

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

ANO FISCAL 2026
(FY26)

LOGICALIS

Sumário

Apresentação

- Sobre o relatório
- Mensagem do CEO
- Destaques do Ano Fiscal 2026 (FY26)

A Logicalis Latam

- Sobre a Logicalis Latam
- Propósito, visão e valores
- Nossa trajetória na América Latina
- Nosso portfólio
- Prêmios e reconhecimentos

Visão de negócio

- Desempenho econômico
- Destaques regionais
- Planejamento estratégico
- Avanços na área de TI

Estratégia ESG

- Geração de valor
- Dupla materialidade
- Nosso impacto na sociedade
- Mapa ESG

Gestão ambiental

- Estratégia climática e gestão de emissões
- Eficiência operacional e uso responsável dos recursos

Cadeia de valor sustentável

- Gestão da cadeia de valor
- Engajamento e desenvolvimento de fornecedores
- Cibersegurança

Cuidado com as pessoas

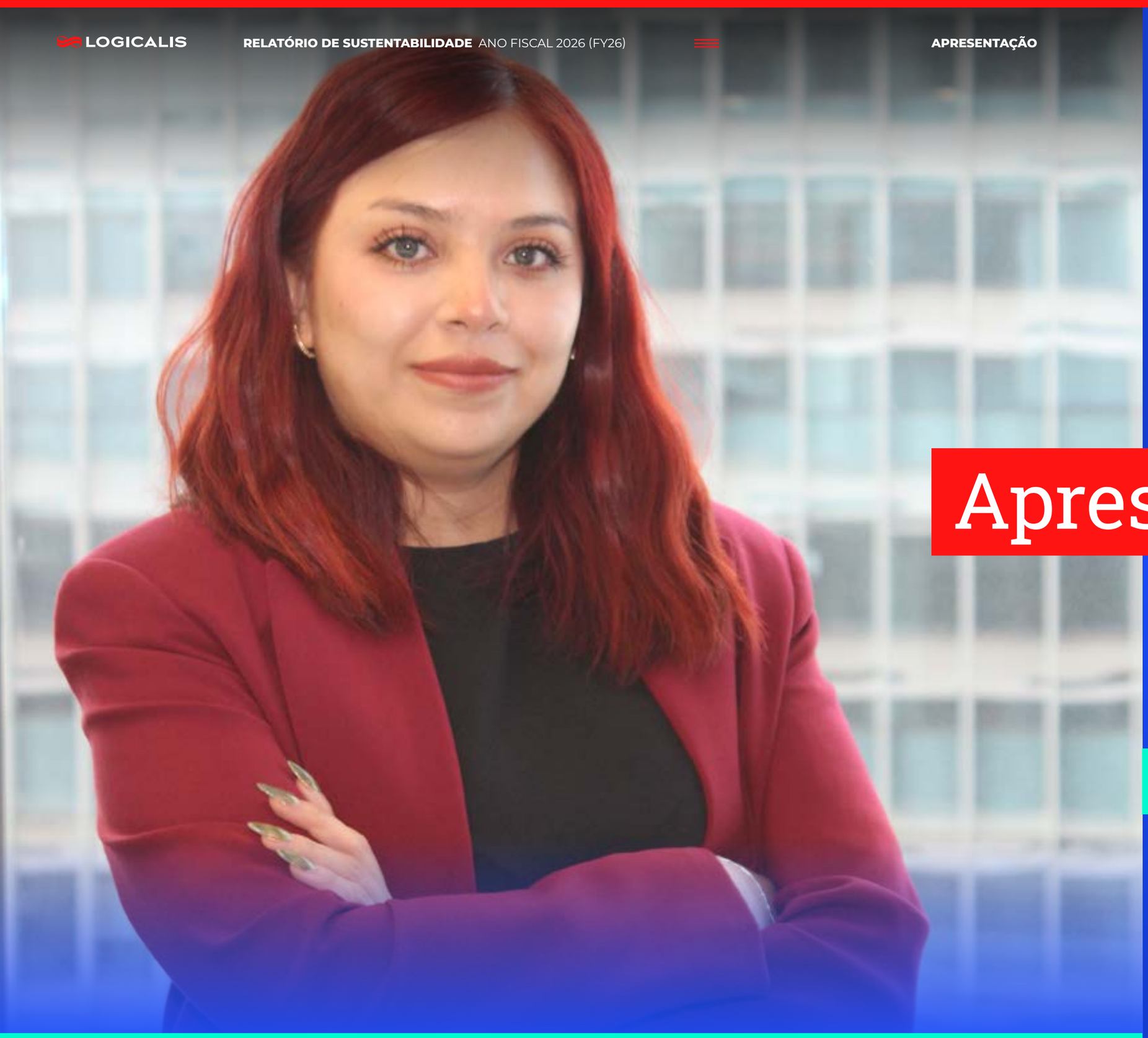
- Engajamento e cultura organizacional
- Formação e desenvolvimento de lideranças
- Inclusão e pertencimento
- Saúde e bem-estar
- Programa de Voluntariado

Governança

- Ética e integridade
- Gestão de riscos
- Segurança da informação e proteção de dados

Sumário de conteúdo da GRI

Créditos



Apresentação

06 Sobre o relatório
08 Mensagem do CEO
10 Destaques do FY26

Sobre o relatório GRI 2-3

O Relatório de Sustentabilidade da Logicalis Latam apresenta os principais avanços, iniciativas e desafios da companhia relacionados aos temas ESG (sigla em inglês para ambiental, social e governança) e financeiros ao longo do Ano Fiscal 2026 (FY26) compreendido entre 1º de março de 2025 e 28 de fevereiro de 2026.

O documento abrange as operações da companhia nos 12 países em que atua na América Latina e busca refletir a integração entre a agenda ESG, a cultura organizacional e a estratégia e a gestão de negócios. Tem também o objetivo de dar transparência ao movimento de fortalecimento da governança ESG, à ampliação do monitoramento das iniciativas e ao aprofundamento das discussões sobre temas materiais para o setor de tecnologia que impactam diretamente o seu negócio.

Publicado anualmente e elaborado com base nas normas da Global Reporting Initiative (GRI), versão 2021, e SASB 2023, o relato reforça o compromisso da companhia com as melhores práticas de prestação de contas, além de evidenciar o alinhamento de suas iniciativas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

A construção do relatório contou com a participação de diferentes áreas e regiões da companhia e foi supervisionada pelo mais alto nível de governança da organização, incluindo revisão e validação do CEO Latam. Essa estrutura busca assegurar a integridade, a consistência e a confiabilidade das informações apresentadas.



Comentários, sugestões ou dúvidas sobre este relatório podem ser encaminhados para: lt.esg@la.logicalis.com



Mensagem do CEO

GRI 2-22

Quando olho para o nosso Ano Fiscal 2026 (FY26), a primeira sensação que me vem é a de dever cumprido. Tivemos um ano muito bom. Superamos nossos objetivos de rentabilidade e lucro líquido na América Latina. Mas o que mais me anima não é apenas olhar para os números positivos, e sim entender como chegamos até eles.

Muito desse sucesso é reflexo do momento que estamos vivendo como empresa. Sempre fomos uma organização com um nível de autocrítica muito alto – o que é importante. Mas, neste ciclo, entendemos que também precisávamos celebrar mais as nossas conquistas. E tivemos muitas razões para isso: o orgulho de conquistarmos o título de Parceiro do Ano da Cisco na América Latina e a chance de reconhecer, por meio do novo programa LogiShine, os inúmeros projetos que fizemos para nossos clientes são alguns exemplos.

Nossas pessoas são a energia que move nossa empresa e nos fortalece a cada dia.

O Brasil se destacou pelo ganho de eficiência e pelo controle dos custos. A região APU (*cluster* composto por Argentina, Paraguai e Uruguai) retomou o crescimento das vendas impulsionado por um cenário macroeconômico mais estável. E a região Andina (*cluster* composto por Chile, Colômbia, Peru, Bolívia e Equador) voltou a entregar resultados positivos e gerar caixa.

E se tem algo que a nossa performance no Ano Fiscal 2026 (FY26) demonstrou é que não existe mais separação entre desempenho financeiro e sustentabilidade. Acreditar que uma empresa pode prosperar no longo prazo sem considerar os aspectos sociais, ambientais e de diversidade simplesmente não faz sentido. Para mim, essas agendas são diferentes faces da mesma realidade. Soluções inovadoras, que tornam a infraestrutura mais eficiente e consomem menos recursos do planeta, são exatamente o que a economia, nossos clientes e a sociedade demandam hoje. Tudo está conectado.

No pilar social, me traz uma satisfação especial ver nossos profissionais sugerindo e participando de iniciativas de voluntariado. Um exemplo marcante foi o engajamento recorde na campanha de Natal, favorecendo instituições do Brasil, Chile e Argentina. Nós somos o veículo, mas a vontade de fazer a diferença vem do nosso próprio time.

Sabemos que o ritmo do mundo e da tecnologia não vai diminuir, ao contrário, só vai acelerar e os desafios continuarão surgindo.

O que vai nos manter firmes nesta jornada é continuar remando juntos para consolidar nossa ambição de liderar a evolução digital da América Latina, gerando resultados por meio da tecnologia. Queremos e seremos um dos principais viabilizadores da evolução tecnológica da América Latina, impulsionando a transformação digital de nossos clientes por meio de serviços sustentáveis, inclusivos e de alto valor.

Um abraço e seguimos remando juntos!

Marcio Caputo
CEO Latam & Executive Vice-President Brazil

Destaques do Ano Fiscal 2026 (FY26)

Financeiros

27%
de crescimento do Ebitda

5%
de redução nas despesas operacionais

Ambientais

Inventários de emissões de gases de efeito estufa realizados para todas as operações da América Latina

34%
das entregas logísticas do Brasil classificadas como entregas verdes

2,8 t
de lixo eletrônico descartados de forma responsável na campanha "Circuito Eletrônico" na Argentina, Brasil, Chile e México

Sociais

Lançamento da plataforma de voluntariado corporativo no Brasil, com mais de **500 movimentos voluntários** registrados no ano

Duas turmas do Programa Level Up no Brasil e **uma turma** na América Hispânica, com foco na capacitação em tecnologia para grupos diversos e minorizados

Conquista do Selo de Igualdade Racial da Prefeitura de São Paulo (Brasil)

Governança

Nova Matriz de Materialidade

Governança de Inteligência Artificial, com criação de um comitê multidisciplinar e um programa de embaixadores para acelerar o uso consciente da IA

Parceiro do ano AWS em Marketplace da América Latina

Parceiro do ano Cisco na América Latina

Certificação ISO 37001 (Sistema de Gestão Antissuborno) no Brasil

Prêmio Melhor Projeto do Ano no PMI Summit São Paulo 2025 com o Projeto Fluxo Contínuo, realizado pela área de logística da Logicalis Brasil

Prêmio Inbrasc 2025 em Gestão de Fornecedores, no Brasil

Parceiro Elite Brasil da Splunk



A Logicalis Latam

14 Sobre a Logicalis Latam
16 Propósito, visão e valores
19 Nossa trajetória na América Latina
20 Nosso portfólio
26 Prêmios e reconhecimentos

Sobre a Logicalis Latam

GRI 2-1, 2-2

A Logicalis Latam acredita que a tecnologia deve contribuir para resultados sustentáveis e relevantes para os negócios, as pessoas e a sociedade. Como Architects of Change™, colocamos nosso conhecimento e experiência em tecnologia a serviço de organizações que buscam alcançar resultados que importam.

Somos uma sociedade de capital fechado presente em 12 países da América Latina, especializada em soluções e serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) para organizações de diferentes segmentos. A Logicalis Latam é controlada pela Datatec (68,4%) e pelo grupo brasileiro Promon (31,6%).

A forte presença na América Latina é um grande diferencial da nossa companhia, que atua a partir de um portfólio unificado composto por produtos e serviços gerenciados de nuvem, conectividade, colaboração, segurança e dados, com soluções desenhadas para otimizar operações, reduzir riscos e aprimorar processos.

Regionalmente, abrangemos Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, México, Paraguai, Peru, Porto Rico, República Dominicana e Uruguai, permitindo uma atuação próxima das realidades locais e capacidade de execução regional em projetos multinacionais.

Contamos com mais de 2.600 colaboradores e atendemos mais de mil clientes. Reunimos equipes, operações e parceiros capazes de apoiar clientes em diversas etapas de suas jornadas tecnológicas.

Em uma região marcada por diferentes contextos e desafios, seguimos trabalhando para que a tecnologia contribua para gerar resultados que realmente importam – para os negócios, para as pessoas e para a sociedade.

A forte presença na América Latina é um grande diferencial da nossa companhia.

A Logicalis está presente em 12 países da América Latina.





Grupo Logicalis

Globalmente, a Logicalis opera em **30 territórios** na América do Norte, América Latina, Europa, Oriente Médio, África e Ásia-Pacífico, onde conta com mais de 7 mil profissionais.

Datatec

A companhia integra o grupo Datatec, que está presente em 50 países. Fundado em 1986 na África do Sul, o grupo conta atualmente com cerca de 11 mil colaboradores e está listado na Bolsa de Valores de Joanesburgo (JSE) desde 1994.

CLIQUE AQUI para saber mais no site do Datatec

Propósito, visão e valores

Como Architects of Change™, a Logicalis ajuda as empresas a repensar sua estratégia de transformação digital para adotar uma abordagem híbrida, tendo agilidade, escalabilidade e inovação em sua essência, construindo negócios resilientes para o futuro.

Visão

Combinamos nossa *expertise* coletiva para impulsionar a inovação e gerar resultados consistentes para clientes em todo o mundo, mantendo nosso compromisso de contribuir para um futuro melhor nas comunidades em que estamos presentes.



Ambição

Liderar a evolução digital da América Latina, gerando resultados por meio da tecnologia.

Valores

Inovação sustentável

Criamos planos para mudanças duradouras.

Integridade está em nosso DNA

Honestidade, justiça e responsabilidade são a essência de quem somos.

Excelência todos os dias

Buscamos a excelência em tudo o que fazemos, sempre procurando novas maneiras de melhorar.

Juntos somos melhores

Trabalhamos melhor quando trabalhamos juntos, valorizando nosso conhecimento coletivo.

Todos fazemos parte

Fazemos o nosso melhor quando podemos ser nós mesmos e abraçar perspectivas diversas.



A atuação na América Latina está organizada em quatro regiões

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

MUS$ 447,289
de receita

2.600+
profissionais

Presença em
12 países

1.000+
clientes

Nossa trajetória na América Latina

2008

O grupo brasileiro Promon Tecnologia e o britânico Logicalis Group se unem, criando a Promon Logicalis Latin America, com operações no Brasil, Argentina, Chile, Paraguai, Peru e Uruguai.

2012

A Promon Logicalis inicia uma série de fusões e aquisições. Adquire a Cibercall, incorporando as operações da empresa na Colômbia e no Equador, e passa a atuar também na Bolívia.

2013

A companhia inicia sua operação no México, com equipe própria, consolidando seu objetivo de estar presente nos principais mercados da região.

2017

A Promon Logicalis integra sua operação na América Latina sob uma única marca: Logicalis Latin America, adquire a empresa brasileira NubeliU e inicia a operação em Porto Rico.

2018

A Logicalis adquire o grupo chileno Coasin e a C2 Minning no Peru.

2020

A Logicalis adquire participação na *startup* Kumulus e consolida sua atuação em soluções na nuvem. No ano seguinte, assume participação majoritária. Também nesse ano a Logicalis Latam inaugura no Brasil a WeService, empresa de serviços de TI/Telecom do grupo para ajudar a alavancar negócios com custo competitivo e *delivery* de escopos específicos.

2023

A Logicalis passa a atuar na República Dominicana.



Nosso portfólio GRI 2-6

Nosso portfólio está estruturado para apoiar clientes em diferentes etapas de sua jornada digital, integrando estratégia, arquitetura, implementação e gestão de ambientes tecnológicos, por meio de soluções e serviços que permitem uma atuação de ponta a ponta em projetos de diferentes portes e níveis de complexidade. Nossas ofertas tecnológicas são elaboradas visando garantir evolução sustentável dos negócios, proteger ambientes corporativos e dados de funcionários e de clientes finais contra ataques cibernéticos e promover melhoria contínua da experiência do usuário.

Tecnologias

Automação e Inteligência Artificial

Otimização de processos, redução de erros e aceleração de decisões. Com isso, viabilizamos a evolução sustentável dos negócios por meio de eficiência operacional, escalabilidade e inovação, ao mesmo tempo que habilitamos a melhoria contínua da experiência do usuário, seja ele colaborador, seja cliente final.

Cloud

Suportamos nossos clientes em suas jornadas para nuvem pública e privada, provendo apoio consultivo, arquitetural e operacional por meio de soluções e serviços que habilitam a criação de plataformas flexíveis, ágeis e economicamente sustentáveis. Auxiliamos nossos clientes a modernizar e migrar suas aplicações corporativas para ambientes de nuvem, promovendo maior escalabilidade, segurança e governança processual e econômica, além de melhoria de experiência do usuário.

Data Analytics

Soluções e serviços voltados à gestão e análise dos dados corporativos, provendo insumos importantes para tomadas de decisão de maneira eficiente e escalável, suportando o uso responsável e eficiente de IA e contribuindo para a evolução da governança corporativa, incluindo a proteção dos dados da empresa e dos cidadãos.

Data Center

Soluções completas para *data centers*, viabilizando a criação de plataformas eficientes, seguras e escaláveis para hospedagem de aplicações corporativas. Provemos soluções integradas e serviços gerenciados para viabilizar *clouds* híbridas e privadas otimizadas para performance e eficiência energética.

Digital Workplace

Soluções para comunicação e colaboração corporativa, promovendo produtividade e eficiência, além de melhorar a experiência para colaboradores.

Enterprise Networking

Modernização de redes corporativas, agregando camadas de inteligência, automação e segurança para suportar aplicações corporativas e plataformas de colaboração, garantindo confiabilidade da comunicação e experiência dos colaboradores.

Nossas ofertas tecnológicas buscam garantir a evolução sustentável dos negócios.

Cybersecurity
Suportamos nossos clientes na proteção de seus ambientes contra ameaças cibernéticas, desde a infraestrutura até as aplicações e dados corporativos. Apoiamos nossos clientes a avaliar e otimizar a confiabilidade de seu ecossistema tecnológico e de seus processos operacionais, buscando maximizar sua resistência e resiliência. Auxiliamos na proteção de dados dos cidadãos geridos e processados por nossos clientes, e no combate a fraudes.

IoT
Soluções para ambientes industriais, provendo conectividade segura e disponibilização de dados para otimização de processos produtivos e apoio a estratégias de negócio.

Observability
Monitoramento e análise de desempenho de fim a fim, desde a infraestrutura até aplicações e processos de negócio. Nossas soluções e serviços permitem otimizar a experiência do usuário por meio do entendimento profundo do comportamento das aplicações, detectando e prevenindo problemas de maneira eficiente, garantindo a continuidade dos serviços digitais.

Service Provider Architecture & 5G
Soluções integradas e serviços voltados ao desenho, construção e operação de infraestruturas de telecomunicações robustas, escaláveis e resilientes. Atuamos desde a última milha até o *core* das redes de telecom, com abordagem consultiva e promovendo a evolução contínua para o suporte à transformação digital. Habilitamos conectividade em ambientes limitados por meio de tecnologias como redes móveis privadas e *carrier-grade* wifi, viabilizando acesso à Internet para empresas e populações desassistidas.

