

Fazer **as coisas** corretas da **forma correta**

ESET AMÉRICA LATINA

2025

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE



Nossa visão ambiental, social e de governança (ESG) é construir um mundo digitalmente resiliente.

Queremos ajudar as pessoas a usar a tecnologia para o progresso, para a prosperidade e o pleno desenvolvimento do seu potencial.

Relatório de Sustentabilidade acessível e inclusivo

Medidas de acessibilidade e inclusão consideradas:

Idiomas

Espanhol, inglês e português¹.

Linguagem inclusiva

A redação e o design consideram a perspectiva de gênero². Por sua vez, utilizamos informação e imagens livres de preconceitos e estereótipos tanto de gênero como de qualquer condição de diversidade. Além disso, tentamos evitar tecnicismos, siglas, jargão ou outro conteúdo que seja de difícil compreensão para todas as pessoas.

Navegabilidade e legibilidade

Acesso à informação através de índices, infográficos e tabelas, links, anexos, PDF navegável e site entre outras ajudas. Além disso, consideramos as diferentes particularidades de pessoas com deficiência visual³.

Violações tecnológicas

Consideramos que o design seja acessível e adaptável em dispositivos tecnológicos, tablets, smartphones etc.

⁽¹⁾ Este documento foi redigido em espanhol e traduzido posteriormente a inglês e português. Se houverem discrepâncias entre a versão original e as versões traduzidas, prevalecerá o conteúdo e significado do documento original.

⁽²⁾ Priorizamos o uso de substantivos genéricos quando for possível e sempre que não afete a fluidez da leitura.

⁽³⁾ Usamos formatos de textos em tamanho, cores e contrastes adequados para este grupo.

Índice



Carta da presidência

GRI 2-22

Compartilhamos uma nova edição do nosso Relatório de Sustentabilidade relativo a 2025, que reflete nosso desempenho, nossa estratégia e nosso compromisso com uma gestão responsável e transparente.

Nesse ano, continuamos consolidando nossa presença ao longo da América Latina. Isso implicou em entender realidades diferentes, adaptar-nos e construir confiança em cada um dos mercados, atuando sempre com integridade e respeito pelos contextos locais. Nessa trajetória, o canal foi (e é) chave para fortalecer nossas operações locais e manter um crescimento consistente.



E falando em números, gostaria de destacar o crescimento regional acima do mercado, que esteve na ordem de 14% em dólares e superou as expectativas, em um contexto desafiador e dinâmico para a indústria tecnológica. Além dos mercados da América Latina que abrangemos, crescemos em 15%, e em 8 países, passamos de 20% em dólares. Neste sentido, há um dado especialmente relevante pela magnitude e pelo peso desses mercados: México, Brasil e Argentina são os que mais cresceram em toda a região, superando 20% em dólares e também ponderando a relevância nos números totais. Estes resultados refletem o impacto positivo de uma estratégia mantida, baseada no desenvolvimento local e nas relações de longo prazo.

Para além dos números o que mais valorizo é que esses resultados sejam construídos com consistência e com uma forma de trabalhar que preserva a proximidade com o cliente, com o canal e entre as equipes, priorizando a ética, a colaboração e o respeito mútuo.

Analisando o ocorrido pontualmente em 2025, gostaria de destacar algumas realizações. Igualmente aos anos anteriores, revalidamos um padrão que consideramos central. Eu me refiro à recertificação (pela quarta vez) da Norma ISO 9001 para Suporte Técnico e Comercial em toda a região, que confirma nosso compromisso com um Sistema de Gestão da Qualidade reconhecido mundialmente, orientado para melhoria contínua e para a satisfação de nossos grupos de interesse.

Somado a isso, durante o ano, participamos em diferentes avaliações de nossos produtos e serviços, realizadas por entidades independentes, obtendo excelentes resultados. Por sua vez, fomos reconhecidos graças ao feedback positivo dado por nossos clientes, o que reforça nossa responsabilidade de seguir elevando nossos padrões.

Além disso, como a cada ano, a sustentabilidade continua sendo um de nossos pilares fundamentais, integrada de forma transversal em nossa estratégia de negócio e em nossos processos de tomada de decisões. Isso se confirma com o reconhecimento que recebemos por parte do Fórum Ecumênico Social para o melhor Relatório de Sustentabilidade da América Latina, além da distinção da organização HRC Equidad AR, que reconheceu nosso trabalho para a equidade e inclusão da população LGBTQ+.

Tudo isso se consegue mantendo a paixão pelo que fazemos e cuidando da nossa forma de trabalhar, sem perder o sentido de pertencimento, assumindo com responsabilidade os desafios presentes e futuros, o que nos permite alcançar nosso objetivo: que todas as pessoas possam desfrutar do progresso que a tecnologia traz de uma forma mais segura.



Presidente da ESET América Latina

Saudações de boas-vindas

Damos as boas vindas ao décimo quarto Relatório de Sustentabilidade da ESET América Latina.

Para desenvolvê-lo, continuamos alinhando nossa gestão aos padrões GRI, os 10 Princípios do Pacto Global das Nações Unidas, os padrões SASB e a Agenda 2030 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, reafirmando nosso compromisso com a transparência, a qualidade da informação e a melhoria contínua.

Administrar sob esses alinhamentos não apenas nos fortalece e orgulha, mas também reflete nossa identidade, nossos valores e nossa forma de fazer negócios e nos serve como guia de nossa gestão responsável orientada para o desenvolvimento sustentável.

Durante 2025, mantivemos a sustentabilidade e a gestão da diversidade como eixos centrais de nossa estratégia, com a convicção da importância de *fazer as coisas corretas da forma correta*. Neste caminho, nós nos propusemos a manter um olhar atento para diferentes conjunturas e realidades da ESET em nível global e regional, reforçando nosso propósito de promover uma cultura diversa e inclusiva.



Anualmente, apresentamos nossas melhores práticas em diversos concursos de sustentabilidade, como parte de nosso compromisso com a prestação de contas e a aprendizagem permanente.

Esse ano, recebemos o reconhecimento do Fórum Ecumênico Social para o melhor Relatório de Sustentabilidade da América Latina, além da distinção da organização HRC Equidad AR, que reconheceu nosso trabalho para a equidade e inclusão da população LGBTQ+.

Desde 2016, isso totaliza 30 reconhecimentos dos quais:

- ▶ 7 correspondem ao relatório de sustentabilidade (1 em caráter de finalista)
- ▶ 12 pelas iniciativas de educação e promoção da cibersegurança na comunidade
- ▶ 7 pela gestão de diversidade e inclusão (2 como finalista)
- ▶ 1 pelo programa de desenvolvimentos de nossas empresas distribuidoras exclusivas
- ▶ 3 por nossa gestão laboral e o desenvolvimento de colaboradores

Todas essas realizações são o resultado do compromisso e da colaboração permanente de nossas equipes de Sustentabilidade, além do trabalho responsável, ético e consistente de todas as pessoas que fazem parte da empresa.

Carolina Kaplan

Líder de Sustentabilidade e Diversidade de toda a região

Quem somos

- ESET no mundo
- ESET na América Latina
- Nosso propósito



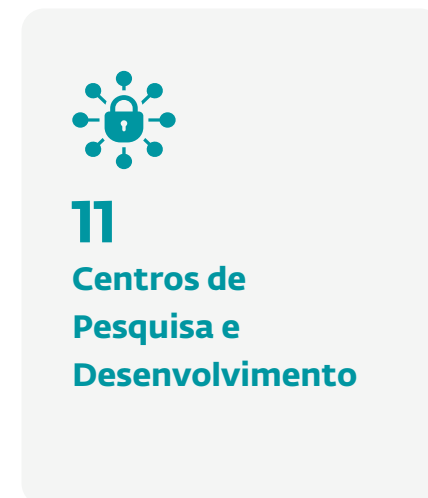
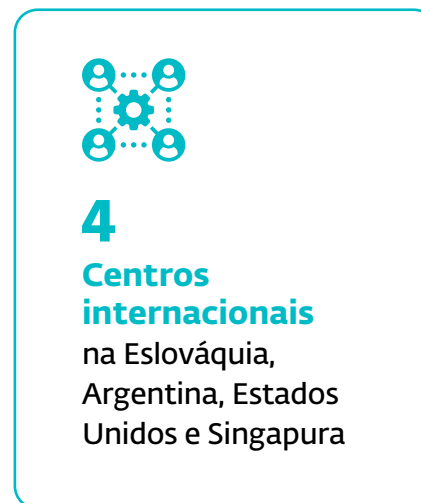
ESET no mundo

Fundada em 1992, a ESET é uma empresa Global de Soluções de Segurança, que fornece proteção de última geração contra ameaças informáticas.

