



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

 **arklok**
Infinita para você.

2025

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO	03	6	ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS	28
2	SOBRE A ARKLOK	07	7	QUALIDADE, INOVAÇÃO E TRANSPARÊNCIA	35
3	ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE	13	8	ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE	39
4	MUDANÇAS CLIMÁTICAS	18	9	GESTÃO DA CADEIA DE SUPRIMENTOS	46
5	CIRCULARIDADE DE EQUIPAMENTOS E GESTÃO DE RESÍDUOS	23	10	CONTEÚDO GRI	50
			11	SUMÁRIO GRI	61

1. APRESENTAÇÃO





INTRODUÇÃO

GRI 2-3, 2-14

Este Relatório de Sustentabilidade reforça o compromisso da Arklok em comunicar, de forma estruturada, as práticas relacionadas à sustentabilidade, à governança corporativa e aos impactos sociais associados às suas operações. A decisão de elaborar este documento reflete um momento relevante da nossa trajetória, marcado pelo crescimento acelerado dos últimos anos, pelo amadurecimento da estrutura de gestão e pela ampliação das expectativas de clientes, parceiros e investidores em relação à transparência e à consistência na condução desses temas.

Feito com base no padrão da Global Reporting Initiative (GRI), este relatório compreende o

período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025 e inaugura uma regularidade anual de publicação. Para nós, este documento representa um instrumento de transparência e diálogo, por meio do qual apresentamos como a Arklok avalia, estrutura e gerencia os temas ambientais, sociais e de governança considerados relevantes para o negócio e para a sociedade.

A definição dos temas materiais e a validação das informações aqui apresentadas são de responsabilidade do mais alto órgão de governança da Arklok. Esse processo envolve análise crítica, contribuições e feedbacks orientados à melhoria contínua do relatório e ao fortalecimento da nossa gestão ESG.

Para esclarecimentos adicionais sobre este documento ou sobre a estratégia e a gestão ESG da Arklok, entre em contato com ESG@arklok.com.br.





MENSAGEM DA LIDERANÇA

GRI 2-22

A Arklok surgiu há mais de 17 anos com o propósito de resolver gargalos que impediam o avanço das empresas. Naquele período, a tecnologia da informação ainda era encarada como um custo inevitável e burocrático, ao contrário de ser vista como uma aliada para impulsionar os negócios.

Identifiquei ali uma oportunidade relevante: a possibilidade de estruturar um modelo de terceirização que fosse além da simples locação e fornecimento de equipamentos. Desde o

A Arklok está comprometida em ampliar a participação de mulheres na tecnologia

início, a proposta da Arklok foi oferecer a gestão completa do ciclo de vida dos ativos eletrônicos — com eficiência operacional, previsibilidade financeira e redução de complexidade para as lideranças de TI, especialmente os Chief Information Officers (CIOs).

Os primeiros contratos foram modestos, mas suficientes para validar uma visão que desafiava a cultura então dominante. Ao questionar a lógica do “ter” para propor o “usar com inteligência”, a Arklok contribuiu para uma mudança gradual na forma como empresas estruturam seus equipamentos.

Ao longo dos anos, o modelo evoluiu, ganhou escala e se sofisticou. O que começou como uma iniciativa empreendedora tornou-se uma operação nacional estruturada, com governança fortalecida e processos consolidados. A entrada da Vinci Partners como sócia estratégica e o investimento da International Finance Corporation (IFC), membro do Banco Mundial, reforçam essa trajetória e atestam a solidez do negócio e o rigor de nossos padrões ambientais, sociais e de governança.

Andrea Rivetti,
fundadora e
presidente do
Conselho





UMA IDEIA QUE JÁ NASCEU SUSTENTÁVEL

Antes mesmo de a agenda de sustentabilidade ganhar centralidade no mercado, a Arklok já operava sob uma lógica que incorpora os princípios da economia circular. A revitalização de equipamentos, o reaproveitamento de componentes, a sanitização segura de dados e a destinação ambientalmente adequada de resíduos eletrônicos sempre fizeram parte do nosso modelo. Circularidade, para nós, não é um projeto paralelo — é estratégia de negócio.

Olhando para a nossa trajetória, reforçamos nossa visão de sermos referência em soluções de tecnologia como serviço. Para isso, compreendemos que atuar em um setor marcado por inovação acelerada exige mais do que dinamismo; demanda disciplina operacional, segurança e uma adaptação contínua que orienta nossas decisões e sustenta a nossa cultura.

Ao longo dessa jornada, também enfrentei desafios relacionados à representatividade feminina em um setor historicamente masculino. Superar essas barreiras faz parte da minha história. Hoje, a Arklok segue comprometida em ampliar a participação de mulheres na tecnologia — tanto em nosso quadro de colaboradores quanto no estímulo a novas gerações que ingressam na área.

CHEGOU O MOMENTO DE CONTAR ESSA HISTÓRIA

Este primeiro Relatório de Sustentabilidade representa um passo importante na consolidação de práticas que sempre estiveram presentes na Arklok. Nosso relatório não reflete apenas números e o desempenho anual, mas a essência do que vivemos diariamente, ligada à nossa missão de facilitar o acesso à tecnologia e à inovação por meio de soluções flexíveis e sustentáveis. Com isso, reafirmamos a nossa visão de longo prazo e nosso compromisso com o crescimento responsável do negócio.

Seguimos juntos evoluindo — com responsabilidade, respeito, foco no cliente e agilidade, transformando desafios em oportunidades e garantindo a geração de valor sustentável.

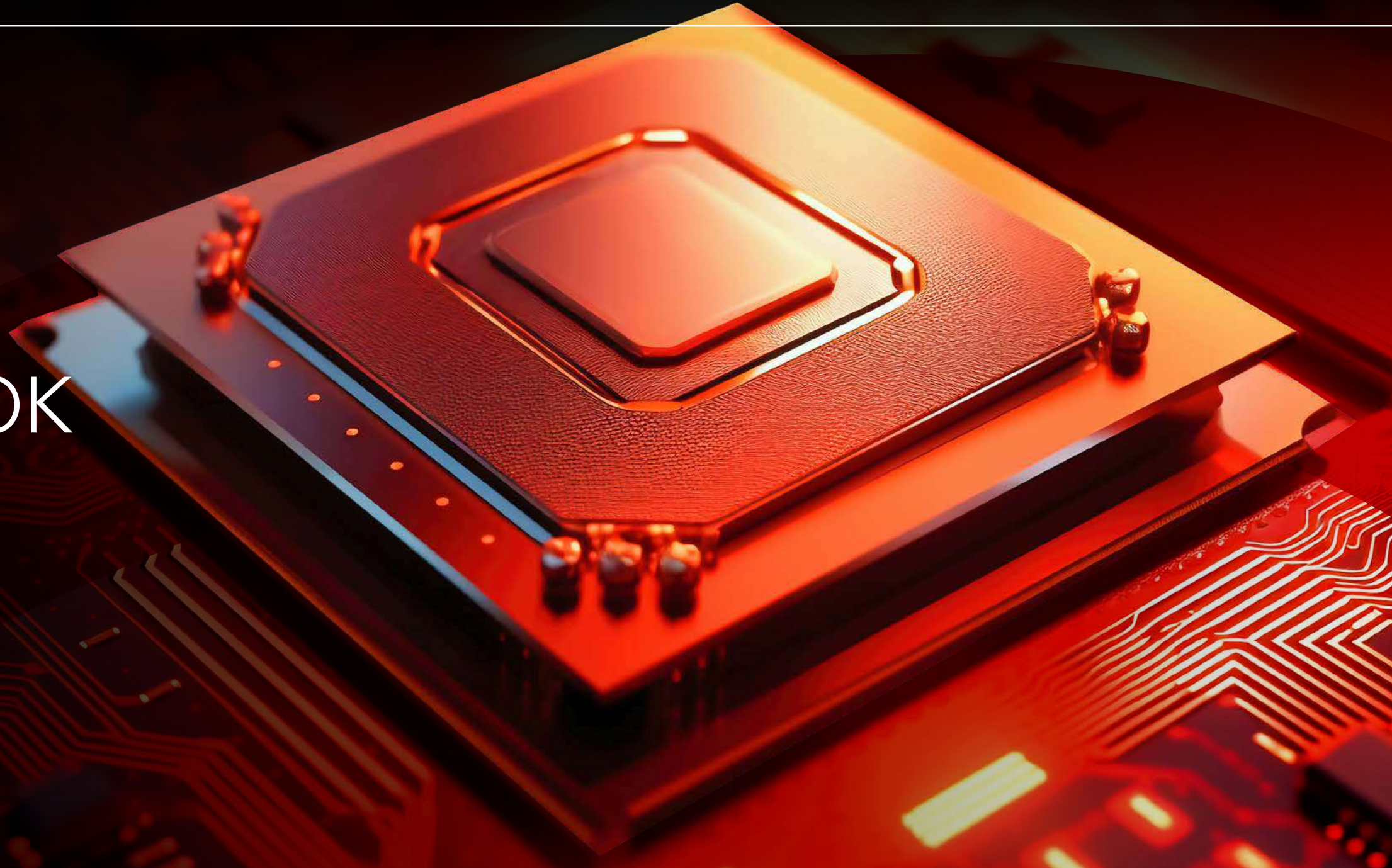
Boa leitura,

Andrea Rivetti

Fundadora e presidente do Conselho

2.

SOBRE A ARKLOK



TECNOLOGIA COMO SERVIÇO

GRI 2-1

A Arklok consolidou sua trajetória a partir de um modelo inovador de locação de tecnologia, evoluindo em sintonia com as transformações do mercado. Ao longo de mais de 17 anos, atravessamos diferentes ciclos de crescimento e adaptação que fortaleceram a nossa presença no setor de tecnologia e telecomunicações, permitindo a expansão do nosso atendimento a organizações de diferentes portes e segmentos.

Esse percurso atingiu um novo patamar em 2023, com a entrada do fundo Vinci Compass Investments Ltd., dando início a um novo ciclo de amadurecimento institucional. A partir desse marco, a Arklok avançou na profissionalização da gestão, no fortalecimento da governança e na estruturação de processos corporativos, preservando a agilidade e a capacidade de resposta que sempre caracterizaram nossa atuação.

Hoje, apoiamos parceiros que buscam soluções flexíveis e confiáveis para a gestão de suas estruturas digitais. A combinação entre experiência acumulada, escala operacional e capacidade de execução sustenta um posicionamento orientado à previsibilidade, à continuidade operacional e ao uso eficiente de ativos tecnológicos.



Missão

Facilitar o acesso a tecnologia e inovação com soluções flexíveis e sustentáveis.



Visão

Ser referência em soluções de tecnologia como serviço.



Valores

Responsabilidade

Assumir resultados de ponta a ponta, do planejamento à entrega, garantindo que cada decisão fortaleça a confiança que o mercado deposita na nossa visão.

Respeito

Criar um ambiente onde ouvir, considerar e construir juntos é parte do nosso jeito de trabalhar. É assim que fortalecemos os vínculos, aceleramos a colaboração e sustentamos a transformação que queremos entregar.

Foco no cliente

Colocar o cliente no centro de nossas ações, pois acreditamos que cada interação é uma oportunidade de construir confiança e transformar uma entrega em uma experiência positiva.

Agilidade

Manter-nos em evolução constante, transformando desafios em oportunidades e garantindo que a Arklok esteja sempre à frente do mercado.

PRESENÇA E ESCALA

A Arklok possui uma estrutura operacional distribuída que sustenta a entrega de soluções de tecnologia como serviço em diferentes regiões do país. Essa presença é complementada por frota própria e por parceiros logísticos, permitindo atender desde demandas localizadas até operações de maior escala, com prazos e níveis de serviço ajustados às necessidades dos clientes.

Nossa sede está localizada no estado de São Paulo, com unidades administrativas e operacionais em Barueri (Alphaville Industrial), Itapevi e São Paulo (Barra Funda), além de filiais distribuídas em diferentes regiões do país.

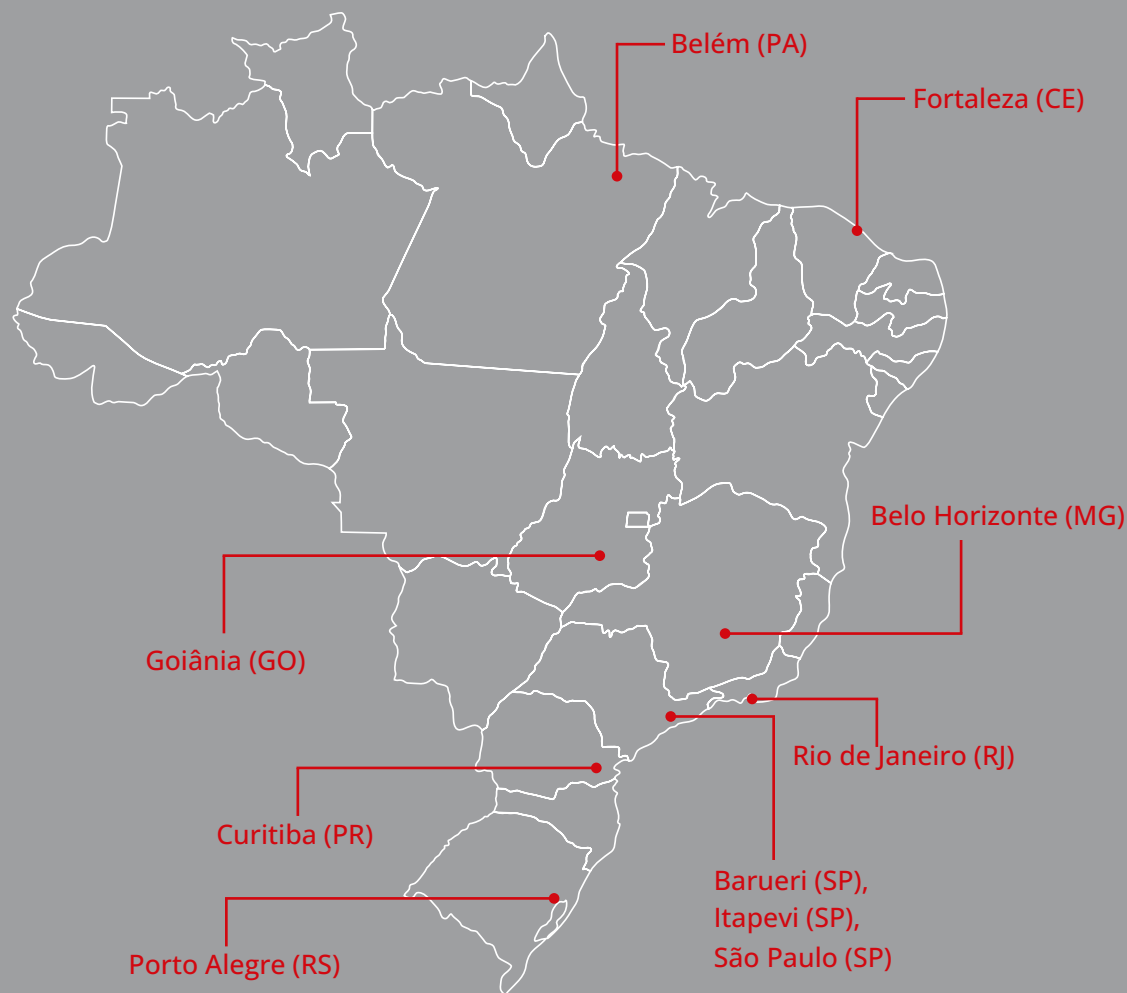
Sede e matriz

Barueri (SP)

Centro de distribuição

Itapevi (SP)

Escritórios



+300 mil
equipamentos próprios



+1 mil
clientes



478
funcionários



10
escritórios
no Brasil



MODELO DE NEGÓCIOS GRI 2-6

O modelo de negócios da Arklok baseia-se na locação de equipamentos de tecnologia e telecomunicações como alternativa à lógica tradicional de compra de ativos. Ao assumir a gestão dos equipamentos ao longo de todo o contrato, atuamos de forma integrada às operações de nossos clientes, oferecendo acesso contínuo à tecnologia com flexibilidade, eficiência operacional e previsibilidade financeira. A Arklok opera exclusivamente no mercado brasileiro, atendendo organizações em diferentes regiões do país.

