado por la empresa en los territorios en los que actúa. Internamente, la agenda también promueve un mayor compromiso de los liderazgos y los equipos, fortaleciendo así la cultura organizacional y el sentido de pertenencia.

Doble materialidad GRI 3-1, 2-29

La revisión de la doble materialidad marcó una nueva etapa de la agenda ESG de Logicalis Latam. El proceso, a cargo de una empresa de consultoría especializada que utilizó esta metodología, integró las perspectivas de riesgos financieros e impactos socioambientales, considerando criterios como la probabilidad, la gravedad y el alcance.

La elaboración de este itinerario consideró el alineamiento con las directrices de Datatec, controladora de la empresa, y referencias internacionales en informes de sostenibilidad, como la Global Reporting Initiative (GRI), el International Financial Reporting Standards S1 (IFRS S1), el Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) y el European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

El primer paso consistió en identificar los impactos, los riesgos y las oportunidades, combinando análisis de mercado, *benchmarking* sectorial y compromiso de los *stakeholders* y los líderes.

La participación de los *stakeholders* fue uno de los sellos distintivos de esta elaboración, pues permitió ampliar la consulta de forma significativa, alcanzando a aproximadamente 100 personas. Fueron escuchados liderazgos, colaboradores, socios y clientes estratégicos de diferentes países y sectores, lo que permitió incorporar percepciones más diversas sobre riesgos, oportunidades y expectativas relacionadas con la actuación de la empresa.

Para definir los temas que formaron parte de la versión final de la matriz, el análisis combinó los riesgos y las oportunidades a partir de criterios técnicos como la probabilidad de ocurrencia y la severidad (que abarca la gravedad del impacto, la escala o la extensión del daño generado y su carácter irremediable).

A partir de este trabajo, se constató que algunos temas materiales del pasado dejaron de incluirse en esta clasificación porque ya estaban bajo control e integrados a la rutina de la empresa, lo que dejó espacio para nuevos temas urgentes.

Además de orientar la organización del informe anual de sostenibilidad, la nueva matriz pasó a ejercer un papel aún más relevante en cuanto al direccionamiento de las prioridades de la agenda ESG de la empresa, apoyando procesos de toma de decisión, gestión de riesgos y definición de iniciativas alineadas con la estrategia de negocios de Logicalis Latam.

Etapas de elaboración de la doble materialidad

01

Diagnóstico y escucha activa

Relevamiento de los impactos, riesgos y oportunidades a partir de la percepción de los públicos internos y externos de la empresa.

02

Benchmarking sectorial y estudio de mercado

Estudio exhaustivo del contexto socioeconómico, político y normativo de América Latina, segmentación por regiones de actuación de la empresa (Brasil, NoLA, APU y Andina), mapeando tendencias y vulnerabilidades locales.

03

Definición y evaluación de los temas

Los datos relevados se tradujeron en potenciales temas materiales y se sometieron a una matriz de riesgos. Cada uno de los temas se evaluó desde los puntos de vista del impacto socioambiental y financiero, considerando la probabilidad de ocurrencia y la gravedad de cada impacto.

04

Verificación y alineamiento global

Los temas materiales identificados pasaron por una etapa de verificación, de manera de asegurar el alineamiento con las directrices de las principales normas y *frameworks* de sostenibilidad internacionales. Además, hubo un alineamiento de la nueva matriz de materialidad con la controladora Datatec, lo que aseguró la sincronía en los principales temas, sin dejar de considerar las características regionales de Logicalis Latam.

05

Priorización de los temas materiales

Los temas se consolidaron en la matriz de doble materialidad, considerando sus impactos socioambientales y financieros, lo que permitió definir las prioridades de la agenda ESG de la empresa.

Stakeholders consultados GRI 2-29

- Liderazgos ejecutivos
- Colaboradores
- Socios comerciales
- Clientes
- Proveedores
- Prestadores de servicios
- Prensa

Temas materiales GRI 3-2

- Cambios climáticos y eficiencia energética
- Seguridad cibernética y protección de datos
- IA responsable y transformación digital sostenible
- Gestión sostenible de la cadena de valor
- Gobernanza y gestión de riesgos ESG
- ESG como vector de competitividad y licencia para operar
- Transparencia y calidad de los datos
- Capital humano, diversidad y capacidad técnica

Nuestro impacto en la sociedad

GRI 413-1



Logicalis Latam lleva a cabo iniciativas enfocadas en la ampliación del acceso a la tecnología, a la formación profesional, al fortalecimiento de territorios y a la promoción del compromiso social de sus colaboradores, de manera de contribuir a la generación de oportunidades de los públicos históricamente infrarrepresentados en el sector de TI.

En el Ejercicio Fiscal 2026 (FY26), el 100 % de las operaciones de la empresa implementaron procesos de compromiso con las comunidades locales, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo comunitario, acompañados por mecanismos de monitoreo. Coordinadas por el área de ESG, en asociación con instituciones de enseñanza, organizaciones de la sociedad civil y demás entidades asociadas, estas iniciativas se estructuran a partir de las necesidades de los territorios en los que actuamos, con el objetivo de promover la transformación social por medio de la educación, la inclusión productiva y el acceso a la tecnología.

100 %

de las operaciones de la empresa implementaron procesos de interacción con las comunidades locales.

Entre los aspectos destacados del año, podemos citar la continuidad del programa *Level Up* en Brasil y el comienzo de la expansión de esta iniciativa hacia otros países de América Latina. Creado para apoyar el desarrollo profesional de grupos infrarrepresentados en el mercado de la tecnología, el programa abrió tres grupos a lo largo del período, todos enfocados en la formación en Fundamentos de Seguridad Cibernética. En Brasil, los cupos se enfocaron en personas negras y mestizas, mujeres, personas con discapacidad, integrantes de la comunidad LGBTQIAPN+ y profesionales mayores de 60 años. En América Hispánica, todos los cupos se enfocaron en el público femenino.

Además de la capacitación técnica, *Level Up* también ofrece tutorías, llevadas a cabo por colaboradores de la empresa, así como contenidos enfocados en el desarrollo de competencias conductuales y preparación para el mercado laboral, con el objetivo de hacer que los participantes se aproximen al sector de la tecnología.

La empresa también desarrolló el programa *Everyone Belongs*, que representó un hito importante en la promoción de la Inclusión y la Pertenencia (I&B) dentro y fuera de Logicalis Brasil. Este programa se creó para capacitar a personas con discapacidad (PcD) en tecnología y administración, lo que amplió las posibilidades de nuevas oportunidades en el mercado laboral.

Iniciado durante el Ejercicio Fiscal 2025 (FY25), el programa contó con la colaboración de Prosper Tech Talents y su segunda edición tuvo lugar durante el Ejercicio Fiscal 2026 (FY26). Hubo más de 700 inscripciones, de las cuales se seleccionaron 90 profesionales para el itinerario de capacitación, que se dividieron en dos grupos: uno para conocimiento técnico y otro para conocimiento administrativo. Al final del programa, 66 personas recibieron certificación.

La empresa también apoya otras iniciativas enfocadas en la ampliación del acceso a la educación y la promoción de la diversidad en el sector de la tecnología en Brasil. Entre dichas iniciativas, podemos citar USP Diversa, que financia becas de estudio para estudiantes universitarios en situación de vulnerabilidad socioeconómica, el programa *Women Rock IT*, desarrollado en asociación con Cisco, para ampliar la participación femenina en el sector, y Technovation Summer School for Girls, iniciativa enfocada en el desarrollo de competencias en materia de innovación y emprendimientos tecnológicos para niñas y jóvenes.

La empresa también tuvo avances en acciones de compromiso social y voluntariado corporativo, ya que fortaleció la participación de los colaboradores en iniciativas de impacto social y ciudadanía voluntaria.

Vuela Maracanã: tecnología, inclusión productiva y desarrollo territorial

Entre las iniciativas apoyadas por Logicalis Latam en el área de impacto social, uno de los principales aspectos destacados del año fue el proyecto *Voa Maracanã* [Vuela Maracanã], que se propone contribuir a la reducción de la pobreza en comunidades rurales de São Luís (estado de Maranhão), en Brasil.

Idealizado por Vale e implementado por el Instituto Formação (Centro de Apoyo a la Educación Primaria), este proyecto beneficia a aproximadamente 700 familias en situación de vulnerabilidad social por medio de acciones integradas en las áreas de educación, salud, generación de ingresos, nutrición, cultura y recreación.

El apoyo de Logicalis se enfocó en el fortalecimiento de la infraestructura comunitaria y en la capacitación técnica de los productores rurales de la región, con la ampliación del laboratorio de tecnología de la comunidad, la formación técnica enfocada en el perfeccionamiento de la producción agrícola local y la construcción de un depósito destinado a la conservación adecuada de los productos cultivados por las familias atendidas.







700

familias beneficiadas por el proyecto.

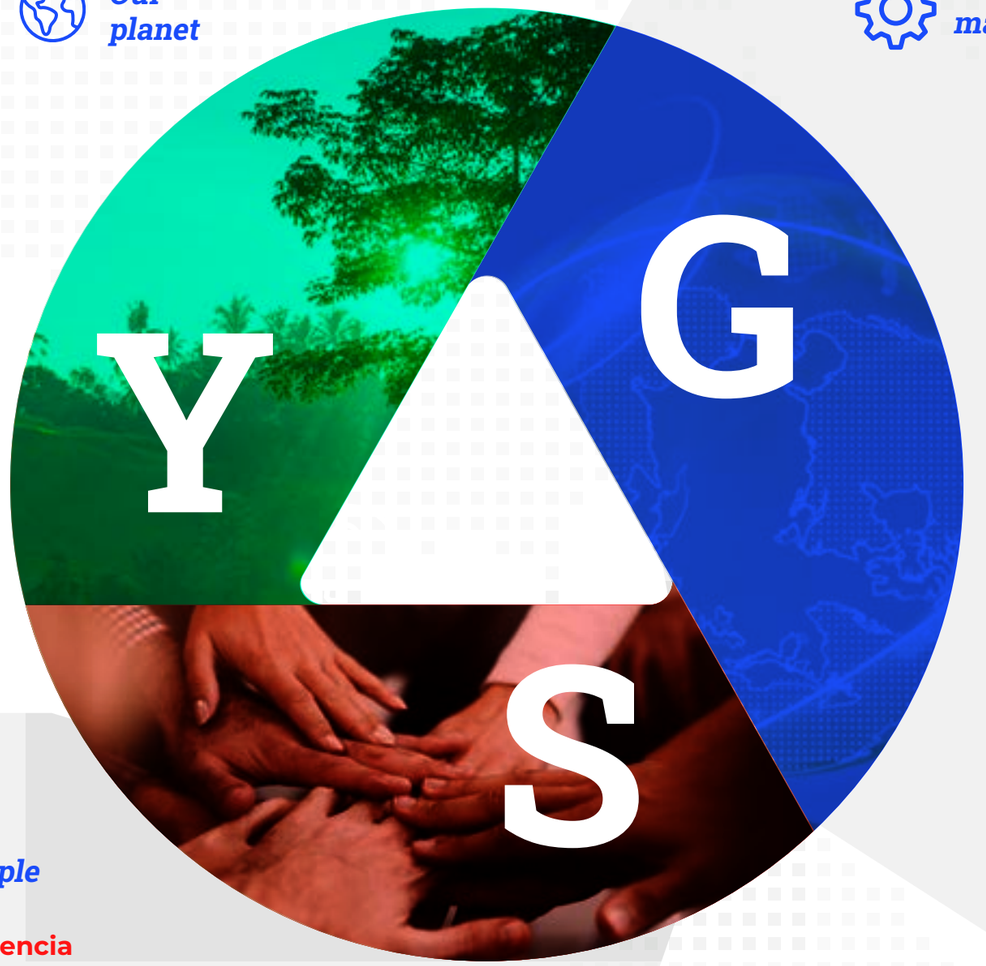
Fortalecemos la infraestructura comunitaria y la capacitación técnica de los productores rurales de la región.

El apoyo al proyecto se realiza mediante el Fondo Filantrópico de Enfrentamiento a la Pobreza Extrema, mecanismo estructurado por Vale para ayudar a las iniciativas alineadas con las premisas de su programa *Juntos contra a Pobreza* [Juntos contra la Pobreza]. El fondo reúne recursos provenientes de diferentes inversionistas sociales y los dirige a organizaciones de la sociedad civil responsables de implementar proyectos en los territorios atendidos.

La participación de Logicalis en la iniciativa está en línea con la visión de la empresa de contribuir al desarrollo social de las regiones en las que actúa, por medio de proyectos elaborados en forma colectiva y vinculados a las necesidades reales de las comunidades.

Mapa ESG Logicalis Latam

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



Our planet

Cadena de suministro

- LT — Inventario y neutralización de gases de efecto invernadero
- Logística inversa
- Eliminación responsable de equipos obsoletos
- Vehículo eléctrico
- Entrega verde
- *Low carbon meeting*
- Instituto Serra dos Cocais
- Premio Anual de Proveedores
- Campaña de circuito electrónico

Our communities

Mujeres en la tecnología

- *Technovation Summer School for Girls* (USP-São Carlos)
- USP Diversa
- *Women Power Week*
- *Women in Tech*

Filantropía

- Vuela Maracanã (IDIS)

Our people

Inclusión y pertenencia

- LT — Capacitación en materia de sesgos inconscientes
- Paneles virtuales de inclusión
- Programa de voluntariado
- Programa Level Up
- Programa *Everyone Belongs*
- Grupos de afinidad

Our management

Gobernanza ESG

- Jornada ESG Logicalis
- Comunicaciones y procesos ESG
- Comité ESG
- LT — Solicitudes de datos ESG
- Informe anual de sostenibilidad
- Política de sostenibilidad
- Política de compras sostenibles
- Gestión de asociaciones

Tecnología e IA

- Política de Seguridad de la Información
- LT — Comité de Inteligencia Artificial
- Manual para el Uso Seguro de la Inteligencia Artificial

Jurídico y *Compliance*

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

Finance

- Finanzas ESG

Leyenda

- LT — América Latina (incluso Brasil)
- Argentina
- Brasil
- Chile
- Perú
- México

Iniciativas implementadas



Gestión ambiental

53 Estrategia climática y gestión de emisiones

56 Eficiencia operativa y uso responsable de los recursos

La gestión ambiental de Logicalis en América Latina engloba desde la medición de las emisiones de gases de efecto invernadero hasta iniciativas relacionadas con la eficiencia operativa, la logística sostenible y la integración de temas climáticos y de transformación digital a las discusiones estratégicas de la empresa. A lo largo del período, la empresa avanzó en cuanto a la consolidación de mecanismos de monitoreo y gobernanza ambiental en sus operaciones regionales.