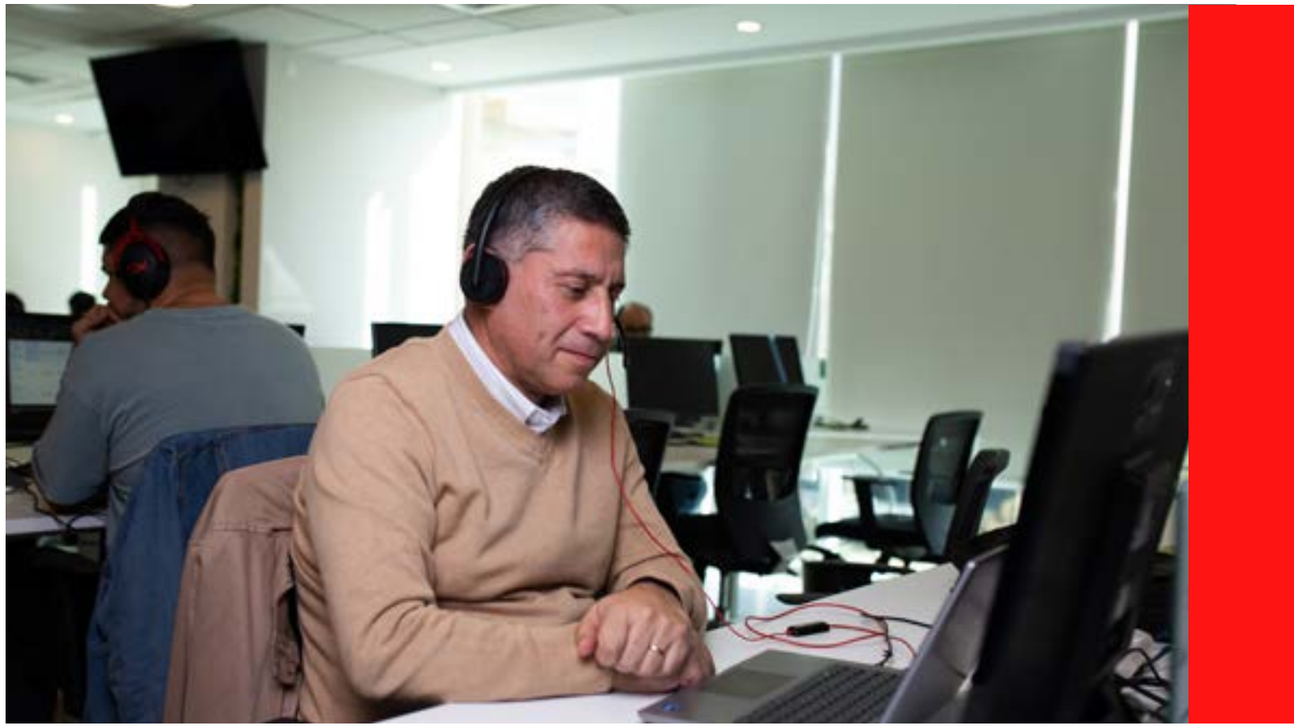
Payment Solutions
Fornecemos, implantamos e suportamos nossos clientes com soluções tecnológicas para meios de pagamento *point-of-sales (*POS), viabilizando a expansão de seus negócios e promovendo melhor experiência de consumo para clientes finais.

Serviços

Consultoria
Desenhamos jornadas de transformação digital alinhadas às demandas de negócio. Realizamos *assessments* e análises de ambientes tecnológicos para orientar nossos clientes sobre como evoluir na direção desejada, além de apoiá-los na adoção segura e sustentável de novas plataformas e tecnologias disruptivas, como Inteligência Artificial, e na evolução de seus processos operacionais.

Soluções Integradas
Combinamos plataformas tecnológicas de nosso ecossistema de parceiros com nossos serviços profissionais de *design* e construção para implementar soluções tecnológicas impactantes para o negócio de nossos clientes.

Serviços gerenciados
Viabilizamos a operação e a evolução continuada dos processos de apoio aos negócios de nossos clientes, com um portfólio de serviços gerenciados amplo e flexível, entregues por uma equipe altamente capacitada e suportados por uma plataforma tecnológica composta por ferramentas poderosas, automação e Inteligência Artificial.



Principais parceiros

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

Setores que atendemos

- Energia
- Indústrias
- Mineração
- Saúde
- Serviços financeiros
- Telecomunicações
- Varejo



Participação em associações

GRI 2-28

A Logicalis Latam participa de associações setoriais e organizações voltadas ao desenvolvimento do mercado, contribuindo para discussões relacionadas à inovação, tecnologia, inclusão e evolução de boas práticas em seus segmentos de atuação.

Argentina

Equidad — Fundación Compañía Social

Brasil

Amcham Brasil — American Chamber of Commerce

AACD — Associação de Assistência à Criança Deficiente

Brasscom — Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais

Chile

Aprimin — Asociación de Proveedores Industriales de Minería

ChilePay — Corporación Chilena para la Digitalización del Efectivo

Prêmios e reconhecimentos

Os reconhecimentos recebidos pela Logicalis Latam no último ano fiscal refletem um trabalho construído de forma consistente ao longo do tempo, em parceria com clientes, fabricantes e equipes distribuídas por diferentes países da região. Essas conquistas demonstram a capacidade da companhia de adaptar suas competências às transformações do mercado e às demandas de um ambiente tecnológico em constante mudança.

Prêmios de parceiros estratégicos

AWS

- Parceiro do ano em *marketplace* da 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

- Parceiro Elite Brasil

Reconhecimento Cisco

A Logicalis foi reconhecida pela Cisco como Parceira do Ano para a América Latina durante o Cisco Partner Summit 2025, premiação global que apresenta as principais inovações e os parceiros com melhor desempenho em todas as regiões do mundo.

A companhia recebeu ainda outras 11 premiações na região, que evidenciam a relevância da parceria estratégica entre a Logicalis e a Cisco, construída ao longo dos anos por meio de iniciativas conjuntas, certificações técnicas e atuação integrada em projetos de diferentes segmentos e mercados da América Latina.

Outros reconhecimentos

Prêmio Inbrasc 2025 em Gestão de Fornecedores

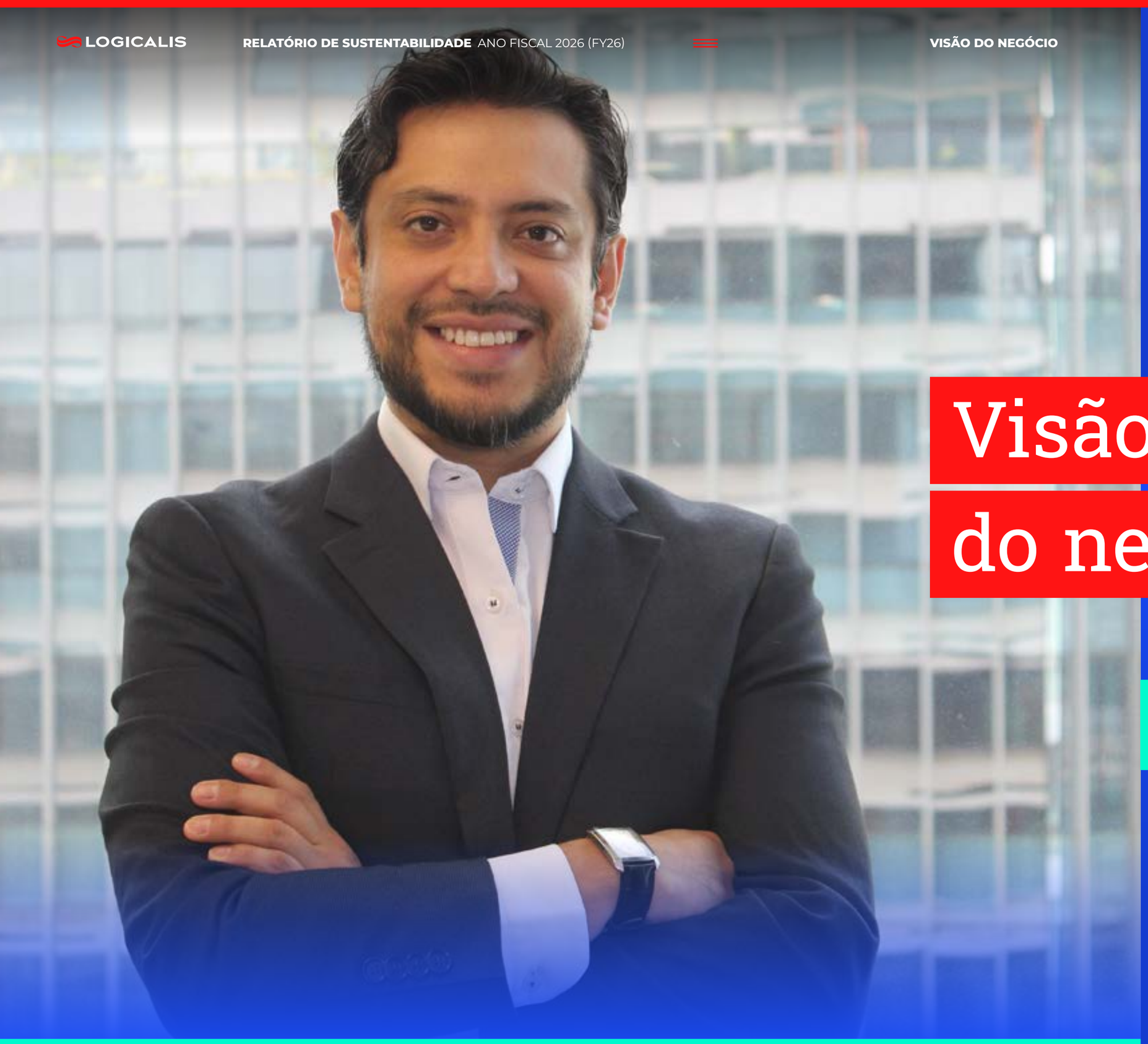
A Logicalis, junto com sua parceira AgileOne, recebeu o prêmio de 1º lugar no Inbrasc 2025, uma das principais premiações do setor de Supply Chain e Procurement no Brasil. A conquista ocorreu na categoria Gestão de Fornecedores, reconhecendo o trabalho consistente, estratégico e colaborativo desenvolvido pela área ao longo dos últimos anos, principalmente com foco em ESG.

Prêmio PMI Summit São Paulo 2025: Melhor Projeto do Ano

O Projeto Fluxo Contínuo se destacou por gerar eficiência, integração e resultados sustentáveis em logística, conectando tecnologia, processos e pessoas para elevar a performance organizacional.

Selo de Igualdade Racial (Prefeitura de São Paulo)

Reconhecimento da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC) da Prefeitura de São Paulo durante a 5ª edição da Expo Internacional Dia da Consciência Negra. O selo reconhece empresas que possuem ao menos 20% de pessoas negras no quadro de profissionais e que promovem políticas afirmativas.



Visão do negócio

31 Desempenho econômico
32 Destaques regionais
34 Planejamento estratégico
36 Avanços na área de TI

O Ano Fiscal 2026 (FY26) representou um período de retomada do crescimento sustentável. Alcançamos uma evolução expressiva nos indicadores de rentabilidade, geração de caixa e eficiência operacional nas diferentes regiões onde atuamos na América Latina.

Embora o volume consolidado de vendas tenha sido impactado pelo desempenho abaixo do esperado em alguns países, registramos avanços relevantes nos resultados financeiros ao longo do período. O Ebitda cresceu 27% em relação ao ciclo anterior, refletindo principalmente os avanços de eficiência operacional, gestão de custos e melhoria do *mix* de receitas.

O período também foi encerrado com o maior nível de caixa da história da operação latino-americana, permitindo a redução do endividamento e fortalecendo a posição financeira da companhia perante o grupo controlador.

Parte desse desempenho está relacionado às iniciativas de otimização da estrutura operacional. A companhia reduziu em 5% suas despesas operacionais (Opex) em comparação com o ano anterior, mesmo diante de pressões inflacionárias registradas em diferentes países da região.

Ao longo do ano fiscal, a companhia manteve o foco na diversificação da sua base de receitas e no fortalecimento da sua presença entre clientes de segmentos corporativos para além do setor de telecomunicações.

Os resultados do período refletem ainda a evolução da cultura organizacional da companhia. Ao longo do ciclo, fortalecemos iniciativas voltadas à colaboração entre áreas, transparência na gestão e desenvolvimento de um modelo de atuação mais integrado entre os pilares ESG, negócios e finanças.

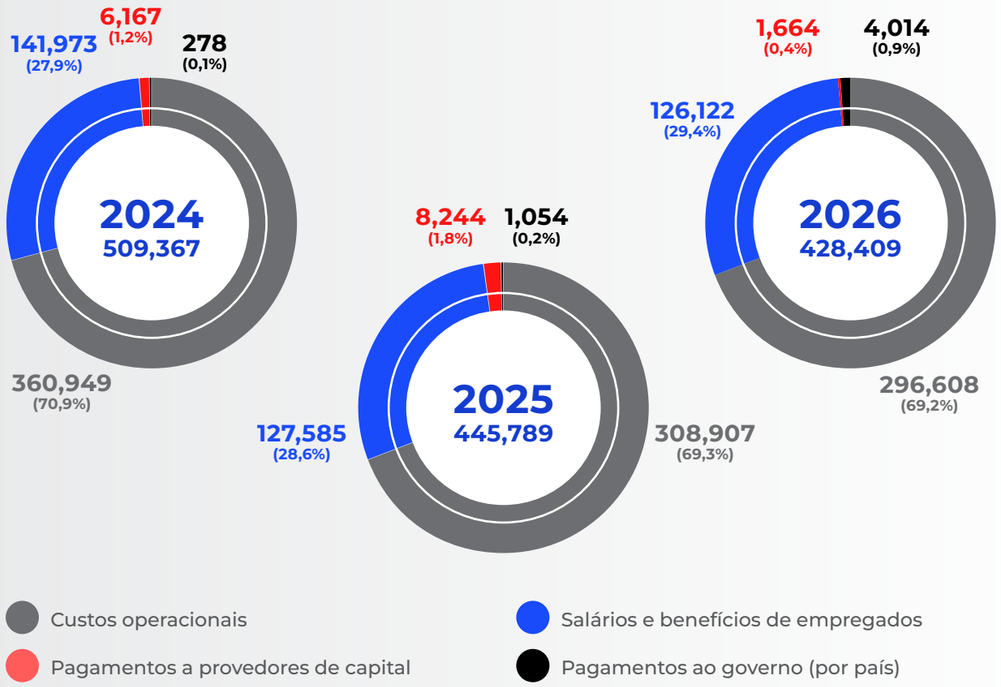


Desempenho econômico GRI 201-1

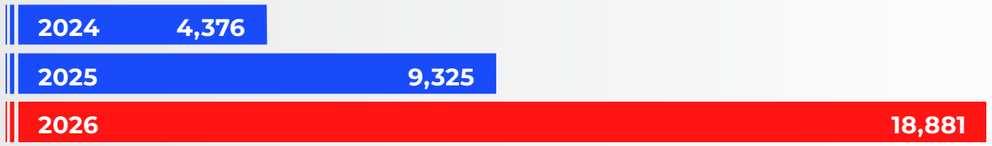
Valor econômico direto gerado (receita) por ano (em milhares de dólares)



Valor econômico distribuído (em milhares de dólares) GRI 201-1



Valor econômico retido* (em milhares de dólares) GRI 201-1



*Diferença entre o Valor Econômico Gerado (receita) e o Valor Econômico Distribuído (custos operacionais, salários, tributos e remuneração de capital), destinada ao autofinanciamento e sustentabilidade da empresa.

Destaques regionais

O Ano Fiscal 2026 (FY26) também foi marcado pela evolução consistente da operação da Logicalis Latam. A companhia encerrou o ciclo com resultado positivo, refletindo avanços na gestão operacional, maior disciplina financeira e amadurecimento das estratégias locais.

Organização regional

- **Brasil**
- **APU**
  Argentina, Paraguai e Uruguai
- **Andina**
  Bolívia, Chile, Colômbia, Equador e Peru
- **NoLA (North of Latin America)**
  México, Porto Rico e República Dominicana



Brasil

No país, o principal destaque foi a eficiência na gestão de caixa e rentabilidade. Mesmo diante de uma redução de 14% no volume de vendas, a operação brasileira manteve desempenho financeiro sólido, impulsionado por iniciativas de controle de custos, gestão operacional e melhor aproveitamento do cenário de juros elevados ao longo do período.

APU

A região APU – composta por Argentina, Paraguai e Uruguai – apresentou crescimento expressivo no Ano Fiscal 2026 (FY26) com avanço de 14% no volume de vendas consolidado dos três países. A Argentina teve papel relevante nesse desempenho, registrando crescimento de 116% no volume de vendas e alcançando o segundo ano consecutivo de lucro após um longo período de instabilidade econômica e resultados negativos. A recuperação do ambiente macroeconômico argentino contribuiu para a retomada de investimentos em setores estratégicos, como telecomunicações, energia e mineração.

Andina

Na região Andina, formada por Chile, Peru, Colômbia, Bolívia e Equador, o período foi marcado pela retomada da rentabilidade e pela reorganização das operações regionais, incluindo a incorporação da Colômbia à estrutura da região. No Chile, a evolução do *mix* comercial entre produtos e serviços foi essencial para melhorar a conversão de caixa da operação regional.

NoLA

A região NoLA, formada por México, República Dominicana e Porto Rico, enfrentou um cenário mais desafiador. A operação foi impactada pela retração de 30% nas vendas no mercado mexicano, afetando as perspectivas de crescimento inicialmente projetadas para a região. Ao mesmo tempo, mantivemos o foco no fortalecimento dos processos de governança, *compliance* e adequação ética das operações locais, buscando alinhar a expansão dos negócios aos padrões internos de integridade e transparência adotados pela Logicalis globalmente.

Planejamento estratégico

As prioridades estratégicas da Logicalis Latam para os próximos ciclos seguem concentradas na evolução do *mix* de negócios, na ampliação da participação de serviços e no fortalecimento de ofertas de maior valor agregado, acompanhando as transformações do mercado e as demandas dos clientes na região.

O avanço na diversificação de parceiros e na expansão de oportunidades em novos mercados e ambientes operacionais resultou, no Ano Fiscal 2026 (FY26), no fortalecimento da parceria com a IBM.

A sustentabilidade permanece integrada à estratégia de negócios e à forma como a companhia conduz suas operações, relações comerciais e processos de tomada de decisão.

Para os próximos ciclos, a companhia está atenta aos desafios relacionados à cadeia global de suprimentos de tecnologia. O aumento da demanda internacional por infraestrutura computacional e componentes eletrônicos vem impactando prazos de entrega, disponibilidade de equipamentos e instabilidade de preços, exigindo maior agilidade na gestão comercial e no relacionamento com fornecedores.



Governança digital e IA responsável

GRI 3-3 - IA Responsável e Transformação Digital Sustentável

Com foco no fortalecimento da governança digital e da Inteligência Artificial Responsável, a Logicalis Latam avançou na consolidação de sua estrutura dedicada ao tema. Um dos principais movimentos foi a criação de um comitê multidisciplinar, com participação das áreas de Tecnologia, People & Management, Jurídico e Segurança da Informação.

O grupo passou a atuar na definição de diretrizes internas e políticas relacionadas ao uso de ferramentas de inteligência artificial no ambiente corporativo, incluindo orientações sobre segurança da informação, confidencialidade de dados e uso responsável da tecnologia. Essas orientações foram reunidas em uma cartilha, disponibilizada a todos os colaboradores, em todos os países da América Latina onde atuamos.

A diretriz principal do documento define a IA como uma ferramenta de apoio aos usuários, criada para auxiliar em tarefas repetitivas e aumentar a produtividade, e não em substituição de mão de obra.

Ao longo do período, também foram homologadas ferramentas corporativas e definidos critérios para utilização segura de plataformas de IA generativa, buscando reduzir riscos relacionados ao compartilhamento de informações sensíveis e à proteção dos ambientes digitais da companhia.



Embaixadores de IA

Outro avanço do período foi o lançamento do programa “Embaixadores de IA”, iniciativa voltada à disseminação do conhecimento sobre inteligência artificial entre colaboradores de diferentes áreas, que começará a implementar suas ações no próximo ciclo.

O programa selecionou e está capacitando colaboradores de diferentes perfis e áreas para atuarem como multiplicadores internos de conhecimento. Esses embaixadores ajudarão a democratizar o uso seguro da IA no dia a dia, auxiliando na estruturação de grandes projetos e ideias de automação, garantindo uma transição focada na educação e na empregabilidade dos talentos.

Avanços na área de TI

A área de Tecnologia da Informação passou por uma reorganização importante no Ano Fiscal 2026 (FY26), com foco na simplificação da estrutura tecnológica e na maior integração entre sistemas, processos e áreas de negócio.