Conta com um escritório central na Bratislava (Eslováquia) e com quatro centros internacionais na Bratislava (Eslováquia), Buenos Aires (Argentina), San Diego (Estados Unidos) e Cingapura (Cingapura).

Também conta com 13 escritórios de vendas, marketing e suporte técnico em: São Paulo (Brasil), Cidade do México (México), Jena e Munique (Alemanha), Praga (República Tcheca), Melbourne e Sidney (Austrália), Toronto (Canadá), Bournemouth (Reino Unido), Milão (Itália), Tóquio (Japão), Copenhague (Dinamarca) e Gotemburgo (Suécia). Além disso, tem uma extensa rede de Revendas que abrange 178 países.

Centros de Pesquisa de Malware e Centros de Pesquisa e Desenvolvimento em: Bratislava, Košice e Zilina (Eslováquia), Cingapura (Cingapura), Praga, Brno e Jablonec Nad Nisou (República Tcheca), Cracóvia (Polônia), Montreal (Canadá), Iași (Romênia) e Taunton (Reino Unido).



Responsabilidade Social Corporativa na Matriz

Os marcos mais relevantes implementados durante o último ano, com alcance para todos os escritórios da ESET foram:

- ▶ Celebração da Semana da Diversidade, no contexto do [Dia Mundial da Diversidade Cultural para o Diálogo e o Desenvolvimento](#)
- ▶ Celebração do Mês ESET Spirit, nossos valores nos guiam
- ▶ Celebração do Dia Mundial do meio-ambiente
- ▶ Terceira medição da pegada de carbono



ESET na América Latina

GRI 2-1, 2-6

TC-SI-000.A

Desde 2005, a ESET América Latina S.R.L.⁴ opera para a região da América Latina em Buenos Aires, Argentina, onde dispõe de uma equipe de profissionais capacitados(as) para responder às demandas do mercado, de forma concisa e imediata. Além disso, conta com um Laboratório de Investigação, orientado a análise de ameaças informáticas na região. O escritório regional de Buenos Aires é o encarregado de desenvolver o mercado da América Latina, em conjunto com seus canais de venda.

Atualmente, a ESET tem um escritório central de coordenação regional em Buenos Aires (Argentina) e escritórios de vendas, marketing e suporte técnico em São Paulo (Brasil) e na Cidade do México (México). Além disso, tem presença comercial através de Empresa Distribuidoras, Revendas e Distribuidores regionais na Guatemala, Honduras, El Salvador, República Dominicana, Nicarágua, Costa Rica, Venezuela, Panamá, Belize, Colômbia, Equador, Peru, Bolívia, Paraguai, Chile e Uruguai. Atualmente, tem presença em 19 países da região com 7 Empresas Distribuidoras Exclusivas e mais de 7000 Canais de Venda.

Nossas localizações:



Escritórios Buenos Aires, Argentina

Juan Díaz de Solís 1270 | Piso 2
CP: B1638BHF | Vicente López



Escritórios São Paulo, Brasil

Rua Verbo Divino, 2001
Chácara Santo Antônio | SP



Escritórios Cidade do México, México

Paseo de la Reforma 250
Colonia Juárez | Delegación
Cuauhtémoc
CP: 06600 | Ciudad de México

⁽⁴⁾ A ESET América Latina é uma Sociedade de Responsabilidade Limitada. Foi inscrita na Inspeção Geral de Justiça da República Argentina sob o número 10.418, do livro 132 do tomo de S.R.L.

ESET América Latina em números



+ 20 anos
de experiência

3 Escritórios

Presença em 20 países
da região



+ 7.000
Canais de vendas



2 reconhecimentos por nossa
gestão de sustentabilidade

2 reconhecimentos pela
qualidade e desempenho de
nossas soluções de segurança



126
Colaboradores



Recertificação da norma
ISO 9001



512.489
Transações
comerciais



51 milhões
de euros em vendas



Nosso propósito

GRI 2-23, 2-24



Missão

Trabalhar com ética e paixão, construindo um ambiente tecnológico mais seguro e protegendo o progresso para que todas as pessoas possam desfrutar sem preocupações. Nós nos propomos a realizá-lo de uma forma socialmente responsável, através da educação e do compromisso com a investigação, e do desenvolvimento de soluções tecnológicas.

Visão

Permitir que todos(as) os(as) usuários(as) possam desfrutar de seu potencial máximo e da tecnologia em um mundo digital seguro. Nós nos propomos a administrar nosso negócio de maneira sustentável, como fonte de referência obrigatória em capacitação e conscientização sobre a segurança da informação.

Valores

Os valores são promovidos a partir de nossa matriz na Eslováquia, exceto os valores de Trabalho em Equipe e Responsabilidade Social, que são próprios da nossa região.

Todos os anos, realizamos atividades ou campanhas para reforçar a adesão a nossos Valores e principais marcos institucionais, que se aplicam a nossas atividades e relações comerciais.

Nossa matriz na Eslováquia é a responsável por difundir e comunicar nossa Missão, Visão e valores corporativos em todos os escritórios da ESET em seu idioma local.



Coragem



Confiabilidade



Integridade



Paixão

Governança e integridade

- Estrutura do órgão superior de governo
 - Modelo de gestão de risco
 - Ética e integridade