El proceso de doble materialidad que tuvo lugar durante el Ejercicio Fiscal 2026 (FY26) reforzó la relevancia estratégica de temas relacionados con el cambio climático, la eficiencia energética y la transformación digital sostenible. Estos temas se comenzaron a seguir de forma más integrada, considerando los potenciales impactos sobre la infraestructura, las operaciones, el consumo energético, la continuidad de los negocios y la evolución de las demandas tecnológicas relacionadas con la computación en la nube y la inteligencia artificial.

En este contexto, la agenda ambiental se está consolidando cada vez más como parte de las discusiones relacionadas con la eficiencia operativa, la resiliencia tecnológica y la adaptación del negocio a las transformaciones del sector. **GRI 3-3 Cambios climáticos y eficiencia climática**

Consolidamos mecanismos de monitoreo y gobernanza ambiental en nuestras operaciones regionales.



Estrategia climática y gestión de emisiones

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4

Por primera vez en su historia, Logicalis Latam realizó el inventario de gases de efecto invernadero de todas las operaciones de América Latina, consolidando, así, un importante avance en el monitoreo ambiental en la región.

Brasil, México y Chile continuaron midiendo los alcances 1, 2 y 3, al tiempo que los demás países realizaron el monitoreo de los alcances 1 y 2.

A lo largo del período, la empresa también comenzó la migración de la gestión de emisiones de carbono a la plataforma Envizi, de IBM, que automatiza el monitoreo de los alcances 1 y 2 con base en el ejercicio fiscal y no más en el año calendario. El cambio de plataforma se propone fortalecer la trazabilidad de las informaciones ambientales, ampliar la confiabilidad de los datos informados y apoyar la evolución de los mecanismos internos de seguimiento climático.

Por su parte, la metodología de cálculo del Alcance 3 se revisará durante el Ejercicio Fiscal 2027 (FY27), en particular en lo que respecta a temas vinculados a las emisiones relacionadas con la comercialización de *hardware*, *software* y suscripciones, con el objetivo de ampliar la precisión y la calidad de la información presentada.

Parte de este movimiento también implica iniciativas relacionadas con la logística y el transporte. En Brasil, la empresa cuenta con el programa *Entrega Verde*, que refuerza la estrategia de reducción de impactos relacionados con el Alcance 3.

La doble materialidad amplió la relevancia de las agendas relacionadas con la infraestructura tecnológica y los impactos relacionados con la transformación digital. En ese aspecto, “IA responsable y transformación digital sostenible” pasó a formar parte de la lista de temas materiales de la empresa, lo que refleja la creciente relación entre infraestructura tecnológica, eficiencia energética y sostenibilidad operativa.

Aunque la operación latinoamericana de Logicalis no cuenta con *data centers* propios, la empresa sigue de cerca los impactos relacionados con el avance de la inteligencia artificial y la computación en la nube, en particular frente al crecimiento de la demanda informática y energética del sector.

Emisiones de gases de efecto invernadero (tCO_2 equivalente) [1, 2, 3, 4, 5, 6]

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4

Alcance 1	2024 Total	2025 Total	Brasil	Andina	APU	NoLA	2026 Total
Combustión estacionaria	1,21	1,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Combustión móvil	0	12,2	0,00	210,00	0,00	0,00	210,00
Emisiones fugitivas	43,62	121,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Emisiones directas de gases de efecto invernadero - Alcance 1	44,84	134,44	0,00	210,00	0,00	0,00	210,00
Emisiones biogénicas de CO_2 – Alcance 1	0,15	5,71	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Alcance 2	**2024 Total**	**2025 Total**	**Brasil**	**Andina**	**APU**	**NoLA**	**2026 Total**
Emisiones indirectas provenientes de la adquisición de energía - Alcance 2	23,35	37,03	57,00	35,00	100,00	16,00	208,00
Alcance 3	**2024 Total**	**2025 Total**	**Brasil**	**Andina**	**APU**	**NoLA**	**2026 Total**
Transporte y distribución *upstream*	387,94	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Viajes de negocio	747,71	162,72	76,90	19,97	6,00	1201,00	1303,87
Transporte de empleados	14,5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Transporte y distribución *downstream*	585,92	2660,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Emisiones indirectas – Alcance 3	1736,07	2822,90	76,90	19,97	6,00	1201,00	1303,87
Emisiones biogénicas de CO_2 – Alcance 3	9,7	19,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	0,05	0,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Reducciones provenientes de compensaciones	1804,25	2994,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Nota 1: Gases que se incluyen en los cálculos: CO_2, CH_4, N_2O, HFC, PFC, SF_6 y NF_3.
Nota 2: Año-base 2018 (Alcance 1: 511,44 tCO_2 equivalente; Alcance 2: 49,49 tCO_2 equivalente; Alcance 3: 2824,62 tCO_2 equivalente).
Nota 3: Los datos informados en este inventario corresponden al año calendario.
Nota 4: Para calcular la intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero, se utilizó como métrica la cantidad de empleados que cumplen jornada completa.
Nota 5: Se utilizó el año 2018 Para calcular la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, con un total de 3885,54 toneladas de tCO_2 equivalente.
Nota 6: Composición de los grupos de países: APU: Argentina, Paraguay y Uruguay; Andina: Chile, Perú, Colombia, Bolivia y Ecuador; NoLA: México, Puerto Rico y República Dominicana.

34 %

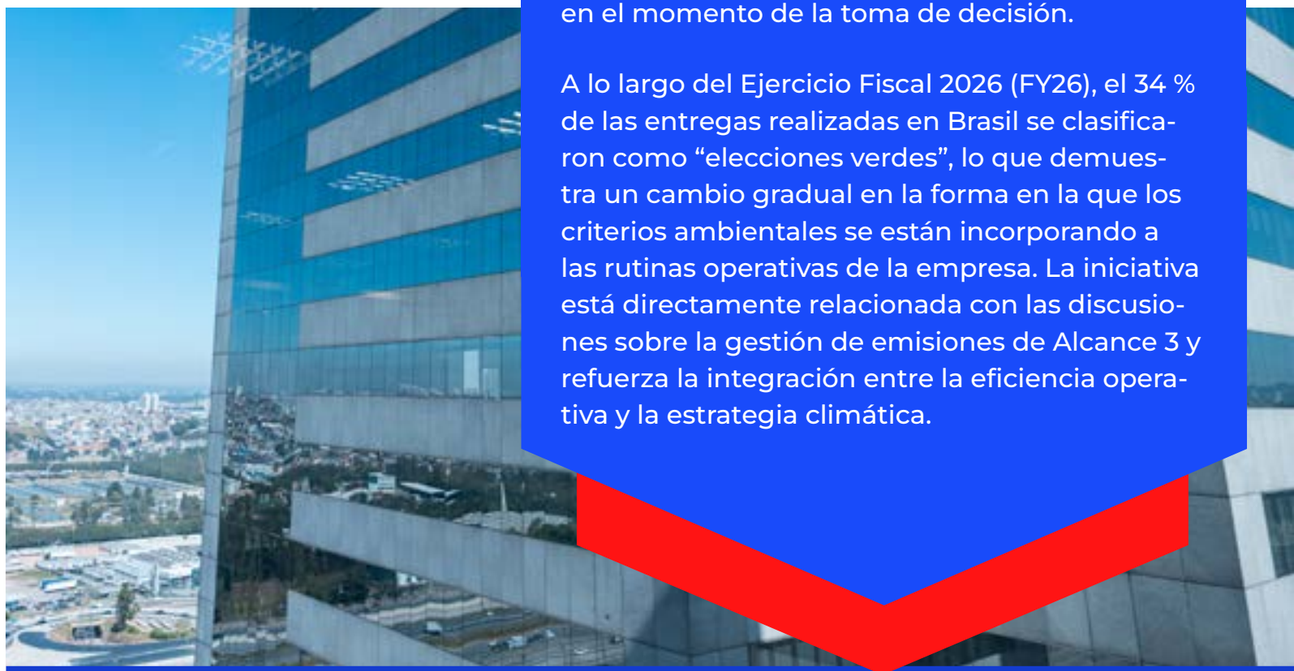
de las entregas a clientes realizadas en Brasil se clasificaron como “elecciones verdes”.

Entrega verde: emisiones integran ahora decisiones logísticas

Entre las iniciativas enfocadas en la gestión de emisiones indirectas (Alcance 3), implantamos en Brasil el programa Entrega Verde, iniciativa que incorpora criterios de huella de carbono al proceso de contratación de operadores logísticos.

Desarrollado con el apoyo de Datatec, controladora de la empresa, el proyecto integró al sistema logístico informaciones relacionadas con las emisiones estimadas de cada ruta de transporte. De esta manera, además del costo y del plazo, los equipos comenzaron a considerar también el impacto ambiental de las operaciones logísticas en el momento de la toma de decisión.

A lo largo del Ejercicio Fiscal 2026 (FY26), el 34 % de las entregas realizadas en Brasil se clasificaron como “elecciones verdes”, lo que demuestra un cambio gradual en la forma en la que los criterios ambientales se están incorporando a las rutinas operativas de la empresa. La iniciativa está directamente relacionada con las discusiones sobre la gestión de emisiones de Alcance 3 y refuerza la integración entre la eficiencia operativa y la estrategia climática.



Eficiencia operativa y uso responsable de los recursos

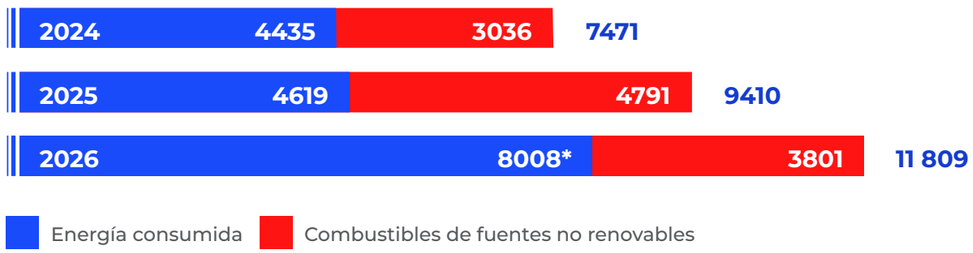
En el frente de eficiencia operativa y uso responsable de los recursos, adoptamos una serie de medidas de modernización de procesos internos, optimización de infraestructura tecnológica y adopción de nuevas soluciones.

En el área de Tecnología de la Información, la migración de aplicaciones heredadas a entornos en la nube contribuyó a reducir el consumo energético relacionado con dicha infraestructura. Algunos ejemplos que podemos citar: a) El sistema de telefonía de Convergia, que antes dependía de servidores y equipos instalados físicamente en la empresa, se modernizó y ahora funciona completamente en la nube, como un servicio en línea; b) El servicio de control de acceso a la red (ISE), que antes validaba a los usuarios en servidores internos de la empresa, se transfirió a una infraestructura hospedada en la Amazon Web Services (AWS), lo que aporta más flexibilidad y escalabilidad.

El tema de consumo de recursos naturales se evaluó durante el proceso de doble materialidad. Considerando el perfil predominantemente administrativo y digital de las operaciones de la empresa en América Latina, este tema no consideró uno de los prioritarios, si bien las áreas responsables lo continúan siguiendo de cerca.

Consumo de energía dentro de la organización

Total de energía consumida (GJ) GRI 302-1



*No hubo energía vendida.

(1) Consumo total de energía, (2) porcentaje de electricidad de la red; y (3) porcentaje de energía renovable SASB TC-SI-130a.1

Consumo global total de energía, electricidad de la red y energía renovable	2026
(1) Cantidad total de energía consumida de todas las fuentes (comprada y autoproducida), en gigajulios (GJ).	8008
(2) Porcentaje del consumo total de energía proveniente de la electricidad comprada de la red.	8
(3) Porcentaje del consumo total de energía proveniente de fuentes renovables (geotérmica, eólica, solar, hidro, biomasa certificada).	92



Campaña de circuito electrónico

La campaña Circuito Electrónico alcanzó el volumen de recaudación más alto que Logicalis registró hasta el momento en América Latina, con más de 2,8 toneladas de residuos electrónicos recogidos en los países de la región (aproximadamente una tonelada más que el resultado obtenido en el ciclo anterior).

Esta iniciativa moviliza a los colaboradores y las operaciones regionales para la adecuada eliminación de equipos electrónicos, reforzando prácticas relacionadas con la eliminación responsable de residuos y la circularidad de materiales.

Brasil concentró la mayor parte del volumen recaudado en el período, lo que se vio impulsado tanto por el porte de la operación local como por la asociación establecida con el área interna de Tecnología de la Información. Durante la campaña, equipos de infraestructura aprovechan la operación logística ya puesta en marcha por la iniciativa para realizar también la eliminación responsable de equipamientos corporativos desactivados o sin utilización, lo que amplía el alcance de la acción y contribuye a la eliminación ambientalmente adecuada de estos materiales.



Cadena de valor sostenible

60 Gestión de la cadena de valor

62 Compromiso y desarrollo de proveedores

63 Seguridad cibernética



Gestión de la cadena de valor

GRI 3-3 Gestión sostenible de la cadena de valor, 204-1, 414-2

El vínculo con los proveedores y asociados es estratégico para la operación de Logicalis Latam. A lo largo de los últimos años, la empresa amplió sus mecanismos de control, homologación y seguimiento de terceros, incorporando discusiones relacionadas con *compliance*, seguridad de la información, trazabilidad y criterios ESG a las rutinas de gestión de la cadena de valor.

Este proceso se encuentra en diferentes etapas de madurez en América Latina. Mientras que operaciones como la brasileña ya conviven desde hace más tiempo con exigencias relacionadas con la sostenibilidad, la gobernanza y la responsabilidad en la cadena de suministro, otros mercados de la región presentan demandas menos avanzadas sobre estos temas. Este contexto influye directamente en la velocidad de evolución de las prácticas y en el nivel de exigencia aplicado a las cadenas locales. **GRI 3-3 - Capital Humano, Diversidad y Capacidad Técnica**

En Brasil, la empresa cuenta con procesos estructurados de selección, homologación y monitoreo de proveedores, que incluye análisis relacionados con la integridad, la conformidad normativa, la responsabilidad solidaria y la seguridad de la información.

Los procesos también incorporan evaluaciones relacionadas con las prácticas ambientales y sociales, así como el seguimiento de certificaciones, indicadores y requisitos de *compliance* considerados relevantes para la actuación de la empresa.

73,35 %

del presupuesto de compras se destinó a los proveedores locales.

También realizamos el seguimiento continuo de los proveedores críticos, incluso monitoreamos la reputación y las evaluaciones llevadas a cabo por áreas demandantes implicadas en la contratación y en la gestión de dichos socios. Durante el Ejercicio Fiscal 2026 (FY26), se evaluaron 117 proveedores y ninguno de los cuales se identificó como posible causador de impactos sociales negativos.