Nossa atuação abrange todo o ciclo de vida dos equipamentos, desde a disponibilização dos ativos até os serviços associados ao contrato. A Arklok não comercializa produtos ou serviços que sejam objeto de proibição legal ou que estejam associados a controvérsias regulatórias relevantes.

Combinamos a locação com atividades de gestão, manutenção, reparo, personalização e sanitização, apoiadas por um laboratório próprio, equipes técnicas especializadas e processos estruturados de segurança da informação. O time de RMA (Return Material Authorization) realiza

uma triagem técnica exaustiva para validar a possibilidade de manutenção ou recomposição de ativos. Ao fim da vida útil, os equipamentos seguem fluxos definidos de reaproveitamento, logística reversa e destinação adequada, realizados junto a parceiros estratégicos.

Para sustentar esse modelo, contamos com uma estrutura operacional integrada e com uma ferramenta própria de gestão unificada de ativos de TI. Essa plataforma permite acompanhar e controlar os equipamentos ao longo de seu uso, apoiando processos como gestão de inventário, rastreabilidade, monitoramento do consumo de energia e mudanças de hardware, ampliando a eficiência e o controle da operação.

A escala da base de ativos e o conhecimento técnico acumulado ao longo dos anos permitem atender desde demandas pontuais — como locações de curto prazo para eventos — até contratos mais complexos, envolvendo parques completos de tecnologia. Esse modelo, orientado ao acesso e à gestão ativa dos ativos, sustenta a proposta de valor da Arklok e estabelece as bases para a geração de valor ao longo de toda a cadeia.

UPSTREAM

DOWNSTREAM

1.183

FORNECEDORES,
majoritariamente
grandes empresas
dos setores de

 **Tecnologia**

 **Eletrônicos**

 **Serviços**

 **Benefícios**

 **Logística**

QUEM INTEGRA NOSSA CADEIA DE VALOR

 **Clientes corporativos**

 **Parceiros logísticos**

 **Distribuidores**

 **Consumidores finais**

A aquisição de equipamentos e insumos ocorre de forma direta junto aos fabricantes e prestadores, sem utilização de intermediários.

COMO GERAMOS VALOR

Viabilizamos o uso eficiente, contínuo e responsável de ativos de tecnologia ao longo de todo o seu ciclo de vida. Esse modelo se traduz na geração de valor para diferentes públicos, de forma integrada.



Clientes

Oferecemos soluções ágeis e serviços de excelência que permitem acessar tecnologia de forma flexível e previsível, sem a necessidade de imobilizar capital em ativos próprios. Nossa atuação vai além da locação: mantemos uma postura consultiva, orientando nossos clientes nas melhores decisões estratégicas e agindo de forma proativa para mitigar riscos antes que eles impactem a operação. Assim, ao longo do contrato, a gestão ativa dos equipamentos contribui para maior continuidade operacional, ganhos de produtividade e uso mais eficiente dos recursos tecnológicos.



Parceiros e fornecedores

A Arklok constrói relações de longo prazo baseadas em confiança, previsibilidade e planejamento conjunto. Essa atuação integrada favorece operações mais estáveis e eficientes, promovendo a geração de valor sustentável em toda a cadeia de valor. Ao estabelecermos

padrões elevados de ética e conformidade, impulsionamos um ecossistema de negócios mais resiliente, no qual o compromisso com a economia circular e o impacto socioambiental positivo gera benefícios compartilhados e fortalece a perenidade de todos os parceiros e fornecedores.



Colaboradores

Criamos um ambiente dinâmico que valoriza o protagonismo e a atitude, onde a diversidade de olhares impulsiona a inovação. Proporcionamos o desenvolvimento contínuo, fortalecendo o conhecimento técnico e a experiência prática. Na Arklok, investimos em cultura de segurança física e psicológica, *feedbacks* e aprendizado, estimulando cada colaborador a construir uma carreira sólida, com orgulho de pertencimento, e a transformar a tecnologia em impacto positivo.



Sociedade

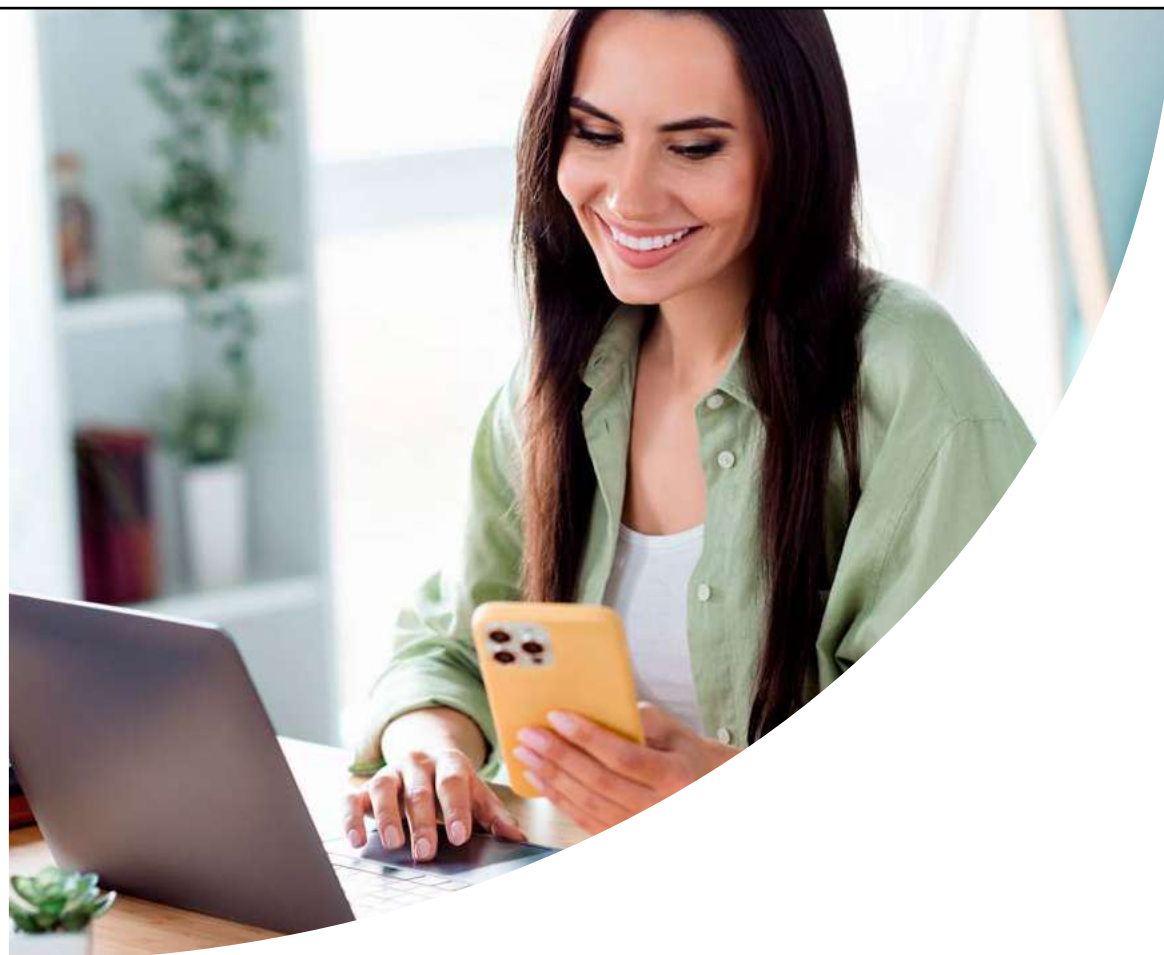
Contribuímos ao incentivar o uso mais eficiente de equipamentos de tecnologia, prolongando sua vida útil e reduzindo a necessidade de substituições frequentes. Nossa atuação em escala nacional também apoia a geração de empregos diretos e indiretos, além do fortalecimento de cadeias locais de serviços, logística e suporte técnico em diferentes regiões do país.



3.

ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE





A dupla materialidade orienta decisões de gestão, investimentos e prioridades futuras, fortalecendo a integração entre sustentabilidade e estratégia

UMA ABORDAGEM INTEGRADA

A estruturação da agenda de sustentabilidade da Arklok ocorre em um contexto de crescimento acelerado e de aumento da complexidade operacional. À medida que expandimos nossa atuação, ampliamos nossa base de clientes e fortalecemos nossa governança, a sustentabilidade é tratada de forma integrada à estratégia empresarial, apoiando a gestão de riscos, a identificação de oportunidades e a tomada de decisão de longo prazo.

Em 2025, conduzimos o processo de dupla materialidade como um instrumento estratégico para identificar, priorizar e organizar os temas mais relevantes para o negócio e para a sociedade. A abordagem adotada considerou de forma unificada a materialidade de impacto — relacionada aos efeitos reais e potenciais das atividades da Arklok sobre o meio ambiente e as pessoas — e a materialidade financeira, associada a riscos e oportunidades que podem influenciar o desempenho, a posição financeira e as perspectivas da companhia.

O resultado refletiu a convergência entre os impactos identificados e as contribuições de lideranças e especialistas, consolidando uma visão integrada dos temas mais relevantes para a Arklok. Todo o processo foi acompanhado e validado pelo Conselho de Administração e pela Diretoria Executiva, que ratificaram a lista final dos temas materiais. Mais do que um exercício de reporte, a materialidade passou a orientar decisões de gestão, investimentos e prioridades futuras, fortalecendo a integração entre sustentabilidade e estratégia empresarial. Ela também é a base para a organização dos capítulos a seguir e para o acompanhamento da evolução da nossa agenda de sustentabilidade ao longo do tempo.

TEMAS MATERIAIS PARA A ARKLOK GRI 3-2

TEMA	ODS RELACIONADOS	PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL	
Mudanças climáticas	      	 MEIO AMBIENTE 7, 8 e 9	
Circularidade de equipamentos e gestão de resíduos	    	 MEIO AMBIENTE 7 e 8	
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	    	 DIREITOS HUMANOS 1 e 2	 TRABALHO 3 e 4
Qualidade, inovação e transparência com cliente	 	 MEIO AMBIENTE 9	 ANTICORRUPÇÃO 10
Ética, integridade e compliance	  	 TRABALHO 3, 4 e 6	 ANTICORRUPÇÃO 10
Gestão da cadeia de suprimentos		 MEIO AMBIENTE 7 e 8	 ANTICORRUPÇÃO 10



COMO IDENTIFICAMOS OS TEMAS MATERIAIS GRI 3-1

O processo de dupla materialidade abrangeu as atividades da Arklok e combinou avaliações quantitativas de riscos e oportunidades socioambientais e de negócio com análises qualitativas complementares. Para a identificação e priorização dos temas, adotamos critérios como probabilidade, severidade dos impactos — considerando intensidade, extensão e reversibilidade —, magnitude e relevância para os diferentes públicos de interesse.

A metodologia envolveu a participação de diversas áreas internas e um processo estruturado de engajamento com

oito categorias de *stakeholders*, incluindo investidores — com destaque para a percepção da Vinci Compass como provedora de capital —, clientes, consumidores, colaboradores próprios, parceiros de negócios, fornecedores, prestadores de serviços e organizações do terceiro setor. Os métodos de consulta incluíram entrevistas individuais, consultas públicas e on-line, reuniões de trabalho, além da análise de mídias sociais e de documentos internos. Esse conjunto de análises foi apoiado por referências como os padrões do SASB, os princípios do Pacto Global da ONU e a análise de pares do setor.

GOVERNANÇA DA SUSTENTABILIDADE

GRI 2-12, 2-13, 2-17

• Supervisão estratégica

O Conselho de Administração, a Diretoria Executiva e a alta liderança participam da revisão da dupla materialidade, da validação dos temas materiais e da aprovação do relatório de sustentabilidade, mantendo a supervisão sobre os impactos econômicos, ambientais e sociais da companhia.

• Materialidade como instrumento de gestão

Utilizamos o processo de dupla materialidade para identificar impactos, riscos e oportunidades relevantes, apoiando decisões estratégicas, investimentos e a definição de prioridades.

• Gestão e execução

A gestão dos impactos é delegada à CEO e às Diretorias Executivas, que integram a sustentabilidade aos processos, operações e à avaliação de riscos e oportunidades. Os responsáveis devem, ainda, garantir o compliance com regulamentações e normas, promover o engajamento de partes interessadas e atuar na educação e conscientização sobre o tema. Embora a gestão operacional seja delegada, a responsabilidade final pela supervisão desses impactos permanece com o Conselho de Administração.

• Acompanhamento e reporte

Mapeamos indicadores de sustentabilidade para mensurar o impacto real das operações, mitigando riscos, identificando oportunidades e garantindo transparência para *stakeholders*. Monitoramos os temas em fóruns executivos regulares e encaminhamos pautas estratégicas ao Conselho de Administração, que se reúne trimestralmente — ou de forma extraordinária, quando necessário — para deliberar sobre riscos, oportunidades e direcionamentos estratégicos.

• Evolução contínua

Por se tratar do primeiro ciclo de materialidade, a análise formal da eficácia dos processos está mapeada para o próximo ciclo.


CONSTRUÇÃO COLABORATIVA GRI 2-29

Além de ter papel central na identificação dos temas materiais, o engajamento dos *stakeholders* contribuiu para a construção colaborativa deste primeiro Relatório de Sustentabilidade, que contou com o envolvimento de diferentes áreas internas na coleta, sistematização e reporte das informações e indicadores.

O propósito desse engajamento, no entanto, vai além do cumprimento de requisitos de reporte. Buscamos identificar impactos reais e potenciais, definir respostas para a prevenção e mitigação de impactos negativos, fortalecer relacionamentos de longo prazo e compreender de forma mais aprofundada as necessidades e expectativas dos públicos com os quais nos relacionamos.

Para garantir que o engajamento seja significativo, fundamentamos nossas ações em práticas de escuta ativa, consultas, colaboração e avaliações de impacto social e ambiental. Esse relacionamento ocorre por meio de comunicação transparente e de canais diversificados, como e-mail, intranet (Arknet), mídias sociais, treinamentos e sensibilizações.

Essa abordagem contribui para aprimorar a tomada de decisão, apoiar a gestão de riscos e oportunidades, estimular a inovação e a sustentabilidade, fortalecer a reputação da marca e responder às demandas de investidores e demais *stakeholders*, sempre com foco na transparência e na construção de parcerias duradouras.