ODS



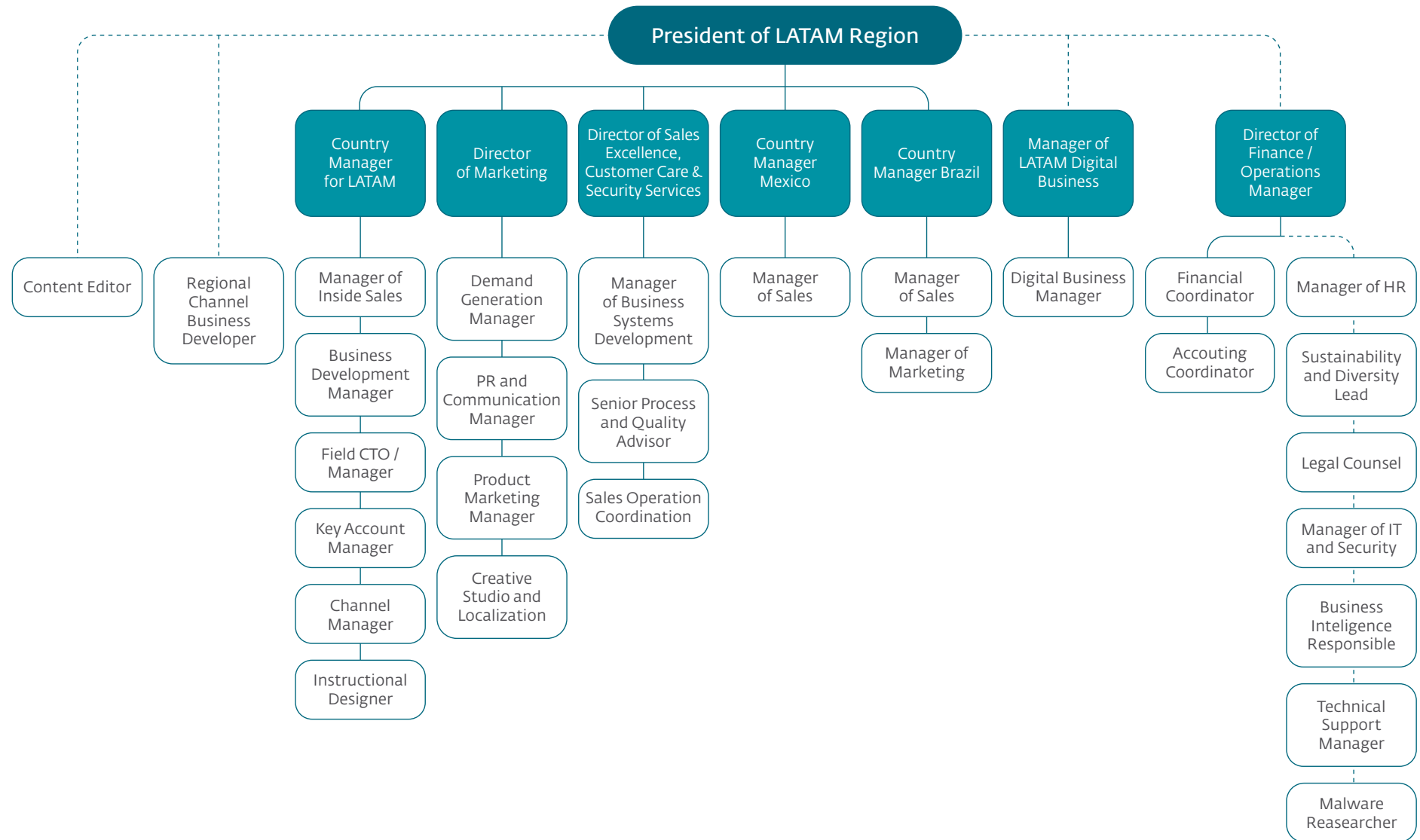
Estrutura do órgão superior de governo

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-17, 2-18, 201-3, 202-2, 405-1

SASB TC-SI-330a.3

O órgão superior do governo está representado pelo presidente, que também é o gerente geral, junto à equipe de diretoria, que é a quem reporta diretamente. A esta equipe estão delegadas as questões econômicas, ambientais e sociais relacionadas com a estratégia do negócio.







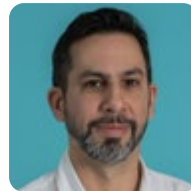
Federico Pérez Acquisto

President



Marcelo Daniel Carnero

Director of Finance / Operations Manager
(Manager Funcional de la Estructura Operativa)



Leonardo Bernaschina

Director of Sales Excellence,
Customer Care & Security Services



Augusto Bainotti

Country Manager
for LATAM



Danielle Novais

Country Manager Brazil



María Belén Roel

Director of Marketing



Luis Arturo Vázquez

Country Manager Mexico

Seleção e atribuição

Características principais do processo de seleção e nomeação do órgão de governo:

- ▶ A equipe de diretoria foi contratada nos países onde operamos.
- ▶ A seleção e atribuição da presidência é realizada na nossa matriz na Eslováquia.
- ▶ Para nomear a equipe de Diretoria, são levadas em consideração a gerentes regionais e globais, além da área de Recursos Humanos.
- ▶ São considerados aspectos de inclusão e diversidade nos processo de seleção em geral.
- ▶ Todos os executivos contratados pertencem às comunidades dos países onde temos operações significativas.

Avaliação de desempenho

Características principais do processo de avaliação de desempenho:

- ▶ O acompanhamento dos objetivos fica a cargo da Presidência.
- ▶ Existem três instâncias de avaliação que são realizadas semestralmente: 1) Avaliação dos objetivos da empresa em nível global, regional e país; 2) Avaliação dos objetivos individuais, da equipe ou do papel e 3) Avaliação das seguintes competências: cooperação efetiva, ambição e inovação. Por sua vez, é adicionada uma quarta competência nos papéis de liderança, onde se avalia a liderança (caso tenha pessoas sob responsabilidade).
- ▶ Há avaliações complementares: autoavaliação, feedback de colegas e consentimento de cada pessoa pela avaliação recebida.
- ▶ A avaliação da presidência é realizada pelo presidente de Global Sales da matriz.
- ▶ Das avaliações, surgem planos de capacitação, atribuições para novos projetos, mudança de responsabilidades, entre outros.

Funções principais

- ▶ Liderar as equipes das diretorias.
- ▶ Definir e supervisionar os objetivos semestrais de negócios, além do processo de avaliação de desempenho para cada área, em conjunto com os líderes globais e managers locais para unificar critérios de avaliação.
- ▶ Acompanhar os aumentos salariais.
- ▶ Definir o orçamento de gastos (custos operacionais e projetos).
- ▶ Acompanhar as ações de sustentabilidade, para assegurar uma gestão sustentável do negócio.
- ▶ Capacitar-se, atualizar-se e alinhar-se em temas relacionados ao impacto econômico, social e ambiental da gestão.
- ▶ Supervisionar e assegurar o Relatório de Sustentabilidade anual de acordo com os padrões GRI e SASB, o Pacto Global das Nações Unidas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável .
- ▶ Planejar, desenvolver e implementar estratégias para assegurar que os recursos financeiros sejam suficientes para atingir os objetivos do negócio.
- ▶ Identificar oportunidades de negócio e de associação com distribuidores ao longo da região.
- ▶ Gerir a criação, manutenção e aprovação dos procedimentos, as políticas e as práticas corporativas da região a cargo.
- ▶ Atuar como responsável no Estatuto da Sociedade e como procurador.

- ▶ Promover ações de imprensa e impulsionar a geração de conteúdos em meios massivos, conferências, publicações e a exposição de especialistas da empresa nessas ações.

A presidência e os líderes funcionais da Matriz são os responsáveis por determinar os temas econômicos, ambientais e sociais. Todas as áreas têm, dentro de suas descrições do posto e avaliações de desempenho, objetivos relacionados a essas questões e prestam contas à presidência.

A equipe de *managers* e a presidência são os responsáveis por desenvolver, aprovar e atualizar os valores, declarações de missão, estratégias, políticas e objetivos relativos aos impactos econômicos, ambientais e sociais da Organização. Além disso, semanalmente, eles se reúnem para identificar e gerir os impactos, os riscos e as oportunidades, e analisam a eficácia dos processos de gestão do risco nesses aspectos.

Todos os anos são realizadas induções de sustentabilidade aos novos integrantes, incluindo postos do órgão de governo.

Comunicação de temas críticos

Para comunicar os temas de alta relevância ao órgão máximo de governo, a presidência lidera reuniões mensais de apresentação de resultados. Ao finalizar cada encontro, um espaço de intercâmbio é habilitado destinado para fazer perguntas sobre os temas tratados, além da abordagem de consultas adicionais ou necessidades que possam surgir.

Durante o período, os temas críticos abordados estiveram vinculados à implementação de esquemas de presença obrigatória (duas vezes por semana) e aos benefícios (entre eles, os cafés da manhã), sobre o qual foi trabalhado tentando garantir uma opção saudável. Também foram tratados temas de convivência e respeito aos espaços de trabalho e às salas de reunião, que foram reforçados em comunicados sobre os alinhamentos de seu uso. Além disso, foi dado seguimento aos avanços do projeto OneESET, processo de alinhamento das subsidiárias com a Matriz.

Projeto OneESET

Desde a Matriz, foi impulsionado o projeto global e estratégico OneESET, orientado para alinhar os esforços da organização, esclarecer papéis e responsabilidades, otimizar processos e fortalecer a colaboração através de uma estrutura clara, ferramentas unificadas e dispositivos especializados.