En América Hispánica, la empresa se propone ampliar gradualmente el intercambio de estas prácticas entre las operaciones regionales, utilizando *benchmarks* internos y una mayor aproximación entre los equipos locales para apoyar la evolución de los procesos de gestión de la cadena de valor.

Siempre que es posible, priorizamos la contratación de proveedores locales, lo que contribuye al fortalecimiento de las economías de los diferentes países. En el Ejercicio Fiscal 2026 (FY26), el 73,35 % del presupuesto de compras de las principales unidades operativas se destinó a proveedores locales, concentrados principalmente en Brasil y en los países de América Hispánica.



Premio Inbrasc 2025

Logicalis Brasil, en asociación con AgileOne, fue la ganadora del Premio Inbrasc 2025, en la categoría Gestión de Proveedores, una de las principales premiaciones del sector de *Supply Chain* y *Procurement* en Brasil.

El reconocimiento puso de relieve las iniciativas relacionadas con la eficiencia operativa, la gobernanza de la cadena de suministro, *compliance* y digitalización de procesos, así como el desarrollo estratégico de socios con foco en ESG.

Compromiso y desarrollo de proveedores

A lo largo del Ejercicio Fiscal 2026 (FY26), la empresa también mantuvo iniciativas enfocadas en el compromiso y en el desarrollo de proveedores, en particular en temas relacionados con la descarbonización y la inclusión.

Entre los aspectos más destacados del período, podemos citar la realización de una nueva edición del Low Carbon Day, encuentro promovido con los proveedores logísticos para discutir las prácticas relacionadas con la gestión de emisiones de gases de efecto invernadero y estrategias de descarbonización.

Esta iniciativa surgió inicialmente con un foco educativo, buscando apoyar a los socios en temas relacionados con la gestión de carbono. En los últimos ciclos, el encuentro pasó a priorizar el intercambio de experiencias entre los propios proveedores, que comparten *cases* e iniciativas implementadas en sus operaciones.



V Premiación de Proveedores Logicalis Brasil

Por quinto año consecutivo, realizamos en Brasil la V Premiación de Proveedores, iniciativa enfocada en el reconocimiento de aquellos socios que se destacaron durante el período debido a evaluaciones de proveedores realizadas por las áreas internas de la empresa.

La edición de este año se centró en la inclusión y la pertenencia, lo que amplió los debates sobre la igualdad y la representación en la cadena de valor. Además del reconocimiento de las empresas que participaron, el evento promovió el intercambio de experiencias y el comentario de *cases* relacionados con la construcción de ambientes más diversos e inclusivos, lo que fortalece el compromiso de la cadena de proveedores en los temas ESG.



Seguridad cibernética

GRI 3-3 - Seguridad cibernética y Protección de Datos

También incorporamos mecanismos específicos enfocados en la seguridad cibernética y en la protección de informaciones en nuestra gestión de proveedores, en particular en los contratos que implican acceso a sistemas, datos corporativos o informaciones de clientes.

Entre los procesos de homologación de estos proveedores, podemos citar evaluaciones relacionadas con los controles de seguridad adoptados en sus operaciones. El nivel de exigencia aplicado varía en función del tipo de servicio contratado y el grado de acceso a las informaciones de la empresa. Los proveedores que almacenan, procesan o tienen contratos con datos sensibles se someten a criterios más estrictos de evaluación, incluso al análisis de requisitos de privacidad, protección de datos y mecanismos de control de acceso.

También adoptamos cláusulas contractuales específicas relacionadas con la seguridad de la información, considerando los riesgos compartidos inherentes a la actuación de terceros. En aquellas situaciones que implican la obtención de datos corporativos o información de clientes, los procesos intentan garantizar una mayor trazabilidad, formalización de responsabilidades y capacidad de respuesta frente a eventuales incidentes.

También actuamos de forma consultiva ante los proveedores que cuentan con un nivel menor de madurez en temas relacionados con la seguridad cibernética. A lo largo del proceso de evaluación, equipos responsables apoyan a los socios en la comprensión de los requisitos exigidos y en la evolución de las prácticas y controles necesarios para adecuarse a los estándares que adoptamos.



Cuidado de las personas

67 Compromiso y cultura organizacional
74 Formación y desarrollo de liderazgos
78 Inclusión y pertenencia
82 Salud y bienestar
86 Programa de voluntariado

La actuación de Logicalis en América Latina se apoya en la construcción de un ambiente laboral cada vez más colaborativo y en el desarrollo continuo de las personas. A lo largo del Ejercicio Fiscal 2026 (FY26), continuamos avanzando en iniciativas relacionadas con la cultura organizacional, el fortalecimiento del liderazgo, la inclusión y la pertenencia, la salud y el bienestar, así como en programas de impacto social y voluntariado corporativo.

Una de las principales realizaciones del año fue la revisión de la forma en la que traducimos nuestros principios en el quehacer diario de las operaciones regionales. Incorporamos a estos conceptos elementos que están más conectados con los comportamientos que deseamos ver en nuestros equipos en toda América Latina. El trabajo contó con la participación de profesionales de diferentes países, áreas y niveles jerárquicos, en una construcción colaborativa, que se desplegará en planes de acción en el próximo ciclo.

Para fortalecer el reconocimiento interno, implementamos el programa LogiShine. Enfocado en poner de relieve proyectos de equipos y colaboradores, contempla categorías relacionadas con la excelencia en las entregas, excelencia en las ventas, innovación con impacto y comportamientos alineados con los principios culturales de la organización.

La integración entre las áreas y el intercambio de conocimiento también adquirieron nuevos espacios en este ciclo. Entre las iniciativas se encuentra LogiTalks, encuentro creado para estimular el intercambio de experiencias entre los profesionales de diferentes áreas, de manera de ampliar el entendimiento de los colaboradores sobre las operaciones y los negocios de la empresa en la región.

También realizamos la revisión de nuestra estructura, con el objetivo de fortalecer la eficiencia operativa. Este cambio redujo los niveles jerárquicos, mejoró el equilibrio de los liderados en los equipos y creó planes de carrera, lo que amplió las posibilidades de desarrollo profesional.

Los programas e iniciativas llevadas a cabo con el objetivo de desarrollar nuevos liderazgos, perfeccionar el clima organizacional, aumentar el compromiso y promover la diversidad se revisan constantemente, a los efectos de evitar potenciales riesgos de pérdida de talentos. **GRI 3-3 - Capital Humano, Diversidad y Capacidad Técnica**

Compromiso y cultura organizacional TC-SI-330a.2

La escucha continua de los colaboradores constituye uno de los pilares de la gestión de personas de Logicalis. Para monitorear la experiencia de los profesionales e identificar oportunidades de perfeccionamiento, contamos con el programa POV - *Point of View* [Punto de vista] y utilizamos a nivel global la plataforma Peakon, que permite seguir de cerca los indicadores relacionados con el clima organizacional, el compromiso y la percepción de los colaboradores sobre diferentes aspectos del ambiente laboral.

Durante el Ejercicio Fiscal 2026 (FY26), el 62 % de los colaboradores que participaron en el estudio se clasificaron como activamente comprometidos, de acuerdo con la metodología basada en el concepto de Net Promoter Score (NPS). Además, el 70 % declaró sentir orgullo de trabajar en la empresa y el 57 % afirmó estar en línea con la estrategia y los objetivos de la organización.

El estudio también evaluó temas como la ética y la integridad, la salud y el bienestar, el desarrollo profesional, el liderazgo, el reconocimiento, la diversidad, la igualdad y la inclusión, la comunicación, la colaboración entre los equipos y la pertenencia. Los resultados subsidian la definición de planes de acción y contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizacional y la experiencia del colaborador.

70 %

de nuestros colaboradores declaran sentirse orgullosos de trabajar en Logicalis.



Total de empleados, desglosado por género y región GRI 2-7

Género y región	2024			2025			2026		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Brasil	740	311	1051	607	279	886	559	279	838
NoLA	191	93	284	198	101	299	129	67	196
Andina	973	256	1229	882	242	1124	948	258	1206
APU	299	97	396	303	100	403	300	95	395
TOTAL	**2203**	**757**	**2960**	**1990**	**722**	**2712**	**1936**	**699**	**2635**

*La metodología utilizada para compilar los datos fue la consolidación de las informaciones de toda Latam, con los quiebres necesarios. También consideramos un recorte de los empleados activos al mes de febrero de 2026, siempre tomando en cuenta a los pasantes y a los jóvenes aprendices, que se consideran como “temporarios” en la cantidad total. Cabe señalar que no tuvimos fluctuaciones significativas durante el período.
** El lugar de trabajo de los empleados es una dependencia en la que Logicalis tiene oficinas, pero tenemos clientes en diferentes ciudades de América Latina y la asignación de profesionales depende del contrato determinado con cada cliente.

Total de empleados, desglosado por tipo de contrato y género GRI 2-7

Tipos de contrato y género	2024			2025			2026		
	Tempo-rario	Perma-nente	Total	Tempo-rario	Perma-nente	Total	Tempo-rario	Perma-nente	Total
Hombres	177	2026	2203	87	1903	1990	92	1844	1936
Mujeres	46	711	757	13	709	722	35	664	699
TOTAL	**223**	**2737**	**2960**	**100**	**2612**	**2712**	**127**	**2508**	**2635**

Total de empleados, desglosado por tipo de contrato laboral y región GRI 2-7

Tipos de contrato laboral y región	2024			2025			2026		
	Tempo-rarios	Perma-nentes	Total	Tempo-rarios	Perma-nentes	Total	Tempo-rarios	Perma-nentes	Total
Brasil	25	1026	1051	24	862	886	41	797	838
NoLA	4	280	284	4	295	299	0	196	196
Andina	1038	191	1229	92	1032	1124	84	1122	1206
APU	393	3	396	4	399	403	2	393	395
TOTAL	**1460**	**1500**	**2960**	**124**	**2588**	**2712**	**127**	**2508**	**2635**

Cantidad de empleados por tipo de empleo GRI 2-7

Tipo de empleo y género	2024			2025			2026		
	Jornada completa	Media jornada	Total	Jornada completa	Media jornada	Total	Jornada completa	Media jornada	Total
Hombres	2173	30	2203	1967	23	1990	1909	27	1936
Mujeres	726	31	757	698	24	722	676	23	699
TOTAL	**2899**	**61**	**2960**	**2665**	**47**	**2712**	**2585**	**50**	**2635**

Cantidad de empleados por tipo de empleo GRI 2-7

Región	2024			2025			2026		
	Jornada completa	Media jornada	Total	Jornada completa	Media jornada	Total	Jornada completa	Media jornada	Total
Brasil	1026	25	1051	862	24	886	797	41	838
NoLA	280	4	284	295	4	299	196	0	196
Andina	1200	29	1229	1109	15	1124	1198	8	1206
APU	393	3	396	399	4	403	394	1	395
TOTAL	**2899**	**61**	**2960**	**2665**	**47**	**2712**	**2585**	**50**	**2635**

Total de trabajadores que no son empleados, por género GRI 2-8

Categoría Funcional	2024			2025			2026		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Aprendices	2	5	7	5	7	12	6	7	13
Pasantes	19	15	34	14	10	24	22	15	37
TOTAL	**21**	**20**	**41**	**19**	**17**	**36**	**28**	**22**	**50**

*Metodologías y premisas utilizadas para compilar los datos: los pasantes y aprendices están incluidos en los 2-7 Empleados, en el total de empleados, en los empleados media jornada o con tiempo de contrato por plazo determinado (descritos cada uno en su respectivo artículo en el 2-7). No hubo fluctuaciones significativas durante el período.

Cantidad total y tasa de empleados contratados, por grupo de edad GRI 401-1

Grupo de edad	2024		2025		2026	
	Contrataciones	Tasa (%)	Contrataciones	Tasa (%)	Contrataciones	Tasa (%)
Menos de 30 años	314	58,3	210	47,2	185	43,9
Entre 30 y 50 años	530	26,4	456	24,7	337	19,2
Más de 50 años	90	21,7	83	19,9	77	17,0
Total	**934**	**31,6**	**749**	**27,6**	**599**	**22,7**

Cantidad total y tasa de empleados contratados, por género GRI 401-1

	2024		2025		2026	
	Contrataciones	Tasa (%)	Contrataciones	Tasa (%)	Contrataciones	Tasa (%)
Hombres	697	32,07	576	28,9	452	23,4
Mujeres	237	32,64	173	24,0	147	21,0
Total	**934**	**31,6**	**749**	**27,6**	**599**	**22,8**

Cantidad total y tasa de empleados contratados, por región GRI 401-1

	2024		2025		2026	
	Contrataciones	Tasa (%)	Contrataciones	Tasa (%)	Contrataciones	Tasa (%)
Brasil	266	25,3	187	21,1	203	24,2
NoLA	101	35,6	102	34,1	38	19,4
Andina	499	40,6	387	34,4	313	25,9
APU	68	17,2	73	18,1	45	11,4
TOTAL	**934**	**31,6**	**749**	**27,6**	**599**	**22,7**

La tasa se calcula considerando el *headcount* del Ejercicio Fiscal 2026 (FY26) dentro del recorte que el indicador exige, dividido entre la cantidad de personas contratadas a lo largo del año, dentro del mismo recorte.

Cantidad total y tasa de empleados (colaboradores) que dejaron la empresa, por grupo de edad GRI 401-1

	2024		2025		2026	
	Desvinculaciones	Tasa (%)	Desvinculaciones	Tasa (%)	Desvinculaciones	Tasa (%)
Menos de 30 años	233	43,2	196	44,0	147	34,8
Entre 30 y 50 años	641	31,9	583	31,5	430	24,4
Más de 50 años	97	23,4	133	31,9	104	22,9
Total	**971**	**32,8**	**912**	**33,6**	**681**	**25,8**

Cantidad total y tasa de empleados (colaboradores) que dejaron la empresa, por género GRI 401-1

	2024		2025		2026	
	Desvinculaciones	Tasa (%)	Desvinculaciones	Tasa (%)	Desvinculaciones	Tasa (%)
Hombres	774	35,1	712	35,8	511	26,4
Mujeres	197	26,0	200	27,7	170	24,3
Total	**971**	**32,8**	**912**	**33,6**	**681**	**25,8**

Cantidad total y tasa de empleados (colaboradores) que dejaron la empresa, por región GRI 401-1

	2024		2025		2026	
	Desvinculaciones	Tasa (%)	Desvinculaciones	Tasa (%)	Desvinculaciones	Tasa (%)
Brasil	215	20,5	355	40,1	249	29,7
NoLA	84	29,6	62	20,7	44	22,4
Andina	608	49,5	435	38,7	333	27,6
APU	64	16,2	60	14,9	55	13,9
TOTAL	**971**	**32,8**	**912**	**33,6**	**681**	**25,8**

Porcentaje de compromiso de los colaboradores SASB TC-SI-330a.2

	2026
Porcentaje calculado como la cantidad de empleados “activamente comprometidos” dividido entre el total que concluyó el estudio	62
Porcentaje de empleados orgullosos del trabajo/lugar de trabajo	70
Porcentaje de empleados alineados con la estrategia y con las metas	57

Fuente del estudio: Herramienta/sistema Peakon, utilizado globalmente por el grupo Logicalis para medir el clima organizacional.
Método utilizado para calcular el porcentaje: Para calcular los promotores, utilizamos el concepto NPS, donde las notas 9 y 10 corresponden a completamente comprometidos/promotores. Las notas 8 y 7 se consideran neutras y las notas iguales o inferiores a 6 se consideran detractoras.