Parte relevante desse movimento concentrou-se na modernização da infraestrutura que sustenta as operações da Logicalis Latam. Migramos as aplicações legadas para ambientes em nuvem, incluindo sistemas críticos e operações de comércio exterior. Além de ampliar a disponibilidade dos ambientes tecnológicos, esse movimento contribuiu para reduzir o consumo de energia associado à manutenção de servidores locais.

Outras iniciativas envolveram avanços em automação de rede, simplificação de rotinas operacionais e atualização de sistemas e ambientes tecnológicos, reduzindo de forma relevante o volume de vulnerabilidades identificadas internamente.

A área de TI também teve papel relevante na adaptação da companhia às mudanças regulatórias relacionadas à Reforma Tributária no Brasil. O projeto envolveu adequações em sistemas corporativos críticos, incluindo ERP e SAP, garantindo a continuidade das operações e o cumprimento dos prazos regulatórios estabelecidos para o período.

Durante o Ano Fiscal 2026 (FY26) avançamos em automação de rede, atualização de sistemas tecnológicos e simplificação de rotinas operacionais.



Projetos de IA nos clientes

Ao longo dos últimos anos, a Logicalis conduziu projetos de Inteligência Artificial que impulsionaram a automação de processos e a eficiência operacional de seus clientes.

Algar Telecom

A Logicalis implementou uma solução baseada em inteligência artificial para apoiar o processo de revisão de faturas. A iniciativa contribuiu para reduzir o tempo dedicado às análises operacionais e ampliar a eficiência das atividades realizadas pela equipe. Outro projeto que a Logicalis conduziu na Algar resultou na criação da assistente virtual Ana, responsável por reduzir em 30% o tempo médio de atendimento ao cliente corporativo, e passou a responder por 63% das interações realizadas via WhatsApp.

Brasil TecPar

Outro destaque do período foi o projeto desenvolvido para a Brasil TecPar, que envolveu a implementação de uma solução de AIOps, baseada em tecnologia da IBM para apoiar a expansão da infraestrutura de rede da companhia. A iniciativa ampliou a capacidade de monitoramento e automação das operações, contribuindo para ganhos de escala e eficiência operacional.



Estratégia ESG

41 Geração de valor
42 Dupla materialidade
44 Nosso impacto na sociedade
48 Mapa ESG



Geração de valor

GRI 3-3 - ESG como Vetor de Competitividade e Licença para Operar;
GRI 3-3 - Transparência e Qualidade dos Dados

A jornada ESG da Logicalis na América Latina foi impulsionada no Ano Fiscal 2026 (FY26) por um esforço de consolidação regional que respeita as particularidades e os diferentes níveis de maturidade de cada país. Em alguns mercados, como o brasileiro, essa agenda já se encontra mais estruturada, enquanto outros vêm acelerando sua evolução nos últimos anos. É o caso da região Andina, com destaque para Chile e Peru, onde as exigências relacionadas a temas socioambientais e de governança têm ganhado relevância crescente.

Para apoiar esse processo de integração regional, a governança da agenda ESG foi fortalecida com a reestruturação do Comitê ESG Latam, que agora conta com embaixadores regionais que promovem trocas de boas práticas e *benchmarking* externo.

Para garantir a efetividade desse fórum, foram implementados *focus groups* no Brasil e na América Hispânica, permitindo que as lideranças locais participem ativamente das decisões e do aprimoramento do comitê.

O time de ESG também iniciou visitas presenciais às operações da América Latina com foco no mapeamento de oportunidades e engajamento dos colaboradores. Esse movimento deve se intensificar nos próximos ciclos, fortalecendo a integração e impulsionando o processo de maturidade da pauta ESG nos diferentes países.

Um marco fundamental na gestão da estratégia ESG da companhia no Ano Fiscal 2026 (FY26) foi a revisão da Matriz de Materialidade, por meio da metodologia de dupla materialidade, que passou a contar com novos temas materiais que são urgentes, relevantes para todos os países da região Latam, e estão conectados à realidade do mercado de tecnologia (*leia mais na página 42*).

A gestão de riscos também amadureceu, conectando os desafios ESG locais à matriz TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) da controladora Datatec. Essa integração assegura que os possíveis impactos ambientais e sociais sejam identificados, classificados e monitorados adequadamente.

A integração dos pilares ESG à estratégia de negócios tem ampliado a competitividade da companhia, fortalecido sua reputação institucional e comercial e ampliado sua capacidade de atuação em diferentes mercados e setores. Em algumas operações da região Andina, por exemplo, requisitos relacionados a práticas ambientais, sociais e de governança já fazem parte dos processos de concorrência e contratação conduzidos por grandes clientes, especialmente em segmentos como mineração.

No Brasil, esse movimento também se reflete no relacionamento comercial, com demandas crescentes por informações, indicadores e evidências de gestão desses temas durante processos de contratação e renovação de contratos. Nesse contexto, o ESG também atua como um diferencial competitivo, fortalecendo o posicionamento da companhia junto a clientes, parceiros e investidores.

A disponibilização de dados ESG consistentes fortalece a credibilidade institucional.

Esse cenário reforça a importância de estruturas de governança, mecanismos de controle e processos capazes de assegurar rastreabilidade, conformidade, qualidade e transparência das informações compartilhadas com clientes, parceiros e investidores. A disponibilização de dados ESG consistentes fortalece a credibilidade institucional e amplia a confiança dos *stakeholders*, ao mesmo tempo que apoia a gestão de riscos e subsidia decisões estratégicas. Adicionalmente, a incorporação de análises de riscos e cenários climáticos contribui para ampliar a resiliência do negócio, antecipando potenciais impactos sobre as operações e apoiando a continuidade dos negócios no médio e longo prazo.

Ao mesmo tempo, a evolução da agenda ESG vem impulsionando iniciativas relacionadas à gestão da cadeia de valor, ao relacionamento com fornecedores e ao fortalecimento do impacto social positivo gerado pela companhia nos territórios em que atua. Internamente, a agenda também promove maior engajamento das lideranças e equipes, fortalecendo a cultura organizacional e o senso de pertencimento.

Dupla materialidade GRI 3-1, 2-29

A revisão de dupla materialidade marcou uma nova etapa da agenda ESG da Logicalis Latam. O processo foi conduzido por uma consultoria especializada, utilizando essa metodologia, que integra as perspectivas de riscos financeiros e impactos socioambientais, considerando critérios como probabilidade, gravidade e alcance.

A construção desse percurso também considerou o alinhamento às diretrizes da Datatec, controladora da companhia, e referências internacionais de reporte e sustentabilidade, como a Global Reporting Initiative (GRI), o International Financial Reporting Standards S1 (IFRS S1), o Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e o European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

O primeiro passo foi a identificação de impactos, riscos e oportunidades, combinando análises de mercado, *benchmarking* setorial e engajamento de *stakeholders* e lideranças.

O envolvimento dos *stakeholders* foi um dos diferenciais nessa construção, pois possibilitou ampliar de forma significativa a consulta, alcançando cerca de 100 pessoas. Foram ouvidas lideranças, colaboradores, parceiros e clientes estratégicos de diferentes países e setores, o que permitiu incorporar percepções mais diversas sobre riscos, oportunidades e expectativas relacionadas à atuação da companhia.

Para definir os temas que compuseram a versão final da matriz, a análise combinou os riscos e oportunidades a partir de critérios técnicos como probabilidade de ocorrência e severidade (que abrange a gravidade do impacto, a escala ou extensão do dano gerado e o seu caráter irremediável).

A partir desse trabalho, constatou-se que alguns temas materiais do passado deixaram de ter essa classificação por já estarem sob controle e integrados à rotina da empresa, abrindo espaço para novos temas urgentes.

Além de orientar a organização do relatório anual de sustentabilidade, a nova matriz passou a exercer papel ainda mais relevante no direcionamento das prioridades da agenda ESG da companhia, apoiando processos de tomada de decisão, gestão de riscos e definição de iniciativas alinhadas à estratégia de negócios da Logicalis Latam.

Etapas de construção da dupla materialidade

01

Diagnóstico e escuta ativa
Levantamento dos impactos, riscos e oportunidades a partir da percepção de públicos internos e externos da companhia.

02

Benchmarking setorial e estudo de mercado
Estudo aprofundado do contexto socioeconômico, político e regulatório da América Latina, segmentado pelas regiões de atuação da companhia (Brasil, NoLA, APU e Andina), mapeando tendências e vulnerabilidades locais.

03

Definição e avaliação dos temas
Os dados levantados foram traduzidos em potenciais temas materiais e submetidos a uma matriz de riscos. Cada tema foi avaliado sob as perspectivas de impacto socioambiental e financeiro, considerando a probabilidade de ocorrência e a severidade de cada impacto.

04

Verificação de alinhamento global
Os temas materiais identificados passaram por uma etapa de verificação para garantir o alinhamento com as diretrizes das principais normas e *frameworks* de sustentabilidade internacionais. Além disso, houve um alinhamento da nova matriz de materialidade com a controladora Datatec, garantindo sincronia nos temas principais, sem abrir mão das características regionais da Logicalis Latam.

05

Priorização dos temas materiais
Os temas foram consolidados na matriz de dupla materialidade, considerando seus impactos socioambientais e financeiros, permitindo a definição das prioridades da agenda ESG da companhia.

Stakeholders consultados GRI 2-29

- Lideranças executivas
- Colaboradores
- Parceiros de negócios
- Clientes
- Fornecedores
- Prestadores de serviços
- Imprensa

Temas materiais GRI 3-2

- Mudanças climáticas e eficiência energética
- Cibersegurança e proteção de dados
- IA responsável e transformação digital sustentável
- Gestão sustentável da cadeia de valor
- Governança e gestão de riscos ESG
- ESG como vetor de competitividade e licença para operar
- Transparência e qualidade de dados
- Capital humano, diversidade e capacidade técnica

Nosso impacto na sociedade

GRI 413-1



A Logicalis Latam desenvolve iniciativas sociais voltadas à ampliação do acesso à tecnologia, à formação profissional, ao fortalecimento de territórios e à promoção do engajamento social de seus colaboradores, contribuindo para a geração de oportunidades para públicos historicamente sub-representados no setor de TI.

No Ano Fiscal 2026 (FY26), 100% das operações da companhia implementaram processos de engajamento com comunidades locais, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento comunitário acompanhados por mecanismos de monitoramento. Coordenadas pela área de ESG, em parceria com instituições de ensino, organizações da sociedade civil e demais entidades parceiras, essas iniciativas são estruturadas a partir das necessidades dos territórios onde atuamos, buscando promover transformação social por meio da educação, da inclusão produtiva e do acesso à tecnologia.

100%

das operações da companhia implementaram processos de engajamento com comunidades locais.

Entre os destaques do ano, está a continuidade do programa Level Up no Brasil e o início da expansão da iniciativa para os outros países da América Latina. Criado para apoiar o desenvolvimento profissional de grupos sub-representados no mercado de tecnologia, o programa abriu três turmas ao longo do período, todas voltadas à formação em Fundamentos de Cibersegurança. No Brasil, as vagas foram direcionadas a pessoas pretas e pardas, mulheres, pessoas com deficiência, integrantes da comunidade LGBTQIAPN+ e profissionais com mais de 60 anos. Na América Hispânica, todas as vagas foram direcionadas ao público feminino.

Além da capacitação técnica, o Level Up oferece mentorias conduzidas por colaboradores da companhia e conteúdos voltados ao desenvolvimento de competências comportamentais e preparação para o mercado de trabalho, buscando aproximar os participantes das demandas e desafios do setor de tecnologia.

A companhia também desenvolveu o programa Everyone Belongs que representou um marco importante na promoção da Inclusão e Pertencimento (I&B) dentro e fora da Logicalis Brasil. O programa foi criado para capacitar pessoas com deficiência (PcDs) em tecnologia e administração, ampliando as possibilidades de novas oportunidades no mercado de trabalho.

Iniciado durante o Ano Fiscal 2025 (FY25), o programa contou com a parceria da Prosper Tech Talents e teve sua segunda edição no Ano Fiscal 2026 (FY26). Recebemos mais de 700 inscritos, sendo 90 profissionais selecionados para a trilha de capacitação divididos em duas turmas, uma de conhecimento técnico e outra, de administrativo. Ao término do programa, tivemos um total de 66 pessoas certificadas.

A companhia apoia ainda outras iniciativas voltadas à ampliação do acesso à educação e à promoção da diversidade no setor de tecnologia no Brasil. Entre elas, estão o USP Diversa, que financia bolsas de estudo para estudantes universitários em situação de vulnerabilidade socioeconômica, o programa Women Rock IT, desenvolvido em parceria com a Cisco para ampliar a participação feminina no setor, e o Technovation Summer School for Girls, iniciativa voltada ao desenvolvimento de competências em inovação e empreendedorismo tecnológico para meninas e jovens.

A companhia também avançou em ações de engajamento social e voluntariado corporativo, fortalecendo a participação dos colaboradores em iniciativas de impacto social e cidadania voluntária.

Voa Maracanã: tecnologia, inclusão produtiva e desenvolvimento territorial

Entre as iniciativas apoiadas pela Logicalis Latam na área de impacto social, um dos principais destaques do ano foi o projeto Voa Maracanã, que busca contribuir com a redução da pobreza em comunidades rurais de São Luís (estado do Maranhão), no Brasil.

Idealizado pela Vale e implementado pelo Instituto Formação (Centro de Apoio à Educação Básica), o projeto beneficia cerca de 700 famílias em situação de vulnerabilidade social, por meio de ações integradas nas áreas de educação, saúde, geração de renda, nutrição, cultura e lazer.

O apoio da Logicalis foi direcionado ao fortalecimento da infraestrutura comunitária e capacitação técnica dos produtores rurais da região, com a ampliação do laboratório de tecnologia da comunidade, formação técnica voltada ao aprimoramento da produção agrícola local e a construção de um armazém destinado à conservação adequada dos produtos cultivados pelas famílias atendidas.







700

famílias beneficiadas pelo projeto.

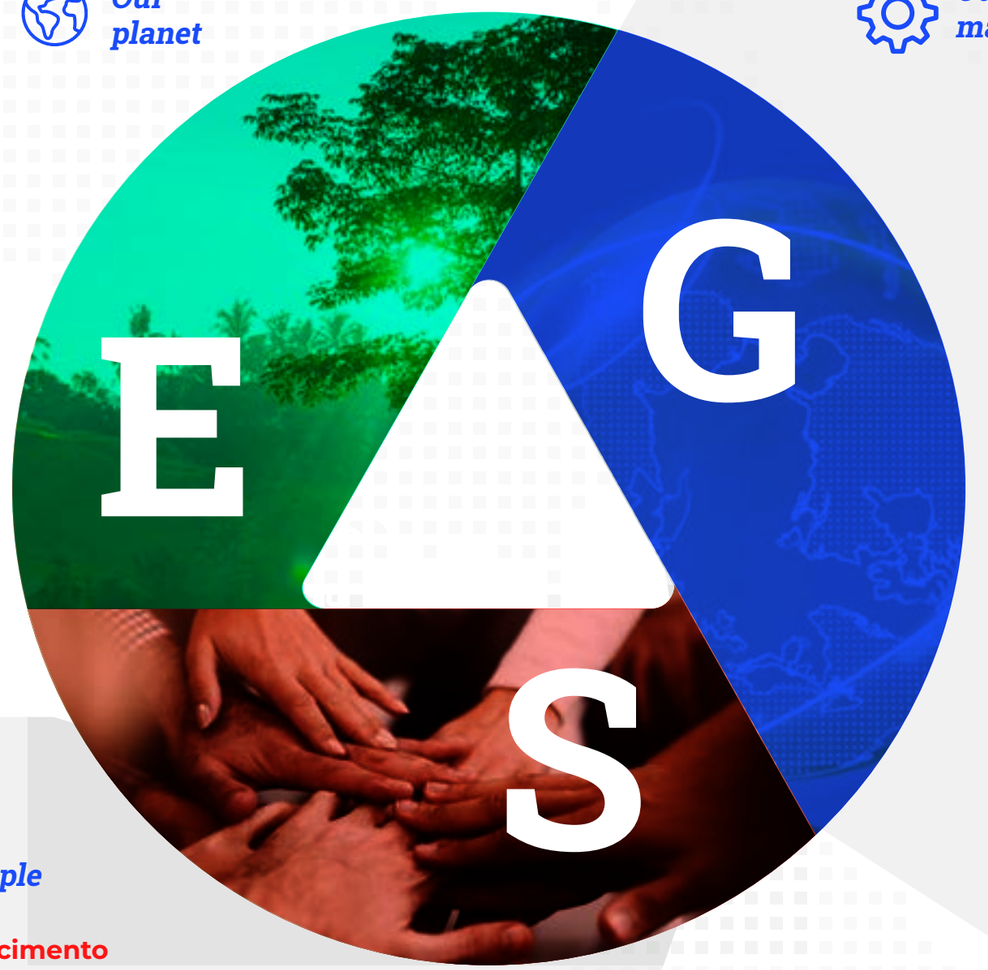
Fortalecemos a infraestrutura comunitária e a capacitação técnica dos produtores rurais da região.

O apoio ao projeto é realizado por meio do Fundo Filantrópico de Enfrentamento à Pobreza Extrema, mecanismo estruturado pela Vale para apoiar iniciativas alinhadas às premissas do seu programa Juntos contra a Pobreza. O fundo reúne recursos de diferentes investidores sociais, direcionando-os para organizações da sociedade civil responsáveis pela implementação dos projetos nos territórios atendidos.

A participação da Logicalis na iniciativa está alinhada à visão da companhia de contribuir para o desenvolvimento social das regiões onde atua, por meio de projetos construídos em parceria e conectados às necessidades reais das comunidades.

Mapa ESG Logicalis Latam

Acompanhe no infográfico os principais projetos de sustentabilidade implementados pela Logicalis Latam.