Iniciado em janeiro de 2025, o projeto foi desenvolvido em três etapas:

- 1 Criação da Estrutura Funcional (FRS)
- 2 Novo desenho na Divisão de Vendas e Atendimento ao Cliente
- 3 Novo desenho na Divisão de Marketing, Comunicação e Negócio Digital

Modelo de Gestão de Riscos

GRI 2-25, 3-3

SASB TC-SI-130a.3, TC-SI-230a.1, TC-SI-230a.2, TC-SI-550a.1, TC-SI-550a.2

Nosso modelo de gestão de riscos identifica e administra de forma contínua e sistemática os potenciais riscos da empresa. Desta forma, a partir de uma visão preventiva, nós nos propomos a evitar, controlar e/ou eliminar eventos que possam afetar a realização de nossos objetivos.

A frequência de atualização é, no mínimo anual, mas é possível incluir e modificar riscos em qualquer momento do exercício segundo a necessidade da situação.

Principais características do modelo:



Enfoque preventivo e conscientização.



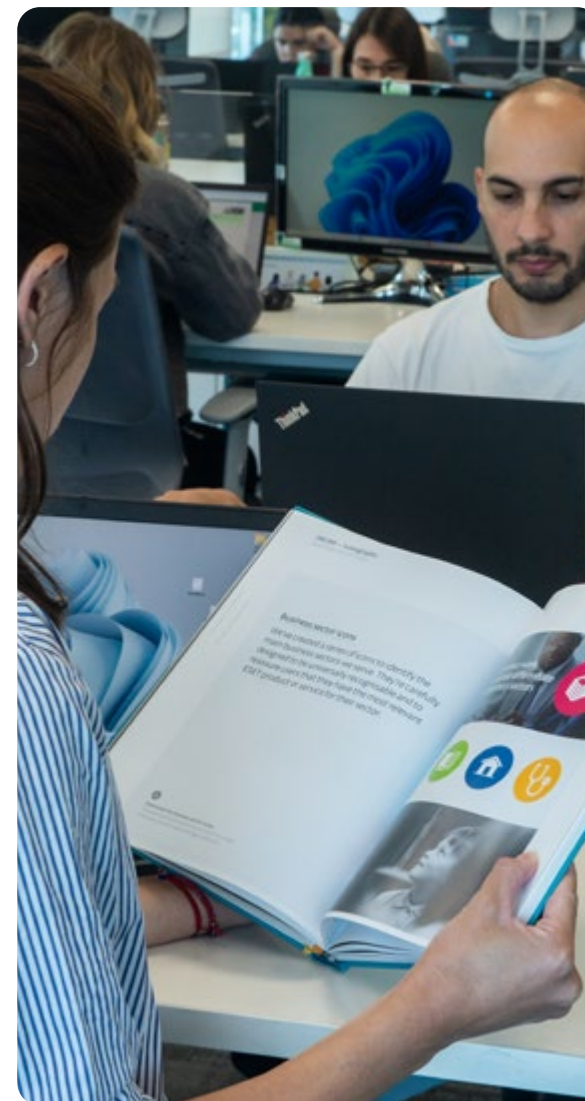
Segmento contínuo da gestão de riscos (patrocinado pela Diretoria).



Identificação e gestão colaborativa de riscos.



Relatório e resumo do estado da gestão de riscos.

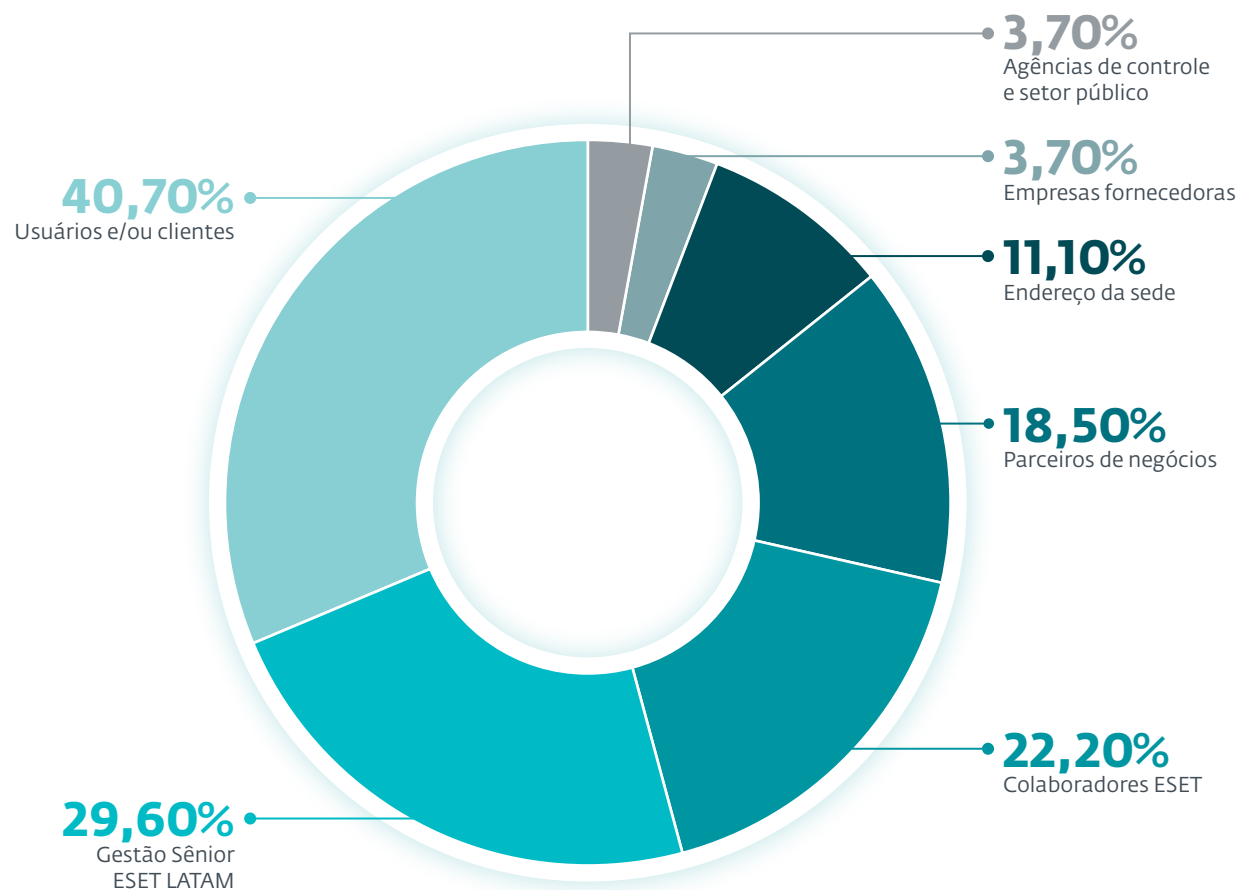


Atualmente, tem um alcance inicial limitado aos processos certificáveis da Norma ISO 9001:2015 e processos identificados como processos chave de negócio. A alta diretoria, a equipe de *managers*, as lideranças médias e todas as pessoas da empresa podem ser gestores de riscos, se oportuno.