Formación y desarrollo de liderazgos GRI 404-2; TC-SI-330a.1

El desarrollo de líderes se mantuvo como una de las prioridades de la empresa y el aspecto más destacado del año fue el avance del programa *Leadership Pro*. Implementamos cuatro módulos de capacitación, enfocados en el fortalecimiento de competencias de gestión, con la participación de aproximadamente el 40 % de los liderazgos regionales.

También perfeccionamos los procesos de evaluación de desempeño con el lanzamiento de Inspiring People's Performance (InsPPer), iniciativa que comenzó a formar parte de las competencias y del desarrollo de una misma herramienta de evaluación. El proceso contempla la autoevaluación, la evaluación 360°, *feedbacks* estructurados y la elaboración de planes de desarrollo individual, lo que fortalece una cultura de aprendizaje continuo y protagonismo en la gestión de carrera.

Otro aspecto digno de mención fue el relanzamiento del programa de desplazamiento interno. Centrado en la aceleración de talentos, amplía oportunidades de traslados profesionales entre áreas y operaciones, apoyando la empleabilidad continuada y el desarrollo de trayectorias profesionales alineadas con los intereses de los colaboradores y las necesidades del negocio. En cuanto a los traslados internacionales, la empresa cuenta con procesos estructurados, soporte jurídico especializado y seguimiento continuo de las legislaciones migratorias locales, asegurando así el cumplimiento normativo y una experiencia más fluida para los profesionales que se trasladan entre los países.

Impulsamos la aceleración de talentos con el relanzamiento del programa de desplazamiento interno.

También estructuramos un nuevo programa de certificaciones técnicas, de manera de reforzar el desarrollo de competencias alineadas con las demandas del mercado de la tecnología. En forma complementaria, los profesionales cuentan con plataformas de aprendizaje, como CrossKnowledge, Udemy y Cisco INE, así como con incentivos para la formación académica y el desarrollo ejecutivo en casos específicos.

Los gestores ahora también cuentan con el programa *Liderança em Movimento* [Liderazgo en movimiento], compuesto por encuentros mensuales enfocados en el alineamiento de estrategias, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la discusión de desafíos relacionados con la gestión de los equipos en la región.

Promedio de horas de capacitación por año, por empleado, por género GRI 404-1

	2024	2025	2026
Hombres	8,8	26,2	7,3
Mujeres	10,0	29,6	6,00
Total	**9,1**	**27,1**	**7,00**

Promedio de horas de capacitación por año, por empleado, por categoría funcional GRI 404-1

	2024	2025	2026
Directorio	31,2	46,4	2,8
Gerencia	20,8	46,6	13,7
Coordinación/Supervisión	12,6	26,2	19,1
Especialistas/*Experts*	9,6	33,0	7,2
Analistas	10,4	32,8	6,4
Sales	14,5	32,3	4,6
Técnicos	1,3	9,8	4,9
Asistentes	6,5	25,9	3,5
Total	**9,1**	**27,1**	**7,0**

Promedio de horas de capacitación realizadas por los trabajadores de la organización durante el período comprendido en el informe, por categoría funcional GRI 404-1

	2024	2025	2026
Aprendiz	11,9	13,7	18,1
Pasantes	22,8	38,5	8,1
Total	**20,9**	**30,2**	**10,7**

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

	2024			2025			2026		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directorio	76,5	85,7	78,41	100	100	100	100	100	100
Gerencia	88,9	92,7	90,0	98,9	98,4	98,7	100	100	100
Coordinación/ Supervisión	92,1	93,1	92,4	100	100	100	100	100	100
Especialistas/ *Experts*	85,4	86,7	85,6	99,4	100	99,5	99,8	100	99,8
Analistas	80,8	85,3	82,4	100	99,6	99,8	100	100	100
Sales	84,8	82,8	84,3	100	100	100	100	100	100
Técnicos	82,4	81,9	82,3	100	100	100	99,8	100	99,8
Asistentes	84,6	95,0	89,9	100	100	100	100	100	100
Total	**86,3**	**83,7**	**84,4**	**99,7**	**99,7**	**99,7**	**99,9**	**100**	**99,9**

Porcentaje de empleados que exigen permiso de trabajo SASB TC-SI-330a.1

	2026
Cantidad de empleados (directos, jornada completa y media jornada) que exigen permiso de trabajo temporario	3
Cantidad total de empleados directos de la entidad al cierre del período	2635
Porcentaje de empleados que exigen permiso de trabajo	0,11

Reconocimiento y valoración de talentos GRI 2-19, 2-20

La estrategia de remuneración de Logicalis se propone captar, desarrollar y retener a los profesionales alineados con los objetivos comerciales, combinando competitividad de mercado, reconocimiento por desempeño y valoración de competencias críticas. La empresa adopta políticas de remuneración fija y variable, basadas en estudios salariales, tendencias de mercado y resultados organizacionales, lo que asegura el alineamiento entre el desempeño individual, el desempeño de los equipos y las metas estratégicas de la organización.

Los procesos de definición y revisión salarial se llevan a cabo de acuerdo con una matriz de autoridad corporativa y, cuando corresponde, se someten a análisis del Comité de Personas. Además de los ciclos anuales de revisión salarial, la empresa cuenta con mecanismos específicos enfocados en el reconocimiento de talentos clave, retención de profesionales con competencias críticas y captación de perfiles estratégicos para el negocio.



Inclusión y pertenencia TC-SI-330a.3

Entre los aspectos más destacados de las acciones de inclusión y pertenencia durante el año, podemos citar el fortalecimiento de los grupos de afinidad en Brasil: LogiWomen (Mujeres), LogiBold (Negros y Mestizos), LogiBrave (PcD y Neurodiversos) y LogiPride (LGBTQIAPN+). A lo largo del período, los grupos ampliaron sus actividades de integración entre los colaboradores, promoviendo encuentros, charlas y acciones enfocadas en el intercambio de experiencias y el fortalecimiento de las redes de apoyo en la empresa.

Entre estas iniciativas, se destacaron los encuentros organizados por el grupo de mujeres y las acciones de voluntariado llevadas a cabo en asociación con organizaciones sociales vinculadas a la comunidad LGBTQIAPN+. Los grupos continuaron actuando como espacios permanentes de escucha, conexión y diálogo entre los colaboradores de diferentes áreas y realidades.

Igualdad racial

Logicalis Brasil recibió el Sello de Igualdad Racial, concedido por la Municipalidad de São Paulo. Este reconocimiento se refiere a las iniciativas internas de promoción de la igualdad racial y la representación de personas negras y mestizas en la plantilla de colaboradores. Actualmente, más del 20 % de los colaboradores de Logicalis Brasil son personas negras o mestizas.



Porcentaje de individuos que forman parte de los órganos de gobernanza de la empresa, por género GRI 405-1

	2024		2025		2026	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Miembros de órganos de gobernanza	100	0	100	0	100	0

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

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

	2024	2025	2026
Consejo Administrativo			
Menos de 30 años	0,0	0,0	0,0
Entre 30 y 50 años	57,1	28,6	28,57
Más de 50 años	42,9	71,4	71,43

Empleados, por categoría funcional y género GRI 405-1

	2024		2025		2026	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directorio	82,9	17,1	85,2	14,8	78,26	21,74
Gerencia	72,6	27,4	72,9	27,1	72,91	27,09
Coordinación/Supervisión	68,5	31,5	71,2	28,8	77,97	22,03
Especialistas/*Experts*	82,9	17,1	80,7	19,3	79,83	20,17
Analistas	64,5	35,5	63,6	36,4	63,00	37,00
Sales	73,2	26,9	63,3	33,7	61,54	38,46
Técnicos	80,8	19,2	80,1	19,9	82,74	17,26
Asistentes	49,4	50,6	46,9	53,1	35,48	64,52
Total	**74,8**	**25,3**	**73,7**	**26,4**	**73,81**	**26,19**

Porcentaje de empleados, por categoría funcional y grupo de edad GRI 405-1

	2024	2025	2026
Directorio			
Menos de 30 años	0,0	0,0	0,0
Entre 30 y 50 años	58,5	48,1	47,8
Más de 50 años	41,5	51,9	52,2
Gerencia			
Menos de 30 años	0,3	0,0	0,0
Entre 30 y 50 años	75,9	74,1	71,9
Más de 50 años	23,8	25,9	28,1
Coordinación/Supervisión			
Menos de 30 años	4,3	4,1	3,4
Entre 30 y 50 años	78,3	78,1	74,6
Más de 50 años	17,4	17,8	22,0
Especialistas/*Experts*			
Menos de 30 años	5,3	4,3	3,5
Entre 30 y 50 años	76,5	76,4	73,3
Más de 50 años	18,2	19,3	23,2
Analistas			
Menos de 30 años	26,7	23,7	22,14
Entre 30 y 50 años	66,9	68,8	69,0
Más de 50 años	6,4	7,5	8,9
Sales			
Menos de 30 años	0,9	0,0	0,0
Entre 30 y 50 años	66,7	66,3	57,1
Más de 50 años	32,4	33,7	42,9
Técnicos			
Menos de 30 años	26,0	24,0	23,5
Entre 30 y 50 años	63,4	63,2	63,5
Más de 50 años	10,6	12,8	13,0
Asistentes			
Menos de 30 años	38,0	32,8	29,0
Entre 30 y 50 años	45,6	48,4	51,6
Más de 50 años	16,4	18,8	19,4
TOTAL			
Menos de 30 años	**17,2**	**15,4**	**14,5**
Entre 30 y 50 años	**68,6**	**69,0**	**67,9**
Más de 50 años	**14,2**	**15,6**	**17,6**

Nota: exceptuando Brasil, en algunos países existe un límite legal relativo a la solicitud de datos sobre etnia y orientación sexual. Por ese motivo, esta información no se pondrá a disposición en este informe, cuyo alcance es Latam. La tramitación de cupos para PcD también varía de país a país y no existe una base comparativa material que pueda reportarse en el informe.



Salud y bienestar

GRI 403-1 (2019), 403-6 (2019)

La salud mental, la calidad de vida y la flexibilidad en las modalidades de trabajo se encuentran entre los temas prioritarios de la empresa en cuanto a las iniciativas de cuidado de los colaboradores de América Latina.

Parte de dichas acciones está a cargo del Sistema de Gestión de Seguridad, Medio Ambiente y Salud (SGSMS), implementado en Brasil, Argentina, Chile, Perú, México y Colombia. El sistema constituye el principal instrumento para coordinar e integrar las iniciativas enfocadas en la seguridad, la salud ocupacional y la gestión ambiental en toda la cadena de actuación de la empresa.

Estructurado con base en las normas ISO 45001, de gestión de salud y seguridad ocupacional, e ISO 14001, de gestión ambiental, el SGSMS contempla políticas, compromisos, objetivos y metas, definición de responsabilidades, asignación de recursos y mecanismos para registrar quejas.

En todos los países en los que actúa, Logicalis cumple la legislación y las normas aplicables en materia de salud y seguridad ocupacional, llevando a cabo acciones enfocadas en la reducción de la exposición a riesgos y la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, que abarcan a los profesionales propios, a terceros y a prestadores de servicios.

Beneficios y promoción de la calidad de vida

Ofrecemos un conjunto amplio de beneficios y programas enfocados en la promoción de la salud y del bienestar de nuestros profesionales, respetando las particularidades de cada país de América Latina en el que actuamos.

En Brasil, se 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 la empresa, que brinda atención en caso de accidente o enfermedad ocupacional. En algunos países, los beneficios incluyen también seguros médicos privados, cobertura complementaria para la salud y asistencia extendida a los dependientes.

La empresa también estructuró un calendario regional de acciones enfocadas en el bienestar, con sesiones realizadas en portugués y español para los diferentes países de la región. Entre los temas abordados, podemos citar la salud emocional, la salud financiera y el apoyo a los liderazgos en la gestión de equipos en contextos de mayor presión y transformación.

El Programa de Asistencia al Empleado pone a disposición atención psicológica, orientación jurídica y soporte financiero para nuestros colaboradores.

El cuidado a los colaboradores incluye también el Programa de Asistencia al Empleado, que pone a disposición atención psicológica, orientación jurídica y apoyo financiero, siempre con la garantía de absoluta reserva y confidencialidad. Por medio de este programa, los profesionales tienen acceso a cuidado y orientación en temas relacionados, por ejemplo, con el estrés, el insomnio, la depresión, la planificación financiera y la aclaración de dudas jurídicas.

A lo largo del período, la empresa promovió campañas preventivas y de concienciación, como Septiembre Amarillo, Octubre Rosa y Noviembre Azul, así como campañas anuales de vacunación contra la gripe en todos los países de América Latina. En Brasil, uno de los aspectos dignos de mención fue el lanzamiento del Check-up Digital, creado para agilizar el proceso de evaluación de la salud, el triaje médico y la solicitud de exámenes, de manera de ampliar la comodidad y la eficacia del seguimiento preventivo de los equipos. Las iniciativas de promoción de la salud incluyeron también la Estación Salud, así como acceso a plataformas de actividad física, programas de gimnasia laboral, *mindfulness*, pausas activas y sesiones de *quick massage* en diferentes operaciones de la región.

La empresa también incentiva hábitos sanos por medio de beneficios específicos en cada país. En Brasil y en México, profesionales y dependientes tienen acceso a plataformas de salud mental y beneficios de actividad física. En Uruguay y en Paraguay, la empresa subsidia gimnasios, al tiempo que en Argentina ofrece descuentos en redes asociadas. Todos los colaboradores de América Latina cuentan también con seguro para viajes con cobertura para emergencias médicas durante viajes corporativos.