Grupos de *stakeholders* engajados:

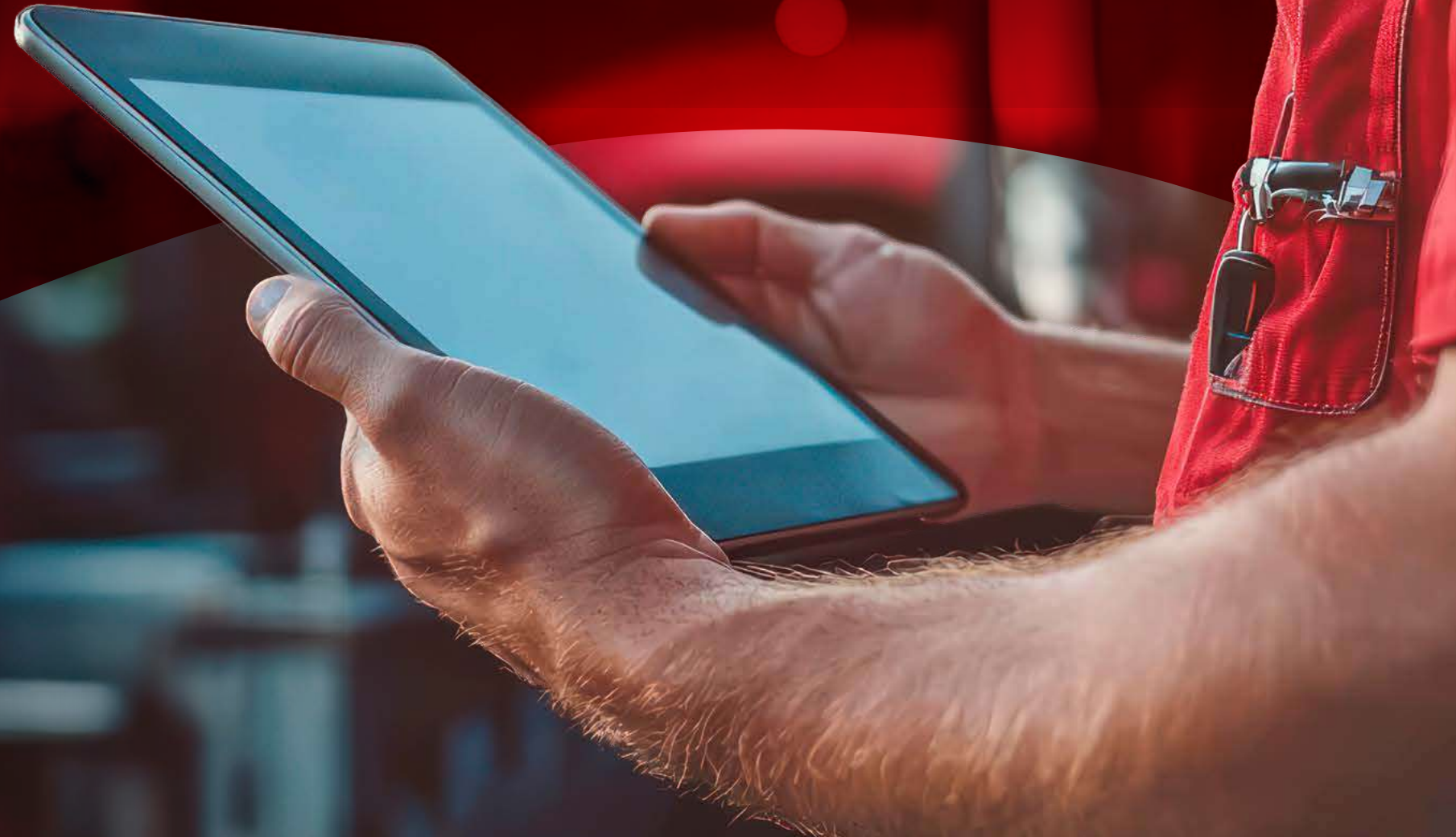
- Clientes
- Parceiros de negócios
- Colaboradores
- Fornecedores
- Investidores



Fundamentamos nossas ações de engajamento em práticas de escuta ativa, consultas, colaboração e avaliações de impacto social e ambiental

4.

MUDANÇAS CLIMÁTICAS



ÊNFASE NA CADEIA DE VALOR

GRI 3-3



O inventário de GEE identifica e quantifica as fontes mais significativas de emissão, apoiando a definição de direcionadores estratégicos

As mudanças climáticas representam um fator relevante de resiliência operacional e competitividade para a Arklok, especialmente em função da dependência logística e da atuação ao longo de uma cadeia de valor intensiva em transporte e ativos físicos.

O tema foi considerado material no processo de engajamento com os *stakeholders*, e os feedbacks recebidos foram utilizados como insumo para a identificação de riscos e oportunidades e a definição dos encaminhamentos da Arklok frente à agenda climática. Nosso principal desafio está associado à gestão das emissões ao longo dessa cadeia, muitas das quais ocorrem fora dos limites diretos da operação.

O inventário de gases de efeito estufa (GEE) é a principal ferramenta para identificar e quantificar as fontes mais significativas de emissão, apoiando a definição de direcionadores estratégicos e a avaliação de possíveis caminhos futuros de redução desses gases. Nosso primeiro inventário corporativo foi realizado em 2024, em resposta ao amadurecimento interno da agenda climática e às crescentes demandas de clientes por maior transparência na gestão de emissões. O levantamento está alinhado às diretrizes do Programa Brasileiro do GHG Protocol e à norma ABNT NBR ISO 14064:2022.

O processo considerou todas as unidades da Arklok e envolveu múltiplos pontos focais, resultando em um diagnóstico abrangente das emissões associadas às operações e à cadeia de valor. Para cada categoria de emissão, há áreas responsáveis pela gestão das informações, com coleta de dados realizada junto aos times de campo e às áreas operacionais. Esse modelo contribui para maior consistência, rastreabilidade e governança do processo, inclusive em categorias fora do controle operacional direto.



As emissões de escopos 1 e 3 apresentaram reduções relevantes em 2025, associadas à implementação de iniciativas diretas e a ajustes operacionais

DIAGNÓSTICO E DIRECIONAMENTO ESTRATÉGICO

A partir da elaboração do inventário, identificamos que a maior concentração das emissões está no escopo 3, especialmente em categorias associadas a bens de capital, transporte e distribuição *upstream* e deslocamento de colaboradores, além de materiais e serviços adquiridos. Diante desse diagnóstico, a estratégia climática da Arklok prioriza ações voltadas à cadeia de valor, com foco na descarbonização e no fortalecimento de práticas de economia circular (ver capítulo *Circularidade de equipamentos e gestão de resíduos*).

Nesse contexto, incentivamos parceiros e fornecedores a avançar na gestão de suas próprias emissões e buscamos ampliar gradualmente o nível de detalhamento e precisão dos dados utilizados na composição do inventário de escopo 3. Na frente logística, por exemplo, avançamos na transição para um fornecedor cuja frota é majoritariamente elétrica, contribuindo para a redução das emissões associadas ao transporte.

Paralelamente, aprimoramos o monitoramento das emissões relacionadas ao deslocamento de colaboradores, com o refinamento dos processos de coleta e qualificação de dados, permitindo maior precisão na identificação dos tipos de veículos e combustíveis utilizados.

Essa abordagem contribui para aumentar a transparência e reforçar a responsabilidade ambiental ao longo do ecossistema de negócios, mesmo em situações nas quais a Arklok não detém controle direto sobre os processos.

Já para as emissões sob maior controle operacional (escopos 1 e 2), as práticas de gestão concentram-se na eficiência. O consumo de energia sob controle direto ocorre principalmente nas unidades operacionais e centros de distribuição, com uso pontual de combustível fóssil restrito a geradores de emergência.

AVANÇOS E DESAFIOS DAS EMISSÕES

Em comparação ao ano-base de 2024, as emissões nos escopos 1 e 3 apresentaram reduções relevantes em 2025, associadas à implementação de iniciativas diretas e a ajustes operacionais. Para o escopo 2, as oportunidades de redução ocorrem sobretudo por meio da adoção de equipamentos mais modernos e energeticamente eficientes, que apresentam menor consumo de eletricidade em comparação a modelos anteriores. No entanto, tivemos um aumento no volume de emissões em 2025 em relação ao ano-base (2024) devido ao crescimento do nosso negócio e à contratação de mais colaboradores em nossas unidades.



DESTAQUES NAS REDUÇÕES DOS ESCOPOS 1 E 2

Redução de
44%

nas emissões provenientes do uso de geradores, decorrente do menor consumo de óleo diesel

Diminuição de
52%

nas emissões da frota técnica, impulsionada pela substituição gradual da gasolina por etanol

Redução de
97%

nas emissões associadas a atividades de manutenção, como recargas de extintores e de equipamentos de refrigeração.

REDUÇÃO DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA GRI 305-5




	Escopo 1 (tCO ₂ e)	Escopo 2 (tCO ₂ e)	Escopo 3 (tCO ₂ e)
Emissões no ano-base (2024)	25,70	12,23	3.405,35
Emissões em 2025	9,66	19,08	661,31
DIFERENÇA NAS EMISSÕES EM RELAÇÃO AO ANO-BASE	-16,04	6,85	-2.744,04


Nota: o processo de coleta de dados adota as normas GHG Protocol e ISO 14064, incluindo no cálculo os gases dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) e óxido nitroso (N₂O).




O PAPEL DO MODELO HAAS NA DESCARBONIZAÇÃO

O modelo de *hardware as a service* (HaaS) da Arklok contribui para a descarbonização dos clientes ao substituir a lógica da posse de ativos por uma abordagem baseada no uso eficiente e na economia circular. Ao longo do ciclo de vida dos equipamentos, esse modelo permite:

-  **Maximizar a utilização dos ativos por meio de múltiplos ciclos de uso;**
-  **Reduzir o descarte prematuro de equipamentos eletrônicos;**
-  **Assegurar processos estruturados de revitalização, sanitização e logística reversa;**

 **Compartilhar a responsabilidade pelo ciclo de vida dos ativos com os clientes;**

 **Oferecer rastreabilidade e dados confiáveis que apoiam relatórios e estratégias ESG.**

Ao disponibilizar tecnologias mais eficientes do ponto de vista energético e gerir o ciclo completo dos equipamentos, o HaaS contribui tanto para a redução de emissões associadas ao escopo 2 quanto para a mitigação de impactos no escopo 3. Com ele, também buscamos ampliar os impactos positivos relacionados à economia circular, incluindo a geração de receita por meio da logística reversa e a expansão do mercado com produtos circulares.

UMA JORNADA DE LONGO PRAZO

Entendemos a sustentabilidade — e, em especial, a agenda climática — como uma jornada contínua, construída de forma gradual e alinhada à realidade operacional da companhia. Nossas iniciativas refletem o compromisso com a transparência e com a evolução progressiva das práticas de gestão, respeitando o ritmo de amadurecimento do negócio.

O foco atual está na consolidação do inventário de emissões, no aprimoramento contínuo da qualidade dos dados e no fortalecimento do engajamento com a cadeia de valor. Projetos voltados à adoção de veículos elétricos e ao uso de empilhadeiras elétricas reforçam a busca por alternativas aos combustíveis fósseis. Riscos climáticos físicos, como eventos extremos que impactam a logística e a operação, também integram o radar da Arklok e tendem a ganhar relevância à medida que a frequência e a intensidade desses eventos aumentam.

Como parte da estratégia de longo prazo, avaliamos de forma gradual a adoção de novas frentes relacionadas à agenda climática, entre elas:

Nossas iniciativas refletem o compromisso com a transparência e com a evolução progressiva das práticas de gestão



Compensação de emissões dos escopos 1 e 2, por meio da compra de créditos de carbono associados a projetos de conservação ambiental e/ou energia de fonte renovável;



Expansão das iniciativas de descarbonização para outras unidades da companhia, hoje concentradas em São Paulo;



Publicação do inventário de emissões no registro do Programa Brasileiro do GHG Protocol, com o objetivo de avançar rumo à obtenção do selo prata.

5.

CIRCULARIDADE E GESTÃO DOS RESÍDUOS



DO USO À DESTINAÇÃO ADEQUADA DOS EQUIPAMENTOS

GRI 3-3

A circularidade é um elemento central do modelo de negócios da Arklok. Ao assumirmos a gestão dos nossos equipamentos de tecnologia ao longo de todo o seu ciclo de vida, reduzimos a substituição prematura, ampliamos a sua vida útil e mantemos a responsabilidade sobre sua destinação ao fim do uso, incorporando princípios da economia circular à lógica operacional do negócio.

Definimos abordagens que permitam a utilização mais eficiente dos recursos tecnológicos e contribuam para a mitigação dos impactos associados à geração de resíduos eletrônicos

Essa abordagem permite uma utilização mais eficiente dos recursos tecnológicos e contribui para a mitigação dos impactos associados à geração de resíduos eletrônicos — um dos fluxos de resíduos que mais cresce globalmente. Na Arklok, a circularidade não se configura como uma iniciativa pontual ou complementar, mas como um componente estrutural da forma como operamos, entregamos valor e gerenciamos riscos ao longo da cadeia.

A redução do descarte inadequado de resíduos eletrônicos contribui para mitigar: riscos de contaminação do solo e de recursos hídricos, emissão de gases associados à decomposição irregular, degradação ambiental e exposição ocupacional a substâncias potencialmente tóxicas.

A gestão dessa agenda é orientada por nossa Política de Meio Ambiente, com foco em Gestão de Resíduos e Economia Circular, que estabelece diretrizes para reutilização, reciclagem, destinação adequada e fortalecimento de práticas de logística reversa.



FLUXO DA ECONOMIA CIRCULAR E GESTÃO DE RESÍDUOS

A gestão da economia circular na Arklok é estruturada a partir de um fluxo técnico e controlado, que busca maximizar o reaproveitamento de ativos, assegurar a proteção de dados e garantir a destinação ambientalmente adequada dos resíduos eletrônicos. Nossas práticas são orientadas pelos princípios dos 3Rs — reduzir, reutilizar e reciclar —, incorporados desde o desenho do serviço até a destinação final dos ativos.

Esse fluxo garante que o descarte final ocorra por meio de manufatura reversa e reciclagem especializada, reduzindo a necessidade de extração de recursos naturais e mitigando a pegada de carbono associada à indústria tecnológica. Todo o ecossistema é monitorado por indicadores operacionais e laudos técnicos, assegurando rastreabilidade, transparência e aderência às exigências ambientais aplicáveis.



SANITIZAÇÃO DE DADOS E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

A destinação segura de equipamentos e a proteção das informações armazenadas são aspectos centrais para os clientes da Arklok e parte indissociável do modelo de circularidade. Como prática padrão, asseguramos que 100% dos equipamentos retornados passam por processos de sanitização completa dos dados, independentemente de seu destino final — reutilização, venda, doação ou descarte.

A sanitização é realizada com o apoio do software Active KillDisk, com protocolo NIST 800-88 (Three Passes), assegurando a destruição segura e irreversível dos dados e o restabelecimento do equipamento às condições originais de fábrica. O procedimento é conduzido por equipe especializada, em ambiente controlado e monitorado, com emissão de certificado ao final do processo, garantindo rastreabilidade e conformidade com as normas de segurança da informação e proteção de dados.

DESTINAÇÃO ADEQUADA DE RESÍDUOS ELETRÔNICOS

Quando os equipamentos atingem o fim de sua vida útil funcional, a Arklok adota procedimentos voltados à destinação ambientalmente adequada dos resíduos eletrônicos, em conformidade com a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS). Após

o reaproveitamento máximo de componentes ainda em condições de uso, os ativos obsoletos passam por etapas de separação, descaracterização e destinação final adequada, seguindo práticas estruturadas de logística reversa e manufatura reversa.

Nesse estágio, contamos com a parceria da Alpes Electronics, empresa especializada na gestão de ativos de TI e resíduos eletrônicos. A Alpes é responsável pela recuperação de materiais com potencial de reinserção na cadeia produtiva — por meio de processos de mineração urbana — e pelo encaminhamento ambientalmente adequado dos resíduos sem possibilidade de reúso, evitando a contaminação do solo e de recursos hídricos e reduzindo a demanda por matérias-primas virgens.

Essa cooperação envolve ainda outros parceiros especializados, como Sucatas Sinais (plásticos e ferro), Brasil Reciclagem (placas eletrônicas) e Energy Source (baterias), assegurando rastreabilidade por meio de laudos e certificados de conformidade.

Além dos resíduos eletrônicos, a Arklok também gera resíduos não perigosos e perigosos decorrentes de suas operações administrativas e técnicas. Atualmente, parte desses resíduos — como lixo comum coletado de forma mista e resíduos perigosos específicos, incluindo baterias e dispositivos de armazenamento — é destinada a aterros controlados, em conformidade com a legislação aplicável.

RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL GRI 306-5

Peso total de resíduos destinados para disposição final (tonelada)

Tipos de resíduos	Peso (tonelada)
2025	
Resíduos não perigosos	
Rejeitos indiferenciados (lixo comum ¹)	7,67
Resíduos perigosos	
Baterias e HDs ²	0,27
Total	7,94

1. O lixo comum é coletado de forma mista por empresa especializada e destinado a aterro.

2. Os descartes de baterias e HDs são destinados a aterro industrial controlado.

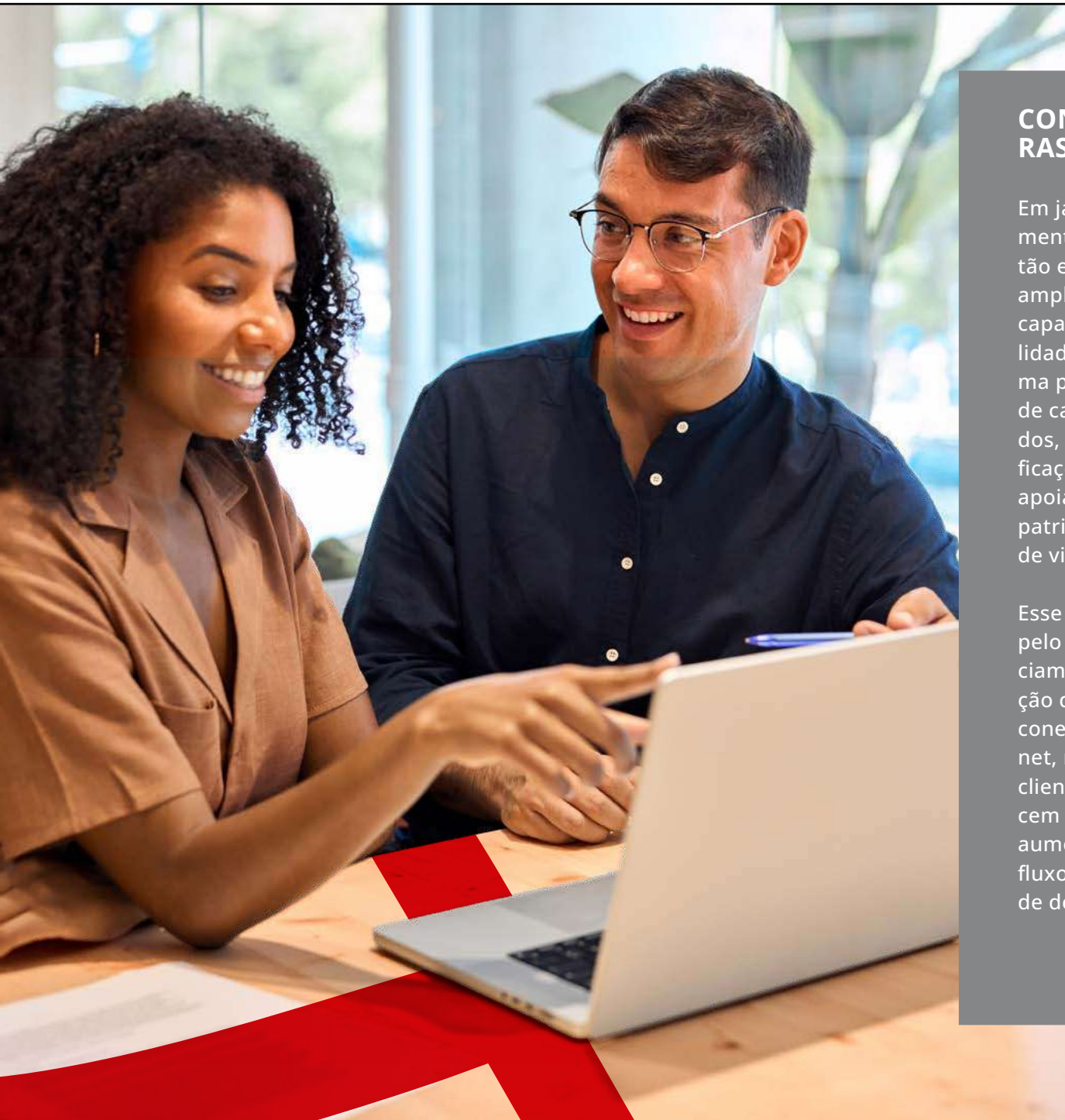
CIRCULARIDADE EM NÚMEROS

Entre 2023 e 2025,
o processo resultou na recuperação de

12.937 peças

por meio de revitalização com polimento e pintura e na destinação adequada de

54,2 toneladas de resíduos eletrônicos



CONTROLE E RASTREABILIDADE




Em janeiro de 2024, a Arklok implementou um novo sistema de gestão empresarial, o ERP Protheus, ampliando de forma significativa a capacidade de controle e rastreabilidade dos equipamentos. O sistema permite identificar a localização de cada ativo, os contratos vinculados, o histórico de uso e as especificações associadas a cada cliente, apoiando a gestão integrada do patrimônio ao longo de todo o ciclo de vida.

Esse controle é complementado pelo Arkia, sistema de georreferenciamento que monitora a localização dos equipamentos a partir da conexão dos dispositivos à internet, mediante consentimento dos clientes. Essas ferramentas fortalecem a governança da circularidade, aumentam a transparência dos fluxos de ativos e apoiam a tomada de decisão operacional.

EVOLUÇÃO DO MODELO E DESAFIOS LOGÍSTICOS

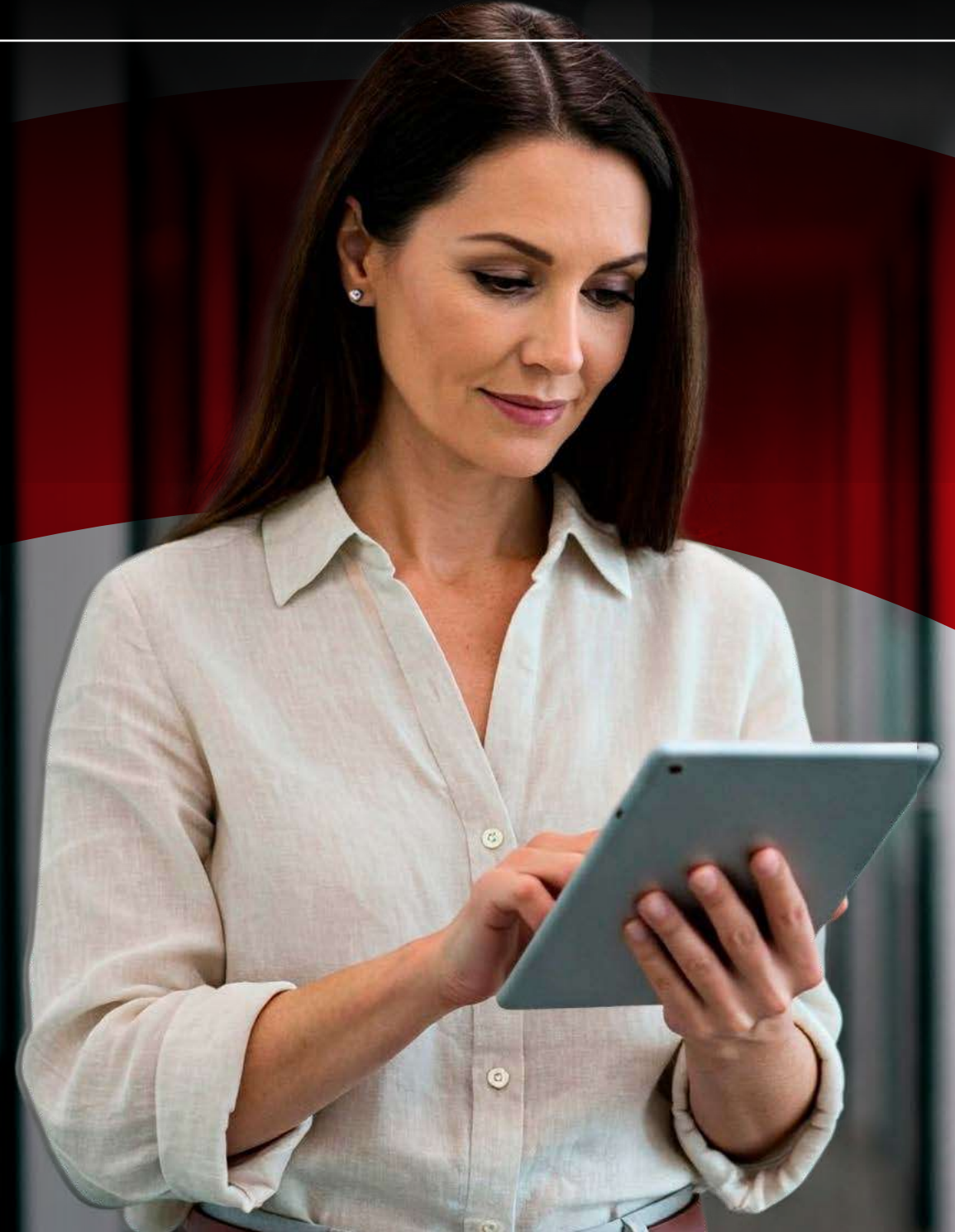
A gestão da circularidade em uma operação de escala nacional envolve desafios logísticos relevantes, especialmente em função da concentração das atividades de desmontagem, manutenção e destinação de equipamentos na unidade de Itapevi (SP). Esse arranjo exige deslocamentos frequentes e logística de retorno de periféricos, o que pode gerar custos adicionais de transporte e armazenagem, além de maior complexidade operacional. Como oportunidade de aprimoramento, avaliamos a ampliação da base de apoio em outras regiões do país, buscando reduzir distâncias, otimizar prazos e tornar o modelo circular mais eficiente.

O estágio atual dessas iniciativas é de avaliação e entendimento das alternativas possíveis, considerando aspectos operacionais, logísticos e fiscais. A evolução do modelo de circularidade da Arklok inclui, entre outros pontos:

-  Ampliação gradual dos indicadores de circularidade e reaproveitamento;
-  Aprofundamento do monitoramento de impactos ambientais e sociais associados à gestão do ciclo de vida dos equipamentos;
-  Consolidação das parcerias especializadas que sustentam a operação de reutilização, reciclagem e destinação final adequada.

6.

ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS



TRANSFORMAÇÃO PARA SUSTENTAR O CRESCIMENTO

GRI 3-3

O crescimento da Arklok nos últimos anos exigiu uma evolução consistente na forma como atraímos, desenvolvemos e retemos nossos talentos. A agenda de pessoas passou por uma transformação relevante, marcada pela reestruturação da Diretoria de Gente e Gestão e pela adoção de práticas mais sistematizadas de recrutamento, seleção e desenvolvimento. Esse movimento acompanhou a transição da companhia de uma “empresa de dono” para uma estrutura de Sociedade Anônima, com maior formalização de processos e governança.

Partimos do entendimento de que cultura, competências e capacidade de execução estão diretamente conectadas à qualidade do serviço, à segurança das operações e a um crescimento sustentável. Por isso, buscamos consolidar bases de gestão que tragam consistência e previsibilidade, sem perder a agilidade necessária em um ambiente operacional dinâmico.

A gestão de pessoas está fundamentada em políticas formais que incluem temas como recrutamento e seleção, remuneração, diversidade e inclusão, saúde e segurança ocupacional, benefícios e auxílio-educação, além de diretrizes para férias, desligamento e do Código de Ética e Conduta.

Acompanhamos ainda indicadores estruturados por meio dos Selos de Feedback da Gupy e de avaliações vinculadas ao GPTW, que contribuem para o monitoramento contínuo de contratação, treinamento e *turnover*.

Empregados por região e gênero GRI 2-7

	2025		
	Homens	Mulheres	Total
Sudeste (São Paulo e Rio de Janeiro)	284	176	460
Nordeste (Fortaleza)	10	4	14
Norte (Belém)	1	0	1
Sul (Curitiba e Porto Alegre)	2	1	3
Total	297	181	478

Nota: não há colaboradores na região Centro-Oeste. Todos os empregados possuem contrato de prazo indeterminado e atuam em tempo integral. A Arklok não possui empregados sem garantia de carga horária. Todos os colaboradores possuem contratos com carga horária definida, independentemente da região de atuação.

Passamos por reestruturação da Diretoria de Gente e Gestão e agora adotamos práticas sistematizadas de recrutamento, seleção e desenvolvimento, fortalecendo a agenda de pessoas



ATRAÇÃO DE TALENTOS E FORTALECIMENTO DA CULTURA

O *fit* cultural tornou-se um critério central na atração de talentos, orientando nossos processos de seleção e avaliação desde a entrada do colaborador na companhia. Essa abordagem reflete uma mudança estrutural: substituímos modelos baseados em relações pessoais ou lealdade individual por uma governança orientada ao negócio, à qualificação técnica e à clareza de papéis.

O perfil de contratação prioriza profissionais capazes de se adaptar a contextos dinâmicos e a operações diversas. Optamos estrategicamente por fortalecer a formação de talentos, especialmente nas áreas de logística e técnica, considerando o cenário de escassez e alta competitividade por profissionais mais experientes no setor. Para viabilizar esse modelo, nivelamos o piso salarial conforme referências de mercado, bem como reforçamos o pacote de benefícios (veja *box*), fortalecendo nossa proposta de valor como empregadora.

Também priorizamos a contratação de mão de obra local, especialmente em regiões de menor renda, como forma de contribuir para o desenvolvimento socioeconômico, reduzir desigualdades e fortalecer a economia do entorno.

Essa estratégia gera ganhos operacionais relevantes, com redução de custos de transporte e menor rotatividade. Ao diminuir a necessidade de deslocamentos diários, a proximidade entre residência e local de trabalho também contribui para a mitigação de impactos ambientais associados à mobilidade urbana, além de favorecer a qualidade de vida dos colaboradores.

Como resultado da estruturação dos processos seletivos, o índice de *turnover* apresentou redução relevante, passando de patamares próximos a 50% para cerca de 30%. Utilizamos ainda canais digitais, ações de endomarketing, além de programas de estágio e jovem aprendiz, como instrumentos complementares de atração de talentos.

Priorizamos a contratação de mão de obra local a fim de contribuir para o desenvolvimento socioeconômico, reduzir desigualdades e fortalecer a economia do entorno

RETENÇÃO, CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS

Investimos no desenvolvimento contínuo de nossos colaboradores como forma de sustentar a operação e preparar lideranças para os desafios associados ao crescimento e à evolução tecnológica do setor. As iniciativas de capacitação combinam o aprendizado prático — inerente à rotina operacional — com um ecossistema estruturado de formação técnica e comportamental:

→ **A ARKSCHOOL** é a principal plataforma de educação a distância da Arklok, disponível para 100% dos colaboradores. O ambiente reúne conteúdos técnicos — como manutenção de *hardware*, uso de ferramentas digitais e fundamentos de análise de dados —, além de formações voltadas ao desenvolvimento de competências comportamentais, incluindo inteligência emocional, comunicação e liderança.

→ **O M.A.P.A.** (Momento de Avaliação de Performance Arklok) acompanha semestralmente o desenvolvimento de colaboradores com mais de 90 dias de casa, avaliando tanto as entregas quanto os comportamentos alinhados aos valores da empresa. O processo é estruturado em quatro etapas — autoavaliação, avaliação das lideranças, comitês de calibração e devolutivas —, sendo a fase de calibragem crucial para garantir a imparcialidade e a equidade nas análises. Como resultado, a discussão dos

resultados entre líder e liderado culmina na criação de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), que direciona os próximos passos da carreira, como treinamentos, promoções ou movimentações internas.

→ **A ACADEMIA** de Liderança, criada em parceria com a Fundação Dom Cabral, foi estruturada para desenvolver gerentes e coordenadores. A iniciativa tem como propósito fortalecer a capacidade de gestão de equipes em um ambiente operacional diverso, preparando líderes para atuar com maior consistência na condução de pessoas, reforçando o alinhamento cultural e ampliando a geração de resultados para o negócio.

→ **O GERAÇÃO ARK** é uma iniciativa estratégica da Arklok voltada para a inclusão e o desenvolvimento de jovens talentos, abrangendo tanto o jovem aprendiz quanto o estágio de nível superior.

→ **O PROGRAMA ARKSTAR** é voltado para o reconhecimento de colaboradores que exemplificam a excelência no dia a dia da companhia. Seu principal objetivo é celebrar os profissionais que refletem os valores da organização (respeito, agilidade, foco no cliente e responsabilidade), destacando competências fundamentais como organização, trabalho em equipe, comprometimento e autonomia.

O desenvolvimento de pessoas também está diretamente associado ao nosso compromisso com a conformidade e a gestão de riscos. Todos os colaboradores passam por capacitações obrigatórias relacionadas à ética, segurança da informação e segurança do trabalho, assegurando padrões mínimos de conhecimento e comportamento em temas críticos para a operação e para a confiança de clientes e parceiros (veja mais no capítulo Ética, integridade e compliance).