Classificação de riscos:

- ▶ Tecnológicos
- ▶ Financeiros
- ▶ Segurança da informação
- ▶ Recursos Humanos
- ▶ Operacionais
- ▶ Continuidade do negócio
- ▶ Cumprimento e Regulatórios
- ▶ Sustentabilidade
- ▶ Legais e contratuais
- ▶ Reputacionais
- ▶ Fraude e Delitos Financeiros

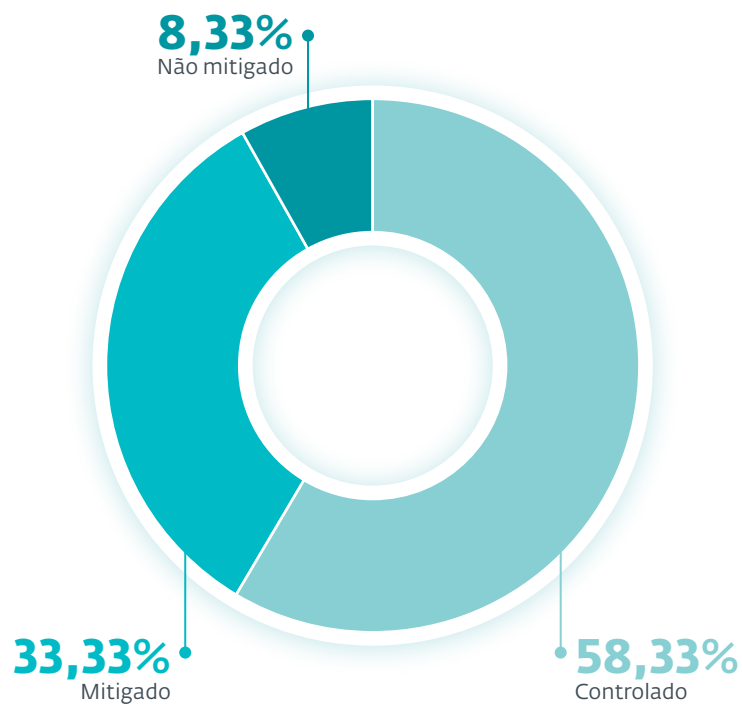
A seguir, será detalhada a distribuição percentual dos riscos de acordo com o grupo de interesse:



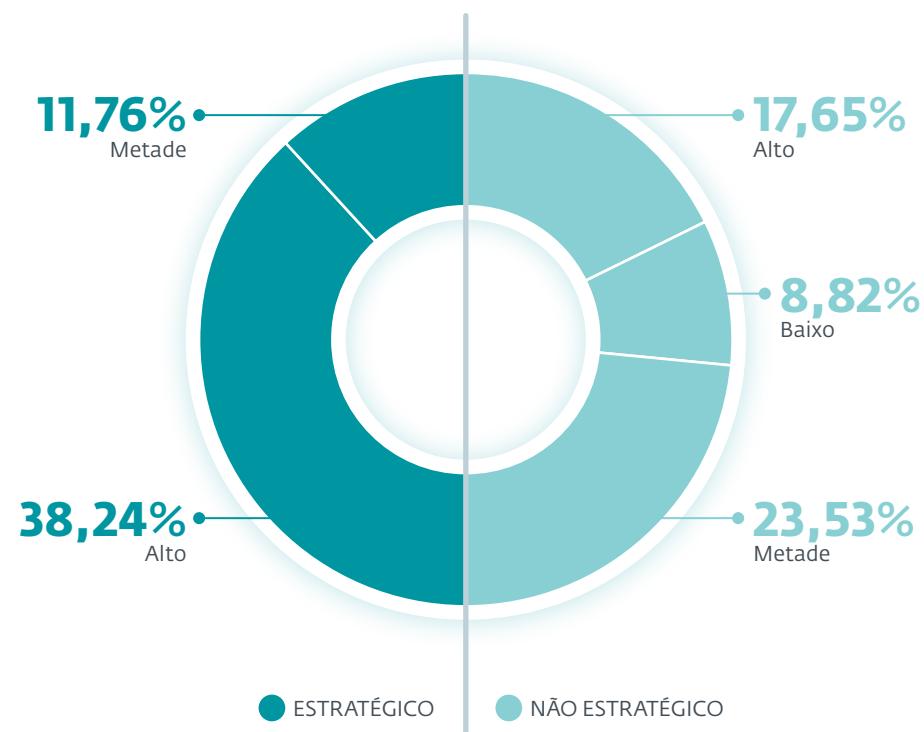
Estado atual da Gestão de Riscos

Durante 2025, foi realizada a revisão anual integral dos riscos, seu tratamento e a eficácia das ações implementadas, o que permitiu definir a necessidade de novos ciclos de gestão.

Resultados da reavaliação de riscos de acordo com o nível de controle:



Distribuição atual dos riscos vigentes, estratégicos e não estratégicos, de acordo com o nível de risco inerente:



Riscos vigentes por categoria, nível de risco e participação percentual sobre o total:

| | | Risco inerente | | |
|----------------------|-------------------------|----------------|--------|-------|
| | | Alto | Metade | Baixo |
| Impacto Predominante | Serviços | 23,53% | 20,59% | 8,82% |
| | Financeiro | 8,82% | 11,76% | - |
| | Reputacional | 14,71% | 2,94% | - |
| | Sustentabilidade | 5,88% | - | - |
| | Jurídico | 2,94% | - | - |

Principais riscos estratégicos vigentes de acordo com sua categoria e nível de risco:

| | | Risco inerente | |
|----------------------|-------------------------|----------------|--------|
| | | Alto | Baixo |
| Impacto Predominante | Serviços | 29,41% | 5,88% |
| | Financeiro | 17,65% | 11,76% |
| | Reputacional | 11,76% | 5,88% |
| | Sustentabilidade | 11,76% | - |
| | Jurídico | 5,88% | - |

Segurança da informação

O enfoque para identificar possíveis problemas ou perigos provenientes de mudanças importantes na tecnologia do sistema, baseia-se em alinhar o Comitê de Segurança na América Latina com a Casa Matriz adotando critérios de segurança de dados e práticas e práticas colaborativas preventivas.

Anualmente, são planejadas campanhas aleatórias para medir a segurança de dados internos. A partir do resultado são identificadas violações e são definidas ações de conscientização.

As premissas de segurança e de prevenção da informação estão enquadradas na Política de Segurança Global. Esta política estabelece as condições e considerações necessárias para prevenir incidentes de acordo com os requisitos da ISO 27001: 2023.

Contamos com políticas de TI e outra de Segurança da Informação. Nossas áreas de

TI e Segurança identificam potenciais riscos conforme o processo de gestão de riscos da ESET América Latina, que são abordados com ações mitigatórias.

Para a gestão, consideramos as boas práticas da norma ISO 27001:2023, ainda que não tenhamos a certificação.

Durante o período, a empresa não registrou incidentes de vazamento de dados, nem problemas de rendimento que afetassem clientes. Além disso, não foram produzidas interrupções de software não planejadas que implicassem em parada operacional parcial ou total para clientes.

De forma pontual, foram registradas interrupções na loja on-line, que afetaram ligeiramente a operação no segmento doméstico; no entanto, a disponibilidade anual da loja se manteve em 99%.

Riscos vigentes para a continuidade das operações



Potenciais riscos

Exploração de vulnerabilidades associadas ao fim da vida útil (*End of Life*) de sistemas operacionais utilizados em sistemas comerciais.



Medidas de mitigação

Implementação de um Web Application Firewall (WAF) global, destinado a proporcionar uma camada adicional de proteção, que reduza o risco de exploração de vulnerabilidades derivadas do EOL dos sistemas operacionais.

Ética e Integridade

GRI 2-15, 2-23, 2-26, 2-27, 3-3, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 416-2, 417-2, 417-3, 418-1

SASB TC-SI-220a.1, TC-SI-220a.2, TC-SI-220a.3, TC-SI-220a.4, TC-SI-220a.5, TC-SI-520a.1

Nossos Valores, Políticas Institucionais, Princípios, Padrões e as Normas de Conduta Responsável se aplicam a todas as nossas atividades e relações comerciais. Esses alinhamentos são comunicados através do Relatório de Sus, a web institucional, a Intranet Corporativa, campanhas de comunicação interna e diferentes entidades de capacitação.

Desde 2016, trabalhamos de forma sistemática na promoção e no respeito aos direitos humanos através de capacitações de obrigatórias, oficinas e campanhas internas voltadas à equipe.

O Código de Ética e Integridade, alinhado ao padrão global da Organização, aborda aspectos ambientais de diversidade e anticorrupção de forma integral. O documento foi redigido a partir de uma perspectiva inclusiva e está disponível nos idiomas locais de cada um de nossos escritórios. O código estabelece os princípios e normas que orientam as responsabilidades e as tarefas individuais (tanto da Diretoria como da equipe).