Entre otras iniciativas enfocadas en el bienestar y la flexibilidad, Logicalis mantuvo la política de trabajo híbrido y, en algunos países, ofrece participación en el Programa *Empresa Cidadã* [Empresa Ciudadana], con licencia paternidad extendida de 20 días y licencia maternidad de 180 días. La empresa también lanzó el programa *Work From Anywhere*, que permite a los colaboradores trabajar en cualquier lugar del mundo por hasta dos semanas cada semestre.

La información personal relacionada con la salud se trata con confidencialidad, garantizando así que la participación en programas y servicios de salud no se utilice en ninguna forma de tratamiento favorable o desfavorable para los colaboradores.

Beneficios ofrecidos GRI 401-2

- Seguro de vida
- Cobertura médica
- Cobertura odontológica
- Auxilio discapacidad e invalidez
- Licencia maternidad/paternidad
- Jubilación privada
- Bono guardería
- Pases para el transporte
- *Ticket* supermercado y alimentación
- Programa de incentivo a la práctica de actividad física
- Programa de Asistencia al Empleado (EAP)
- Día libre por cumpleaños
- Semana reducida

Los beneficios que se enumeraron en el presente informe corresponden a los que se ofrecen en por lo menos tres países de América Latina y se ponen a disposición de todos los colaboradores elegibles. En forma complementaria, también existen beneficios específicos adoptados por uno o dos países, que no se reflejan en esta consolidación, pues varían en función de la legislación, prácticas de mercado y políticas locales.



Licencia maternidad y paternidad GRI 401-3

		2024	2025	2026
Empleados que adquirieron derecho a solicitar la licencia	Hombres	2258	1990	1936
	Mujeres	697	722	699
Empleados con licencia otorgada	Hombres	39	48	32
	Mujeres	10	46	36
Empleados que volvieron al trabajo durante el período del relato	Hombres	39	47	47
	Mujeres	18	45	45
Empleados que se reincorporaron al trabajo tras la licencia y continuaron empleados 12 meses después de reintegrarse	Hombres	36	36	34
	Mujeres	13	11	31
Tasa de retorno	Hombres	100	100	100
	Mujeres	100	100	95,1
Tasa de retención	Hombres	86	100	72,0
	Mujeres	100	100	69,0

Nota de pie de página: La tasa de retención considera casos en los que los mismos empleados renunciaron al trabajo después de 12 meses. También tuvimos un caso de renuncia durante la licencia. También cabe señalar que no existe renuncia de plan de mejora de desempeño estructurado y alineado con los empleados. Por lo tanto, los despidos efectuados por la empresa dentro del período de 12 meses tuvieron en cuenta el intento de mejora del desempeño por parte de Logicalis.

Programa de voluntariado

El voluntariado corporativo adquirió protagonismo en la agenda social de la empresa con el lanzamiento, en Brasil, de la Plataforma de Voluntariado, un sistema regional enfocado en el compromiso de los colaboradores con acciones de impacto social.

El sistema se estructuró de manera tal de permitir que los mismos profesionales propongan, organicen y lideren acciones sociales alineadas con las causas con las que más se identifican, como educación, apoyo a los niños, ancianos, protección animal y desarrollo comunitario.

Durante el Ejercicio Fiscal 2026 (FY26), se registraron más de

500

acciones voluntarias.

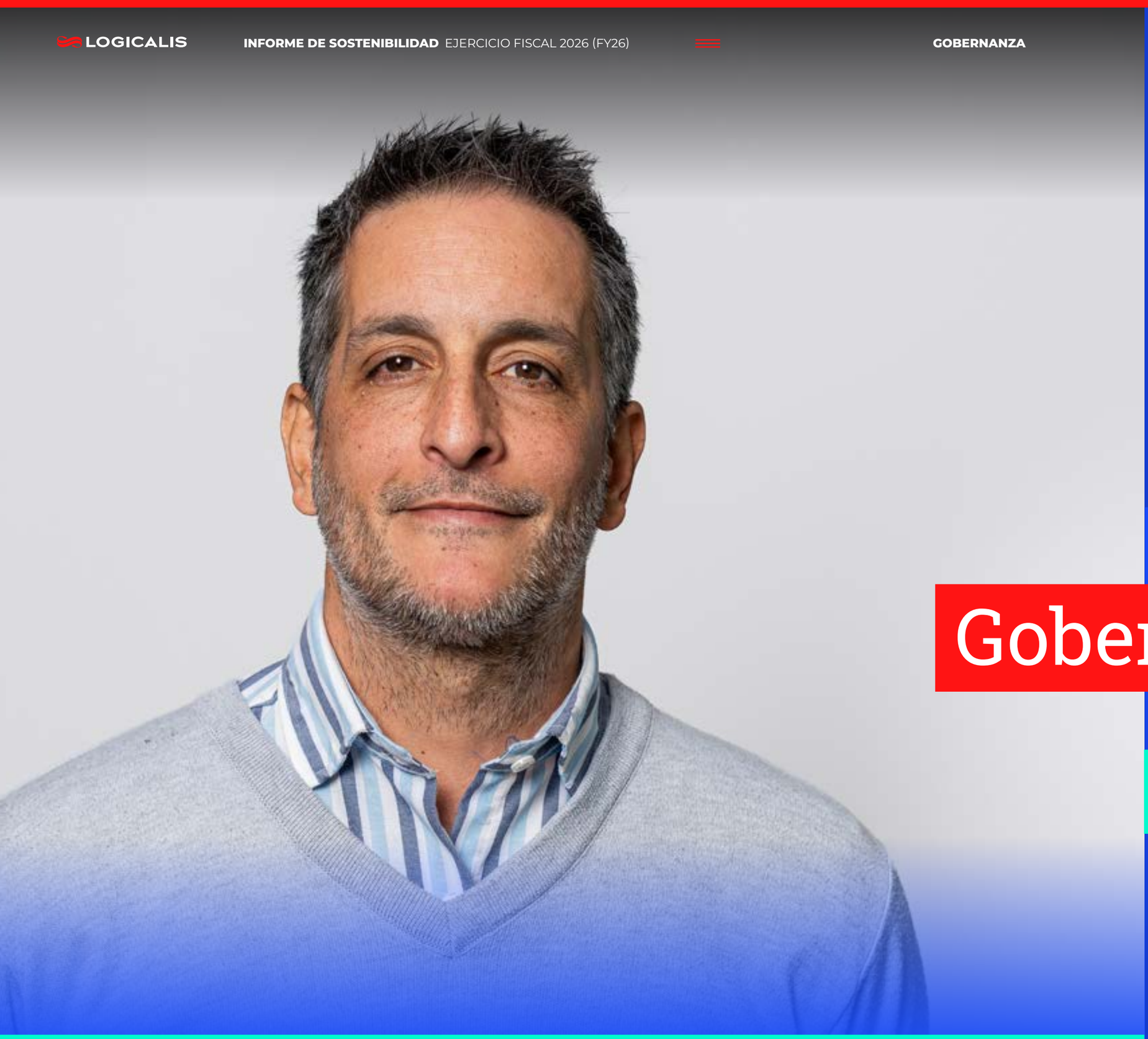
Nos comprometemos con el desarrollo de las comunidades en las que actuamos.





Las iniciativas propuestas se someten a la evaluación de un comité interno multidisciplinario, que se encarga de asegurar el cumplimiento de las directrices de la empresa, en particular con respecto a la ética, la neutralidad política y la transparencia.

La participación de los equipos fue sumamente expresiva desde los primeros meses de implementación. Entre julio de 2025 y febrero de 2026, se registraron más de 500 acciones voluntarias individuales, lo que demuestra el fortalecimiento de la cultura de participación social y el compromiso de Logicalis Brasil con el desarrollo de las comunidades en las que está presente.



Gobernanza

96 Ética e integridad

104 Gestión de riesgos

108 Seguridad de la información y protección de datos



La estructura de gobernanza de Logicalis Latam se basa en los principios de la ética, la transparencia, la responsabilidad corporativa y el cumplimiento normativo. A lo largo del Ejercicio Fiscal 2026 (FY26), la gobernanza regional acompañó importantes movimientos de transformación de la empresa, incluso el fortalecimiento de estructuras enfocadas en la gestión integrada de riesgos, sostenibilidad y transformación digital.

El Consejo Administrativo es el principal órgano de gobernanza y se encarga de supervisar en forma estratégica los negocios, así como de seguir de cerca los impactos socioambientales y económicos relacionados con las operaciones de Logicalis en la región.

Sus miembros son nombrados por los accionistas, considerando criterios como la independencia, las competencias técnicas y la experiencia necesaria para el ejercicio de sus funciones, así como las expectativas y orientaciones de los mismos accionistas.

El presidente del Consejo Administrativo no desempeña funciones ejecutivas en la operación latinoamericana, lo que garantiza una división clara entre las atribuciones de gobernanza y la gestión ejecutiva.

La supervisión de los temas ESG y de los riesgos corporativos cuenta con la participación directa del CEO Latam y de la *Chief Legal & Compliance Officer*, responsable de coordinar los procesos de *compliance*, integridad, gestión de riesgos y seguimiento normativo en la región. **GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16**

Comités

La estructura de gobernanza recibe el apoyo de comités regionales responsables de seguir de cerca los temas estratégicos de la empresa. Entre ellos, se destacan los que presentamos a continuación.

A partir de este conjunto de instrumentos, la dirección y el liderazgo de Logicalis establecen una serie de procesos, eventos de control, reuniones, encuentros y otras prácticas de gestión que apoyan su sistema de liderazgo. El Comité de Estrategia y Desarrollo de Negocios, que reporta al Consejo, discute y revisa trimestralmente el tema de Desarrollo Sostenible. **GRI 2-17**

Comités regionales

01 **Comité de Auditoría, *Compliance* y Riesgos**

02 **Comité de Estrategia y Desarrollo de Negocios**

03 **Comité de Personas, Nombramientos y Remuneración**

04 **Comisión de Ética y Conducta**

05 **Comité de Seguridad de la Información**

Evaluación **GRI 2-18; 2-15**

Los procesos de evaluación del desempeño del órgano de gobernanza más alto contemplan la supervisión de la gestión de los impactos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas.

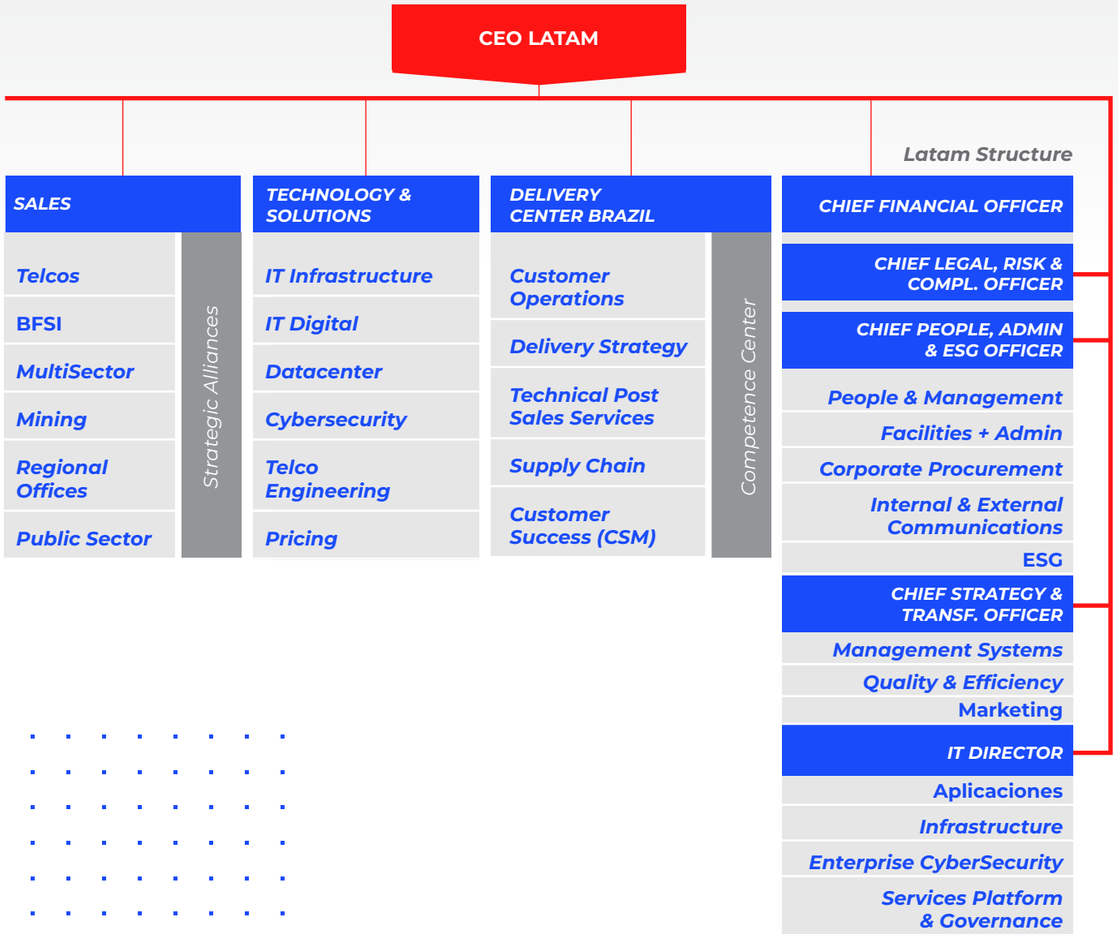
En el contexto ESG, esta evaluación se realiza en el marco del Datatec Responsible Business Committee, que incluye al *board* de Datatec y al equipo global de Responsible Business. El proceso descansa en auditorías internas y externas, actividades de monitoreo e iniciativas de mejora continua, lo que contribuye a la eficacia de la gobernanza y al alineamiento con las mejores prácticas en materia de sostenibilidad y responsabilidad corporativa.

Entre los aspectos considerados, se encuentran el alineamiento de la Alta Dirección con las políticas corporativas de ética, lucha contra la corrupción y prevención de conflictos de interés, cuya conformidad es formalmente confirmada año a año por sus miembros.