Adicionalmente, possuímos uma política de subsídios voltada ao apoio ao desenvolvimento acadêmico dos colaboradores, como parte de um programa de educação continuada, reconhecendo a formação como um vetor relevante de engajamento, qualificação técnica e retenção.



DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Tratamos a diversidade e a inclusão de forma realista e orientada por dados, considerando os desafios do setor e o perfil das operações. Nossa Política de Diversidade e Inclusão (D&I) fundamenta-se na equidade e no respeito, estabelecendo diretrizes que promovem um ambiente de pertencimento para todos os perfis de profissionais.

Utilizamos ferramentas de diagnóstico, como o censo de diversidade realizado em parceria com a HR Tech brasileira Pin People, para embasar nossas políticas e identificar lacunas relacionadas à raça e orientação sexual.

No recorte de gênero, a representatividade feminina apresentou evolução significativa, passando de 33% para 38% do quadro de colaboradores. Nossa meta interna é alcançar 40% de mulheres até 2027. Apesar dos avanços no quadro geral, seguimos com o desafio de ampliar a participação de mulheres em cargos de liderança, tema que integra nossa agenda de equidade e desenvolvimento interno.

Nesse cenário, intensificamos processos seletivos com foco em representatividade feminina, assegurando avaliações baseadas em competências e sem vieses, além de estruturar iniciativas de preparação e desenvolvimento de lideranças femininas.

SAÚDE E AMBIENTE DE TRABALHO GRI 401-2

A agenda de pessoas inclui iniciativas voltadas à saúde, segurança e bem-estar, reconhecendo a relação direta entre condições de trabalho, produtividade e retenção. A Arklok institucionalizou práticas que anteriormente eram conduzidas de forma mais informal, fortalecendo sua governança interna.

Entre essas iniciativas estão a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) e a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), que promovem a prevenção de riscos e abrem espaço para discussões sobre segurança e saúde mental, além da Semana da Saúde, com foco em exames preventivos e renovação de atestados de saúde ocupacional (ASOs). Essas ações reforçam uma visão integrada de cuidado com as pessoas e eficiência operacional.

Oferecemos ainda um conjunto de benefícios voltados à proteção e à segurança dos colaboradores, incluindo seguro de vida, plano de saúde, plano odontológico, licença-maternidade e paternidade e previdência privada para empregados em tempo integral. Esses benefícios contemplam todas as unidades operacionais da Arklok.





Identificamos outro ponto de atenção relevante no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência (PcD), especialmente em função de barreiras de acessibilidade física ainda existentes na sede de Alphaville (Barueri, SP). Esse tema integra nosso mapeamento estratégico e orienta a busca por soluções progressivas. Como alternativa, consideramos a viabilidade de adotarmos uma abordagem proativa ao incluir cláusulas contratuais que permitam o envio de técnicos residentes PcD para clientes de grande porte que já dispõem de infraestrutura adequada e acessível.

Reconhecemos também a escassez de mão de obra qualificada para determinados perfis de PcD. Nesse contexto, o time de RH vem estudando experiências de grandes organizações sobre a criação de “escolas internas” voltadas à formação prévia desses profissionais, ciente de que os desafios de retenção permanecem relevantes.

**Nossa meta é alcançar
40% de mulheres
no quadro de
colaboradores até 2027**

CONSOLIDAÇÃO DE PROCESSOS E EVOLUÇÃO DA AGENDA

A agenda de atração, desenvolvimento e retenção de talentos segue em consolidação. Após um ciclo intenso de transformações em 2024, 2025 foi dedicado ao fortalecimento da estrutura organizacional e à revisão de elementos institucionais que compõem nossa cultura, como missão, visão e valores.

Para os próximos ciclos, nossos principais focos incluem:

- Consolidação dos processos de gestão de pessoas, garantindo maior consistência entre áreas e unidades;
- Fortalecimento da retenção sustentável no longo prazo, com evolução das trilhas de desenvolvimento e da formação de lideranças;
- Estruturação progressiva da agenda de diversidade e inclusão, alinhada à realidade operacional e à maturidade institucional da companhia.



REMUNERAÇÃO ALINHADA À ESTRATÉGIA GRI 2-19

As políticas de remuneração da Arklok para a alta liderança buscam atrair e reter talentos, ao mesmo tempo em que promovem decisões estratégicas orientadas à longevidade da companhia, à mitigação de impactos e à criação de valor compartilhado. Esse desenho busca equilibrar competitividade de mercado, equidade interna e alinhamento com os princípios de governança corporativa.

Adotamos como referência o percentil 50 de mercado (mediana) para a remuneração fixa e variável, com base em pesquisas especializadas conduzidas em parceria com a consultoria How2Pay. As revisões remuneratórias ocorrem a partir de critérios de meritocracia, assegurando coerência entre desempenho, responsabilidades e evolução profissional. Em processos de recrutamento para posições estratégicas, o bônus de atração pode variar entre seis e dez salários, conforme a posição.

A remuneração variável — por meio de bônus ou participação nos resultados — está vinculada a um painel de indi-

cadores que busca equilibrar desempenho financeiro, saúde organizacional e desenvolvimento humano. No contexto do nosso modelo de negócios, esse painel incorpora também metas relacionadas a impactos relevantes, como práticas de economia circular, incluindo a extensão da vida útil dos equipamentos e a destinação adequada de resíduos eletrônicos, e iniciativas de logística sustentável, voltadas à redução da pegada de carbono e à otimização de rotas.

Eventuais pagamentos de rescisão seguem os mesmos parâmetros aplicáveis aos demais colaboradores.

A governança dessas ações é acompanhada pela Diretoria de Gente & Gestão, que assegura o cumprimento dos princípios de equiparação salarial, a consistência dos critérios adotados e a transparência nos processos de revisão por mérito. O modelo é revisado anualmente pelo órgão de governança, com base em critérios objetivos, contribuindo para a prevenção de conflitos de interesses e para a adequada prestação de contas aos *stakeholders*.

7.

QUALIDADE, INOVAÇÃO E TRANSPARÊNCIA COM CLIENTES



PARCERIAS DURADOURAS

GRI 3-3

O relacionamento com os clientes da Arklok é orientado por uma lógica de parceria de longo prazo, sustentada pela segmentação da base, pela personalização do atendimento e pelo monitoramento contínuo da qualidade dos serviços. Atuamos com um conjunto de **indicadores quantitativos e qualitativos** que permite acompanhar, de forma sistemática, a percepção dos clientes sobre a prestação dos serviços.

O relacionamento com clientes também está fundamentado nas diretrizes do Código de Conduta e da Política Anticorrupção da Arklok, que orientam a transparência das nossas interações comerciais e a conformidade com o Código de Defesa do Consumidor.

Em 2025, esse acompanhamento foi consolidado sob o pilar estratégico Cliente no Centro, que orienta a leitura de indicadores como **SLA (Service Level Agreement)** e **NPS (Net Promoter Score)** e apoia a identificação de oportunidades de melhoria ao longo da jornada. Essa abordagem reflete a compreensão de que qualidade, previsibilidade e confiança são elementos centrais para a retenção e para a geração de valor no longo prazo.

Reconhecemos, no entanto, que o crescimento da operação trouxe novos desafios. Atualmente, operamos com **múltiplas interfaces de comunicação** com os clientes. Embora essa pluralidade permita maior agilidade em pontos focais específicos, identificamos a necessidade de avançar na centralização dos canais, reduzindo riscos de fragmentação da experiência e ampliando a clareza na comunicação.

Outro ponto relevante de evolução está relacionado à **transparência nos processos de inovação**. Entendemos que mudanças estruturais — como a implementação de novas plataformas de gestão de serviços — devem envolver os clientes desde etapas iniciais, permitindo que participem ativamente dos processos de melhoria, em vez de apenas receberem comunicados. Essa abordagem fortalece a percepção de valor, o sentimento de pertencimento e a colaboração na construção de soluções mais aderentes às necessidades reais.



SEGMENTAÇÃO DE CLIENTES E ESCALABILIDADE DO ATENDIMENTO

Em agosto de 2025, a Arklok implementou uma nova **segmentação estratégica da base de clientes**, com o objetivo de garantir a escalabilidade do atendimento sem perder a personalização. O crescimento da companhia tornou necessário diferenciar modelos de relacionamento, preservando a percepção de valor em grandes contas e ampliando a eficiência operacional em clientes de menor porte.

A classificação considera critérios como faturamento e relevância estratégica e está estruturada em três categorias:

- **Unique (A1, A2, A3):** clientes com mensalidades acima de R\$ 100 mil, que recebem atendimento altamente personalizado e acompanhamento ativo de gerentes de relacionamento;
- **Black (B1, B2):** clientes de médio porte, com modelo de atendimento híbrido;
- **Premium (C):** clientes de menor porte, atendidos por meio de uma esteira padronizada, com maior uso de autoatendimento.

Essa segmentação permite equilibrar exclusividade, eficiência e consistência, assegurando que diferentes perfis de clientes tenham uma experiência compatível com suas necessidades e expectativas.

GESTÃO ORIENTADA AO CLIENTE

O Comitê de Clientes consolidou-se como uma instância estratégica de articulação interna, reunindo semanalmente a alta liderança e representantes das áreas de atendimento, operações, logística, financeiro e produtos/compras. Esse fórum fortalece a integração entre as áreas e amplia a capacidade de atuarmos de forma coordenada, com foco na experiência e nas necessidades dos clientes.

Sua atuação contínua na identificação de pontos de atenção e no acompanhamento de iniciativas prioritárias tem contribuído para a evolução dos processos e para o aprimoramento do nível de serviço. Entre os avanços observados no período, destacam-se o fortalecimento do monitoramento do *backlog* de chamados, a estruturação de equipes dedicadas ao segmento Unique e a implementação de estoques estratégicos.

As discussões conduzidas no comitê também têm impulsionado ganhos relevantes de eficiência operacional e logística, incluindo a redução do tempo de aquisição de itens de sustentação e a ampliação da rede de parceiros regionais. Esses avanços refletem-se diretamente na melhoria dos indicadores de desempenho, contribuindo para o cumprimento dos níveis de serviço (SLA) e para o fortalecimento da satisfação dos clientes.



TECNOLOGIA COMO BASE DA EXPERIÊNCIA

A tecnologia é um elemento central na experiência do cliente e na estratégia de transparência da Arklok. A atualização das plataformas de relacionamento teve como principal objetivo ampliar a autonomia dos clientes, permitindo que encontrem, em um único ambiente, informações completas sobre sua relação com a companhia.

Evoluímos os relatórios mensais (Book do Cliente) para um ecossistema digital integrado, promovendo transparência e autonomia. O **Portal do Cliente**, atualmente em fase de homologação, reúne em um único ambiente informações sobre gestão de TI, contratos, faturamento, termos e inventário de ativos. O portal também integra o monitoramento de equipamentos via **Arkia**, permitindo visão em tempo real da saúde do parque tecnológico e do consumo de periféricos.

O pilar estratégico Cliente no Centro apoia a identificação de oportunidades de melhoria ao longo da jornada

O Arkia oferece aos clientes a possibilidade de acompanhar indicadores operacionais como desempenho dos equipamentos, nível de bateria e desgaste de componentes, fortalecendo a transparência e apoiando decisões de gestão. Essas informações também subsidiam reuniões de feedback e processos de melhoria contínua, tendo o SLA e o NPS como principais balizadores da satisfação (veja *box*).

No campo comercial e de inovação, a integração do sistema de CRM (Customer Relationship Management) à ferramenta interna **ArkSales** ampliou a visibilidade sobre a jornada de vendas e as propostas comerciais, proporcionando uma visão integrada do funil e das interações com os clientes. Já no âmbito operacional, mantemos foco na análise de causa raiz de incidentes críticos, permitindo uma atuação proativa na mitigação de falhas que possam impactar serviços essenciais de TI.

Complementarmente, lançamos o **Conecta**, um portal web que centraliza a comunicação comercial, campanhas e programas de incentivo, contribuindo para maior clareza e alinhamento na relação com os clientes.

EVOLUÇÃO NA QUALIDADE DOS SERVIÇOS GRI 2-25

Monitoramos de forma contínua o desempenho dos nossos serviços e assumimos compromissos formais para a reparação de impactos negativos na experiência dos clientes, especialmente em situações de não atingimento dos acordos de nível de serviço (SLA). Esse acompanhamento é realizado mensalmente e orienta a implementação de planos de ação voltados à recuperação do atendimento, com metas compartilhadas pela diretoria e desdobradas pelos diferentes níveis de suporte (N1, N2 e N3).

Nossos canais de escuta e tratamento de queixas são operados por uma estrutura dedicada de relacionamento com clientes. As manifestações recebidas são analisadas com foco em causa raiz e resposta ágil, contribuindo para a melhoria contínua dos serviços. Complementarmente, realizamos uma pesquisa anual aprofundada com clientes, cujos resultados originam planos de ação acompanhados por um comitê de clientes, com base na metodologia PDCA.

O engajamento ocorre de forma contínua por meio de contatos mensais, visitas presenciais e do Portal da Executiva, ferramenta que centraliza o registro de feedbacks, o direcionamento das demandas às áreas de negócio e a devolutiva aos clientes. Em 2025, por meio do canal telefônico, esses mecanismos resultaram em um CSAT (Customer Satisfaction Score) de 96%, com destaque para a agilidade nas respostas. Nosso objetivo é fortalecer o acompanhamento individual das demandas, com a meta interna de atingir 95% de SLA no atendimento remoto aos clientes em até oito horas úteis.

Recentemente, nossa análise de taxa de contato (*contact rate*) revelou um índice inferior a 1%, demonstrando que a frequência de chamados em relação ao parque implantado está alinhada às melhores práticas do mercado. Esse desempenho técnico robusto garante que a disponibilidade dos equipamentos se mantenha em 99% ao mês, permitindo que nosso foco no SLA de oito horas seja um diferencial de suporte para um parque que já opera com altíssima confiabilidade.

FERRAMENTAS QUE APOIAM A EXPERIÊNCIA DO CLIENTE



ArkSales: CRM integrado à ferramenta interna de propostas, oferecendo visão única do funil de vendas.



Conecta: portal web que centraliza comunicação comercial, campanhas e premiações.



Portal do Cliente: ambiente digital que reúne faturamento, contratos, termos e inventário, ampliando autonomia e transparência.



Gestão de TI (ITSM): migração para a plataforma Zendesk, que passa a concentrar os acordos de nível de serviço (SLA).



Arkia: ferramenta de monitoramento em tempo real da saúde do parque tecnológico.



NPS: indicador utilizado de forma recorrente para orientar feedbacks e melhorias contínuas.

MAIS ENGAJAMENTO NA COMPLEXIDADE

O tema da experiência e qualidade no relacionamento com clientes foi considerado no processo de materialidade de 2025, cujos feedbacks contribuíram para a definição de riscos, oportunidades e avaliação da efetividade das ações implementadas. A agenda segue em evolução, acompanhando o crescimento da base de clientes e a ampliação da complexidade operacional. Os principais focos para os próximos ciclos incluem:

- Integração e centralização da experiência do cliente, com consolidação dos canais de comunicação e maior clareza ao longo da jornada;
- Engajamento antecipado dos clientes nos processos de inovação, especialmente em mudanças tecnológicas estruturantes, fortalecendo a transparência e a colaboração;
- Uso cada vez mais estratégico de dados e plataformas digitais, ampliando autonomia, previsibilidade e capacidade de atuação preventiva na gestão da qualidade.