Todas as pessoas que integram a ESET, incluindo o órgão de governo, aderiram ao Código de Ética e Integridade e a seus alinhamentos em matéria de Direitos Humanos. Em nível regional, sua aceitação é obrigatória e faz parte do processo de entrada na empresa, ficando registro formal de tal adesão.

Durante o período, a alta diretoria da Matriz participou de instâncias de capacitação sobre ética e integridade, vinculadas aos conteúdos do Código. No próximo ano, está previsto estender esses treinamentos para o resto da equipe de líderes, incluindo os de outros escritórios em nível global.



Código de Ética e Integridade
está disponível [aqui](#).

Medidas anticorrupção

Atualmente, não realizamos avaliações específicas de riscos relacionados à corrupção. No entanto, a partir do recente desenvolvimento do processo de gestão de riscos gerais, é previsto abordar essa análise de forma progressiva no médio prazo.

O Diretório é responsável pelos procedimentos vinculados aos processos de compras e contratação de fornecedores com o objetivo de garantir o cumprimento da lei 27.401 sobre Responsabilidade Penal das Pessoas Jurídicas.

As políticas e procedimentos anticorrupção contidos no Código de Ética e Integridade, e em normativas complementares, são comunicados de forma obrigatória a todos os integrantes dos três escritórios da América Latina. Sua aceitação conta com registros formais, cuja evidência é administrada pela área de Recursos Humanos.

Além disso, oferecemos capacitações e atualizações periódicas em matéria de ética e anticorrupção, tanto no início da relação laboral como durante o passar do ano. Estas instâncias incluem modalidades presenciais e virtuais, além da leitura obrigatória dos materiais correspondentes. Durante o período reportado, a cobertura alcançou 100 % da alta direção, lideranças médias e perfis analistas.

As políticas se mantêm atualizadas e alinhadas com os alinhamentos da Matriz. Suas atualizações são comunicadas no marco das reuniões de resultados lideradas pela Gerência Geral. Além disso, oferecemos canais específicos para relatar condutas contrárias ao estabelecido no Código de Ética e as políticas anticorrupção.

Durante o período, não foram registrados casos de corrupção, nem perdas, sanções ou procedimentos legais por causas relacionadas à concorrência desleal, práticas de monopólio e contra a livre concorrência.

Não há procedimentos judiciais ativos contra nenhum setor da empresa.



Administração de conflitos de interesse

Os procedimentos para prevenir, evitar e gerir os conflitos de interesse estão definidos em uma seção específica do Código de Ética e Integridade, além de políticas e procedimentos globais e locais orientados para mitigar riscos e evitar situações que possam comprometer a integridade da organização.

O órgão máximo de governo conta com processos e ações que garantem a prevenção e mitigação dos conflitos de interesse. Neste sentido, nenhum membro da equipe de Diretoria tem participação acionária, nem integra conselhos de ou diretórios de empresas fornecedoras, clientes, acionistas ou outros grupos com os quais a empresa mantenha relações comerciais ou institucionais.

Contemplamos a comunicação de conflitos de interesse potenciais ou reais aos grupos de interesse pertinentes, de acordo com a normativa aplicável e os procedimentos internos vigentes. Este enfoque nos permite prevenir riscos legais, reputacionais e de cumprimento.

Durante o período reportado, não foram registradas situações de conflito de interesse envolvendo integrantes do órgão de governo ou da Diretoria.



Mecanismo de denúncia e respostas

Caso a pessoa denunciando for parte da equipe interna, também poderá fazer sua denúncia diretamente para a Comissão de Ética Regional ou Global. Elas não são anônimas, mas sim confidenciais.

De acordo com o tipo de denúncia, a Comissão analisa e realiza as investigações e as avaliações pertinentes. Espera-se que toda pessoa ou entidade colabore com a investigação, além da análise e solução. Para fazê-lo, a comissão realiza um acompanhamento exaustivo de todas as denúncias recebidas para solucioná-las no menor tempo possível.

Contamos com um regime de sanções para quem descumprir os princípios de nosso Código de Ética e Integridade.



Todas as nossas partes interessadas tem a disposição o [formulário de denúncia](#) em nosso website

Cumprimento das normas

Nós nos baseamos no estrito cumprimento da legislação vigente em cada país onde operamos.

Durante o período, não foram registradas multas, nem sanções por descumprimento da legislação e da normativa em geral, nem ambiental, nem em relação à administração e ao uso de serviços. Tampouco foram registrados casos de descumprimento das normativas e dos códigos voluntários relativos às comunicações de marketing, publicidade e promoção, informação e rotulagem de produtos e serviços, nem relativos aos impactos em saúde e segurança de nossos produtos.

Não foram apresentadas reclamações sobre práticas laborais, direitos humanos, impactos ambientais, impactos sociais na comunidade, violação da privacidade ou vazamento de dados de clientes.

Junto aos *marketplaces*, continuamos trabalhando na proibição ou cancelamento de publicações não autorizadas de nossas soluções. Graças a isso, obtivemos uma melhora importante em nível tecnológico para reduzir o risco de utilizações indevidas de licenças.

Assim nos relacionamos

→ Nossas partes interessadas



Nossas partes interessadas

GRI 2-29, 417-1



Mantemos diversas instâncias de diálogo e consulta adaptadas para cada grupo de interesse e ao contexto operacional de cada escritório. Essas nos permitem identificar expectativas, avaliar impactos e fortalecer a tomada de decisões.

Para identificar as partes interessadas, utilizamos os seguintes critérios:

- ▶ Capacidade de influência na empresa e vice-versa
- ▶ Importância para a gestão do negócio
- ▶ Proximidade
- ▶ Acesso a financiamento da empresa
- ▶ Representação que fazem da empresa

Mapeamento de partes interessadas

Nossa Política de Portas Abertas possibilita que todas as pessoas possam se comunicar, sem intermediários, com qualquer integrante da equipe de diretoria. Desta forma, fazemos chegar as opiniões a qualquer membro da Organização.

Nossos principais canais de comunicação são:

- ▶ Intranet Global e Regional
- ▶ Listas de transmissão de e-mail
- ▶ Rede Social Interna *Viva Engage*
- ▶ *Review Meeting* (conferência mundial para colaboradores)
- ▶ Apresentação de resultados mensais
- ▶ Reuniões 1:1 com RH
- ▶ Equipes e Comitês de Sustentabilidade



Compromissos com as partes interessadas



Diretoria (Matriz e Alta Diretoria da ESET América Latina)

Como escritório regional para a América Latina, nós nos comprometemos com a criação e a maximização do valor econômico da empresa, buscando sempre a sustentabilidade do negócio e o cuidado nas seguintes questões:

- ▶ Incentivar a transparência para todas as nossas partes interessadas.
- ▶ Difundir, de maneira completa e verdadeira, os dados relativos à evolução da Empresa e do negócio.
- ▶ Conservar e manter os ativos da empresa.
- ▶ Cumprir com as melhores práticas em relação a nossa governança.



Usuários(as) e/ou Clientes

Nós nos comprometemos a oferecer produtos e serviços de qualidade, adaptados aos requisitos e às necessidades de usuários(as) domésticos(as) e corporativos(as).

Além disso, procuramos:

- ▶ Escutar atentamente as preocupações apresentadas por diferentes usuários(as) e clientes, e responder de maneira eficiente.
- ▶ Proteger a confidencialidade dos dados pessoais que nos são transmitidos.
- ▶ Oferecer um tratamento acolhedor, justo, personalizado, respeitoso e não discriminatório a cada organização e às pessoas que escolhem a ESET América Latina para proteger suas informações e se capacitar.
- ▶ Atuar com transparência, clareza e veracidade em todas as comunicações, antes, durante e depois da compra dos produtos ou da contratação do serviço.
- ▶ Oferecer atendimento de pós-venda adequado e personalizado.
- ▶ Estabelecer preços justos e competitivos.
- ▶ Oferecer informação completa, verídica e sem letras miúdas. Neste aspecto, todas as caixas que estão à venda em lojas de *retail* e as licenças que são vendidas por loja on-line, fazem saber: funcionalidades/benefícios do produto, requisitos do sistema, quantidade de licenças e o Copyright da marca. Estas exigências são transmitidas a Empresas Distribuidoras e Revendas que fazem caixas e controlam seu cumprimento.