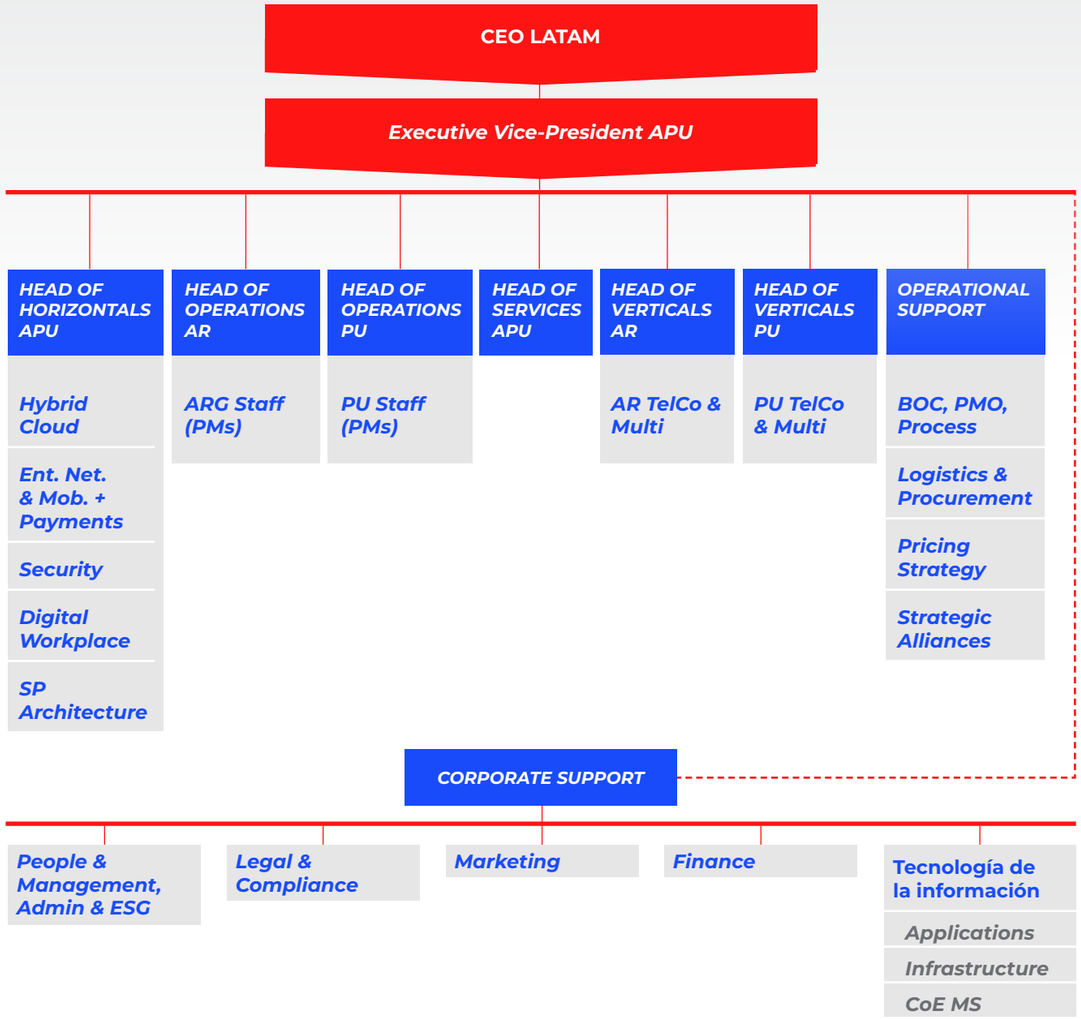
La evaluación se lleva a cabo internamente y no cuenta con la participación de evaluadores independientes. Durante el período del relato, las evaluaciones realizadas no resultaron en la adopción de medidas específicas ni acciones correctivas extra.

Estructura de gobernanza

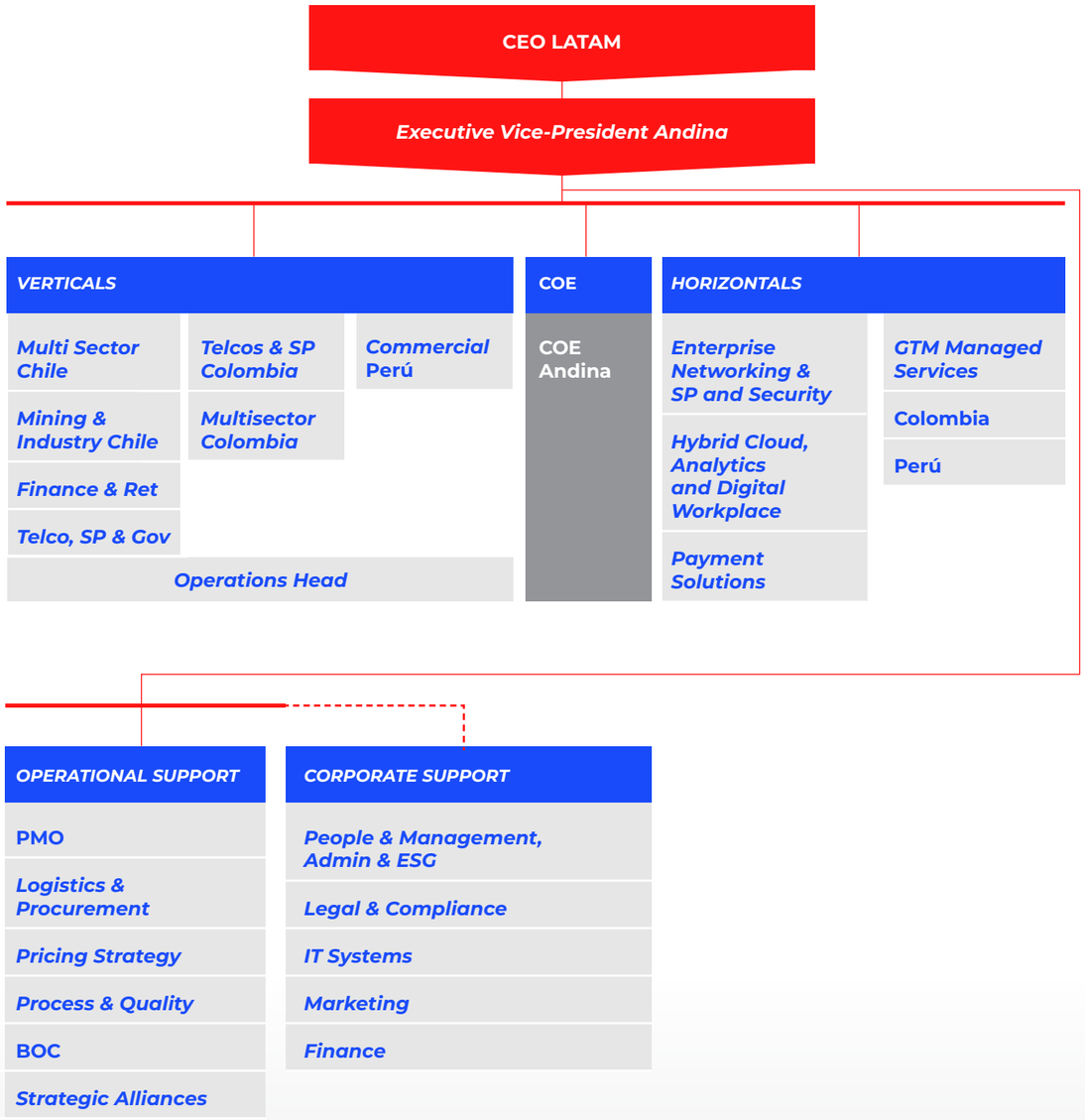
Organigrama Brasil



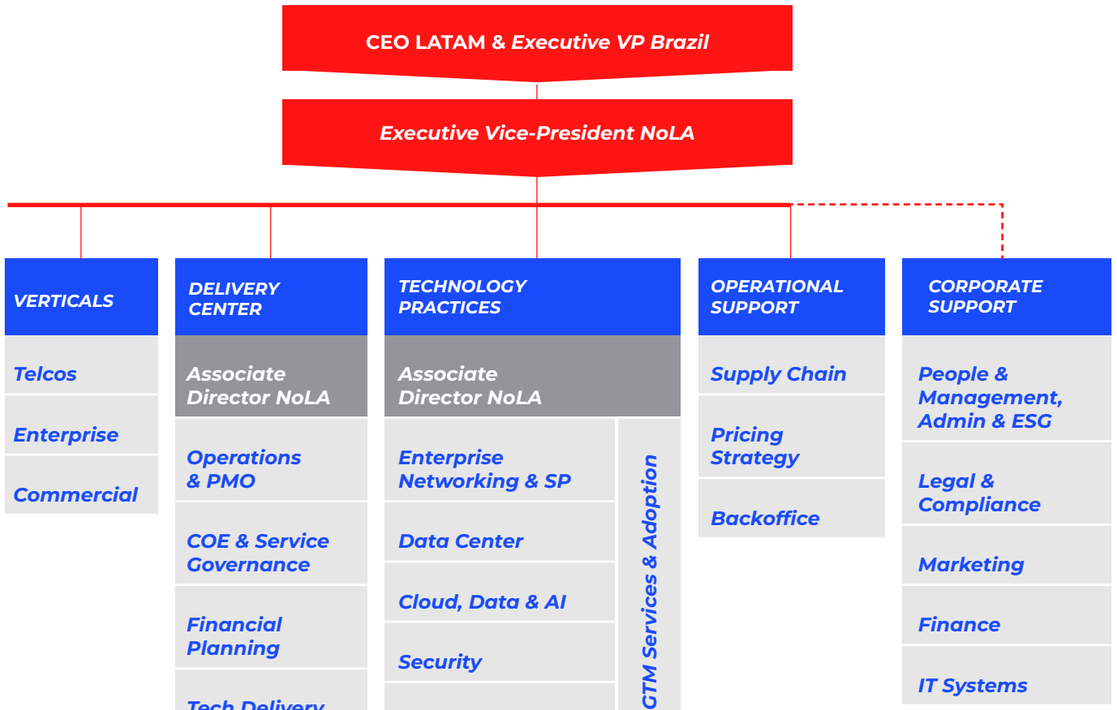
Organigrama APU



Organigrama Andina



Organigrama NoLA



Ética e integridad

GRI 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27



El compromiso con la ética, la integridad y la conducción responsable de los negocios guía la actuación de Logicalis en toda América Latina. La empresa adopta los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas como referencia para sus prácticas en materia de derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, incorporando estos compromisos a las estrategias, políticas, procesos y relaciones comerciales.

El Código de Ética y Conducta y la Política de Lucha contra la Corrupción constituyen los principales instrumentos que guían la actuación de los profesionales, proveedores y demás partes interesadas. Estos compromisos se ponen en práctica por medio del Sistema de Gestión de la Integridad (SGI), estructurado en los niveles estratégico, de gerencia y operativo. Este sistema apoya la prevención, la detección y el tratamiento de los desvíos de conducta, al tiempo que promueve la mejora continua de las prácticas de integridad de la organización.

La empresa impartió capacitaciones periódicas para todos los colaboradores y para los proveedores, según el grado de riesgo para la integridad, abordando temas relacionados con la ética, *compliance*, protección de datos, salud y seguridad. La incorporación de estos compromisos a la rutina de la organización también se establece por medio de procesos de comunicación interna y externa, definición clara de responsabilidades y adopción de controles operativos y financieros. En Brasil, el 90 % de los proveedores con un alto grado de riesgo a la integridad recibió capacitación durante el período.

Entre los mecanismos adoptados, se destacan los procesos de *due diligence* para profesionales y proveedores clasificados como de mayor riesgo, controles financieros y de segregación de funciones, compromisos contractuales anticorrupción y procedimientos específicos relacionados con regalos, hospitalidades, donaciones y beneficios similares.

Adoptamos los
10 principios
del Pacto Global de la ONU.

Impartimos entrenamientos periódicos a todos los colaboradores.

Pilares del Sistema de Gestión de la Integridad

GRI 2-23, 2-24

- Código de Ética y Conducta
- Política de Lucha contra la Corrupción
- Sistema de Gestión de la Integridad (SGI)
- Canal de Ética y Conducta
- *Due diligence* de colaboradores y proveedores
- Capacitaciones periódicas
- Auditorías internas y externas
- Certificación ISO 37001 (Brasil)

Canal de Ética y Conducta

GRI 2-25, 2-26, 406-1

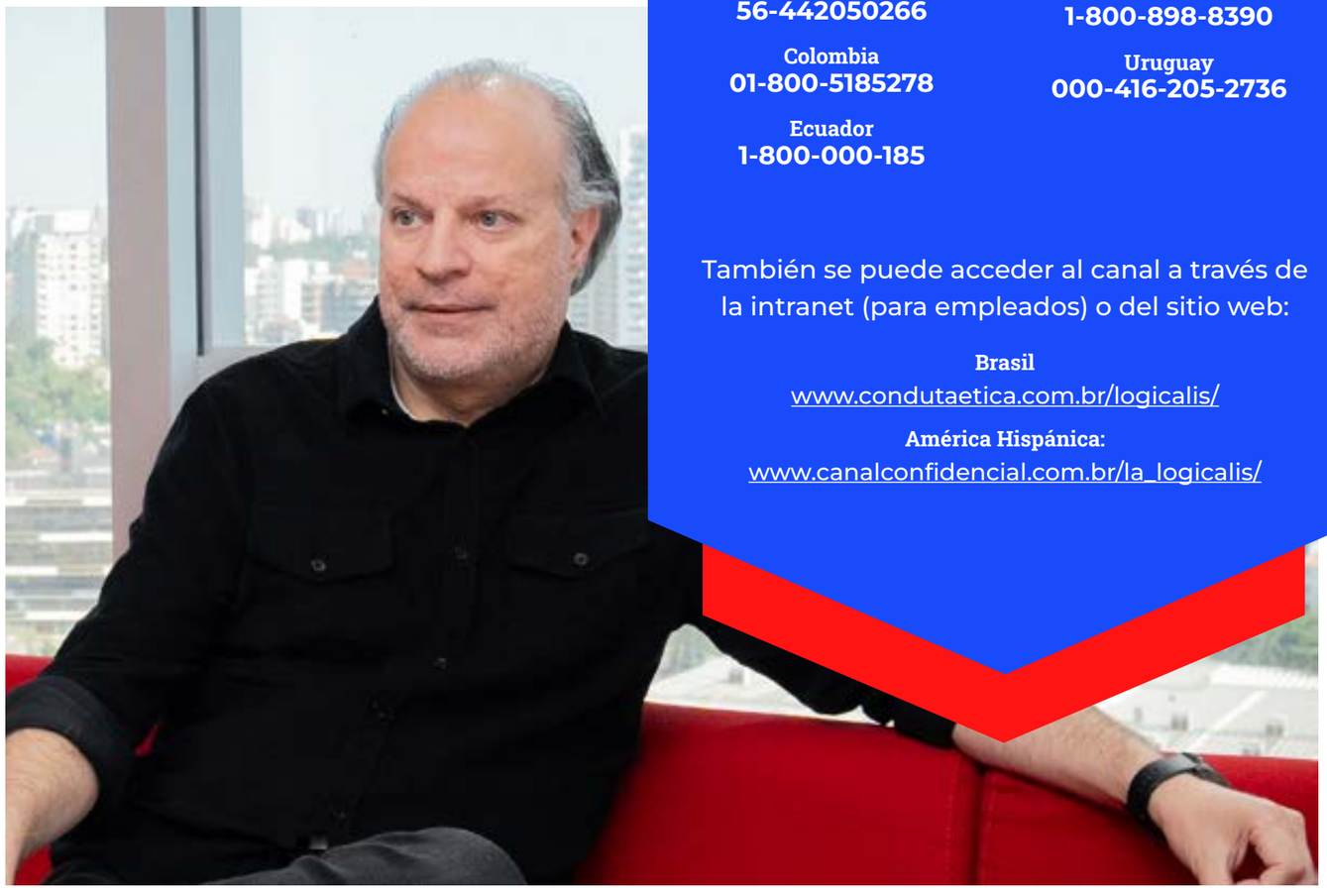
El Canal de Ética y Conducta permaneció como uno de los principales instrumentos de recepción e investigación de relatos relacionados con posibles violaciones éticas. Disponible para colaboradores, proveedores, clientes y demás partes interesadas, el canal permite registrar manifestaciones de manera identificada o anónima, lo que asegura la confidencialidad, la independencia y la protección contra represalias.