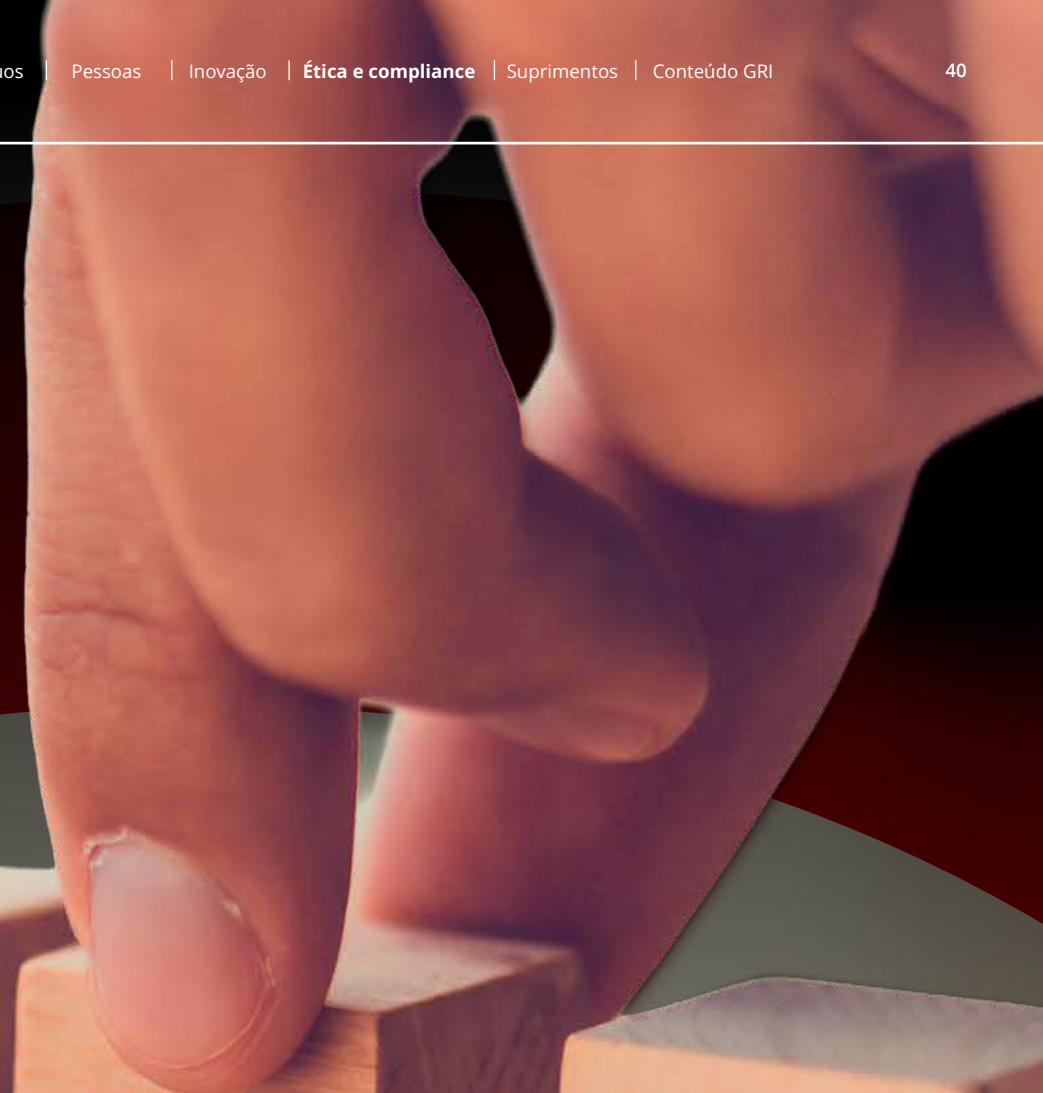
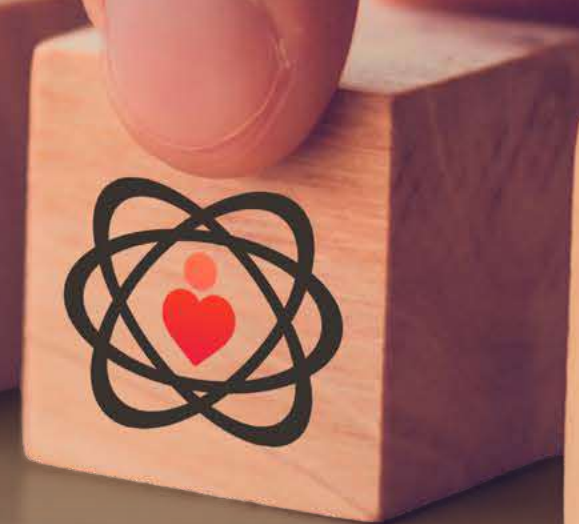
SUSTENTABILIDADE NO RADAR

A sustentabilidade está cada vez mais presente no relacionamento com os clientes da Arklok, ainda que em diferentes níveis de maturidade. Clientes em processos de RFP (Request for Proposal), frequentemente demandam comprovações e qualificações sustentáveis, enquanto clientes da base realizam avaliações periódicas para validar a companhia como fornecedora responsável.

Embora a Arklok já conte com um comitê multidisciplinar alinhado às diretrizes da Vinci, reconhecemos que há espaço relevante para evoluir na comunicação de temas como economia circular e extensão do ciclo de vida dos equipamentos. Essa agenda é tratada como uma ambição estratégica, com o objetivo de consolidar a Arklok não apenas como uma provedora de tecnologia, mas como uma parceira capaz de apoiar na agenda global para promoção de um desenvolvimento sustentável de nossos clientes.

8.

ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE



DELEGAÇÃO DE RESPONSABILIDADES

GRI 3-3

A governança da Arklok está estruturada a partir de uma combinação de instâncias decisórias formais, fóruns de deliberação e um modelo distribuído de responsabilidades. Ainda em 2024, optamos pela descontinuidade de um departamento central de governança, sob o entendimento de que cada diretoria deve assumir responsabilidade direta pela gestão de seus processos, pela atualização de políticas e pela conformidade de suas operações. Essa decisão acompanhou o amadurecimento institucional da companhia e o avanço do processo de profissionalização impulsionado pelo crescimento do negócio e pela entrada da Vinci Compass Investments Ltd.

O processo decisório está organizado em múltiplos níveis de deliberação, com o objetivo de mitigar riscos de decisões unilaterais e assegurar supervisão adequada sobre temas estratégicos. Esse fluxo é sustentado por fóruns formais, que incluem reuniões periódicas da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração. O departamento jurídico atua como instância garantidora das alçadas de decisão, formalizando

deliberações por meio de atas e verificando a aderência ao Estatuto Social e aos marcos regulatórios aplicáveis. O sistema de alçadas de aprovação estabelece limites claros de competência para decisões financeiras e estratégicas, assegurando supervisão adequada e evitando decisões unilaterais.

Nesse contexto, a ética, a integridade e o compliance são considerados temas materiais para a Arklok em função de sua relevância para a reputação corporativa, a mitigação de riscos e a construção de confiança junto aos *stakeholders*, especialmente em um contexto de crescimento acelerado e maior exposição a riscos regulatórios, contratuais e reputacionais.

A revisão da estrutura de governança e a formalização de instâncias decisórias contribuíram para a mitigação de conflitos de interesses e para maior transparência nas deliberações estratégicas.



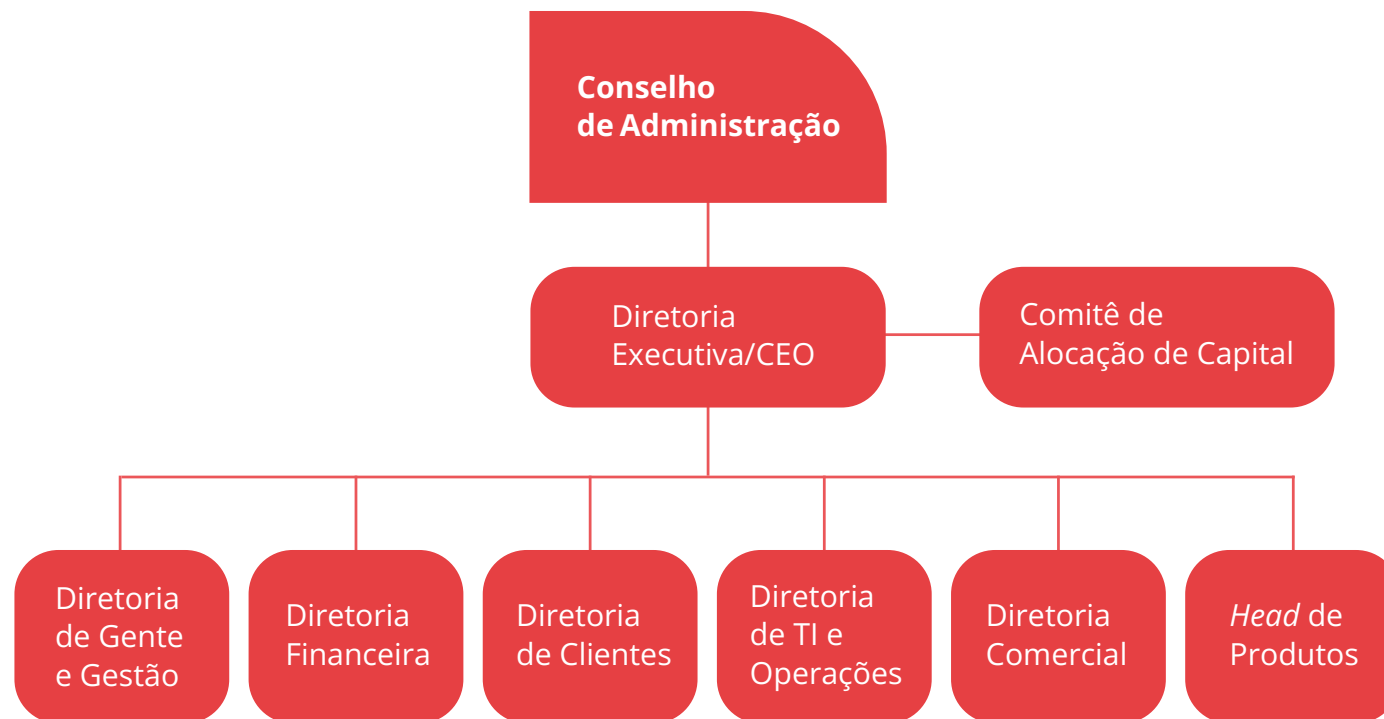
ESTRUTURAS FORMAIS DE GOVERNANÇA GRI 2-9, 2-10, 2-11

A estrutura de governança da Arklok é composta por acionista(s), auditoria independente, Comitê de Finanças e Investimentos, Conselho de Administração, Comitê de Remuneração, CEO/presidência/diretoria executiva e diretorias.

Para a composição do Conselho de Administração e de seus comitês, adotamos um processo de nomeação e seleção orientado por diretrizes de transparência, perfil de competências e educação continuada. Esse processo avalia a experiência técnica dos candidatos, sua disponibilidade de tempo e dedicação, bem como o conhecimento setorial e a capacidade analítica e estratégica para a formulação de diretrizes.

A seleção prioriza a adesão às boas práticas de governança corporativa e elevados padrões de ética e integridade, assegurando que os membros atuem no melhor interesse da companhia e de suas partes interessadas.

Em 2025, o Conselho de Administração da Arklok era composto por cinco membros, todos com mandato de dois anos. Seus integrantes, 80% homens e 20% mulheres, possuem competência técnica para integrar a sustentabilidade à estratégia do negócio e avaliar os riscos e as oportunidades associados às atividades da companhia.



MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- Andrea Soussi Rivetti de Miranda, acionista e fundadora da Arklok, atuará em 2026 como presidente do Conselho de Administração.
- Carlos Eduardo Martins e Silva e Fabiano Oliveira Ferreira, indicados pela acionista Verona Participações Societárias S.A.
- Marcos Paulo de Miranda Filho, indicado pela acionista e fundadora Andrea Rivetti.
- Valdir Gomes Barbosa Sobrinho é o único membro independente, não representando grupos específicos de acionistas.

INCORPORAÇÃO DOS COMPROMISSOS DE INTEGRIDADE GRI 2-24

Com a adoção do modelo descentralizado, cada área é responsável por desenhar seus processos, atualizar suas políticas e assegurar a conformidade de suas operações no dia a dia. A incorporação desses compromissos é supervisionada pela alta liderança e ocorre por meio da definição clara de responsabilidades, do desenvolvimento de procedimentos operacionais, da comunicação interna contínua e da realização de treinamentos formais.

A delegação de responsabilidades envolve identificação das hierarquias envolvidas, atribuição de funções conforme habilidades e competências, promoção da colaboração em equipe e ajustes das responsabilidades de acordo com a necessidade.

Sustentamos esse arranjo por meio de mecanismos de coordenação transversal, com papéis específicos para a Diretoria de Gente e Gestão e a área Jurídica, que respondem por temas de caráter corporativo, como o Código de Ética e Conduta e o relacionamento com *stakeholders* externos, incluindo clientes e fornecedores. O time de Gente e Gestão atua ainda como revisor de novas políticas e contratos sob a ótica do colaborador, contribuindo para que direitos, deveres e responsabilidades estejam claramente definidos e sejam comunicados.

Reconhecemos, no entanto, que esse modelo exige coordenação contínua. Nesse sentido, há previsão orçamentária de contratação de um profissional dedicado à governança, com o objetivo de articular de forma mais estruturada esses processos, em linha com as necessidades identificadas na materialidade.

AS POLÍTICAS QUE NOS ORIENTAM GRI 2-23

Nosso Código de Ética e Conduta é aplicável a todos *stakeholders*, como colaboradores, terceiros, fornecedores, clientes, investidores e outros públicos de relacionamento. Ele estabelece os princípios, valores e expectativas de comportamento ao longo das relações de trabalho e de negócio. A adesão ao Código de Ética e Conduta é formalizada na admissão de todos os colaboradores, que realizam treinamentos obrigatórios periódicos em ética, integridade e compliance.

Esse código é complementado por políticas corporativas que tratam de temas como conformidade legal, anticorrupção e antifraude, prevenção de conflitos de interesses, segurança da informação e proteção de dados pessoais, compondo o arcabouço normativo que orienta nossa atuação.

Tratamos o tema de direitos humanos em nosso Código de Ética e na Política de Diversidade e Inclusão, assegurando o respeito a direitos

fundamentais nas operações e nas relações comerciais. Adicionalmente, em conformidade com a política de proteção de dados, a Arklok nomeou um Data Protection Officer (DPO) externo, contratado como terceiro, assegurando a independência da função. Um Comitê de Proteção de Dados supervisiona essa agenda e orienta sua evolução contínua. A atuação em segurança da informação é guiada por uma abordagem preventiva, estruturada para mitigar riscos operacionais e assegurar conformidade com a LGPD e demais marcos regulatórios aplicáveis.





O [Canal Ético da Arklok](#) é um ambiente externo e independente, administrado pela laux Brasil. Nele, podem ser registradas, com segurança e confidencialidade, situações que não estejam em conformidade com o nosso Código de Ética e Conduta

COMPROMISSOS INSTITUCIONAIS

GRI 2-28

A agenda de governança e integridade da Arklok também se reflete em seus compromissos institucionais. Somos signatários do Pacto Global da ONU, alinhando-nos a princípios internacionais relacionados a direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção.

Consideramos que a manutenção e a ampliação de certificações e da aderência a *frameworks* reconhecidos de governança e sustentabilidade são fatores relevantes para a atratividade junto a investidores.

CANAIS DE DIÁLOGO E MONITORAMENTO

GRI 2-15, 2-16, 2-26, 205-2, 406-1

Além das políticas formais, disponibilizamos mecanismos estruturados de orientação e aconselhamento para apoiar colaboradores e lideranças na tomada de decisão e no fortalecimento da cultura de integridade.

A Arklok comunica e promove capacitações relacionadas às políticas e aos procedimentos de prevenção à corrupção por meio de sua trilha de ética corporativa, disponibilizada na plataforma

de *e-learning* como treinamento obrigatório. Os conteúdos abrangem temas como ética profissional, diversidade e respeito no ambiente de trabalho, empatia, comunicação assertiva e comunicação não violenta, fortalecendo a cultura de integridade e contribuindo para a prevenção de condutas inadequadas, incluindo práticas ilícitas e atos de corrupção.

Esses mecanismos incluem ainda materiais de referência, fóruns de diálogo e o suporte direto das áreas de Gente e Gestão e do Jurídico, além do apoio de consultorias externas quando necessário.