Empresas fornecedoras

As empresas fornecedoras são selecionadas respeitando condições de equidade, sem discriminação e promovendo a inclusão.

Além disso, nós nos comprometemos a:

- ▶ Privilegiar a contratação de empresas fornecedoras que cumpram com os Direitos Humanos (exige-se a assinatura de uma carta acordo em sinal de compromisso com os Princípios do Pacto Global das Nações Unidas) e que estejam comprometidas com o desenvolvimento da comunidade e cuidados com o ambiente.
- ▶ Promover relações comerciais mutuamente vantajosas.
- ▶ Cumprir com os compromissos de pagamento assumidos.
- ▶ Administrar confidencialmente a informação fornecida por estas empresas.



Sócios(as) Comerciais e Alianças comerciais

Temos programas de reconhecimento e promovemos uma relação de mútuo benefício e respeito com nossos(as) parceiros(as) comerciais e com outras empresas com quem temos alianças comerciais.

- ▶ Oferecer um tratamento próximo, justo e respeitoso.
- ▶ Escutar e respondê-las de forma eficiente.
- ▶ Colaborar com o desenvolvimento do negócio nos países da região.
- ▶ Oferecer benefícios de marketing, treinamento, suporte e negócio, com o objetivo de impulsionar seu desenvolvimento empresarial.
- ▶ Estimular a comunicação próxima e de mútuo entendimento.
- ▶ Promover relações comerciais mutuamente vantajosas.
- ▶ Estender a gestão de sustentabilidade a toda a cadeia de valor.
- ▶ Impulsionar que os(as) parceiros(as) comerciais se alinhem a nossas práticas responsáveis.



Colaboradores

Geramos um enfoque de gestão de Recursos Humanos baseado no cumprimento dos direitos laborais, o equilíbrio entre a vida pessoal e laboral, a gestão do talento de cada pessoa e o cuidado de sua saúde e de sua segurança laboral.

Nossos principais compromissos a esse respeito são:

- ▶ Respeitar os direitos e a igualdade de oportunidades de cada colaborador e colaboradora.
- ▶ Aplicar processos de seleção e contratação com critérios de equidade.
- ▶ Oferecer salários justos e adequados ao mercado.
- ▶ Facilitar a conciliação entre a vida pessoal e profissional.
- ▶ Valorizar a diversidade.
- ▶ Proteger a confidencialidade dos dados pessoais.
- ▶ Favorecer a formação e o desenvolvimento profissional.
- ▶ Oferecer um ambiente de trabalho agradável e com as ferramentas suficientes, para que possam desempenhar suas tarefas com excelência.
- ▶ Oferecer um tratamento próximo, justo, personalizado, respeitoso e sem discriminação.





Empresas do setor (concorrência)

Promovemos uma concorrência leal e justa, evitando práticas desleais, tais como difundir informação falsa ou tendenciosa que provoque descrédito de outras empresas.

As infrações das normas estão sujeitas a rigorosas sanções, de acordo com nosso Código de Ética e Integridade. O posicionamento da empresa no mercado não pode ser contrário à lei.

A equipe de trabalho não deve participar em convenções ou acordos sobre preços ou condições (inclusive meras conversas com concorrentes sobre estes assuntos são inaceitáveis). Ainda assim, é inadmissível participar em convenções ou acordos com outras empresas do setor em relação à distribuição de clientes, das zonas ou dos programas de produção.

A equipe não está autorizada a conseguir informação sobre a concorrência de forma ilegal, nem a divulgar, intencionalmente, informação falsa sobre um concorrente e/ou seus produtos ou serviços.



Comunidade

Uma de nossas principais apostas é a educação e a conscientização da comunidade em matéria de segurança da informação.

Em relação a esta iniciativa, continuamente desenvolvemos diversas ações que buscam:

- ▶ Oferecer informação e conselhos sobre segurança da informação, para que os(as) usuários(as) saibam como se proteger enquanto fazem uso das ferramentas informáticas.
- ▶ Promover para que o acesso à tecnologia seja seguro e agradável.
- ▶ Contribuir com o desenvolvimento econômico e social da comunidade.
- ▶ Colaborar com diversas ONGs e projetos que gerem impactos sociais e/ou ambientais.

Além disso, nossa participação em competições e rankings de sustentabilidade nos permite interagir com especialistas que fazem parte da equipe de jurados. Também participamos de diversos espaços acadêmicos e/ou de investigação, onde podemos dialogar diretamente com as partes interessadas.



Organismos de controle e setor público

Como empresa de serviços baseados em conhecimento (SBC), empregamos pessoal qualificado, e transmitimos e geramos conhecimento para o conjunto da economia. Nossas soluções são facilmente exportáveis e têm um forte peso na economia global e local.

Nossos principais compromissos a esse respeito são:

- ▶ Cumprimento estrito das normas tributárias, tributação por vendas e eficiência na gestão tributária.
- ▶ Realizar as contribuições e apresentações pertinentes em tempo e forma, cumprindo com a legislação vigente.

Além disso, em nossa Política de Qualidade, explicamos o compromisso de satisfazer as necessidades de nossas partes interessadas. Neste sentido, registramos e monitoramos suas necessidades e expectativas, com o objetivo de garantir seu cumprimento através de ações de seguimento, a implementação de processos e, quando corresponda, a gestão dos riscos associados.

Também contamos com um processo de identificar, registro e seguimento das necessidades e expectativas de nossas partes interessadas. Seu objetivo é determinar de forma efetiva aqueles grupos de interesse que são necessários para o desenvolvimento do negócio na região e, portanto, garantir uma gestão sustentável que traga valor baseada em suas necessidades e expectativas.

A gestão de identificação primária é realizada pela Diretoria junto à área de Qualidade, para poder identificar -de forma colaborativa- as necessidades, expectativas e formas de seguimento com a/as equipes que têm maior influência sobre isso.

O registro e seguimento está centralizado no lugar de Qualidade e Processos, para garantir a rastreabilidade e dinamismo na gestão das ações.



Canais de comunicação e diálogo

O Relatório de Sustentabilidade, as reuniões, o canal de denúncias virtual e o website são espaços disponíveis para todas as partes interessadas. Além disso, a presidência e todas as diretorias da empresa são partes ativas dos processos de comunicação em geral.

A seguir, descrevemos os canais de comunicação e espaços de diálogo específicos que inclui espaços de participação, levantamento de problemas e/ou reclamação, usados com cada parte interessada.



Assim nos relacionamos

| Partes Interessadas | Canais de comunicação | | | Espaços de diálogo | | | | Reclamações, problemas e queixas | | |
|--|-----------------------|-------------------------------|--|--------------------|---------|--------------------------------|---|------------------------------------|-------------------------|--------------------|
| | Blog corporativo | Newsletter/ Listas de difusão | Outros | Suporte telefônico | Eventos | Red Social interna Viva Engage | Capacitações e palestras sobre Sustentabilidade | Outros | Pesquisas de satisfação | Canal de denúncias |
| Diretoria (Matriz e Alta Diretoria da ESET América Latina) | | ✓ | Relatórios de administração internos | | ✓ | ✓ | | | ✓ | |
| Usuários(as) e Clientes | ✓ | ✓ | Informativos (comercial e institucional) | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Empresas Fornecedoras | ✓ | | | | | | | | | ✓ |
| Sócios(as) Comerciais e Alianças | ✓ | ✓ | Comunicados de imprensa | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Colaboradores | | ✓ | Código de Ética e Integridade | | ✓ | ✓ | ✓ | Avaliação e feedback de desempenho | ✓ | ✓ |
| Empresas do setor (concorrência) | | | | | | | | | | ✓ |
| Comunidade | ✓ | | | | | | | Reuniões com instituições locais | ✓ | ✓ |
| Organismos de controle e setor público | | | Estados contábeis e financeiros | | | | | | | |

Modelo de negócio e criação de valor

- Nosso modelo de negócio
- Desempenho Econômico
- Gestão de empresas fornecedoras
- Gestão de empresas distribuidoras exclusivas
- Alinhando nosso trabalho com a cadeia de valor



ODS



Nosso modelo de negócio

GRI 2-6, 3-3, 416-1

SASB TC-SI-000.A; TC-SI-000.B; TC-SI-000.C, TC-SI-550a.1, TC-SI-550a.2, TC-SI-520a.1

Nosso modelo de comercialização está fortemente orientado ao canal de vendas; é realizado através de distribuidores exclusivos em alguns países, Revendas Autorizadas (não exclusivas) e distribuidores regionais, em outros.