Our planet

Cadeia de fornecimento

- LT — Inventário e neutralização de gases de efeito estufa
- Logística reversa
- Descarte responsável de equipamentos obsoletos
- Veículo elétrico
- Entrega verde
- *Low carbon meeting*
- Instituto Serra dos Cocais
- Prêmio Anual de Fornecedores
- Campanha de circuito eletrônico

Our communities

Mulheres em tecnologia

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

Filantropia

- Voa Maracanã (IDIS)

Our people

Inclusão & Pertencimento

- LT — Treinamento sobre vieses inconscientes
- Painéis virtuais de inclusão
- Programa de voluntariado
- Programa Level Up
- Programa Everyone Belongs
- Grupos de afinidade

Our management

Governança ESG

- LT — Jornada ESG Logicalis
- Comunicações e processos ESG
- Comitê ESG
- Solicitações de dados ESG
- Relatório anual de sustentabilidade
- Política de sustentabilidade
- Política de compras sustentáveis
- Gestão de associações

Tecnologia e IA

- LT — Política de Segurança da Informação
- Comitê de Inteligência Artificial
- Cartilha de Uso Seguro de Inteligência Artificial

Legal e Compliance

- LT — Código e Canal de Ética e Conduta
- Política Anticorrupção
- Ethics & ESG Trends

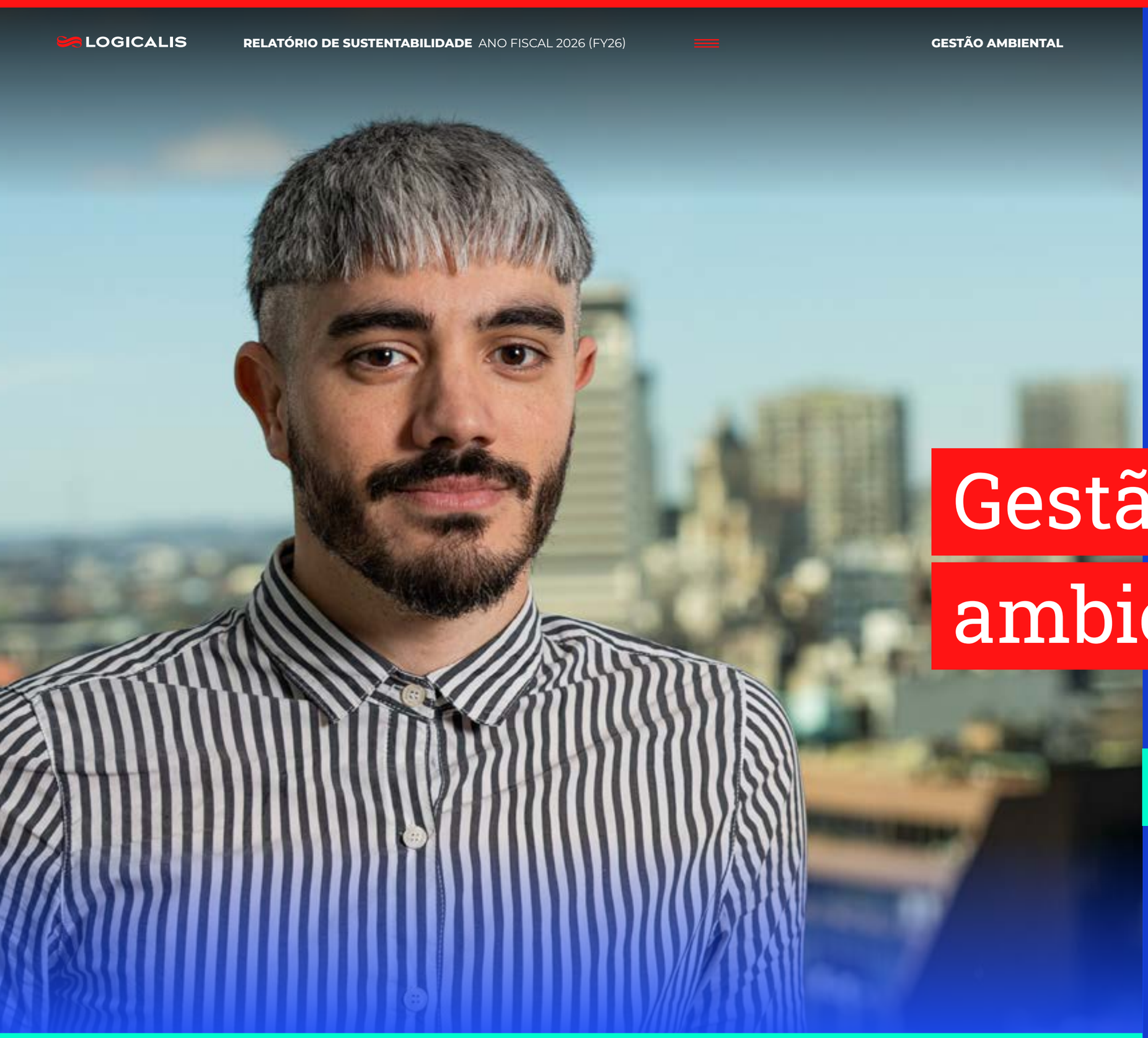
Finance

- Finanças ESG

Legenda

- LT — América Latina (incluindo Brasil)
- Argentina
- Brasil
- Chile
- Peru
- México

Iniciativas implementadas



Gestão ambiental

53 Estratégia climática e gestão de emissões

56 Eficiência operacional e uso responsável dos recursos

A gestão ambiental da Logicalis na América Latina engloba desde a mensuração de emissões de gases de efeito estufa até iniciativas relacionadas à eficiência operacional, logística sustentável e integração de temas climáticos e de transformação digital às discussões estratégicas da companhia. Ao longo do período, a empresa avançou na consolidação de mecanismos de monitoramento e governança ambiental em suas operações regionais.

O processo de dupla materialidade realizado no Ano Fiscal 2026 (FY26) reforçou a relevância estratégica de temas relacionados às mudanças climáticas, eficiência energética e transformação digital sustentável. Esses temas passaram a ser acompanhados de forma mais integrada, considerando potenciais impactos sobre infraestrutura, operações, consumo energético, continuidade dos negócios e evolução das demandas tecnológicas associadas à computação em nuvem e à inteligência artificial.

Nesse contexto, a agenda ambiental vem se consolidando cada vez mais como parte das discussões relacionadas à eficiência operacional, resiliência tecnológica e adaptação do negócio às transformações do setor. **GRI 3-3 Mudanças Climáticas e Eficiência Climática**

Consolidamos mecanismos de monitoramento e governança ambiental em nossas operações regionais.



Estratégia climática e gestão de emissões

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

Pela primeira vez na sua história, a Logicalis Latam realizou o inventário de gases de efeito estufa de todas as operações da América Latina, consolidando um avanço importante no monitoramento ambiental na região.

Brasil, México e Chile continuaram a mensurar os escopos 1, 2 e 3, enquanto os demais países realizaram o monitoramento dos escopos 1 e 2.

Ao longo do período, a companhia também iniciou a migração da gestão de emissões de carbono para a plataforma Envizi, da IBM, que automatiza o monitoramento dos escopos 1 e 2 com base no ano fiscal e não mais no ano calendário. A mudança de plataforma busca fortalecer a rastreabilidade das informações ambientais, ampliar a confiabilidade dos dados reportados e apoiar a evolução dos mecanismos internos de acompanhamento climático.

Já a metodologia de cálculo do Escopo 3 será revisada no Ano Fiscal 2027 (FY27), especialmente em temas relacionados às emissões associadas à comercialização de *hardware*, *software* e assinaturas, com o objetivo de ampliar a precisão e a qualidade das informações reportadas.

Parte desse movimento também envolve iniciativas relacionadas à logística e transporte. No Brasil, a companhia mantém o programa Entrega Verde, que reforça a estratégia de redução de impactos associados ao Escopo 3.

A dupla materialidade ampliou a relevância de agendas relacionadas à infraestrutura tecnológica e aos impactos associados à transformação digital. Nesse sentido, “IA responsável e transformação digital sustentável” passou a integrar a lista de temas materiais da companhia, refletindo a crescente relação entre infraestrutura tecnológica, eficiência energética e sustentabilidade operacional.

Embora a operação latino-americana da Logicalis não possua *data centers* próprios, a companhia acompanha os impactos associados ao avanço da inteligência artificial e da computação em nuvem, especialmente diante do crescimento da demanda computacional e energética do setor.

Emissões de gases de efeito estufa (tCO_2 equivalente) [1, 2, 3, 4, 5, 6]

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

Escopo 1	2024 Total	2025 Total	Brasil	Andina	APU	NoLA	2026 Total
Combustão estacionária	1,21	1,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Combustão móvel	0	12,2	0,00	210,00	0,00	0,00	210,00
Emissões fugitivas	43,62	121,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Emissões diretas de gases de efeito estufa – Escopo 1	44,84	134,44	0,00	210,00	0,00	0,00	210,00
Emissões biogênicas de CO_2 – Escopo 1	0,15	5,71	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Escopo 2	**2024 Total**	**2025 Total**	**Brasil**	**Andina**	**APU**	**NoLA**	**2026 Total**
Emissões indiretas provenientes da aquisição de energia – Escopo 2	23,35	37,03	57,00	35,00	100,00	16,00	208,00
Escopo 3	**2024 Total**	**2025 Total**	**Brasil**	**Andina**	**APU**	**NoLA**	**2026 Total**
Transporte e distribuição *upstream*	387,94	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Viagens de negócios	747,71	162,72	76,90	19,97	6,00	1.201,00	1.303,87
Transporte de empregados	14,5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Transporte e distribuição *downstream*	585,92	2.660,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Emissões indiretas – Escopo 3	1.736,07	2.822,90	76,90	19,97	6,00	1.201,00	1.303,87
Emissões biogênicas de CO_2 – Escopo 3	9,7	19,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Intensidade de emissões de gases de efeito estufa	0,05	0,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Reduções provenientes de compensações	1.804,25	2.994,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Nota 1: Gases incluídos nos cálculos: CO_2, CH_4, N_2O, HFCs, PFCs, SF_6 e NF_3.
Nota 2: Ano-base 2018 (Escopo 1: 511,44 tCO_2 equivalente; Escopo 2: 49,49 tCO_2 equivalente; Escopo 3: 2.824,62 tCO_2 equivalente).
Nota 3: Os dados reportados neste inventário referem-se ao ano-calendário.
Nota 4: Para cálculo da intensidade de emissões de gases de efeito estufa foi utilizado como métrica o número de empregados em tempo integral.
Nota 5: Para as reduções das emissões de gases de efeito estufa foi utilizado o ano de 2018 com um total de 3.885,54 tCO_2 equivalente.
Nota 6: Composição dos grupos de países: APU: Argentina, Paraguai e Uruguai; Andina: Chile, Peru, Colômbia, Bolívia e Equador; NoLA: México, Porto Rico e República Dominicana.

34%

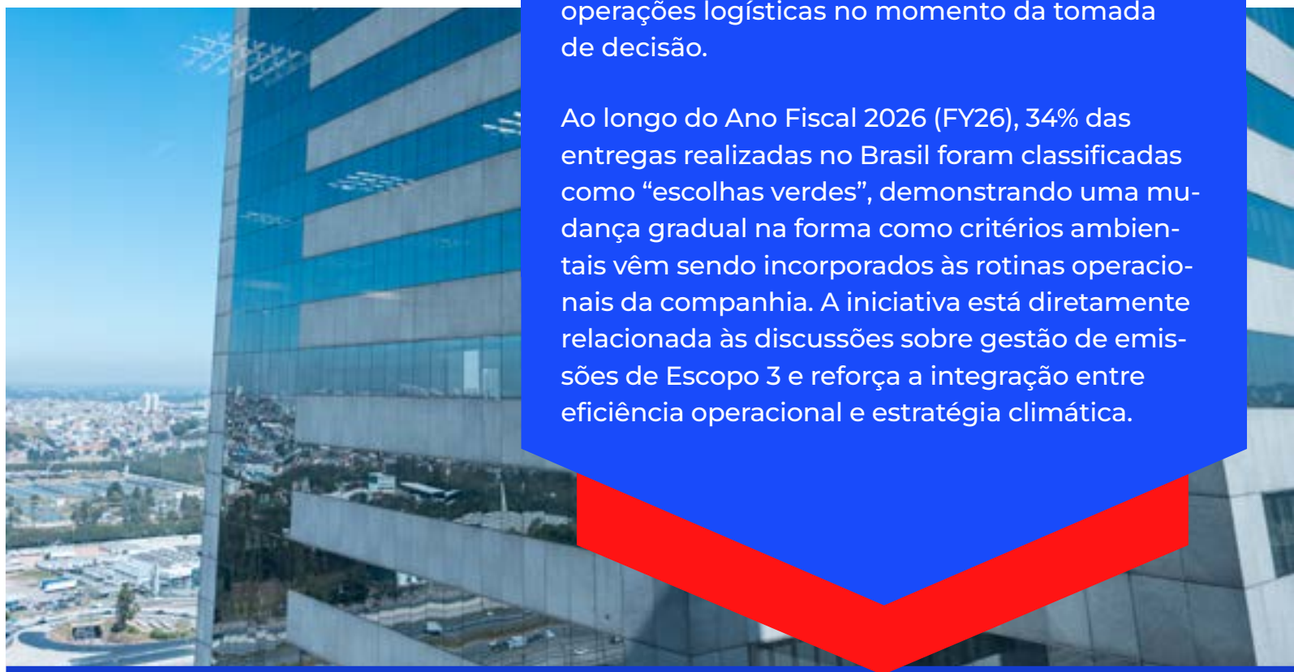
das entregas para clientes realizadas no Brasil foram classificadas como “escolhas verdes”.

Entrega Verde: emissões passam a integrar decisões logísticas

Entre as iniciativas voltadas à gestão de emissões indiretas (Escopo 3), implantamos no Brasil o programa Entrega Verde, iniciativa que incorpora critérios de pegada de carbono ao processo de contratação de operadores logísticos.

Desenvolvido com apoio da Datatec, controladora da companhia, o projeto integrou ao sistema logístico informações relacionadas às emissões estimadas de cada rota de transporte. Com isso, além de custo e prazo, as equipes passaram a considerar também o impacto ambiental das operações logísticas no momento da tomada de decisão.

Ao longo do Ano Fiscal 2026 (FY26), 34% das entregas realizadas no Brasil foram classificadas como “escolhas verdes”, demonstrando uma mudança gradual na forma como critérios ambientais vêm sendo incorporados às rotinas operacionais da companhia. A iniciativa está diretamente relacionada às discussões sobre gestão de emissões de Escopo 3 e reforça a integração entre eficiência operacional e estratégia climática.



Eficiência operacional e uso responsável dos recursos

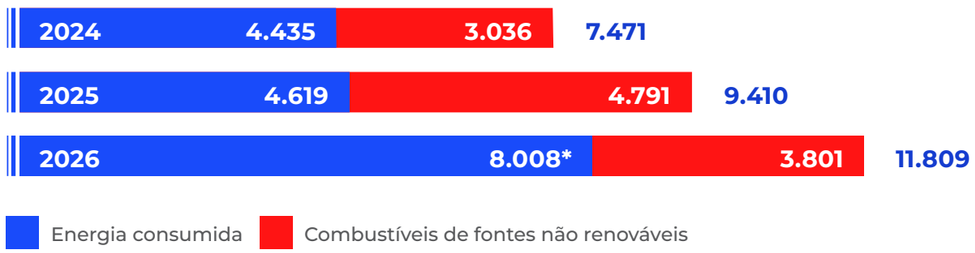
Na frente de eficiência operacional e uso responsável de recursos, adotamos uma série de medidas de modernização de processos internos, otimização de infraestrutura tecnológica e adoção de novas soluções.

Na área de Tecnologia da Informação, a migração de aplicações legadas para ambientes em nuvem contribuiu para reduzir o consumo energético associado a essa infraestrutura. Alguns exemplos que podemos citar: a) O sistema de telefonia da Convergia, que antes dependia de servidores e equipamentos instalados fisicamente na empresa, foi modernizado e passou a funcionar totalmente na nuvem, como um serviço on-line. b) O serviço de controle de acesso à rede (ISE), que antes validava os usuários em servidores internos da empresa, foi transferido para uma infraestrutura hospedada na Amazon Web Services (AWS), trazendo mais flexibilidade e escalabilidade.

O tema consumo de recursos naturais foi avaliado durante o processo de dupla materialidade. Considerando o perfil predominantemente administrativo e digital das operações da companhia na América Latina, o tema não foi classificado entre os prioritários, embora siga sendo acompanhado pelas áreas responsáveis.

Consumo de energia dentro da organização

Total de energia consumida (GJ) GRI 302-1



*Não houve energia vendida.

(1) Consumo total de energia, (2) porcentagem de eletricidade da rede e (3) porcentagem de energia renovável SASB TC-SI-130a.1

Consumo global total de energia, eletricidade da rede e energia renovável	2026
(1) Quantidade total de energia consumida de todas as fontes (comprada ou autoproduzida), em gigajoules (GJ).	8.008
(2) Porcentagem do consumo total de energia proveniente da eletricidade comprada da rede.	8
(3) Porcentagem do consumo total de energia proveniente de fontes renováveis (geotérmica, eólica, solar, hidro, biomassa certificada).	92



Campanha Circuito Eletrônico

A campanha Circuito Eletrônico alcançou o maior volume de arrecadação já registrado pela Logicalis na América Latina, com mais de 2,8 toneladas de resíduos eletrônicos coletados nos países da região – cerca de uma tonelada acima do resultado obtido no ciclo anterior.

A iniciativa mobiliza colaboradores e operações regionais para o descarte adequado de equipamentos eletrônicos, reforçando práticas relacionadas à destinação responsável de resíduos e à circularidade de materiais.

O Brasil concentrou a maior parte do volume arrecadado no período, impulsionado tanto pelo porte da operação local quanto pela parceria estabelecida com a área interna de Tecnologia da Informação. Durante a campanha, equipes de infraestrutura aproveitam a operação logística já mobilizada pela iniciativa para realizar também o descarte responsável de equipamentos corporativos desativados ou sem utilização, ampliando o alcance da ação e contribuindo para a destinação ambientalmente adequada desses materiais.



Cadeia de valor sustentável

60 Gestão da cadeia de valor

62 Engajamento e desenvolvimento de fornecedores

63 Cibersegurança



Gestão da cadeia de valor

GRI 3-3 Gestão Sustentável da Cadeia de Valor, 204-1, 414-2

O relacionamento com fornecedores e parceiros tem papel estratégico para a operação da Logicalis Latam. Ao longo dos últimos anos, a companhia vem ampliando mecanismos de controle, homologação e acompanhamento de terceiros, incorporando discussões relacionadas a *compliance*, segurança da informação, rastreabilidade e critérios ESG às rotinas de gestão da cadeia de valor.

Esse processo está em diferentes estágios de maturidade na América Latina. Enquanto operações como a brasileira já convivem há mais tempo com exigências relacionadas a sustentabilidade, governança e responsabilidade na cadeia de fornecedores, outros mercados da região ainda apresentam demandas menos avançadas sobre esses temas. Esse contexto influencia diretamente a velocidade de evolução das práticas e o nível de exigência aplicado às cadeias locais. **GRI 3-3 - Capital Humano, Diversidade e Capacidade Técnica**

No Brasil, a companhia mantém processos estruturados de seleção, homologação e monitoramento de fornecedores, incluindo análises relacionadas à integridade, conformidade regulatória, responsabilidade solidária e segurança da informação.

Os processos também incorporam avaliações relacionadas a práticas ambientais e sociais, além do acompanhamento de certificações, indicadores e requisitos de *compliance* considerados relevantes para a atuação da companhia.

73,35%

do orçamento de compras foi destinado a fornecedores locais.

Também realizamos acompanhamento contínuo de fornecedores críticos, incluindo monitoramento reputacional e avaliações conduzidas por áreas demandantes envolvidas na contratação e gestão desses parceiros. No Ano Fiscal 2026 (FY26), 117 fornecedores foram avaliados e nenhum deles foi identificado como possível causador de impactos sociais negativos.

Na América Hispânica, a companhia vem buscando ampliar gradualmente o compartilhamento dessas práticas entre as operações regionais, utilizando *benchmarks* internos e maior aproximação entre os times locais para apoiar a evolução dos processos de gestão da cadeia de valor.

Sempre que possível, priorizamos a contratação de fornecedores locais, contribuindo para o fortalecimento das economias dos diferentes países. No Ano Fiscal 2026 (FY26), 73,35% do orçamento de compras das principais unidades operacionais foi destinado a fornecedores locais, concentrados principalmente no Brasil e nos países da América Hispânica.



Prêmio Inbrasc 2025

A Logicalis Brasil, em parceria com a AgileOne, foi a vencedora do Prêmio Inbrasc 2025, na categoria Gestão de Fornecedores, uma das principais premiações do setor de Supply Chain e Procurement no Brasil.

O reconhecimento destacou iniciativas relacionadas à eficiência operacional, governança da cadeia de fornecedores, *compliance* e digitalização de processos, além do desenvolvimento estratégico de parceiros com foco em ESG.

Engajamento e desenvolvimento de fornecedores

Ao longo do Ano Fiscal 2026 (FY26), a companhia também manteve iniciativas voltadas ao engajamento e desenvolvimento de fornecedores, especialmente em temas relacionados à descarbonização e inclusão.

Entre os destaques do período, está a realização de mais uma edição do Low Carbon Day, encontro promovido com fornecedores logísticos para discussão de práticas relacionadas à gestão de emissões de gases de efeito estufa e estratégias de descarbonização.

A iniciativa surgiu inicialmente com foco educativo, buscando apoiar parceiros em temas relacionados à gestão de carbono. Nos últimos ciclos, o encontro passou a priorizar a troca de experiências entre os próprios fornecedores, que compartilharam *cases* e iniciativas implementadas em suas operações.



V Premiação de Fornecedores Logicalis Brasil

Pelo quinto ano consecutivo, realizamos no Brasil a V Premiação de Fornecedores, iniciativa voltada ao reconhecimento de parceiros que se destacaram no período em decorrência das avaliações de fornecedores realizadas internamente pelas áreas internas da empresa.

A edição deste ano teve como foco inclusão e pertencimento, ampliando as discussões sobre equidade e representatividade na cadeia de valor. Além do reconhecimento das empresas participantes, o evento promoveu a troca de experiências e o compartilhamento de *cases* relacionados à construção de ambientes mais diversos e inclusivos, fortalecendo o engajamento da cadeia de fornecedores em temas ESG.