A Arklok mantém canais formais para o relato de preocupações relacionadas à conduta organizacional, assegurando confidencialidade, imparcialidade e tratamento estruturado das informações recebidas. As preocupações consideradas relevantes são escalonadas às instâncias adequadas de gestão e, quando caracterizadas como cruciais, comunicadas ao mais alto órgão de governança, com compartilhamento dessas informações nas reuniões periódicas do Conselho de Administração.

Com base nos registros desse canal no período analisado, não foram identificados apontamentos ou ocorrências relacionadas a casos de discriminação e assédio

CONFLITOS DE INTERESSES E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Para a prevenção e mitigação de conflitos de interesses, adotamos processos de monitoramento externo e práticas de compliance que incluem o registro detalhado das decisões relevantes e a revisão regular das normas internas. Os conflitos de interesses são formalmente comunicados aos *stakeholders*, incluindo informações sobre participações acionárias cruzadas com fornecedores e outros públicos, partes relacionadas — com suas respectivas relações, transações e saldos pendentes — e a existência de acionistas controladores.

Toda a documentação corporativa — incluindo políticas, diretrizes e códigos — está disponível de forma acessível na intranet, reforçando a transparência, a padronização e a clareza das regras aplicáveis.

O fortalecimento da cultura de segurança da informação evidenciou que a integração entre tecnologia, governança e comportamento individual transforma cada colaborador em agente ativo na mitigação de riscos operacionais e reputacionais. Esses aprendizados vêm sendo incorporados à Política de Segurança da Informação, ao Código de Ética e Conduta e às diretrizes de capacitação interna.

ARTICULAÇÃO E EVOLUÇÃO CONTÍNUA

A agenda de ética, integridade e compliance segue acompanhando o crescimento da Arklok e a ampliação das expectativas de investidores, clientes e parceiros. Para os próximos ciclos, os principais focos incluem:



Estruturação de gestão voltada a governança, por meio da criação de um ponto focal dedicado a compliance e integridade;



Evolução gradual e atualização periódica das políticas corporativas, assegurando aderência às mudanças regulatórias e à realidade operacional;



Fortalecimento da articulação transversal entre áreas, integrando iniciativas hoje dispersas em uma estrutura mais coesa e consistente.



9.

GESTÃO DA CADEIA DE SUPRIMENTOS



RESPONSABILIDADE COMPARTILHADA

GRI 3-3

A Arklok preza por relações de parceria com seus fornecedores, baseadas em confiança, transparência e visão de longo prazo. Entendemos a gestão da cadeia de suprimentos como uma responsabilidade compartilhada e como um fator relevante para a sustentabilidade, a resiliência operacional e a geração de valor ao longo da cadeia. Resolver desafios de forma colaborativa e construir relações ganha-ganha orientam a forma como nos relacionamos com parceiros e prestadores de serviço.

Como não fabricamos os equipamentos que disponibilizamos aos clientes, nossa atuação é fortemente dependente de fabricantes, fornecedores e operadores logísticos. Ainda que trabalhemos majoritariamente com empresas consolidadas e reconhecidas no mercado, entendemos que a imagem e a responsabilidade da Arklok estão diretamente associadas às práticas ambientais, sociais e de governança adotadas ao longo dessa cadeia, o que reforça a importância de critérios rigorosos de seleção, monitoramento e relacionamento.

Essa dependência também envolve o risco potencial de interrupções operacionais decorrentes de falhas, atrasos ou não conformidades ao longo da cadeia de suprimentos, o que evidencia a relevância de mecanismos estruturados de prevenção e contingência.

FORTALECIMENTO DA GOVERNANÇA DA CADEIA

A gestão da cadeia de fornecedores da Arklok vem passando por um processo estruturado de profissionalização, com o objetivo de ampliar o controle, a rastreabilidade e a governança sobre as aquisições e parcerias. Essa evolução abrange tanto as compras diretas — como os equipamentos oferecidos a clientes — quanto indiretas.

Em 2025, a centralização das compras foi um marco relevante dessa agenda. Foram estabelecidas políticas formais de cadastro e homologação, regras claras para a condução das aquisições e critérios padronizados de avaliação. Com a reformulação, as compras passaram a ser conduzidas de forma unificada, substituindo um modelo anterior mais disperso e permitindo uma visão integrada da cadeia de suprimentos.



Esse processo está fundamentado nas Políticas de Cadastro, Homologação e Gestão de Fornecedores e de Compras e Contratações, que estabelecem critérios de compliance, responsabilidades e fluxos formais para assegurar conformidade legal, trabalhista e aderência às boas práticas socioambientais.

A homologação de fornecedores é central para assegurar a conformidade dos produtos e serviços adquiridos com requisitos legais, trabalhistas e boas práticas ambientais, sociais e de governança. A análise documental e a verificação desses critérios passaram a integrar o fluxo padrão de relacionamento com fornecedores.

Atualmente, a companhia conta com mais de mil fornecedores cadastrados. O processo de adequação teve início com novos parceiros e foi, posteriormente, estendido ao recadastramento da base existente. Ao final de 2025, cerca de 80% dos fornecedores já estavam adequados às novas diretrizes, com previsão de conclusão desse processo e de revisão contratual ao longo de 2026.

Essa evolução também responde a uma demanda crescente dos clientes da Arklok, que passaram a incluir, em processos de RFP, critérios relacionados à governança da cadeia de suprimentos e à responsabilidade socioambiental dos fornecedores (veja capítulo Qualidade, inovação e transparência com Clientes).

PORTFÓLIO DE EQUIPAMENTOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

A Arklok adota uma postura crítica em relação a marcas e modelos, mantendo-se atenta à evolução tecnológica e aos lançamentos do mercado. Ao longo dos últimos anos, tornamo-nos mais criteriosos na definição do portfólio disponível para locação, priorizando equipamentos mais eficientes do ponto de vista energético e ambiental.

Os equipamentos pré-aprovados para locação passam por avaliações que consideram aspectos como desempenho operacional, rentabilidade, alocação de capital e sustentabilidade do produto. Mapeamos o ciclo de vida dos equipamentos de ponta a ponta e acompanhamos seu uso ao longo do tempo, o que permite, quando tecnicamente viável, processos de revitalização e a extensão da vida útil dos ativos, evitando descartes prematuros.

Nos casos de descarte inevitável, priorizamos parcerias com recicladoras certificadas, assegurando a destinação ambientalmente adequada dos resíduos eletrônicos e a promoção da economia circular (saiba mais no capítulo Gestão de resíduos).

LOGÍSTICA EFICIENTE E DE BAIXO CARBONO

A rastreabilidade das operações logísticas, apoiada por mecanismos de monitoramento e sistemas integrados de controle, contribui para maior eficiência operacional e transparência na gestão da cadeia. A Arklok opera com logística integralmente terceirizada, por meio de prestadores de serviço homologados. Essa operação é apoiada por sistemas de tecnologia da informação voltados à otimização de rotas, consolidação de cargas e redução de distâncias percorridas, contribuindo para ganhos de eficiência operacional e mitigação de impactos ambientais associados ao transporte.

A operação logística é estruturada a partir de um modelo integrado entre torres de controle e agentes nacionais, que reportam intercorrências em tempo real. Divergências são analisadas pelos times comercial e de projetos com base em evidências digitais. Em situações de danos ou extravios, protocolos de contingência preveem a reposição por frete expresso após validação técnica pelo time de RMA. Adicionalmente, a saída de equipamentos do centro de distribuição conta com auditoria da empresa Protege, reforçando os controles e a integridade dos processos.

Em contextos específicos, especialmente em áreas urbanas, adotamos iniciativas de menor impacto ambiental, como o uso de bicicletas e motos elétricas. Na cidade de São Paulo, parte das operações é realizada com veículos elétricos, em parceria com a startup Carbono Zero. Embora parte dos técnicos de campo ainda utilize veículos convencionais, as ferramentas de roteirização contribuem para a redução das emissões associadas à logística.



Em 2025, as compras de fornecedores locais em unidades operacionais importantes totalizaram 24,32%

FOMENTO AO MERCADO LOCAL GRI 204-1

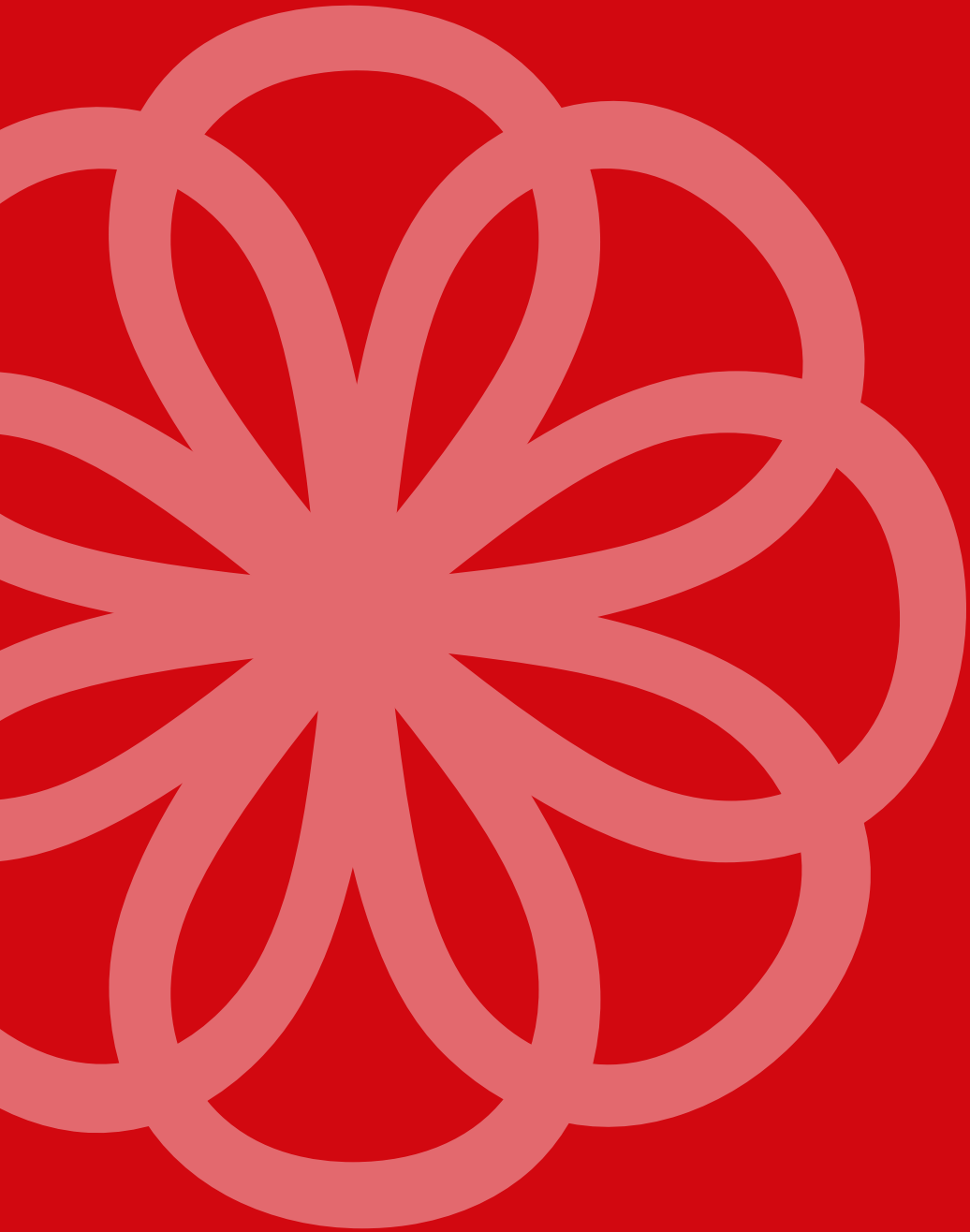
Com presença em praticamente todo o território nacional, a Arklok vem avaliando oportunidades para ampliar o fomento ao mercado local, contribuindo para o desenvolvimento regional, a redução de prazos de entrega e a maior eficiência logística. A descentralização gradual da operação, por meio do fortalecimento de unidades regionais, aproxima a empresa dos clientes e da chamada “última milha”.

Também buscamos estimular a cadeia de suprimentos a ampliar a oferta de insumos e serviços em nível local, reduzindo a dependência de grandes centros. Embora esse movimento seja mais limitado no caso de grandes fabricantes, ele se mostra viável para a contratação de empresas locais e para a aquisição de peças de reposição e outros insumos operacionais. Em 2025, o percentual de compras de fornecedores locais em unidades operacionais importantes totalizou 24,32%. Essa agenda deverá avançar ao longo de 2026, com metas mais tangíveis e foco no fortalecimento dos mercados regionais.

ENGAJAMENTO E MITIGAÇÃO DE RISCOS

A evolução da gestão da cadeia de fornecedores é entendida como um processo contínuo, que acompanha o amadurecimento da governança corporativa da Arklok, o aumento das exigências de clientes e a ampliação das expectativas relacionadas à sustentabilidade ao longo da cadeia de valor. Nesse contexto, os próximos passos incluem:

- Consolidação de uma Política de Gestão da Cadeia de Suprimentos com critérios específicos de sustentabilidade;
- Engajamento progressivo de fornecedores na agenda de sustentabilidade, por meio do fortalecimento dos critérios socioambientais para avaliação;
- Mitigação de riscos na cadeia de valor, com maior consistência na análise, no monitoramento e na gestão de aspectos ambientais, sociais e de governança associados a fornecedores e prestadores de serviço.
- Evolução da governança integrada da cadeia, consolidando processos, responsabilidades e instrumentos de acompanhamento que ampliem a rastreabilidade, a transparência e a eficiência da gestão de suprimentos.



10.

CONTEÚDO GRI

INDICADORES ADICIONAIS

2-1 - Detalhes da organização (notas complementares)

A ARKLOK – Equipamentos de Informática S.A. (nome comercial: Arklok) é uma organização com fins lucrativos, constituída como Sociedade Anônima de capital fechado. A companhia tem sede e matriz no estado de São Paulo, Brasil, e atua exclusivamente em território nacional.

2-2 - Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização

A Arklok não possui subsidiárias ou outra entidade que controle ou tenha participação. A única relação é com a Vinci Partners Investimentos Ltda, gestora de fundos de investimento.

2-3 - Período de relato, frequência e ponto de contato (notas complementares)

O relatório de sustentabilidade/ESG não é publicado simultaneamente ao relato financeiro da organização, por tratar-se do primeiro ano de reporte. Sendo a Arklok uma empresa de capital fechado, suas demonstrações financeiras não são públicas e costumam ser divulgadas em março, um mês antes da previsão para o relatório de sustentabilidade. Contudo, a organização projeta unificar essas publicações a longo prazo, conforme o avanço de sua maturidade no processo de reporte.

2-4 - Reformulações de informações

Este relatório não reformula informações que foram publicadas em relatórios anteriores.

2-5 - Verificação externa

O relatório não passou por verificação externa.

2-7 - Empregados (notas complementares)

Os dados foram emitidos do sistema de LG, e baseiam-se nas informações contempladas ao término do período de relato. A metodologia para a contabilização do número total de empregados fundamentou-se nos registros administrativos da Diretoria de Gente e Gestão, considerando todos os colaboradores com vínculo empregatício ativo na data de referência, independentemente do tipo de contrato, jornada de trabalho ou local de atuação. A apuração foi realizada por região geográfica, conforme classificação interna da organização, e não incluiu prestadores de serviços, consultores ou colaboradores terceirizados. O número total reflete os vínculos ativos ao término do período de relato, conforme os registros do sistema da diretoria.

2-8 - Colaboradores que não são empregados

A Arklok conta com 29 colaboradores terceirizados que atuam na prestação de serviços de limpeza (6), segurança (6), manutenção e reparos de máquinas e equipamentos (15), copa (1) e recepção (1).

O resultado foi obtido por contagem direta ao término do período de relato, baseando-se nos postos de trabalho ativos e em ferramentas de controle diário. Esse contingente reflete o quadro fixo necessário para a operação diária, englobando a equipe de Facilities nas unidades de Alphaville, Itapevi e Barra Funda, além dos 14 técnicos de sustentação que atendem à regiões de São Paulo, Rio de Janeiro, Belém e Fortaleza em demandas de manutenção e reparos.