A lo largo del período, se notificaron al órgano de gobernanza más alto 41 problemas considerados críticos, relacionados principalmente con casos de acoso moral (14) y comportamiento inadecuado (11), así como situaciones relativas a conflictos de interés (5), discriminación (3), fuga o uso indebido de información (3), otros temas (2), acoso sexual (1), pago o recepción impropia de dinero (1) y violación a las leyes laborales (1).

Todas las manifestaciones recibidas se analizan con arreglo a procedimientos internos específicos, lo que asegura la debida investigación de los hechos y la adopción de las correspondientes medidas. Cuando es necesario, se implementan medidas correctivas, mitigadoras o disciplinarias, proporcionales a la naturaleza y a la gravedad de los casos, lo que contribuye a prevenir recurrencias y a fortalecer continuamente los controles internos.

La empresa continuó trabajando para fortalecer la confidencialidad y la confianza en el Canal de Ética y Conducta, al tiempo que mantuvo la divulgación interna periódica de indicadores relacionados con los registros y las conclusiones de los casos.

El canal de Ética y Conducta está disponible para colaboradores, proveedores, clientes y demás partes interesadas.



Se puede acceder al canal de Ética y Conducta por medio de los siguientes teléfonos, de lunes a viernes de 9:00 a 17:00 horas:

Argentina
0800-333-0299

Bolivia
800-101-186

Brasil
0800 721 0755

Chile
56-442050266

Colombia
01-800-5185278

Ecuador
1-800-000-185

México
800-099-0423

Paraguay
55 11 2739 4509

Perú
0800-77768

Puerto Rico
1-800-898-8390

Uruguay
000-416-205-2736

También se puede acceder al canal a través de la intranet (para empleados) o del sitio web:

Brasil
www.condutaetica.com.br/logicalis/

América Hispánica:
www.canalconfidencial.com.br/la_logicalis/

Compliance y prevención de la corrupción

En forma complementaria, llevamos a cabo iniciativas de aproximación entre el área de Compliance y los colaboradores. Entre ellas, se destaca el Café con Compliance, realizado presencialmente en las oficinas, en un formato de charla abierta para aclarar dudas relacionadas con el Canal de Ética y Conducta, el Código de Ética y las prácticas anticorrupción.

El mantenimiento de la certificación ISO 37001, relacionada con el Sistema de Gestión Antisoborno en Brasil, también permaneció entre las prioridades del área. Si bien la certificación formal se concentra en la operación brasileña, los controles y las prácticas anticorrupción adoptados se comparten con los demás países de América Latina.

Se realiza un seguimiento periódico de la eficacia de los mecanismos de integridad por medio de auditorías, monitoreo de indicadores, evaluaciones periódicas e informes a la alta dirección, de manera de subsidiar la toma de decisiones y el perfeccionamiento continuo del Sistema de Gestión de la Integridad. Durante el período del informe, no registramos casos significativos de incumplimiento de leyes y reglamentos aplicables. **GRI 2-27**



Ethics & ESG Trends **GRI 2-17**

Por segundo año consecutivo, realizamos la edición latinoamericana de Ethics & ESG Trends, evento interno creado para ampliar el debate sobre ética, *compliance* y sostenibilidad entre los colaboradores de la región.

La iniciativa también congregó a líderes, especialistas y equipos de diferentes países en torno a debates relacionados con la cultura organizacional, la inclusión, la seguridad de la información, la transformación digital y la agenda ESG. La programación también contó con el lanzamiento interno del Informe de Sostenibilidad del ciclo anterior y con presentaciones sobre iniciativas sociales, en asociación con clientes y organizaciones de la sociedad civil.

Cantidad total y porcentaje de miembros del órgano de gobernanza notificados y capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción adoptados por la organización, por región **GRI 205-2**

	2026	
	Notificados	Capacitados
Brasil		
Cantidad total de miembros al año	5	5
Cantidad total de miembros notificados/capacitados	5	5
Porcentaje de miembros notificados/capacitados (%)	100	100

Cantidad total y porcentaje de empleados notificados y capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción adoptados por la organización, por región

GRI 205-2

	2026	
	Notificados	Capacitados
Brasil		
Cantidad total de empleados	838	838
Cantidad total de empleados notificados/capacitados	838	828
Porcentaje de empleados notificados/capacitados (%)	100	98,8
NoLA		
Cantidad total de empleados	199	199
Cantidad total de empleados notificados/capacitados	199	199
Porcentaje de empleados notificados/capacitados (%)	100	100
Andina		
Cantidad total de empleados	1203	1203
Cantidad total de empleados notificados/capacitados	1203	1153
Porcentaje de empleados notificados/capacitados (%)	100	95
APU		
Cantidad total de empleados	401	401
Cantidad total de empleados notificados/capacitados	401	400
Porcentaje de empleados notificados/capacitados (%)	100	99,7
TOTAL		
Cantidad total de empleados	**2641**	**2641**
Cantidad total de empleados notificados/capacitados	**2641**	**2580**
Porcentaje de empleados notificados/capacitados (%)	**100**	**97,7**

Cantidad total y porcentaje de empleados notificados y capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción adoptados por la organización, por categoría funcional GRI 205-2

	2026	
	Notificados	Capacitados
Directorio		
Cantidad total de empleados	23	23
Cantidad total de empleados notificados/capacitados	23	23
Porcentaje de empleados notificados/capacitados (%)	100	100
Gerencia		
Cantidad total de empleados	149	149
Cantidad total de empleados notificados/capacitados	149	146
Porcentaje de empleados notificados/capacitados (%)	100	98,0
Coordinación/Supervisión		
Cantidad total de empleados	115	115
Cantidad total de empleados notificados/capacitados	115	113
Porcentaje de empleados notificados/capacitados (%)	100	98,3
Especialistas/*Experts*		
Cantidad total de empleados	695	695
Cantidad total de empleados notificados/capacitados	695	683
Porcentaje de empleados notificados/capacitados (%)	100	98,3
Analistas		
Cantidad total de empleados	699	699
Cantidad total de empleados notificados/capacitados	699	685
Porcentaje de empleados notificados/capacitados (%)	100	98
Sales		
Cantidad total de empleados	91	91
Cantidad total de empleados notificados/capacitados	91	90
Porcentaje de empleados notificados/capacitados (%)	100	98,9
Técnicos		
Cantidad total de empleados	752	752
Cantidad total de empleados notificados/capacitados	752	726
Porcentaje de empleados notificados/capacitados (%)	100	96,5
Asistentes		
Cantidad total de empleados	62	62
Cantidad total de empleados notificados/capacitados	62	61
Porcentaje de empleados notificados/capacitados (%)	100	98,4

	2026	
	Notificados	Capacitados
Total		
Cantidad total de empleados	**2586**	**2586**
Cantidad total de empleados notificados/capacitados	**2586**	**2527**
Porcentaje de empleados notificados/capacitados (%)	**100**	**97,7**

La categoría “Asistentes” contempla aprendices y pasantes.

Cantidad total y porcentaje de trabajadores notificados y capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción adoptados por la organización, por categoría funcional GRI 205-2

	2026	
	Notificados	Capacitados
Aprendices		
Cantidad total de aprendices	13	13
Cantidad total de aprendices notificados/capacitados	13	11
Porcentaje de miembros notificados/capacitados (%)	100	84,6
Pasantes		
Cantidad total de pasantes	40	40
Cantidad total de pasantes notificados/capacitados	40	40
Porcentaje de pasantes notificados/capacitados (%)	100	100
Total		
Cantidad total de trabajadores	**53**	**53**
Cantidad total de trabajadores notificados/capacitados	**53**	**51**
Porcentaje de trabajadores notificados/capacitados (%)	**100**	**96,2**

Cantidad total y porcentaje de socios comerciales notificados y capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción adoptados por la organización, por región GRI 205-2

	2026	
	Notificados	Capacitados
Brasil		
Cantidad total de socios	80	80
Cantidad total de socios notificados/capacitados	80	72
Porcentaje de socios notificados/capacitados (%)	100	90

Gestión de riesgos

GRI 3-3 – Gobernanza y Gestión de Riesgos ESG, 201-2, TC-SI-550 a.2

La matriz de riesgos corporativos de la empresa se revisa anualmente y se sigue de cerca en forma continua a lo largo del ciclo por medio de monitoreos periódicos, actualización de controles e informes a los comités internos. El área de *Legal, Compliance & Risks* coordina este proceso, incentivando a los gestores a revisar y actualizar periódicamente sus matrices de riesgo.

El escenario global continuó exigiendo atención a temas con potencial de impactar nuestros negocios, como seguridad de la información, protección de datos, riesgos climáticos y oscilaciones en la cadena global de componentes y equipos tecnológicos.

Monitoreamos los riesgos que tienen potencial de ejercer impacto sobre nuestros negocios.

Riesgos climáticos

Los riesgos climáticos físicos y de transición pasaron a integrarse en forma progresiva a la estrategia corporativa y a la gestión de riesgos, considerando sus potenciales impactos financieros, operativos y a la reputación.

Los análisis llevados a cabo por el Grupo Datatec identificaron riesgos climáticos físicos y de transición con potencial de generar impactos relevantes sobre las operaciones, los ingresos y los costos del negocio a mediano y a largo plazo. Entre los riesgos físicos, se destacan los eventos crónicos y extremos, como el calor extremo, el estrés hídrico, las sequías, los incendios forestales y los eventos climáticos severos, capaces de provocar interrupciones operativas, daños a la infraestructura, reducción de la productividad y restricciones al uso de recursos naturales.

Por su parte, los riesgos de transición incluyen cambios normativos, aumento de los costos de energía y de insumos estratégicos, más presión de los *stakeholders*, cambios en las preferencias de los clientes y desafíos relacionados con la cadena de suministro y la captación de talentos.

Estos factores pueden resultar en impactos financieros, operativos y a la reputación, incluso en el aumento de los costos operativos, presión sobre los márgenes, atrasos logísticos, pérdida de la competitividad y potenciales impactos sobre los ingresos. Para gestionar estas exposiciones, el Grupo Datatec utiliza análisis de escenarios climáticos, en línea con las recomendaciones de la TCFD, integrando los resultados al proceso corporativo de gestión de riesgos y a la toma de decisiones estratégicas.

Como parte de este proceso global, la empresa amplía su capacidad de identificar, evaluar y anticipar los riesgos relacionados con los cambios climáticos por medio de ejercicios cualitativos con los *stakeholders* y del análisis de escenarios climáticos, que permiten evaluar potenciales impactos sobre la continuidad operativa y la resiliencia del negocio en diferentes horizontes temporales. Los análisis también contemplan los modelos financieros de determinados riesgos climáticos materiales, lo que permite estimar potenciales impactos sobre los ingresos y apoyar la definición de medidas de adaptación y resiliencia.



Continuidad de los negocios y resiliencia operativa

Además de los riesgos climáticos, la empresa monitorea continuamente los riesgos relacionados con la continuidad de los negocios, en particular aquellos relacionados con la indisponibilidad de sistemas críticos, incidentes cibernéticos, fallas en entornos tecnológicos y dependencias de terceros. Eventos como ataques cibernéticos, indisponibilidades en servicios en la nube, fallas en *datacenters* y pérdida o corrupción de datos se consideran potenciales factores de interrupción de las operaciones y se evalúan en cuanto a sus impactos sobre los procesos y servicios críticos.

Para fortalecer la resiliencia operativa, la empresa cuenta con un Sistema de Gestión de Continuidad de Negocios (SGCN) basado en las normas ISO 22301 e ISO 27001, que contempla análisis periódicos de impacto para el negocio, planes formales de continuidad y recuperación, pruebas regulares y estructuras de gestión de crisis e incidentes. Estas prácticas se complementan mediante el monitoreo continuo de los entornos tecnológicos, la utilización de arquitecturas redundantes, políticas de *backup* y gestión de proveedores estratégicos, lo que contribuye a asegurar la continuidad de los servicios y la rápida recuperación de las operaciones en situaciones de crisis.



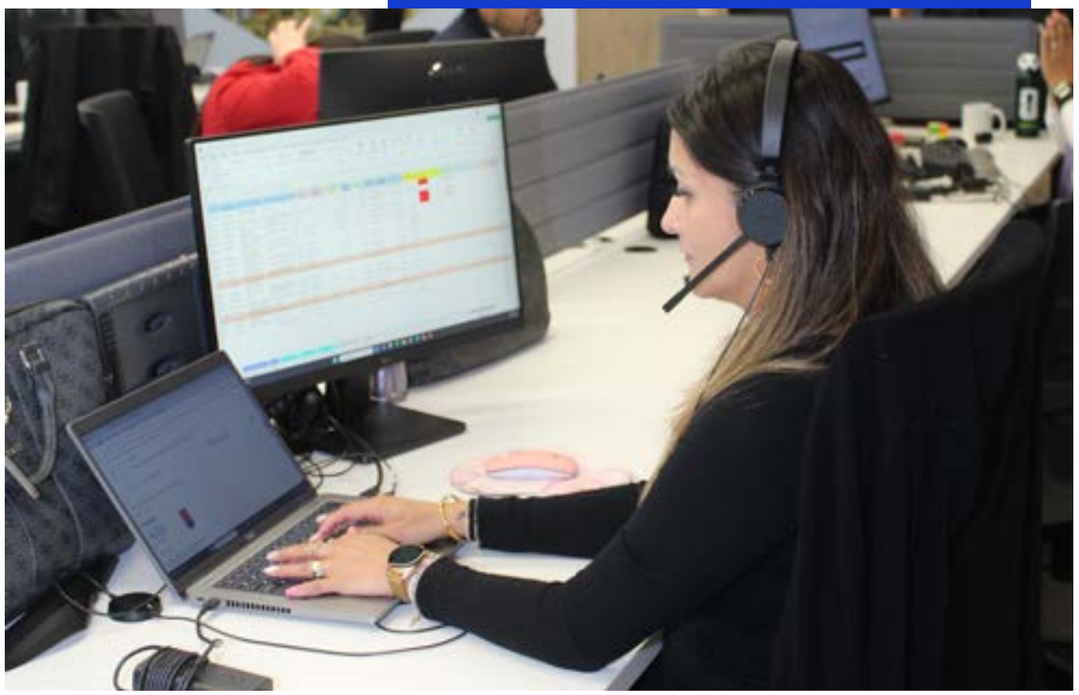
Evolución de la agenda ESG

La doble materialidad también amplió la mirada de la empresa en cuanto a los riesgos ESG, incorporando debates relacionados con el cambio climático y la transformación digital sostenible. Durante el Ejercicio Fiscal 2026 (FY26), este movimiento estuvo acompañado por el fortalecimiento de la cultura ESG en las operaciones de América Latina, con una mayor participación de los líderes regionales e iniciativas de sensibilización y compromiso de los equipos. La matriz de riesgos ESG pasará por una reformulación durante el Ejercicio Fiscal 2027 (FY27), de manera de reflejar la evolución de la agenda y el alineamiento con las nuevas exigencias normativas y las expectativas de los clientes, socios e inversionistas.