Cibersegurança

GRI 3-3 - Cibersegurança e Proteção de Dados

Também incorporamos mecanismos específicos voltados à cibersegurança e à proteção de informações em nossa gestão de fornecedores, especialmente em contratos que envolvem acesso a sistemas, dados corporativos ou informações de clientes.

Os processos de homologação desses fornecedores incluem avaliações relacionadas aos controles de segurança adotados em suas operações. O nível de exigência aplicado varia de acordo com o tipo de serviço contratado e com o grau de acesso às informações da companhia. Fornecedores que armazenam, processam ou possuem contato com dados sensíveis passam por critérios mais rigorosos de avaliação, incluindo análise de requisitos de privacidade, proteção de dados e mecanismos de controle de acesso.

Também adotamos cláusulas contratuais específicas relacionadas à privacidade e segurança da informação, considerando os riscos compartilhados envolvidos na atuação de terceiros. Em situações que envolvem dados corporativos ou informações de clientes, os processos buscam garantir maior rastreabilidade, formalização de responsabilidades e capacidade de resposta diante de eventuais incidentes.

Atuamos, ainda, de forma consultiva junto aos fornecedores que possuem um nível menor de maturidade em temas relacionados à segurança cibernética. Ao longo do processo de avaliação, equipes responsáveis apoiam parceiros na compreensão dos requisitos exigidos e na evolução das práticas e controles necessários para adequação aos padrões que adotamos.



Cuidado com as pessoas

67 Engajamento e cultura organizacional
74 Formação e desenvolvimento de lideranças
78 Inclusão e pertencimento
82 Saúde e bem-estar
86 Programa de voluntariado

A atuação da Logicalis na América Latina é sustentada pela construção de um ambiente de trabalho cada vez mais colaborativo e pelo desenvolvimento contínuo das pessoas. Ao longo do Ano Fiscal 2026 (FY26), avançamos em iniciativas relacionadas à cultura organizacional, fortalecimento da liderança, inclusão e pertencimento, saúde e bem-estar, além de programas de impacto social e voluntariado corporativo.

Uma das principais realizações do ano foi a revisão da forma como traduzimos nossos princípios para o dia a dia das operações regionais. Incorporamos a esses conceitos elementos que estão mais conectados aos comportamentos que desejamos ver nas nossas equipes em toda a América Latina. O trabalho envolveu profissionais de diferentes países, áreas e níveis hierárquicos, em uma construção colaborativa que será desdobrada em planos de ação para o próximo ciclo.

Para fortalecer o reconhecimento interno, implementamos o programa LogiShine. Voltado a destacar projetos de equipes e colaboradores, ele contempla categorias relacionadas à excelência nas entregas, excelência nas vendas, inovação com impacto e comportamentos alinhados aos princípios culturais da organização.

A integração entre áreas e o compartilhamento de conhecimento também ganharam novos espaços nesse ciclo. Entre as iniciativas está o LogiTalks, encontro criado para estimular a troca de experiências entre profissionais de diferentes áreas, ampliando o entendimento dos colaboradores sobre as operações e os negócios da companhia na região.

Realizamos, ainda, a revisão da nossa estrutura, buscando fortalecer a eficiência organizacional. A mudança reduziu níveis hierárquicos, melhorou o equilíbrio de liderados nas equipes e criou trilhas de carreira, ampliando as possibilidades de desenvolvimento profissional.

Os programas e iniciativas realizados com o objetivo de desenvolver novas lideranças, aprimorar o clima organizacional, aumentar o engajamento e promover a diversidade são revisitados constantemente a fim de evitar potenciais riscos de perda de talentos. **GRI 3-3 - Capital Humano, Diversidade e Capacidade Técnica**

Engajamento e cultura organizacional TC-SI-330a.2

A escuta contínua dos colaboradores é um dos pilares da gestão de pessoas da Logicalis. Para monitorar a experiência dos profissionais e identificar oportunidades de aprimoramento, mantemos o programa POV - Point of View (Ponto de Vista) e utilizamos globalmente a plataforma Peakon, que permite acompanhar indicadores relacionados ao clima organizacional, ao engajamento e à percepção dos colaboradores sobre diferentes aspectos do ambiente de trabalho.

No Ano Fiscal 2026 (FY26), 62% dos colaboradores participantes da pesquisa foram classificados como ativamente engajados, de acordo com a metodologia baseada no conceito de Net Promoter Score (NPS). Além disso, 70% declararam sentir orgulho de trabalhar na companhia e 57% afirmaram estar alinhados à estratégia e aos objetivos organizacionais.

A pesquisa também avaliou temas como ética e integridade, saúde e bem-estar, desenvolvimento profissional, liderança, reconhecimento, diversidade, equidade e inclusão, comunicação, colaboração entre equipes e pertencimento. Os resultados subsidiam a definição de planos de ação e contribuem para o fortalecimento da cultura organizacional e da experiência do colaborador.

70%

dos nossos colaboradores declaram sentir orgulho de trabalhar na Logicalis.



Total de empregados, discriminando este total por gênero e região GRI 2-7

Gênero e Região	2024			2025			2026		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Brasil	740	311	1.051	607	279	886	559	279	838
NoLA	191	93	284	198	101	299	129	67	196
Andina	973	256	1.229	882	242	1.124	948	258	1.206
APU	299	97	396	303	100	403	300	95	395
TOTAL	**2.203**	**757**	**2.960**	**1.990**	**722**	**2.712**	**1.936**	**699**	**2.635**

*A metodologia usada para compilar os dados foi a de consolidar as informações de toda a Latam e fazer as quebras necessárias. Também consideramos um recorte dos empregados ativos em fevereiro de 2026, sempre considerando os estagiários e jovens aprendizes, considerados como “temporários”, no número total. Vale ressaltar que não tivemos flutuações significativas nesse período.

** Os funcionários têm como local de trabalho uma localidade onde a Logicalis tem escritório, entretanto temos clientes em diferentes cidades na América Latina e a alocação de profissionais depende do contrato determinado com cada cliente.

Total de empregados, discriminando este total por tipo de contrato e gênero GRI 2-7

Tipos de contrato e gênero	2024			2025			2026		
	Temporário	Permanente	Total	Temporário	Permanente	Total	Temporário	Permanente	Total
Homens	177	2.026	2.203	87	1.903	1.990	92	1.844	1.936
Mulheres	46	711	757	13	709	722	35	664	699
TOTAL	**223**	**2.737**	**2.960**	**100**	**2.612**	**2.712**	**127**	**2.508**	**2.635**

Total de empregados, discriminando este total por tipo de contrato de trabalho e região GRI 2-7

Tipos de contrato de trabalho e Região	2024			2025			2026		
	Temporários	Permanentes	Total	Temporários	Permanentes	Total	Temporários	Permanentes	Total
Brasil	25	1.026	1.051	24	862	886	41	797	838
NoLA	4	280	284	4	295	299	0	196	196
Andina	1.038	191	1.229	92	1.032	1.124	84	1.122	1.206
APU	393	3	396	4	399	403	2	393	395
TOTAL	**1.460**	**1.500**	**2.960**	**124**	**2.588**	**2.712**	**127**	**2.508**	**2.635**

Número total de empregados por tipo de emprego GRI 2-7

Tipo de emprego e gênero	2024			2025			2026		
	Tempo Integral	Período Parcial	Total	Tempo Integral	Período Parcial	Total	Tempo Integral	Período Parcial	Total
Homens	2.173	30	2.203	1.967	23	1.990	1.909	27	1.936
Mulheres	726	31	757	698	24	722	676	23	699
TOTAL	**2.899**	**61**	**2.960**	**2.665**	**47**	**2.712**	**2.585**	**50**	**2.635**

Número total de empregados por tipo de emprego GRI 2-7

Região	2024			2025			2026		
	Tempo Integral	Período Parcial	Total	Tempo Integral	Período Parcial	Total	Tempo Integral	Período Parcial	Total
Brasil	1.026	25	1.051	862	24	886	797	41	838
NoLA	280	4	284	295	4	299	196	0	196
Andina	1.200	29	1.229	1.109	15	1.124	1.198	8	1.206
APU	393	3	396	399	4	403	394	1	395
TOTAL	**2.899**	**61**	**2.960**	**2.665**	**47**	**2.712**	**2.585**	**50**	**2.635**

Total de trabalhadores que não são empregados, por gênero GRI 2-8

Categoria Funcional	2024			2025			2026		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes	2	5	7	5	7	12	6	7	13
Estagiários	19	15	34	14	10	24	22	15	37
TOTAL	**21**	**20**	**41**	**19**	**17**	**36**	**28**	**22**	**50**

*Metodologias e premissas usadas para compilar os dados: os estagiários e aprendizes estão inclusos nos 2-7 Empregados, no total de funcionários, nos funcionários meio período e com tempo de contrato por prazo determinado (descritos cada um no seu respectivo item no 2-7). Não houve flutuação significativa no período.

Número total e taxa de empregados contratados, por faixa etária GRI 401-1

Faixa etária	2024		2025		2026	
	Contratações	Taxa (%)	Contratações	Taxa (%)	Contratações	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	314	58,3	210	47,2	185	43,9
Entre 30 e 50 anos	530	26,4	456	24,7	337	19,2
Acima de 50 anos	90	21,7	83	19,9	77	17,0
Total	**934**	**31,6**	**749**	**27,6**	**599**	**22,7**

Número total e taxa de empregados contratados, por gênero GRI 401-1

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

Número total e taxa de empregados contratados, por região GRI 401-1

	2024		2025		2026	
	Contratações	Taxa (%)	Contratações	Taxa (%)	Contratações	Taxa (%)
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**

A taxa é calculada considerando o *headcount* do Ano Fiscal 2026 (FY26) dentro do recorte que o indicador pede, dividido pelo número de pessoas contratadas ao longo do ano dentro do mesmo recorte.

Número total e taxa de empregados (colaboradores) que deixaram a empresa, por faixa etária GRI 401-1

	2024		2025		2026	
	Desligamentos	Taxa (%)	Desligamentos	Taxa (%)	Desligamentos	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	233	43,2	196	44,0	147	34,8
Entre 30 e 50 anos	641	31,9	583	31,5	430	24,4
Acima de 50 anos	97	23,4	133	31,9	104	22,9
Total	**971**	**32,8**	**912**	**33,6**	**681**	**25,8**

Número total e taxa de empregados (colaboradores) que deixaram a empresa, por gênero GRI 401-1

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

Número total e taxa de empregados (colaboradores) que deixaram a empresa, por região GRI 401-1

	2024		2025		2026	
	Desligamentos	Taxa (%)	Desligamentos	Taxa (%)	Desligamentos	Taxa (%)
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**

Percentual de engajamento dos colaboradores SASB TC-SI-330a.2

	2026
Porcentagem calculada como o número de funcionários “ativamente engajados” dividido pelo total que completou a pesquisa	62
Porcentagem de funcionários orgulhosos do trabalho/local de trabalho	70
Porcentagem de funcionários alinhados com a estratégia e metas	57

Fonte da Pesquisa: Ferramenta/sistema Peakon, utilizado globalmente pelo grupo Logicalis para medir o clima organizacional.
Método utilizado para calcular a porcentagem: Para calcular os promotores utilizamos o conceito de NPS, considerando as notas 9 e 10 como altamente engajados/promotores. As notas 8 e 7 são consideradas neutras e notas iguais ou menores que 6 são consideradas detratoras.

Formação e desenvolvimento de lideranças GRI 404-2; TC-SI-330a.1

O desenvolvimento de lideranças seguiu entre as prioridades da companhia e o destaque do ano foi o avanço do programa Leadership Pro. Implementamos quatro módulos de capacitação, voltados ao fortalecimento de competências de gestão, com a participação de cerca de 40% das lideranças regionais.

Também aprimoramos os processos de avaliação de desempenho, com o lançamento do Inspiring People's Performance (InsPPer), iniciativa que passou a integrar competências e performance em uma mesma ferramenta avaliativa. O processo contempla autoavaliação, avaliação 360°, *feedbacks* estruturados e a construção de planos de desenvolvimento individual, fortalecendo uma cultura de aprendizado contínuo e protagonismo na gestão de carreira.

Impulsionamos a aceleração de talentos com o relançamento do programa de mobilidade interna.

Outro destaque foi o relançamento do programa de mobilidade interna. Com foco na aceleração de talentos, ele amplia oportunidades de movimentação profissional entre áreas e operações, apoiando a empregabilidade continuada e o desenvolvimento de trajetórias profissionais alinhadas aos interesses dos colaboradores e às necessidades do negócio. Nas movimentações internacionais, a companhia conta com processos estruturados, suporte jurídico especializado e acompanhamento contínuo das legislações migratórias locais, assegurando conformidade regulatória e uma experiência mais fluida para os profissionais em mobilidade entre países.

Também estruturamos um novo programa de certificações técnicas, reforçando o desenvolvimento de competências alinhadas às demandas do mercado de tecnologia. Complementarmente, os profissionais contam com plataformas de aprendizagem, como CrossKnowledge, Udemy e Cisco INE, além de incentivos à formação acadêmica e ao desenvolvimento executivo em casos específicos.

Os gestores passaram ainda a contar com o programa Liderança em Movimento, composto por encontros mensais voltados ao alinhamento de estratégias, ao fortalecimento da cultura organizacional e à discussão de desafios relacionados à gestão das equipes na região.

Média de horas de capacitação por ano, por empregado, por gênero GRI 404-1

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

Média de horas de capacitação por ano, por empregado, por categoria funcional GRI 404-1

	2024	2025	2026
Diretoria	31,2	46,4	2,8
Gerência	20,8	46,6	13,7
Coordenação/Supervisão	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
Assistentes	6,5	25,9	3,5
Total	**9,1**	**27,1**	**7,0**

Média de horas de capacitação realizada pelos trabalhadores da organização durante o período coberto pelo relatório por categoria funcional GRI 404-1

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

Percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira GRI 404-3

	2024			2025			2026		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	76,5	85,7	78,41	100	100	100	100	100	100
Gerência	88,9	92,7	90,0	98,9	98,4	98,7	100	100	100
Coordenação/ Supervisão	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
Assistentes	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**

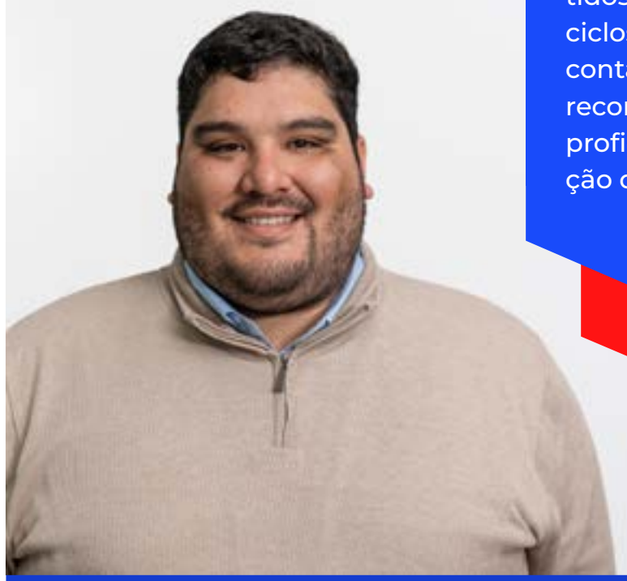
Porcentagem de funcionários que requerem um visto de trabalho SASB TC-SI-330a.1

	2026
Número de funcionários (diretos, tempo integral e parcial) que requerem um visto de trabalho temporário.	3
Número total de funcionários diretos da entidade no fechamento do período.	2.635
Porcentagem de funcionários que requerem um visto de trabalho.	0,11

Reconhecimento e valorização de talentos GRI 2-19, 2-20

A estratégia de remuneração da Logicalis busca atrair, desenvolver e reter profissionais alinhados aos objetivos do negócio, combinando competitividade de mercado, reconhecimento por desempenho e valorização de competências críticas. A companhia adota políticas de remuneração fixa e variável baseadas em pesquisas salariais, tendências de mercado e resultados organizacionais, assegurando alinhamento entre o desempenho individual, o desempenho das equipes e as metas estratégicas da organização.

Os processos de definição e revisão salarial são conduzidos de acordo com uma matriz de autoridade corporativa e, quando necessário, submetidos à análise do Comitê de Pessoas. Além dos ciclos anuais de revisão salarial, a companhia conta com mecanismos específicos voltados ao reconhecimento de talentos-chave, retenção de profissionais com competências críticas e atração de perfis estratégicos para o negócio.



Inclusão e pertencimento TC-SI-330a.3

As ações de inclusão e pertencimento tiveram como destaque, no ano, o fortalecimento dos grupos de afinidade no Brasil: LogiWomen (Mulheres), LogiBold (Pretos e Pardos), LogiBrave (PcDs e Neurodiversos) e LogiPride (LGBTQIAPN+). Ao longo do período, os grupos ampliaram atividades de integração entre colaboradores, promovendo encontros, conversas e ações voltadas à troca de experiências e ao fortalecimento das redes de apoio na companhia.

Entre as iniciativas, destacaram-se os encontros organizados pelo grupo de mulheres e as ações de voluntariado desenvolvidas em parceria com organizações sociais ligadas à comunidade LGBTQIAPN+. Os grupos seguiram atuando como espaços permanentes de escuta, conexão e diálogo entre colaboradores de diferentes áreas e realidades.

Igualdade racial

A Logicalis Brasil recebeu o Selo de Igualdade Racial, concedido pela Prefeitura de São Paulo. O reconhecimento refere-se às iniciativas internas de promoção da equidade racial e à representatividade de pessoas pretas e pardas no quadro de profissionais. Atualmente, mais de 20% dos colaboradores da Logicalis Brasil são pessoas pretas ou pardas.



Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da companhia, por gênero GRI 405-1

	2024		2025		2026	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Membros de órgãos de governança	100	0	100	0	100	0

Nota: não há indivíduos pertencentes a grupos minorizados e/ou vulneráveis nos órgãos de governança.

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da companhia, por faixa etária GRI 405-1

	2024	2025	2026
Conselho de Administração			
Abaixo de 30 anos	0,0	0,0	0,0
Entre 30 e 50 anos	57,1	28,6	28,57
Acima de 50 anos	42,9	71,4	71,43

Empregados por categoria funcional e gênero GRI 405-1

	2024		2025		2026	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria	82,9	17,1	85,2	14,8	78,26	21,74
Gerência	72,6	27,4	72,9	27,1	72,91	27,09
Coordenação/Supervisão	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
Assistentes	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**

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária GRI 405-1

	2024	2025	2026
Diretoria			
Abaixo de 30 anos	0,0	0,0	0,0
Entre 30 e 50 anos	58,5	48,1	47,8
Acima de 50 anos	41,5	51,9	52,2
Gerência			
Abaixo de 30 anos	0,3	0,0	0,0
Entre 30 e 50 anos	75,9	74,1	71,9
Acima de 50 anos	23,8	25,9	28,1
Coordenação/Supervisão			
Abaixo de 30 anos	4,3	4,1	3,4
Entre 30 e 50 anos	78,3	78,1	74,6
Acima de 50 anos	17,4	17,8	22,0
Especialistas/*Experts*			
Abaixo de 30 anos	5,3	4,3	3,5
Entre 30 e 50 anos	76,5	76,4	73,3
Acima de 50 anos	18,2	19,3	23,2
Analistas			
Abaixo de 30 anos	26,7	23,7	22,14
Entre 30 e 50 anos	66,9	68,8	69,0
Acima de 50 anos	6,4	7,5	8,9
Sales			
Abaixo de 30 anos	0,9	0,0	0,0
Entre 30 e 50 anos	66,7	66,3	57,1
Acima de 50 anos	32,4	33,7	42,9
Técnicos			
Abaixo de 30 anos	26,0	24,0	23,5
Entre 30 e 50 anos	63,4	63,2	63,5
Acima de 50 anos	10,6	12,8	13,0
Assistentes			
Abaixo de 30 anos	38,0	32,8	29,0
Entre 30 e 50 anos	45,6	48,4	51,6
Acima de 50 anos	16,4	18,8	19,4
TOTAL			
Abaixo de 30 anos	**17,2**	**15,4**	**14,5**
Entre 30 e 50 anos	**68,6**	**69,0**	**67,9**
Acima de 50 anos	**14,2**	**15,6**	**17,6**

Nota: existe uma limitação legal em alguns países fora do Brasil a respeito da solicitação de dados sobre etnia e orientação sexual. Por esse motivo, essa informação não será disponibilizada nesse relatório, cujo escopo é Latam. A tratativa de cotas PcD também varia de país para país, não havendo uma base comparativa material que possa ser reportada no relatório.