2-16 - Comunicação de preocupações cruciais

A Arklok comunica suas preocupações cruciais ao Conselho de Administração e Diretoria Executiva, por meio de relatórios e apresentações periódicas em reuniões trimestrais formais de diretoria e comitês de governança. Em 2025, não houve preocupações cruciais a serem relatadas.

2-18 - Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança

A Arklok não realiza avaliação do órgão de governança.

2-20 - Processo para determinação da remuneração

O processo de determinação da remuneração é estruturado a partir da definição de objetivos e da filosofia de remuneração da companhia, da análise de mercado, do desenvolvimento de pacotes compatíveis com o porte e o momento da organização, e de avaliações periódicas de desempenho. Esse processo é supervisionado pelo Conselho de Administração, com suporte de consultoria independente especializada. A estratégia proposta é submetida à validação da Assembleia Geral de Acionistas, assegurando transparência, alinhamento aos interesses dos investidores e adequada prestação de contas.

2-21 - Proporção da remuneração total anual

Trata-se de informação confidencial para a estratégia da empresa.

2-27 - Conformidade com leis e regulamentos

Em 2025, a Arklok não sofreu autuação, multas ou sanções não monetárias aplicadas por não conformidade com leis e regulamentos.

2-30 - Acordos de negociação coletiva

Todos os colaboradores são cobertos pela Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

204-1 - Proporção de gastos com fornecedores locais (notas complementares)

Para fins deste indicador, a Arklok utiliza o município em que tem bases operacionais como definição de "local" e considera em seu cálculo todas as unidades operacionais da companhia. As bases contempladas abrangem os municípios de São Paulo, Itapevi, Barueri, Rio de Janeiro, Belém, Belo Horizonte, Goiânia, Fortaleza, Curitiba e Porto Alegre.

205-2 - Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção (complemento)

Percentual de empregados que foram comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por categoria funcional

2025					
Diretoria	Comunicados	Treinados	Analistas	Comunicados	Treinados
Número total de empregados	10	10	Número total de empregados	153	153
Número total de empregados comunicados/treinados	9	9	Número total de empregados comunicados/treinados	143	143
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	90	90	Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	93,4	93,4
Gerência			Administrativo e Suporte		
Número total de empregados	34	34	Número total de empregados	192	192
Número total de empregados comunicados/treinados	33	33	Número total de empregados comunicados/treinados	192	192
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	97,06	97	Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100
Coordenação			Operacional		
Número total de empregados	31	31	Número total de empregados	4	4
Número total de empregados comunicados/treinados	31	31	Número total de empregados comunicados/treinados	4	4
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100	Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100
Especialistas			Total		
Número total de empregados	32	32	Número total de empregados	456	456
Número total de empregados comunicados/treinados	30	30	Número total de empregados comunicados/treinados	442	442
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	93,7	93,7	Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	96,9	96,9

A quantidade total de colaboradores é computada de maneira diversa da do indicador GRI 2-7, devido às saídas voluntárias e involuntárias ocorridas em 2025.

Realizamos o controle das capacitações de empregados apenas por divisão regional. Em Administrativo e Suporte foram agrupadas as seguintes categorias: Assistentes, Auxiliares, Secretariado e Estagiários. Em Operacional, foram incorporadas as categorias: Técnicos, Operadores, Motoristas, Manutenção etc.

Todos os membros do Conselho de Administração possuem conhecimento das práticas e ações anticorrupção e não houve a aplicação formal de treinamentos de capacitação em 2025. Não realizamos comunicação de treinamentos anticorrupção para parceiros de negócio. Entretanto, temos um código de conduta que é aplicável a todos nossos stakeholders.

205-3 - Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas

Não foram identificados casos ou ocorrências relacionadas à corrupção durante o período de relato.

302-1 - Consumo de energia dentro da Arklok

Combustíveis fósseis utilizados e seu total de energia (GJ)

		2025
Combustíveis fósseis	Quantidade de energia (GJ)	
Diesel		5,93

Nota: o consumo de combustíveis fósseis correspondeu a 167 litros de óleo diesel utilizados exclusivamente no gerador de emergência da unidade de Itapevi. Não há uso de combustíveis renováveis.

Consumo por fonte de energia

			2025
Tipo de consumo	Quantidade (kWh)	Quantidade (GJ)	
Eletricidade	149.434,60	537,96	
Total	149.434,60	537,96	

Nota: a Arklok não realiza a venda de excedente de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado.

Total de energia consumida dentro da organização (GJ)

		2025
Tipo de energia	Quantidade (GJ)	
Combustíveis não renováveis consumidos		5,93
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo		537,96
Total		543,89

Notas: os dados reportados compreendem o consumo consolidado de energia dos dois galpões da Arklok no período de janeiro a dezembro de 2025.

Todos os cálculos, metodologias e fontes dos fatores de conversão adotados seguem as diretrizes da norma ISO 50001.

305-1, 305-2 e 305-3 - Emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa (GEE)

Inventário de emissões de GEE (2025)

Escopo	Total de emissões (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (tCO ₂ e)
Escopo 1	9,66	77,54
Escopo 2	19,08	n/a
Escopo 3	661,31	10,77

Notas: a metodologia adotou a norma ABNT NBR ISO 14064:2022 e o GHG Protocol, utilizando o IPCC e o EXIOBASE como base científica. Para a conversão dos dados de atividade em toneladas de CO₂ equivalente, são utilizados fatores de emissão e potenciais de aquecimento global (GWP, na sigla em inglês) provenientes das ferramentas da FGV, da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) e do Governo do Reino Unido.

Nos escopos 1 e 3, os gases incluídos no cálculo são: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) e óxido nitroso (N₂O). Adotou-se o controle operacional como abordagem de consolidação.

As emissões totais de escopo 2, calculadas sob a abordagem de localização, consideram apenas CO₂.

As emissões de escopo 3 abrangem as categorias de bens e serviços adquiridos, bens de capital, transporte e distribuição upstream, resíduos gerados nas operações, viagens de negócios, transporte de empregados, ativos arrendados e uso de produtos vendidos.

305-4 - Intensidade de emissões de GEE

		2025
Total de emissões de GEE (tCO ₂ e)		661,3
Intensidade de emissões		1,38347

Nota: o cálculo considerou exclusivamente as emissões de escopo 3, que totalizaram 661,3 tCO₂e considerando CO₂. A métrica definida como denominador para esse cálculo foi o número de funcionários, 478.

401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados

Número de empregados e contratações, por faixa etária

2025				
Faixa etária	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Abaixo de 30 anos	54	34,6	62	37,2
Entre 30 e 50 anos	93	30,6	93	30,6
Acima de 50 anos	8	44,4	5	36,1
Total	155	32,4	160	32,9

Nota: o valor reportado na coluna de contratações refere-se a todas as admissões de 2025, e não apenas a quem terminou do ano ativo.

Número de empregados e contratações, por gênero

2025				
Gênero	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Homens	83	27,9	110	32,5
Mulheres	72	39,8	50	33,7
Total	155	32,4	160	32,9

Número de empregados e contratações, por região

2025				
Região	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Norte (Belém)	1	50	2	75
Nordeste (Fortaleza)	7	24,1	6	22,4
Centro-Oeste (Goiânia)	2	40	3	50
Sudeste (São Paulo e Rio de Janeiro)	142	32,7	144	32,9
Sul (Curitiba e Porto Alegre)	3	37,5	5	50
Total	155	32,43	160	32,95



401-3 - Licença-maternidade e paternidade

2025

Número de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade

Homens	297
Mulheres	181

Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade

Homens	32
Mulheres	50

Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade

Homens	6
Mulheres	9

Total de empregados que não retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade

Homens	0
Mulheres	0

Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho

Homens	6
Mulheres	9

Taxa de retorno

Homens	100
Mulheres	100

Taxa de retorno

Homens	100
Mulheres	100



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

Média de horas de capacitação, por gênero

		2025
Gênero	Média de horas de treinamento	
Homens		47,09
Mulheres		44,18
Total		45,96

Média de horas de capacitação, por categoria funcional

		2025
Categoria funcional	Média de horas de treinamento	
Diretoria		34,00
Gerência		69,74
Coordenação		61,79
Especialista		51,7
Analista		47,23
Administrativo e Suporte		42,43
Operacional		20,00
Total		65,04

Notas: para este cálculo, considerou-se um total de 583 empregados, que abrange todas as pessoas treinadas durante 2025, além dos desligados e afastados; por isso, a divergência do headcount do indicador 2-7.

Em Administrativo e Suporte, foram consideradas as categorias: Assistentes, Auxiliares, Secretariado e Estagiários. Em Operacional, foram agrupadas as categorias: Técnicos, Operadores, Motoristas e Manutenção. Em Gerência, foram agrupados gerentes de contas que não fazem gestão de pessoas, embora o nível corresponda a essa categoria.

A base de treinamentos contempla manutenção e reparo de equipamentos, atualizações sobre os produtos da empresa, comunicação, liderança, inteligência emocional, ferramentas como Excel, inteligência artificial, Kanban, Mysql, Power BI, além das obrigatórias de ética, segurança do trabalho e segurança da informação.

404-3 - Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira

Empregados que recebem análises de desempenho, por categoria funcional (em %)

				2025
	Homens	Mulheres	Total	
Diretoria	100,00	100,00	100,00	
Gerência	82,61	70,83	76,6	
Coordenação	50,00	66,67	57,14	
Especialistas	65,00	80,00	70,00	
Analistas	72,94	66,18	69,93	
Administrativo e Suporte	59,23	47,69	55,38	
Operacional	0,00	0,00	0,00	
Total	65,61	60,99	95,56	

Notas: para este cálculo, pode haver divergência do headcount do indicador GRI 2-7, pois os avaliados precisam preencher condições como tempo de casa igual ou superior a 90 dias, e foram consideradas saídas voluntárias e involuntárias dentro do período de avaliação.

Em Administrativo e Suporte, foram agrupadas as categorias: Assistentes, Auxiliares, Secretariado e Estagiários. Em Operacional, estão inclusas as categorias: Técnicos, Operadores, Motoristas e Manutenção. Em Gerência, foram agrupados gerentes de contas que não fazem gestão de pessoas, embora o nível corresponda a essa categoria.

405-1 - Diversidade em órgãos de governança e entre empregados

Percentual de indivíduos do órgão de governança, por gênero (em %)

2025			
Conselho de Administração	Homens	Mulheres	Total
Percentual de membros do órgão de governança, por gênero	80	20	100

Percentual de indivíduos do órgão de governança, por faixa etária (em %)

2025	
Conselho de Administração	Percentual
Abaixo de 30 anos	0
Entre 30 e 50 anos	80
Acima de 50 anos	20
Total	100

Nota: não há indivíduos de grupos minorizados e/ou vulneráveis no Conselho de Administração.

Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero (em %)

2025			
	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	66,67	33,33	100
Gerência	53,06	46,94	100
Coordenação	60,00	40,00	100
Especialistas	68,75	31,25	100
Analistas	56,86	43,14	100
Administrativo e Suporte	67,17	32,83	100
Operacional	75,00	25,00	100
Total	62,13	37,87	100

Nota: na categoria Administrativo e Suporte, agruparam-se: Assistentes, Auxiliares, Secretariado e Estagiários — foco em funções de apoio. Na categoria Operacional, consideraram-se: Técnicos, Operadores, Motoristas, Manutenção etc. — foco em quem está na produção.

405-1 - Diversidade em órgãos de governança e entre empregados

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária (em %)

				2025	
Diretoria		Especialistas		Operacional	
Abaixo de 30 anos	0	Abaixo de 30 anos	18,75	Abaixo de 30 anos	0
Entre 30 e 50 anos	91,67	Entre 30 e 50 anos	75,00	Entre 30 e 50 anos	100
Acima de 50 anos	8,33	Acima de 50 anos	6,25	Acima de 50 anos	0
Total	100	Total	100	Total	100
Gerência		Analistas		Total	
Abaixo de 30 anos	2,04	Abaixo de 30 anos	42,48	Abaixo de 30 anos	32,64
Entre 30 e 50 anos	87,76	Entre 30 e 50 anos	55,56	Entre 30 e 50 anos	63,6
Acima de 50 anos	10,2	Acima de 50 anos	1,96	Acima de 50 anos	3,77
Total	100	Total	100	Total	100
Coordenação		Administrativo e Suporte			
Abaixo de 30 anos	6,67	Abaixo de 30 anos	41,41		
Entre 30 e 50 anos	76,67	Entre 30 e 50 anos	57,58		
Acima de 50 anos	16,67	Acima de 50 anos	1,01		
Total	100	Total	100		

Nota: em Administrativo e Suporte, agruparam-se as categorias: *Assistentes, Auxiliares, Secretariado e Estagiários* — foco em funções de apoio. Em Operacional, consideraram-se: *Técnicos, Operadores, Motoristas, Manutenção etc.* — foco em quem está na produção.

405-1 - Diversidade em órgãos de governança e entre empregados

Percentual de empregados, por categoria funcional e faixa etária (em %)

2025

Negros

Diretoria	0
Gerência	0,42
Coordenação	0,63
Especialistas	0,63
Analistas	3,35
Administrativo e Suporte	4,60
Operacional	0,21
Total	9,83

PcD

Diretoria	0
Gerência	0
Coordenação	0
Especialistas	0
Analistas	0,63
Administrativo e Suporte	0,42
Operacional	0
Total	1,05

Nota: apesar de possuímos ferramenta de diagnóstico de diversidade em parceria com a HR Tech brasileira Pin People, ainda estamos em processo para mensurar colaboradores pertencentes a categoria LGBT

SUMÁRIO

Declaração de uso

Arklok relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025 com base nas Normas GRI.

GRI 1 usada

GRI 1: Fundamentos 2021

Norma GRI	Conteúdo	Localização	ODS
Conteúdos gerais			
A organização e suas práticas de relato			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	8 e 51	
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	51	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4 e 51	
	2-4 Reformulações de informações	51	
	2-5 Verificação externa	51	
Atividades e trabalhadores			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	10	
	2-7 Empregados	29 e 51	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	52	8



Norma GRI	Conteúdo	Localização	ODS
Governança			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	42	
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	42	
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	42	
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	16	
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	16	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	4	
	2-15 Conflitos de interesses	44	
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	44 e 52	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	16	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	52	
	2-19 Políticas de remuneração	34	
2-20 Processo para determinação da remuneração	52		
2-21 Proporção da remuneração total anual	52		

Norma GRI	Conteúdo	Localização	ODS
Estratégia, políticas e práticas			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5	
	2-23 Compromissos de política	43	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	43	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	38	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	44	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	52	
	2-28 Participação em associações	44	
Engajamento de stakeholders			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	17	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	52	8
Temas materiais			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	16	
	3-2 Lista de temas materiais	15	
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores			
GRI 401: Emprego 2016	3-3 Gestão dos temas materiais	28	
	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	55	5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	32	3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	56	5, 8

Norma GRI	Conteúdo	Localização	ODS
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	57	4, 5, 8, 10
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	57	5, 8, 10
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e entre empregados	58, 59 e 60	5, 8
Circularidade de equipamentos e gestão de resíduos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	23	
GRI 306: Resíduos 2020	306-5 Resíduos destinados para disposição final	26	3, 6, 11, 12, 15
Ética, integridade e compliance			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	40	
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	44 e 53	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	54	16
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	44	5, 8
Gestão da cadeia de suprimentos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	46	
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	49 e 52	8
Mudanças climáticas			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	18	
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	54	7, 8, 12, 13

Norma GRI	Conteúdo	Localização	ODS
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	54	3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de GEE provenientes da aquisição de energia	54	3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de GEE	54	3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de GEE	54	13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de GEE	21	13, 14, 15
Qualidade, inovação e transparência com clientes			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	35	





CRÉDITOS

COORDENAÇÃO GERAL

Diretoria de Gente e Gestão

GESTÃO DE PROJETO, CONSULTORIA GRI, CONTEÚDO E *DESIGN*

Grupo Report

COLETA DE INDICADORES

Central Report

REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Rafael Montandon

IMAGENS

Freepik



Infinita para você.