Nuestra matriz de riesgos ESG se reformulará durante el Ejercicio Fiscal 2027 (FY27).

Seguridad de la información y protección de datos

GRI 3-3 - Seguridad cibernética y Protección de datos, 418-1



Los debates en torno a la seguridad de la información y la inteligencia artificial adquirieron más relevancia en la empresa, en particular debido a la ampliación del uso de herramientas digitales y al avance de las exigencias normativas relacionadas con la protección de datos en los países de América Latina.

Uno de los cambios de este período fue el fortalecimiento de la gobernanza relacionada con el uso de la inteligencia artificial. Elaboramos directrices internas y una política regional de uso responsable de IA, en línea con la Ley General de Protección de Datos (LGPD) de Brasil y monitoreada por un Comité de IA multidisciplinario. Entre las principales directrices, damos prioridad a soluciones de productividad homologadas con el concepto de *copilot* (con supervisión y revisión humana activa) y la estricta prohibición del envío de datos corporativos o sensibles a plataformas públicas no autorizadas.

La misma área jurídica comenzó a utilizar una herramienta interna de inteligencia artificial, llamada “Norma”, concebida para apoyar la primera revisión de contratos. La iniciativa contribuyó a ampliar la eficiencia operativa de los equipos y a reducir el tiempo dedicado a análisis contractuales.

En el campo de la seguridad cibernética, avanzamos de forma expresiva en la madurez de nuestros controles internos, con base en el *framework* internacional NIST, elevando nuestro índice regional de madurez de 1,5 a 1,95 por medio de la ejecución de decenas de iniciativas de seguridad. Esta madurez técnica posibilitó una reducción drástica en el volumen de vulnerabilidades activas en la infraestructura corporativa, que disminuyó de 800 000 a aproximadamente 71 000. Este resultado histórico se logró gracias a la automatización del proceso de corrección (*patching*), enfocado en el cálculo de riesgo real y en la probabilidad de explotación de cada amenaza.

Para mitigar los riesgos y proteger identidades, además del uso de MFA (autenticación de múltiples factores), implementamos una potente estructura de PAM (*Privileged Access Management*), que aseguró que todos los accesos administrativos a servidores críticos se realizaran por medio de conexiones seguras, completamente trazables y filmadas. Nuestra capacidad de monitoreo activo de amenazas (SOC) se perfeccionó mediante la adopción del modelo MITRE ATT&CK, que permitió mapear preventivamente más de 600 posibles escenarios de ataque y detectar, de forma automatizada, los intentos de fuga de datos, servicios expuestos o credenciales vulnerables en la red. Durante el período, tampoco registramos quejas comprobadas de violación a la privacidad ni pérdida de datos de clientes.

Este ecosistema también se extiende a nuestra cadena de suministro. Estructuramos un proceso automatizado de evaluación de riesgos para proveedores y terceros, con acceso a datos confidenciales, aplicando estrictos términos de privacidad y seguridad, de manera de garantizar el cumplimiento integral ante la Agencia Nacional de Protección de Datos (ANPD) y los reglamentos vigentes de protección de datos en América Latina.

El período también estuvo marcado por la ampliación de la integración entre las áreas de Seguridad de la Información, Jurídico y *Compliance*, en particular frente a las nuevas exigencias relacionadas con la protección y la transferencia internacional de datos. Este trabajo implicó la revisión de políticas, contratos y procesos relacionados con la gestión de informaciones y proveedores en diferentes países de la región.

Elevamos nuestro índice regional de madurez NIST de

1.5 a 1.95.

Nuestra estrategia de seguridad cibernética y protección de datos

Un modelo integrado de gestión de riesgos que protege a nuestros clientes, nuestra operación y a nuestras personas.

Personas y cultura de seguridad

Capacitación continua
Entrenamientos y actualizaciones periódicas

Concienciación
Comunicación y campañas sobre amenazas actuales

Responsabilidad compartida
Todos actúan en la protección de la información.

Gobernanza
Adoptamos políticas y procedimientos que observan la LGPD, la GDPR y la ISO 27001. Roles y responsabilidades definidas.

Respuesta a incidentes
Estructuramos procesos para detectar, contener, erradicar, recuperar y comunicar, de manera de asegurar la resiliencia y la continuidad de los negocios.

Controles de protección
Implementamos controles técnicos y administrativos: criptografía, gestión de accesos (MFA), EDR, DLP, firewalls, segmentación de red y backups.

Personnel management

Evaluación y mejora continua
Evaluamos la eficiencia de los controles por medio de auditorías, indicadores y el framework NIST, promoviendo así la evolución continua de la madurez y de la seguridad.

Monitoreo continuo
SOC 24x7, inteligencia de amenazas, gestión de vulnerabilidades y pruebas periódicas aseguran la rápida detección y la visibilidad continua.

Evaluación de riesgos
Identificamos y evaluamos riesgos, vulnerabilidades e impactos. Realizamos AIPD y evaluación de proveedores para priorizar las medidas de mitigación.

Valores generados

Resultados que generan confianza
Evolución continua de nuestra madurez.

Reducción expresiva de vulnerabilidades
Alcance de un escenario de entorno controlado y resiliente.

Expansión y estandarización de los controles
Fortalecimiento continuo de las prácticas de seguridad, en todas las operaciones de América Latina.

Confianza y resiliencia
Protegemos los datos, garantizamos la conformidad y fortalecemos el vínculo con los clientes, nuestros socios y la sociedad.



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 2025 y el 28 de febrero de 2026, con base** en las Normas GRI.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN	ODS
Contenidos generales			
La organización y sus prácticas de informe			
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles de la organización	14	
	2-2 Entidades incluidas en el relato de sostenibilidad de la organización	14	
	2-3 Período cubierto por el Informe, frecuencia y punto de contacto	06	
	2-4 Reformulación de informaciones	No hubo reformulaciones.	
	2-5 Verificación externa	No hubo verificación externa.	
Actividades y trabajadores			
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	20	
	2-7 Empleados	68, 69, 70, 71	8, 10
	2-8 Trabajadores que no son empleados	70	8
Gobernanza			
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-9 Estructura de gobernanza y su composición	90	5, 16
	2-10 Nombramiento y selección para el órgano de gobernanza más alto	90	5, 16
	2-11 Presidente del órgano de gobernanza más alto	90	16
	2-12 Papel desempeñado por el más alto órgano de gobernanza en la supervisión de la gestión de los impactos	90	16
	2-13 Delegación de responsabilidad por parte de la gestión de impactos	90	
	2-14 Papel desempeñado por el más alto órgano de gobernanza en el Informe de Sostenibilidad	90	
	2-15 Conflictos de interés	91	16

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN	ODS
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-16 Notificación de preocupaciones cruciales	90, 96	
	2-17 Conocimiento colectivo del más alto grado de gobernanza	91, 100	
	2-18 Evaluación de desempeño del órgano de gobernanza más alto	91	
	2-19 Políticas de remuneración	77	
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	77	
	2-21 Proporción de la remuneración total anual	La proporción entre la remuneración total anual del individuo mejor pagado de la organización y la remuneración total anual promedio de todos los empleados, excluido el mejor pagado, fue de 13,69. La proporción entre el aumento en la remuneración del empleado mejor pagado y el aumento de la remuneración promedio de los empleados fue de 10,13 (11,66 correspondiente al aumento porcentual de la remuneración más alta pagada y 1,15 de aumento porcentual de la remuneración total promedio).	
Estrategia, políticas y prácticas			
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-22 Declaración sobre estrategia de desarrollo sostenible	8	
	2-23 Compromisos de política	96, 97	16
	2-24 Incorporación de compromisos de política	96, 97	
	2-25 Procesos para reparar impactos negativos	96, 98	
	2-26 Mecanismos para asesoramiento y presentación de preocupaciones	96, 98	16
	2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos	96, 100	
	2-28 Participación en asociaciones	25	
Compromiso de los *stakeholders*			
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-29 Enfoque para el compromiso de los *stakeholders*	42, 43	
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	El 43,8 % de los empleados de Logicalis Latin America están contemplados en acuerdos de negociación colectiva. En Brasil, el 100 % de los empleados está contemplado. En América Latina, solo Argentina (4,4 %) y Chile (28,9 %) tienen empleados contemplados en acuerdos colectivos. En los demás países, el vínculo laboral observa la legislación local y los acuerdos individuales.	8
Temas materiales			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de definición de temas materiales	42	
	3-2 Lista de temas materiales	43	

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN	ODS
Capital Humano, Diversidad y Capacidad Técnica			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	60, 66	
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Proporción entre el salario más bajo y el salario mínimo local, desglosado por género	La proporción entre el salario más bajo pagado por la empresa y el salario mínimo local fue del 134,9 % para los hombres y del 183,82 % para las mujeres. A los efectos del cálculo, no se consideraron los jóvenes aprendices ni los pasantes.	1, 5, 8
	202-2 Proporción de miembros del directorio contratados en la comunidad local	El porcentaje de miembros de la alta dirección de las unidades operativas contratados en la comunidad local es del 100 %, considerando como local a América Latina.	8
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones y rotación de empleados	71, 72, 73	5, 8, 10
	401-2 Beneficios concedidos a empleados que cumplen jornada completa que no se ofrecen a empleados temporarios	84	3, 5, 8
	401-3 Licencia maternidad/paternidad	85	5, 8
GRI 403: Salud y Seguridad Laboral 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad ocupacional	82	8
	403-6 Promoción de la salud del trabajador	82	3
	403-10 Enfermedades ocupacionales	No se registraron decesos resultantes de enfermedades ocupacionales durante el período. Se registró un caso de enfermedad ocupacional de notificación obligatoria en Chile, así como tres ocurrencias de menor gravedad relacionadas con el trabajo y con el trayecto.	3, 8, 16
GRI 404: Capacitación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de capacitación por año, por empleado	75	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para el perfeccionamiento de competencias de los empleados y ayuda para la transición de carrera	74	8
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en los órganos de gobernanza y empleados	79, 80	5, 8
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y medidas correctivas tomadas	98	5, 8
SASB	TC-SI-330a.1 - Porcentaje de empleados que exigen permiso de trabajo	74, 76	
	TC-SI-330a.2 - Porcentaje de compromiso de los colaboradores	67, 73	
	TC-SI-330a.3 - Porcentaje de (1) representación de género y (2) representación de grupos de diversidad para (a) gestión ejecutiva, (b) gestión no ejecutiva, (c) empleados técnicos y (d) todos los demás empleados	78	

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN	ODS
Seguridad cibernética y protección de datos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	63, 108	
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	108	16
ESG como vector de competitividad y licencia para operar			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	41	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con compromiso, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo enfocados en la comunidad local	44	
Gestión sostenible de la cadena de valor			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	60	
GRI 204: Prácticas de compra 2016	204-1 Proporción de gastos con proveedores locales	60	8
GRI 205: Lucha contra la corrupción 2016	205-2 Notificación y capacitación en políticas y procedimientos de lucha contra la corrupción	101, 102, 103	16
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores seleccionados sobre la base de criterios ambientales	Criterios en etapa de elaboración en Brasil. Previsión de implantación hasta 2027.	
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de proveedores y medidas tomadas	Criterios en etapa de elaboración en Brasil. Previsión de implantación hasta 2027.	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No se identificaron proveedores con riesgo significativo de ocurrencia de trabajo infantil.	5, 8, 16
GRI 409: Trabajo forzado o análogo al esclavo 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso o análogo a la esclavitud	No se identificaron proveedores con riesgo significativo de ocurrencia de trabajo forzoso o análogo a la esclavitud.	5, 8
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de proveedores y medidas tomadas	60	5, 8, 16
Cambios climáticos y eficiencia energética			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	52	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades resultantes de los cambios climáticos	104	13

NORMA GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN	ODS
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	56	7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidad energética	La intensidad energética total por colaborador fue de 4,49 GJ, considerando el consumo total de 11 809 GJ relacionados con combustible y electricidad, dividido entre los 2634 colaboradores propios.	7, 8, 12, 13
	302-4 Reducción del consumo de energía	No se realizaron actividades de reducción de energía durante el período del informe.	7, 8, 12, 13
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)	53, 54	3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emisiones indirectas (Alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) provenientes de la adquisición de energía	53, 54	3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Otras emisiones indirectas (Alcance 3) de gases de efecto invernadero (GEI)	53, 54	3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	53, 54	13, 14, 15
	305-5 Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	No se realizaron actividades de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero ni en Brasil ni en los demás países de América Latina.	13, 14, 15
SASB	TC-SI-130a.1 - (1) Consumo total de energía, (2) porcentaje de electricidad de la red, y (3) porcentaje de energía renovable	57	
Transparencia y calidad de los datos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	41	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	31	8, 9
IA responsable y transformación digital sostenible			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	34	
Gobernanza y Gestión de Riesgos ESG			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	104	

Créditos

Informe de Sostenibilidad Ejercicio Fiscal 2026 (FY26)

Consultoría, gestión de proyectos, contenido y diseño

Grupo Report

Recopilación de indicadores

Grupo Report (Central ESG)

Revisión ortográfica y gramatical

Kátia Shimabukuro

Equipo Logicalis

Chief People, Adm & ESG Officer

Luciana Depieri

ESG Lead

Felippe Esteves

External Communications Lead

Roberta Gonçalves

ESG & Communication Analyst

Beatriz Alves



LOGICALIS

Architects of Change