Saúde e bem-estar

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

Saúde mental, qualidade de vida e flexibilidade nas modalidades de trabalho estiveram entre os temas priorizados pela companhia nas iniciativas de cuidado com os colaboradores da América Latina.

Parte dessas ações é coordenada pelo Sistema de Gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SGSMS), implementado no Brasil, Argentina, Chile, Peru, México e Colômbia. O sistema constitui o principal instrumento para coordenar e integrar as iniciativas voltadas à segurança, à saúde ocupacional e à gestão ambiental em toda a cadeia de atuação da empresa.

Estruturado com base nas normas ISO 45001, de gestão de saúde e segurança ocupacional, e ISO 14001, de gestão ambiental, o SGSMS contempla políticas, compromissos, objetivos e metas, definição de responsabilidades, destinação de recursos e mecanismos para registro de queixas.

Em todos os países onde atua, a Logicalis cumpre a legislação e as normas aplicáveis de saúde e segurança ocupacional, desenvolvendo ações voltadas à redução da exposição a riscos e à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, abrangendo profissionais próprios, terceiros e prestadores de serviços.

Benefícios e promoção da qualidade de vida

Oferecemos um conjunto abrangente de benefícios e programas voltados à promoção da saúde e do bem-estar dos nossos profissionais, respeitando as particularidades de cada país da América Latina onde atuamos.

No Brasil, disponibilizamos plano de saúde com cobertura nacional, incluindo atendimento psicológico e odontológico. Nas regiões APU, NoLA e Andina, é oferecido seguro de saúde obrigatório, financiado pela empresa, para atendimento em casos de acidentes ou doenças profissionais. Em alguns países, os benefícios incluem ainda seguros médicos privados, cobertura complementar de saúde e assistência estendida aos dependentes.

A companhia também estruturou um calendário regional de ações voltadas ao bem-estar, com sessões realizadas em português e espanhol para os diferentes países da região. Entre os temas abordados, estiveram saúde emocional, saúde financeira e apoio às lideranças na gestão de equipes em contextos de maior pressão e transformação.

O Programa de Assistência ao Empregado disponibiliza atendimento psicológico, orientação jurídica e suporte financeiro para nossos colaboradores.

O cuidado com os colaboradores inclui ainda o Programa de Assistência ao Empregado, que disponibiliza atendimento psicológico, orientação jurídica e suporte financeiro, sempre com garantia de sigilo e confidencialidade. Por meio do programa, os profissionais têm acesso a acolhimento e orientação para questões relacionadas, por exemplo, a estresse, insônia, depressão, planejamento financeiro e esclarecimentos jurídicos.

Ao longo do período, a companhia promoveu campanhas preventivas e de conscientização, como Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul, além de campanhas anuais de vacinação contra a gripe em todos os países da América Latina. No Brasil, um dos destaques foi o lançamento do Check-up Digital, criado para tornar mais ágil o processo de avaliação de saúde, triagem médica e solicitação de exames, ampliando o conforto e a efetividade do acompanhamento preventivo das equipes. As iniciativas de promoção da saúde incluíram ainda a Estação Saúde, acesso a plataformas de atividade física, programas de ginástica laboral, *mindfulness*, pausas ativas e sessões de *quick massage* em diferentes operações da região.

A empresa também incentiva hábitos saudáveis por meio de benefícios específicos em cada país. No Brasil e no México, profissionais e dependentes têm acesso às plataformas de saúde mental e benefícios de atividade física. No Uruguai e no Paraguai, a companhia subsidia academias, enquanto, na Argentina, oferece descontos em redes parceiras. Todos os colaboradores da América Latina contam ainda com seguro-viagem para cobertura de emergências médicas durante deslocamentos corporativos.

Entre outras iniciativas voltadas ao bem-estar e à flexibilidade, a Logicalis manteve a política de trabalho híbrido, e em alguns países, oferece participação no Programa Empresa Cidadã, com licença-paternidade estendida de 20 dias e licença-maternidade de 180 dias. A companhia também lançou o programa Work From Anywhere, que permite aos colaboradores trabalhar de qualquer lugar do mundo por até duas semanas a cada semestre.

As informações pessoais relacionadas à saúde são tratadas com confidencialidade, garantindo que a participação em programas e serviços de saúde não seja utilizada para qualquer forma de tratamento favorável ou desfavorável aos colaboradores.

Benefícios oferecidos GRI 401-2

- Seguro de vida
- Plano de saúde
- Plano odontológico
- Auxílio deficiência e invalidez
- Licença-maternidade/ paternidade
- Previdência privada
- Auxílio-Creche
- Vale-Transporte
- Vale-Refeição e Alimentação
- Programa de incentivo à atividade física
- Programa de Assistência ao Empregado (EAP)
- Folga no aniversário
- Semana reduzida

Os benefícios listados neste reporte correspondem àqueles oferecidos em pelo menos três países da América Latina e disponibilizados a todos os colaboradores elegíveis. Adicionalmente, existem benefícios específicos adotados por um ou dois países, que não estão refletidos nesta consolidação por variarem conforme a legislação, práticas de mercado e políticas locais.



Licença-maternidade e paternidade GRI 401-3

		2024	2025	2026
Empregados que tiveram direito a tirar a licença	Homens	2.258	1.990	1.936
	Mulheres	697	722	699
Empregados que tiraram a licença	Homens	39	48	32
	Mulheres	10	46	36
Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relato	Homens	39	47	47
	Mulheres	18	45	45
Empregados que retornaram ao trabalho após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	Homens	36	36	34
	Mulheres	13	11	31
Taxa de retorno	Homens	100	100	100
	Mulheres	100	100	95,1
Taxa de retenção	Homens	86	100	72,0
	Mulheres	100	100	69,0

Nota de rodapé: A taxa de retenção leva em consideração casos em que os próprios funcionários pediram desligamento depois de 12 meses. Também tivemos um caso de solicitação de desligamento durante a licença. Importante também ressaltar que não existe desligamento de plano de melhoria de performance estruturado e alinhado com os funcionários. Portanto, os desligamentos que ocorreram por parte da empresa dentro dos 12 meses, levaram em conta a tentativa de melhoria de performance por parte da Logicalis.

Programa de voluntariado

O voluntariado corporativo ganhou protagonismo na agenda social da companhia com o lançamento, no Brasil, da Plataforma de Voluntariado, um sistema regional voltado ao engajamento dos colaboradores em ações de impacto social.

O sistema foi estruturado para permitir que os próprios profissionais proponham, organizem e liderem ações sociais alinhadas às causas com as quais possuem maior identificação, como educação, apoio a crianças, idosos, proteção animal e desenvolvimento comunitário.

Durante o Ano Fiscal 2026 (FY26), foram registradas mais de

500

ações voluntárias.

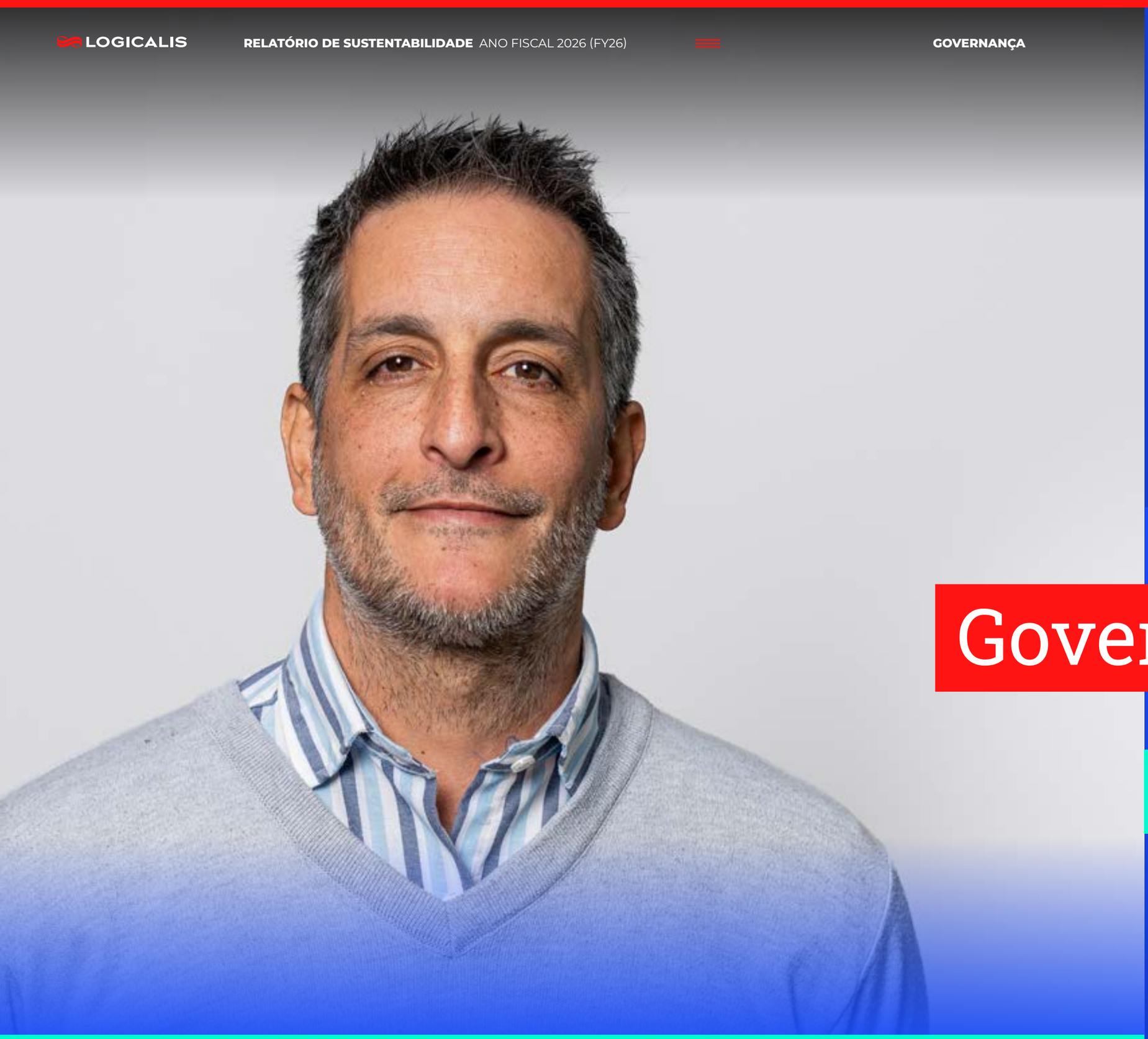
Estamos comprometidos com o desenvolvimento das comunidades em que atuamos.





As iniciativas propostas passam pela avaliação de um comitê interno multidisciplinar responsável por assegurar alinhamento às diretrizes da companhia, especialmente em relação à ética, neutralidade política e transparência.

O engajamento das equipes teve adesão expressiva já nos primeiros meses de implementação. Entre julho de 2025 e fevereiro de 2026, foram registradas mais de 500 ações voluntárias individuais, demonstrando o fortalecimento da cultura de participação social e o compromisso da Logicalis Brasil com o desenvolvimento das comunidades em que está presente.



Governança

92 Ética e integridade
101 Gestão de riscos
104 Segurança da informação e proteção de dados



A estrutura de governança da Logicalis Latam é orientada por princípios de ética, transparência, responsabilidade corporativa e conformidade regulatória. Ao longo do Ano Fiscal 2026 (FY26), a governança regional acompanhou importantes movimentos de transformação da companhia, incluindo o fortalecimento de estruturas voltadas à gestão integrada de riscos, sustentabilidade e transformação digital.

O Conselho de Administração é o principal órgão de governança, sendo responsável pela supervisão estratégica dos negócios e pelo acompanhamento dos impactos socioambientais e econômicos relacionados às operações da Logicalis na região.

Seus membros são nomeados pelos acionistas, considerando critérios como a independência, as competências técnicas e a experiência necessárias para o exercício de suas funções, além das expectativas e orientações dos próprios acionistas.

O presidente do Conselho de Administração não exerce funções executivas na operação latino-americana, assegurando a separação entre as atribuições de governança e gestão executiva.

A supervisão dos temas ESG e dos riscos corporativos conta com envolvimento direto do CEO Latam e da Chief Legal & Compliance Officer, responsável pela coordenação dos processos de *compliance,* integridade, gestão de riscos e acompanhamento regulatório na região. **GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16**

Comitês

A estrutura de governança é apoiada por comitês regionais responsáveis pelo acompanhamento de temas estratégicos da companhia. Entre eles, destacam-se os apresentados abaixo.

A partir desse conjunto de instrumentos, a direção e a liderança da Logicalis estabelecem um conjunto de processos, eventos de controle, reuniões, encontros e outras práticas de gestão que suportam o seu sistema de liderança. O tema de Desenvolvimento Sustentável é discutido e revisado trimestralmente pelo Comitê de Estratégia e Desenvolvimento de Negócios que, por sua vez, realiza reporte ao Conselho. **GRI 2-17**

Comitês regionais

01 **Comitê de Auditoria, Compliance e Riscos**

02 **Comitê de Estratégia e Desenvolvimento de Negócios**

03 **Comitê de Pessoas, Nomeações e Remuneração**

04 **Comissão de Ética e Conduta**

05 **Comitê de Segurança da Informação**

Avaliação **GRI 2-18; 2-15**

Os processos de avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança contemplam a supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas.

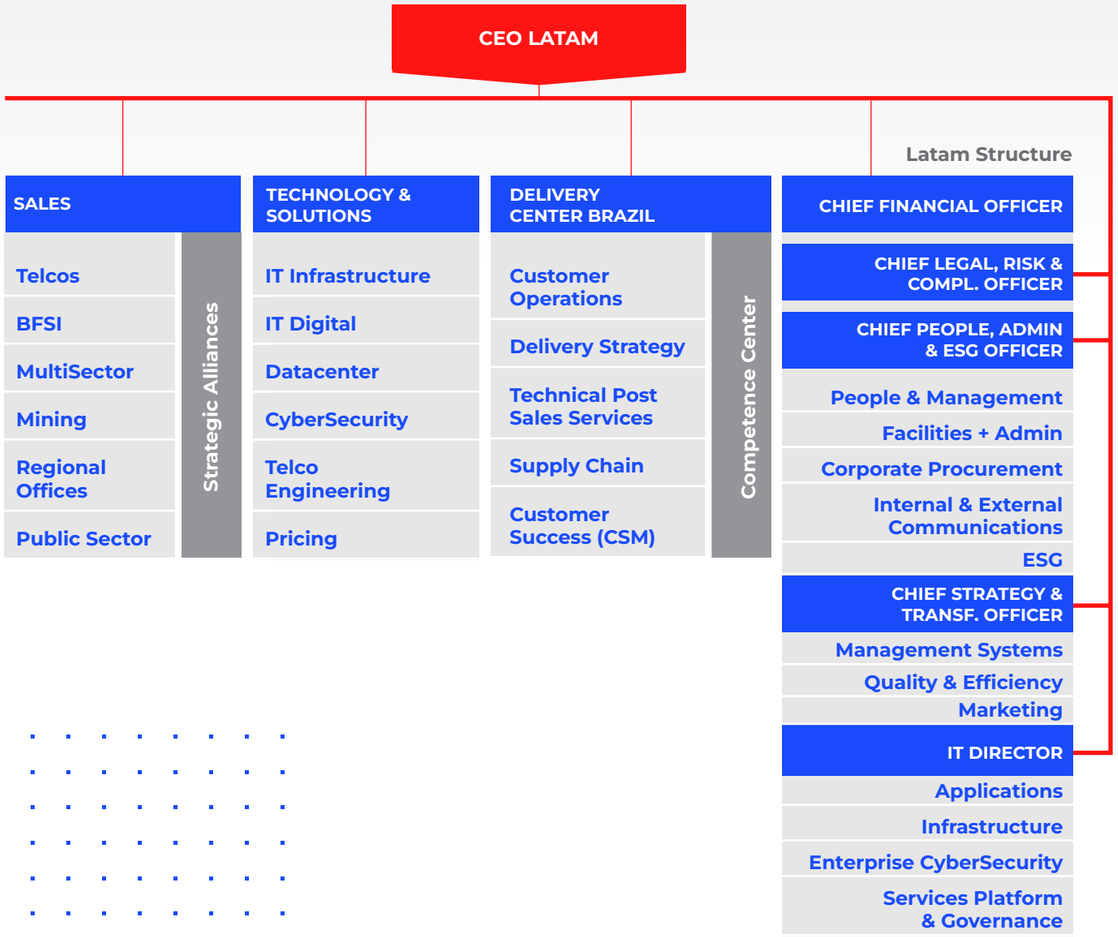
No contexto ESG, essa avaliação é realizada semestralmente no âmbito do Datatec Responsible Business Committee, envolvendo o *board* da Datatec e o time global de Responsible Business. O processo é apoiado por auditorias internas e externas, atividades de monitoramento e iniciativas de melhoria contínua, contribuindo para a efetividade da governança e o alinhamento às melhores práticas de sustentabilidade e responsabilidade corporativa.

Entre os aspectos considerados, estão o alinhamento da Alta Direção às políticas corporativas de ética, combate à corrupção e prevenção de conflitos de interesse, cuja conformidade é formalmente confirmada anualmente pelos membros da alta direção.

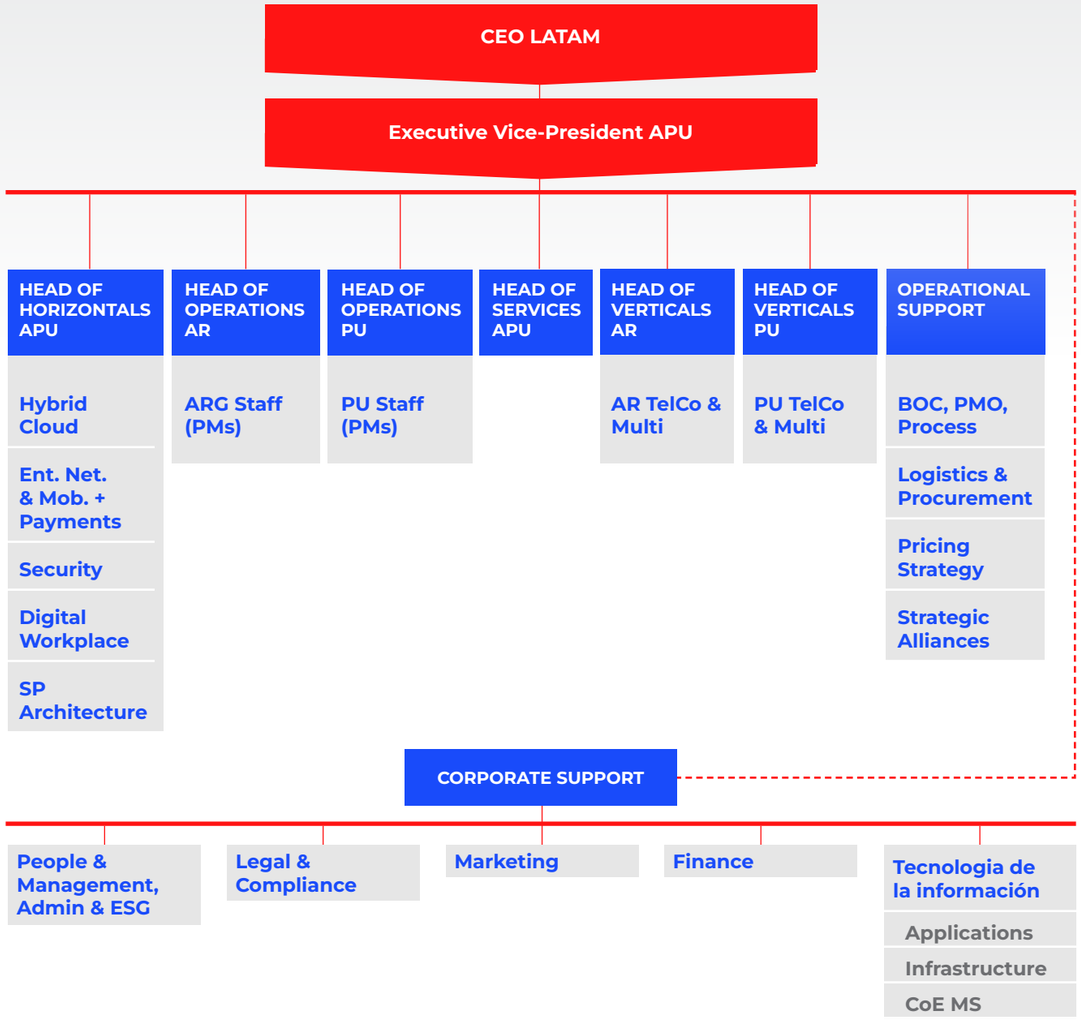
A avaliação é conduzida internamente, não contando com participação de avaliadores independentes. No período de relato, as avaliações realizadas não resultaram na adoção de medidas específicas ou ações corretivas adicionais.

Estrutura de governança

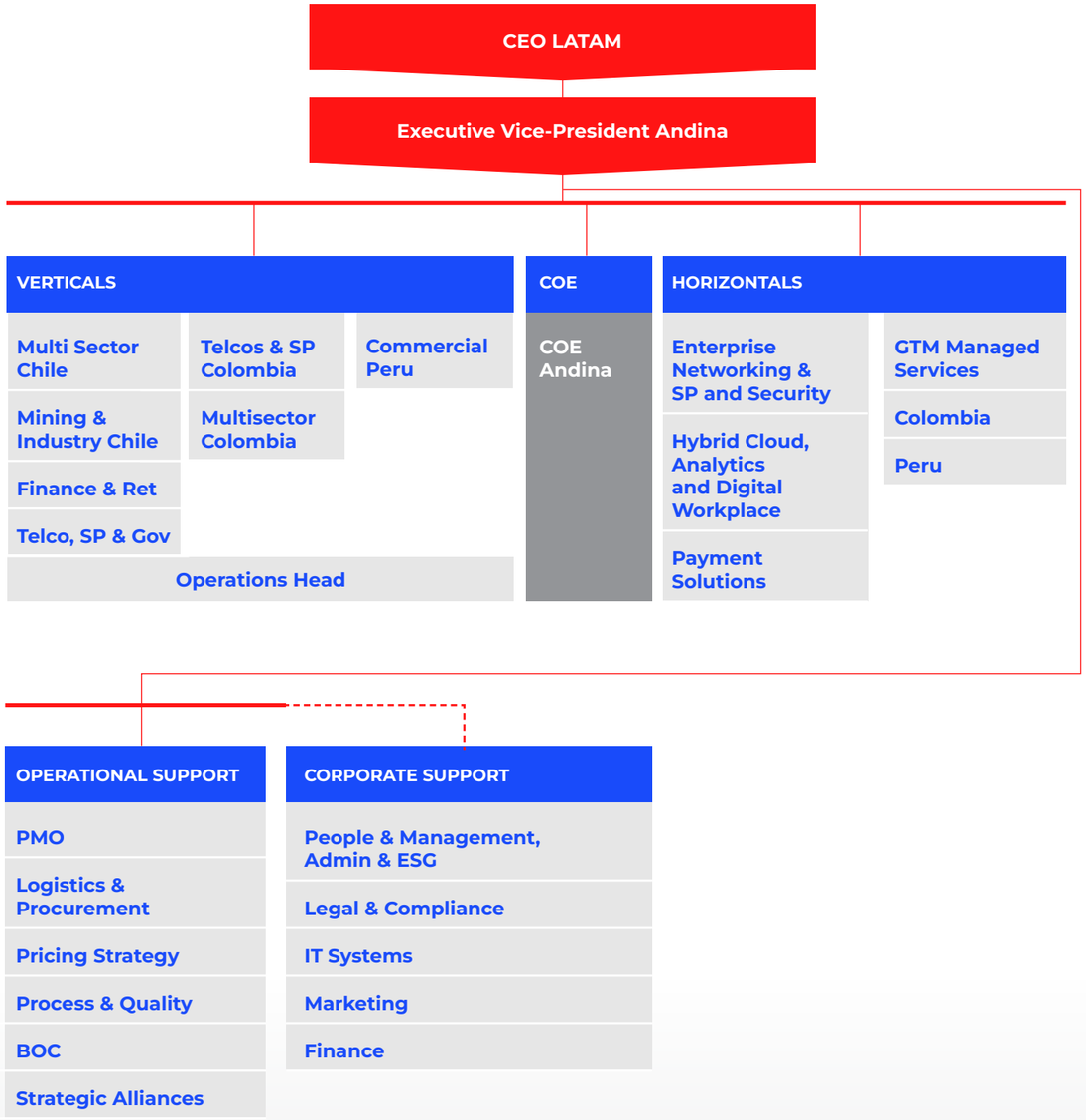
Organograma Brasil



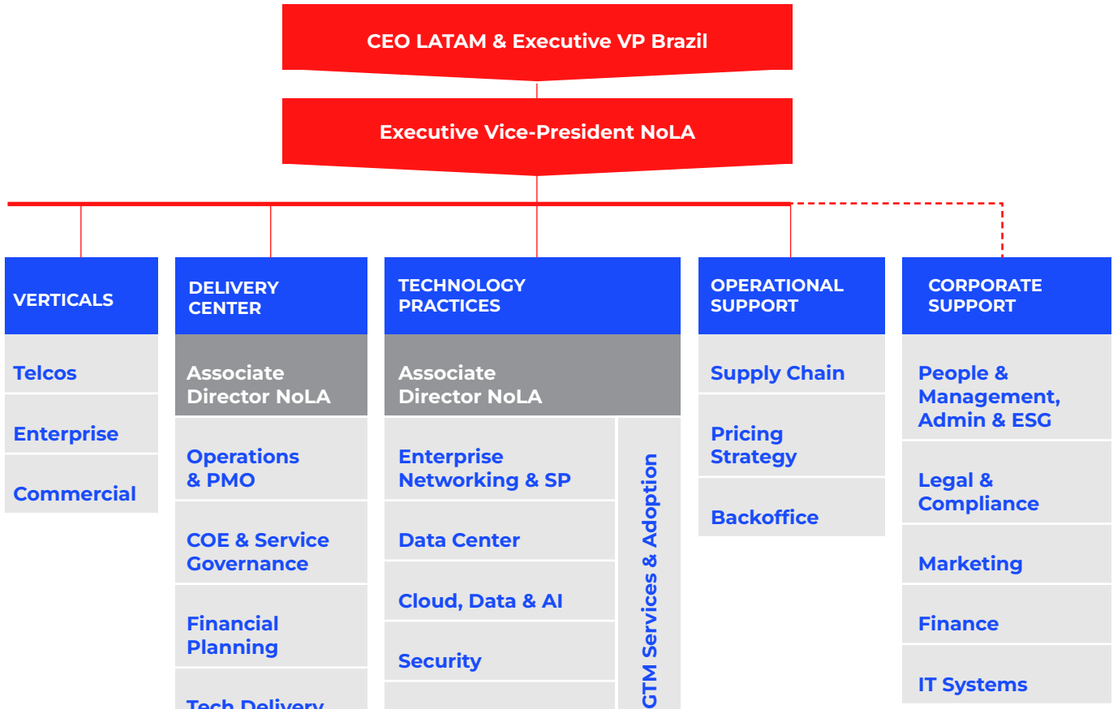
Organograma APU



Organograma Andina



Organograma NoLA



Ética e integridade

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



O compromisso com a ética, a integridade e a condução responsável dos negócios orienta a atuação da Logicalis em toda a América Latina. A companhia adota os dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas como referência para suas práticas relacionadas a direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, incorporando esses compromissos às estratégias, políticas, processos e relações de negócios.

O Código de Ética e Conduta e a Política de Combate à Corrupção constituem os principais instrumentos que orientam a atuação dos profissionais, fornecedores e demais partes interessadas. Esses compromissos são operacionalizados por meio do Sistema de Gestão de Integridade (SGI), estruturado nos níveis estratégico, gerencial e operacional, responsável por apoiar a prevenção, detecção e tratamento de desvios de conduta, além de promover a melhoria contínua das práticas de integridade da organização.

Adotamos os
10 princípios
do Pacto Global da ONU.

A companhia manteve treinamentos periódicos para todos os colaboradores e para os fornecedores conforme o grau de risco de integridade, abordando temas relacionados à ética, *compliance*, proteção de dados, saúde e segurança. A incorporação desses compromissos à rotina organizacional também ocorre por meio de processos de comunicação interna e externa, definição clara de responsabilidades e adoção de controles operacionais e financeiros. No Brasil, 90% dos fornecedores de alto grau de risco de integridade foram treinados no período.

Entre os mecanismos adotados, destacam-se processos de *due diligence* para profissionais e fornecedores classificados como de maior risco, controles financeiros e de segregação de funções, compromissos contratuais anticorrupção e procedimentos específicos relacionados a presentes, hospitalidades, doações e benefícios similares.

Realizamos treinamentos periódicos para todos os colaboradores.

Pilares do Sistema de Gestão de Integridade

GRI 2-23, 2-24

- Código de Ética e Conduta
- Política de Combate à Corrupção
- Sistema de Gestão de Integridade (SGI)
- Canal de Ética e Conduta
- *Due diligence* de colaboradores e fornecedores
- Treinamentos periódicos
- Auditorias internas e externas
- Certificação ISO 37001 (Brasil)

Canal de Ética e Conduta GRI 2-25, 2-26, 406-1

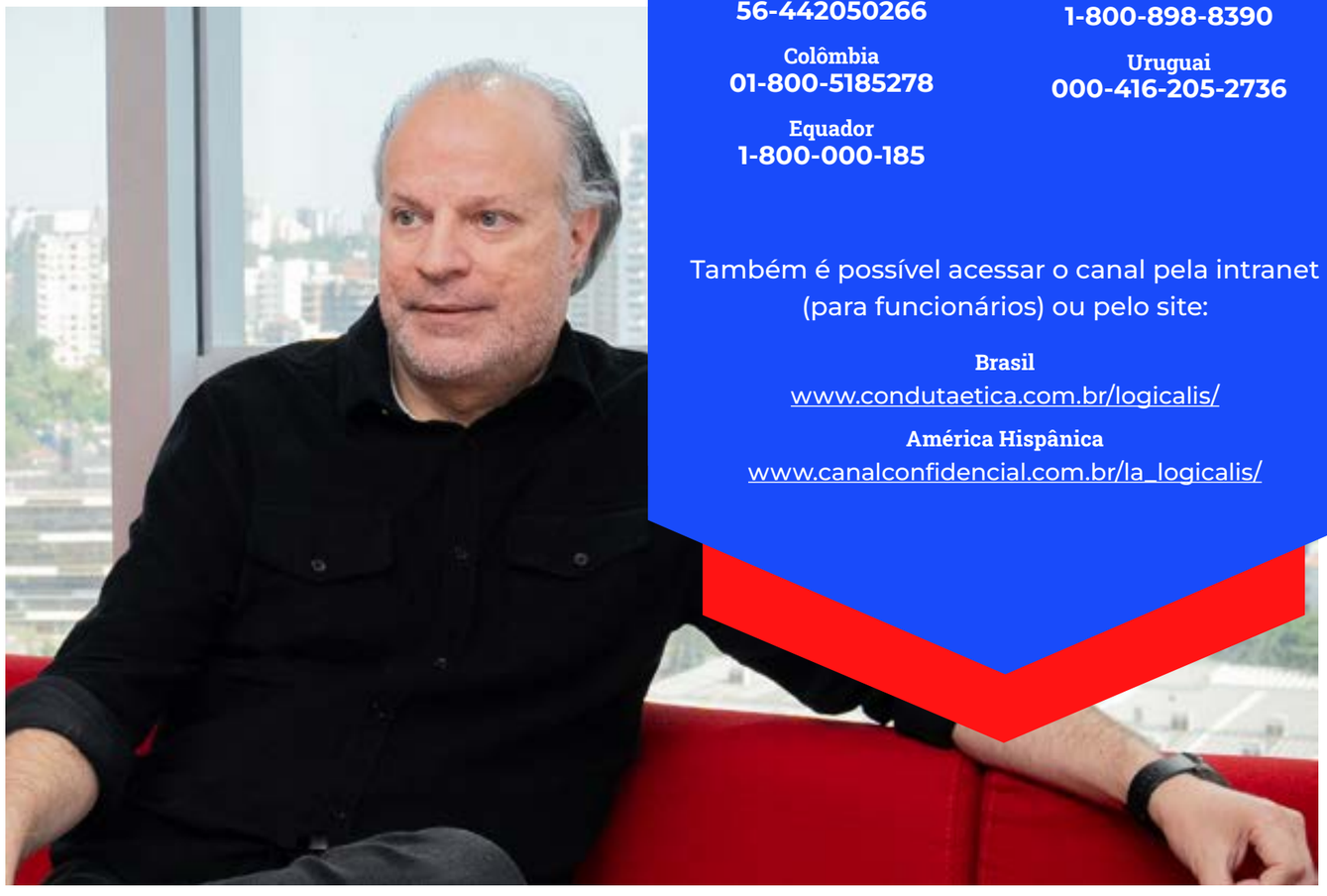
O Canal de Ética e Conduta permaneceu como um dos principais instrumentos de acolhimento e apuração de relatos relacionados a possíveis violações éticas. Disponível para colaboradores, fornecedores, clientes e demais partes interessadas, o canal permite o registro de manifestações de forma identificada ou anônima, assegurando confidencialidade, independência e proteção contra retaliações.

Ao longo do período, foram comunicadas ao mais alto órgão de governança 41 questões consideradas críticas, relacionadas principalmente a casos de assédio moral (14) e comportamento inadequado (11), além de situações envolvendo conflito de interesses (5), discriminação (3), vazamento ou uso indevido de informações (3), outros temas (2), assédio sexual (1), pagamento ou recebimento impróprio (1) e violação às leis trabalhistas (1).

Todas as manifestações recebidas são analisadas de acordo com procedimentos internos específicos, assegurando a devida apuração dos fatos e a adoção das medidas cabíveis. Quando necessário, são implementadas medidas corretivas, mitigatórias ou disciplinares proporcionais à natureza e gravidade dos casos, contribuindo para prevenir recorrências e fortalecer continuamente os controles internos.

A companhia seguiu trabalhando para reforçar a confidencialidade e a confiança no Canal de Ética e Conduta, além de manter a divulgação interna periódica de indicadores relacionados aos registros e encerramentos dos casos.

O Canal de Ética e Conduta está disponível para colaboradores, fornecedores, clientes e demais partes interessadas.



O Canal de Ética e Conduta pode ser acessado pelos telefones ao lado, de segunda a sexta-feira, das 9h às 17h:

Argentina
0800-333-0299

Bolívia
800-101-186

Brasil
0800 721 0755

Chile
56-442050266

Colômbia
01-800-5185278

Equador
1-800-000-185

México
800-099-0423

Paraguai
55 11 2739 4509

Peru
0800-77768

Porto Rico
1-800-898-8390

Uruguai
000-416-205-2736

Também é possível acessar o canal pela intranet (para funcionários) ou pelo site:

Brasil
www.condutaetica.com.br/logicalis/

América Hispânica
www.canalconfidencial.com.br/la_logicalis/

Compliance e prevenção à corrupção

Complementarmente, promovemos iniciativas de aproximação entre a área de Compliance e os colaboradores. Entre elas, destaca-se o Café com Compliance, realizado presencialmente nos escritórios em formato de conversa aberta para esclarecimento de dúvidas relacionadas ao Canal de Ética e Conduta, ao Código de Ética e às práticas anticorrupção.

A manutenção da certificação ISO 37001, relacionada ao Sistema de Gestão Antissuborno no Brasil, também permaneceu entre as prioridades da área. Embora a certificação formal esteja concentrada na operação brasileira, os controles e práticas anticorrupção adotados são compartilhados com os demais países da América Latina.

A efetividade dos mecanismos de integridade é acompanhada continuamente por meio de auditorias, monitoramento de indicadores, avaliações periódicas e reportes à alta direção, subsidiando a tomada de decisões e o aprimoramento contínuo do Sistema de Gestão de Integridade. No período de relato, não registramos casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos aplicáveis. **GRI 2-27**



Ethics & ESG Trends GRI 2-17

Pelo segundo ano consecutivo, realizamos a edição latino-americana do Ethics & ESG Trends, evento interno criado para ampliar o debate sobre ética, *compliance* e sustentabilidade entre colaboradores da região.

A iniciativa reuniu lideranças, especialistas e equipes de diferentes países em discussões relacionadas à cultura organizacional, inclusão, segurança da informação, transformação digital e agenda ESG. A programação também contou com o lançamento interno do Relatório de Sustentabilidade do ciclo anterior e apresentações sobre iniciativas sociais desenvolvidas em parceria com clientes e organizações da sociedade civil.

Número total e percentual de membros do órgão de governança comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização, por região GRI 205-2

	2026	
	Comunicados	Treinados
Brasil		
Número total de membros no ano	5	5
Número total de membros comunicados/treinados	5	5
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100	100

Número total e percentual de empregados comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização, por região GRI 205-2

	2026	
	Comunicados	Treinados
Brasil		
Número total de empregados	838	838
Número total de empregados comunicados/treinados	838	828
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	98,8
NoLA		
Número total de empregados	199	199
Número total de empregados comunicados/treinados	199	199
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100
Andina		
Número total de empregados	1.203	1.203
Número total de empregados comunicados/treinados	1.203	1.153
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	95
APU		
Número total de empregados	401	401
Número total de empregados comunicados/treinados	401	400
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	99,7
TOTAL		
Número total de empregados	**2.641**	**2.641**
Número total de empregados comunicados/treinados	**2.641**	**2.580**
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	**100**	**97,7**

Número total e percentual de empregados comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização, por categoria funcional GRI 205-2

	2026	
	Comunicados	Treinados
Diretoria		
Número total de empregados	23	23
Número total de empregados comunicados/treinados	23	23
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100
Gerência		
Número total de empregados	149	149
Número total de empregados comunicados/treinados	149	146
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	98,0
Coordenação/Supervisão		
Número total de empregados	115	115
Número total de empregados comunicados/treinados	115	113
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	98,3
Especialistas/*Experts*		
Número total de empregados	695	695
Número total de empregados comunicados/treinados	695	683
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	98,3
Analistas		
Número total de empregados	699	699
Número total de empregados comunicados/treinados	699	685
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	98
Sales		
Número total de empregados	91	91
Número total de empregados comunicados/treinados	91	90
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	98,9
Técnicos		
Número total de empregados	752	752
Número total de empregados comunicados/treinados	752	726
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	96,5
Assistentes		
Número total de empregados	62	62
Número total de empregados comunicados/treinados	62	61
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	98,4
Total		
Número total de empregados	**2.586**	**2.586**
Número total de empregados comunicados/treinados	**2.586**	**2.527**
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	**100**	**97,7**

A categoria “Assistentes” contempla aprendizes e estagiários.

Número total e percentual de trabalhadores comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização, por categoria funcional GRI 205-2

	2026	
	Comunicados	Treinados
Aprendizes		
Número total de aprendizes	13	13
Número total de aprendizes comunicados/treinados	13	11
Percentual de aprendizes comunicados/treinados (%)	100	84,6
Estagiários		
Número total de estagiários	40	40
Número total de estagiários comunicados/treinados	40	40
Percentual de estagiários comunicados/treinados (%)	100	100
Total		
Número total de trabalhadores	**53**	**53**
Número total de trabalhadores comunicados/treinados	**53**	**51**
Percentual de trabalhadores comunicados/treinados (%)	**100**	**96,2**

Número total e percentual de parceiros de negócio comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização, por região GRI 205-2

	2026	
	Comunicados	Treinados
Brasil		
Número total de parceiros	80	80
Número total de parceiros comunicados/treinados	80	72
Percentual de parceiros comunicados/treinados (%)	100	90

Gestão de riscos

GRI 3-3 – Governança e Gestão de Riscos ESG, 201-2, TC-SI-550 a.2

Monitoramos os riscos com potencial de impactar nossos negócios.

A matriz de riscos corporativos da companhia é revisada anualmente e acompanhada de forma contínua ao longo do ciclo por meio de monitoramentos periódicos, atualização de controles e reportes aos comitês internos. A área de Legal, Compliance & Risks coordena esse processo, incentivando os gestores a revisarem e atualizarem regularmente suas matrizes de risco.

O cenário global continuou exigindo atenção a temas com potencial de impactar nossos negócios, como segurança da informação, proteção de dados, riscos climáticos e oscilações na cadeia global de componentes e equipamentos tecnológicos.

Riscos climáticos

Riscos climáticos físicos e de transição passaram a ser progressivamente integrados à estratégia corporativa e à gestão de riscos, considerando seus potenciais impactos financeiros, operacionais e reputacionais.

As análises conduzidas pelo Grupo Datatec identificaram riscos climáticos físicos e de transição com potencial de gerar impactos relevantes sobre as operações, receitas e custos do negócio no médio e longo prazo. Entre os riscos físicos, destacam-se eventos crônicos e extremos, como calor extremo, estresse hídrico, secas, incêndios florestais e eventos climáticos severos, capazes de provocar interrupções operacionais, danos à infraestrutura, redução da produtividade e restrições ao uso de recursos naturais.

Já os riscos de transição incluem mudanças regulatórias, aumento dos custos de energia e de insumos estratégicos, maior pressão de *stakeholders*, mudanças nas preferências dos clientes e desafios relacionados à cadeia de suprimentos e à atração de talentos.

Esses fatores podem resultar em impactos financeiros, operacionais e reputacionais, incluindo aumento de custos operacionais, pressão sobre margens, atrasos logísticos, perda de competitividade e potenciais impactos sobre receitas. Para gerenciar essas exposições, o Grupo Datatec utiliza análises de cenários climáticos alinhadas às recomendações da TCFD, integrando os resultados ao processo corporativo de gestão de riscos e à tomada de decisão estratégica.

Como parte desse processo global, a companhia vem ampliando sua capacidade de identificar, avaliar e antecipar riscos relacionados às mudanças climáticas por meio de exercícios qualitativos com *stakeholders* e da análise de cenários climáticos, que permitem avaliar potenciais impactos sobre a continuidade operacional e a resiliência do negócio em diferentes horizontes temporais. As análises também contemplam a modelagem financeira de determinados riscos climáticos materiais, permitindo estimar potenciais impactos sobre receitas e apoiar a definição de medidas de adaptação e resiliência.



Continuidade dos negócios e resiliência operacional

Além dos riscos climáticos, a companhia monitora continuamente riscos relacionados à continuidade dos negócios, especialmente aqueles associados à indisponibilidade de sistemas críticos, incidentes cibernéticos, falhas em ambientes tecnológicos e dependências de terceiros. Eventos como ataques cibernéticos, indisponibilidades em serviços em nuvem, falhas em *data-centers* e perda ou corrupção de dados são considerados potenciais fatores de interrupção das operações e são avaliados quanto aos seus impactos sobre os processos e serviços críticos.

Para fortalecer a resiliência operacional, a companhia mantém um Sistema de Gestão de Continuidade de Negócios (SGCN) baseado nas normas ISO 22301 e ISO 27001, contemplando análises periódicas de impacto ao negócio, planos formais de continuidade e recuperação, testes regulares e estruturas de gerenciamento de crises e incidentes. Essas práticas são complementadas pelo monitoramento contínuo dos ambientes tecnológicos, utilização de arquiteturas redundantes, políticas de *backup* e gestão de fornecedores estratégicos, contribuindo para assegurar a continuidade dos serviços e a rápida recuperação das operações em situações de crise.



Evolução da agenda ESG

A dupla materialidade também ampliou o olhar da companhia sobre riscos ESG, incorporando discussões relacionadas a mudanças climáticas e transformação digital sustentável. No Ano Fiscal 2026 (FY26), esse movimento foi acompanhado pelo fortalecimento da cultura ESG nas operações da América Latina, com maior envolvimento das lideranças regionais e iniciativas de sensibilização e engajamento das equipes. A matriz de riscos ESG passará por reformulação no Ano Fiscal 2027 (FY27), refletindo a evolução da agenda e o alinhamento às novas exigências regulatórias e às expectativas de clientes, parceiros e investidores.

Nossa matriz de riscos ESG será reformulada durante o Ano Fiscal 2027 (FY27).

Segurança da informação e proteção de dados

GRI 3-3 - Cibersegurança e Proteção de Dados, 418-1

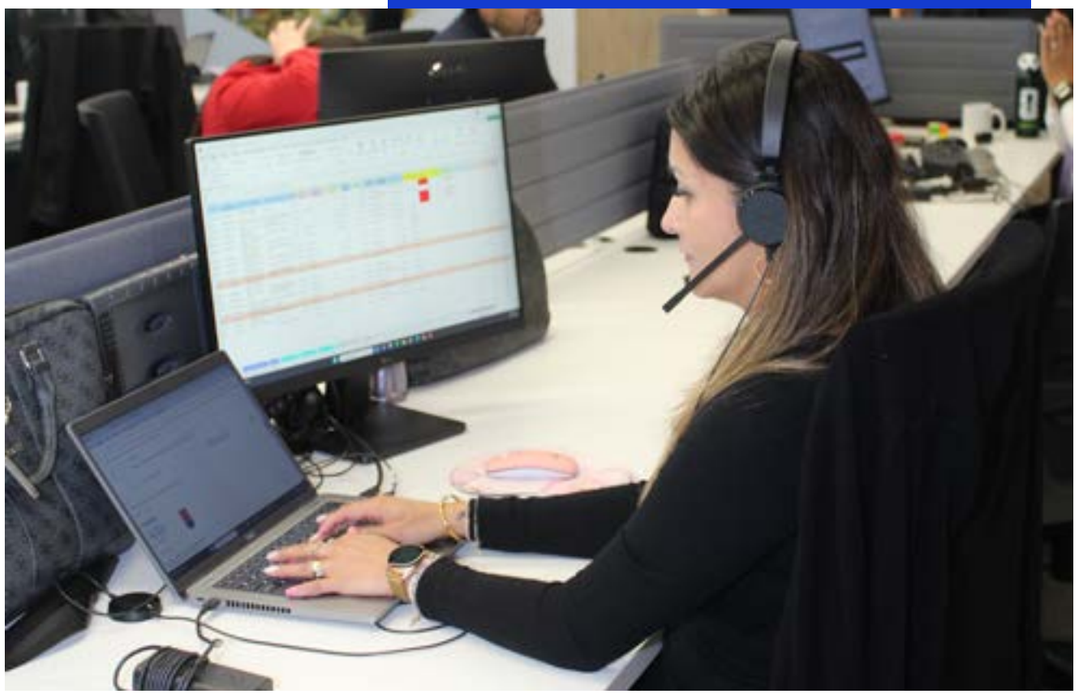
As discussões sobre segurança da informação e inteligência artificial ganharam ainda mais relevância na companhia, especialmente diante da ampliação do uso de ferramentas digitais e do avanço das exigências regulatórias relacionadas à proteção de dados nos países da América Latina.

Um dos movimentos do período foi o fortalecimento da governança relacionada ao uso de inteligência artificial. Desenvolvemos diretrizes internas e uma política regional de uso responsável de IA, alinhada à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e monitorada por um Comitê de IA multidisciplinar. Entre as principais diretrizes, priorizamos soluções de produtividade homologadas sob o conceito de *copilot* (com supervisão e revisão humana ativa) e a proibição estrita do envio de dados corporativos ou sensíveis a plataformas públicas não autorizadas.

A própria área jurídica passou a utilizar uma ferramenta interna de inteligência artificial, chamada “Norma”, desenvolvida para apoiar a primeira revisão de contratos. A iniciativa contribuiu para ampliar a eficiência operacional das equipes e reduzir o tempo dedicado às análises contratuais.

No campo da cibersegurança, avançamos de forma expressiva na maturidade de nossos controles internos com base no *framework* internacional NIST, elevando nosso índice regional de maturidade de 1.5 para 1.95 por meio da execução de dezenas de iniciativas de segurança. Esse amadurecimento técnico permitiu uma redução drástica no volume de vulnerabilidades ativas na infraestrutura corporativa – que caiu de 800 mil para cerca de 71 mil. Esse resultado histórico foi alcançado graças à automação do processo de correção (*patching*) focado no cálculo de risco real e probabilidade de exploração de cada ameaça.

Elevamos o nosso índice regional de maturidade NIST de 1.5 para 1.95.



Para mitigar riscos e proteger identidades, além do uso de MFA (Autenticação de Múltiplos Fatores), implementamos uma robusta estrutura de PAM (Privileged Access Management), garantindo que todos os acessos administrativos a servidores críticos sejam realizados por meio de conexões seguras, totalmente rastreáveis e filmadas. Nossa capacidade de monitoramento ativo de ameaças (SOC) foi aperfeiçoada com a adoção do modelo MITRE ATT&CK, permitindo mapear preventivamente mais de 600 possíveis cenários de ataque e detectar de forma automatizada tentativas de vazamento de dados, serviços expostos ou credenciais vulneráveis na rede. No período, não registramos queixas comprovadas de violação de privacidade e perda de dados de clientes.

Esse ecossistema estende-se também à nossa cadeia de suprimentos. Estruturamos um processo automatizado de avaliação de riscos para fornecedores e terceiros com acesso a dados confidenciais, aplicando termos rígidos de privacidade e segurança para garantir a conformidade integral perante a Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e as regulamentações vigentes de proteção de dados na América Latina.

O período também foi marcado pela ampliação da integração entre as áreas de Segurança da Informação, Jurídico e Compliance, especialmente diante das novas exigências relacionadas à proteção e à transferência internacional de dados. Esse trabalho envolveu a revisão de políticas, contratos e processos relacionados à gestão de informações e fornecedores em diferentes países da região.

Nossa estratégia de cibersegurança e proteção de dados

Um modelo integrado de gestão de riscos que protege nossos clientes, nossa operação e nossas pessoas

Pessoas e cultura de segurança

Capacitação contínua
Treinamentos e atualizações periódicas

Conscientização
Comunicação e campanhas sobre ameaças atuais

Responsabilidade compartilhada
Todos atuam na proteção da informação

Governança
Adotamos políticas e procedimentos alinhados à LGPD, GDPR e ISO 27001. Papéis e responsabilidades definidos.

Avaliação de riscos
Identificamos e avaliamos riscos, vulnerabilidades e impactos. Realizamos AIPD e avaliação de fornecedores para priorizar medidas de mitigação.

Controles de proteção
Implementamos controles técnicos e administrativos: criptografia, gestão de acessos (MFA), EDR, DLP, *firewalls*, segmentação de rede e *backups*.

Gestão de pessoas

Avaliação e melhoria contínua
Avaliamos a efetividade dos controles com auditorias, indicadores e o *framework* NIST, promovendo a evolução contínua da maturidade e da segurança.

Monitoramento contínuo
SOC 24x7, inteligência de ameaças, gestão de vulnerabilidades e testes periódicos garantem detecção rápida e visibilidade contínua.

Resposta a incidentes
Estruturamos processos para detecção, contenção, erradicação, recuperação e comunicação, assegurando resiliência e continuidade dos negócios.

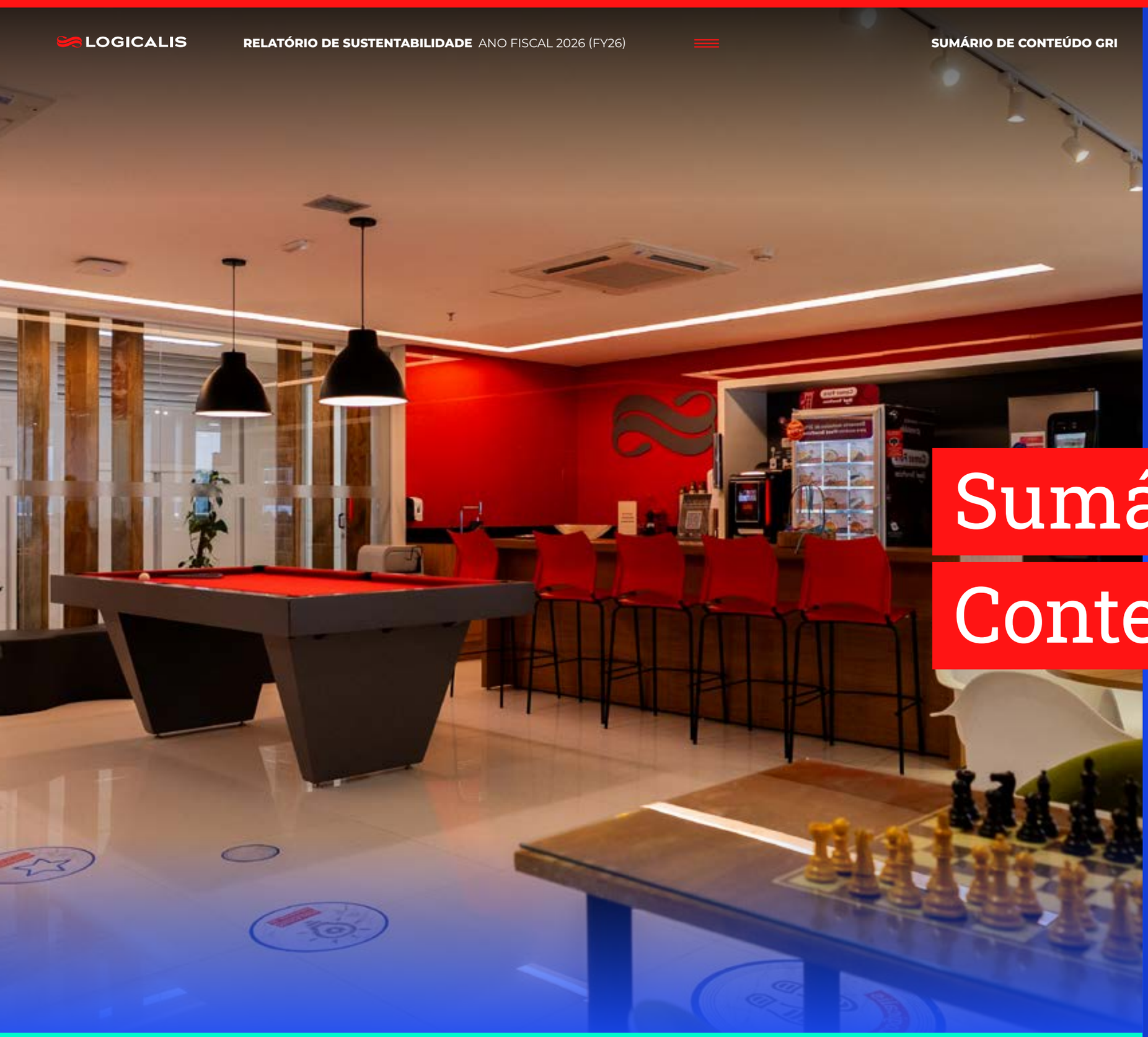
Valores gerados

Resultados que geram confiança
Evolução contínua da nossa maturidade

Redução expressiva de vulnerabilidades
Alcance de um cenário de ambiente controlado e resiliente

Expansão e padronização dos controles
Fortalecimento contínuo das práticas de segurança em todas as operações da América Latina

Confiança e resiliência
Protegemos dados, garantimos conformidade e fortalecemos relacionamentos com clientes, parceiros e sociedade



Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de uso	A **LOGICALIS** relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de **1º de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026 com base** nas Normas GRI.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Conteúdos Gerais			
A organização e suas práticas de relato			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	14	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	14	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	06	
	2-4 Reformulações de informações	Não há reformulações.	
	2-5 Verificação externa	Não verificado externamente.	
Atividades e trabalhadores			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	20	
	2-7 Empregados	68, 69, 70, 71	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	70	8
Governança			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	90	5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	90	5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	90	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	90	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	90	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	90	
	2-15 Conflitos de interesse	91	16

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	90, 96	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	91, 100	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	91	
	2-19 Políticas de remuneração	77	
	2-20 Processo para a determinação da remuneração	77	
	2-21 Proporção da remuneração total anual	A proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) foi de 13,69. A proporção entre o aumento na remuneração do indivíduo mais bem pago e o aumento da remuneração média dos empregados foi de 10,13 (sendo de 11,66 o aumento percentual da maior remuneração paga; e 1,15 aumento percentual da remuneração total média).	
Estratégia, políticas e práticas			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	8	
	2-23 Compromissos de política	96, 97	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	96, 97	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	96, 98	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	96, 98	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	96, 100	
	2-28 Participação em associações	25	
Engajamento de *stakeholders*			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de *stakeholders*	42, 43	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	43,8% dos empregados da Logicalis Latin America são abrangidos por acordos de negociação coletiva. No Brasil, a cobertura é de 100% dos empregados. Na América Latina, apenas Argentina (4,4%) e Chile (28,9%) possuem empregados abrangidos por acordos coletivos; nos demais países, as relações de trabalho são regidas pela legislação local e por acordos individuais.	8
Temas materiais			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	42	
	3-2 Lista de temas materiais	43	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Capital Humano, Diversidade e Capacidade Técnica			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	60, 66	
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	A proporção entre o salário mais baixo pago pela companhia e o salário mínimo local foi de 134,9% para homens e 183,82% para mulheres. Para fins de cálculo, não foram considerados jovens aprendizes e estagiários.	1, 5, 8
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	O percentual de membros da alta direção de unidades operacionais contratados na comunidade local é de 100%, considerando como local a América Latina.	8
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	71, 72, 73	5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários	84	3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	85	5, 8
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	82	8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	82	3
	403-10 Doenças profissionais	Não foram registrados óbitos decorrentes de doenças profissionais no período. Foi registrado um caso de doença profissional de comunicação obrigatória no Chile, além de três ocorrências de menor gravidade relacionadas ao trabalho e ao trajeto.	3, 8, 16
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	75	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	74	8
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	79, 80	5, 8
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	98	5, 8
SASB	TC-SI-330a.1 - Porcentagem de funcionários que requerem um visto de trabalho	74, 76	
	TC-SI-330a.2 - Percentual de engajamento dos colaboradores	67, 73	
	TC-SI-330a.3 - Percentual de (1) representação de gênero e (2) representação de grupos de diversidade para (a) gestão executiva, (b) gestão não executiva, (c) funcionários técnicos e (d) todos os outros funcionários	78	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Cibersegurança e Proteção de Dados			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	63, 108	
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	108	16
ESG como Vetor de Competitividade e Licença para Operar			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	41	
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	44	
Gestão Sustentável da Cadeia de Valor			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	60	
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	60	8
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	101, 102, 103	16
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Critérios em fase de construção no Brasil. Previsão de implantação até 2027.	
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Critérios em fase de construção no Brasil. Previsão de implantação até 2027.	
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Não foram identificados fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho infantil.	5, 8, 16
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Não foram identificados fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo.	5, 8
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	60	5, 8, 16
Mudanças Climáticas e Eficiência Energética			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	52	
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	104	13

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	56	7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	A intensidade energética total por colaborador foi de 4,49 GJ, considerando o consumo total de 11.809 GJ relacionados a combustível e eletricidade, dividido pelos 2.634 colaboradores próprios.	7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	Não foram realizadas iniciativas de redução de energia no período relatado.	7, 8, 12, 13
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	53, 54	3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	53, 54	3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	53, 54	3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	53, 54	13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Não foram realizadas iniciativas de redução de emissões de gases de efeito estufa no Brasil ou nos demais países da América Latina.	13, 14, 15
SASB	TC-SI-130a.1 - (1) Consumo total de energia, (2) porcentagem de eletricidade da rede e (3) porcentagem de energia renovável	57	
Transparência e Qualidade dos Dados			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	41	
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	31	8, 9
IA Responsável e Transformação Digital Sustentável			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	34	
Governança e Gestão de Riscos ESG			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	104	

Créditos

Relatório de Sustentabilidade Ano Fiscal 2026 (FY26)

Consultoria, gestão de projetos, conteúdo e design

Grupo Report

Coleta de indicadores

Grupo Report (Central ESG)

Revisão ortográfica e gramatical

Kátia Shimabukuro

Equipe 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