Além disso, contamos com uma loja on-line regional, administrada desde Buenos Aires.

Na ESET, desenvolvemos uma política de transparência e respeito em relação a nossos(as) parceiros(as) comerciais, com os quais estabelecemos uma relação saudável e de benefício mútuo. Além disso, para os(as) usuários(as) de nossos serviços, oferecemos uma garantia de devolução de 30 dias para compras realizadas na loja.

Durante o período reportado, não foram registradas reclamações vinculadas à defesa do consumidor; também não iniciaram os procedimentos judiciais relacionados com a proteção da propriedade intelectual, ou o comportamento competitivo da empresa.



Conheça nossa [Política de Devolução](#)

Principais atores de nossa cadeia de valor



Empresas fornecedoras

Oferecem serviços de assessoramento profissional, imprensa, locação de escritório, telefonia, luz e água. Além disso, trazem insumos que apoiam nossas atividades.



Casa matriz

Desenvolve as soluções de segurança e a definição da estratégia de negócio em nível global.



Empresas distribuidoras exclusivas

Elas nos representam e desenvolvem o mercado em cada um dos países da região.



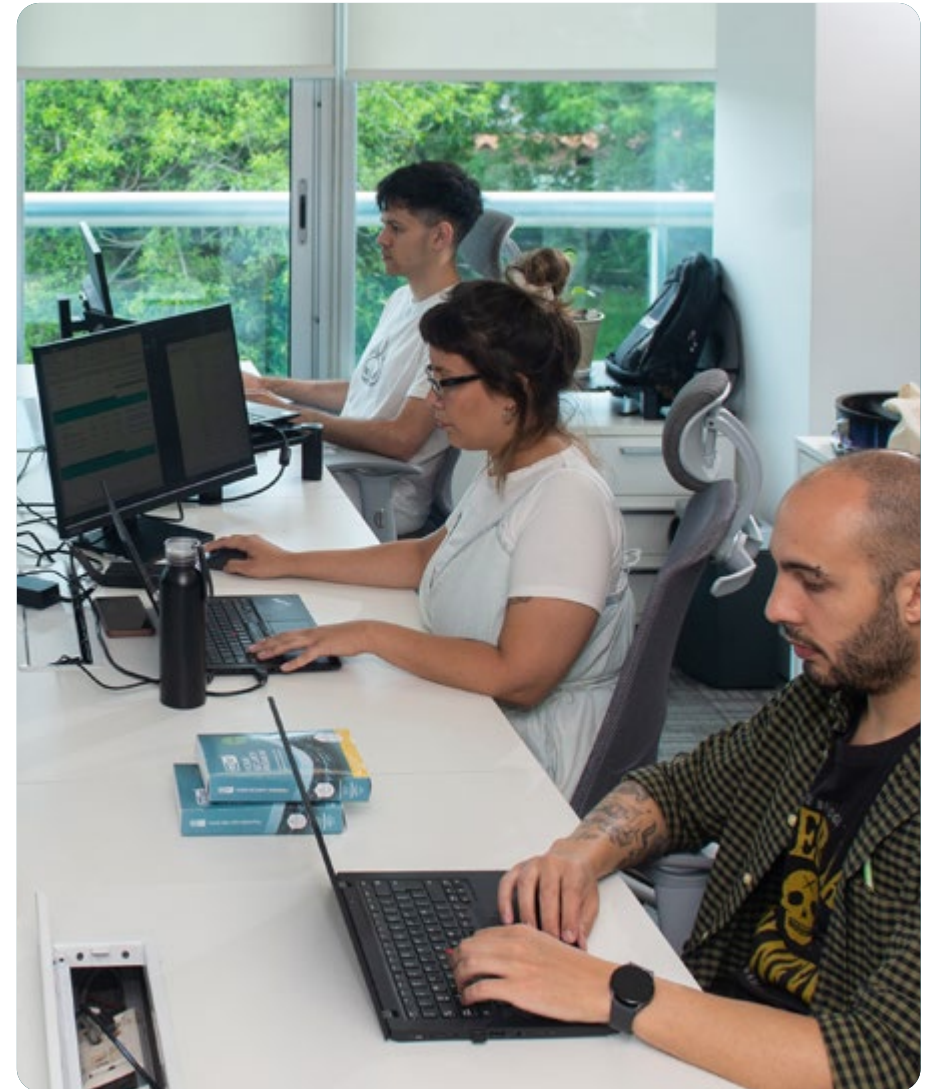
Canais de Venda, Revendas e Distribuidores Regionais

São nossos(as) parceiros(as) comerciais presentes nos diferentes países da região.



Clientes e usuários

Acessam nossas soluções, serviços e capacitações de segurança, e aproveitam a tecnologia de forma segura.



Melhorias implementadas no período

Durante o período reportado, foram implementadas diversas iniciativas orientadas a otimizar a experiência digital de clientes e fortalecer nossa oferta de soluções:

- ▶ **Renovação da plataforma de comércio eletrônico (Magento) na Argentina, México, Colômbia e Chile:** As melhorias focaram em infraestrutura, experiência de usuário (UX) e capacidades de tracking, contribuindo para uma experiência de compra mais ágil, segura e eficiente.
- ▶ **Atualização da oferta para o segmento doméstico:** Incorporamos a funcionalidade de VPN no ESET Home Security Premium e ampliamos o portfólio com o lançamento do ESET Home Security Ultimate no Brasil, respondendo às crescentes necessidades de proteção digital dos(as) usuários(as).
- ▶ **Lançamento do Digital Security Guide:** Portal educativo voltado para empresas, que oferece conteúdo especializado e atualizado mensalmente, com o objetivo de promover uma cultura de cibersegurança no ambiente corporativo.
- ▶ **Implementação de um novo menu de navegação no website regional:** Projetado para melhorar a experiência de uso e a acessibilidade em múltiplos dispositivos.
- ▶ **Ampliação das opções de compra na loja oficial:** Desde dezembro de 2025, toda a oferta de soluções pode ser adquirida também com licenças de até três anos de vigência, oferecendo alternativas mais convenientes e flexíveis para clientes.



Para ver os detalhes quantitativos e comparativos com os anos anteriores, consulte o [Apêndice](#).

Resultados alcançados:

+ 5,6 milhões

de visitas a todas as plataformas em nível regional

5.896.075 EUR

em licenças vendidas através do canal *on-line*

512.489
operações

(transações comerciais)

Objetivos 2026

Estaremos trabalhando nas seguintes iniciativas, orientadas para a inovação e melhoria contínua:

- ▶ **Desenvolvimento e lançamento de novas versões de soluções B2B e B2C**, junto à introdução do ESET Cybersecurity Training, um programa de capacitação projetado por especialistas em segurança que promove uma aprendizagem digital dinâmica e interativa (inclui campanhas de *phishing* simulado, gestão inteligente e relatórios detalhados).
- ▶ **Lançamento de um *chatbot* com inteligência artificial para assistir**, de forma ágil e colaborativa, tanto para os(as) visitantes de nossos websites como para nossa carteira de clientes, otimizando os canais de atenção e suporte.



Desempenho Econômico

GRI 2-6, 3-3, 201-1

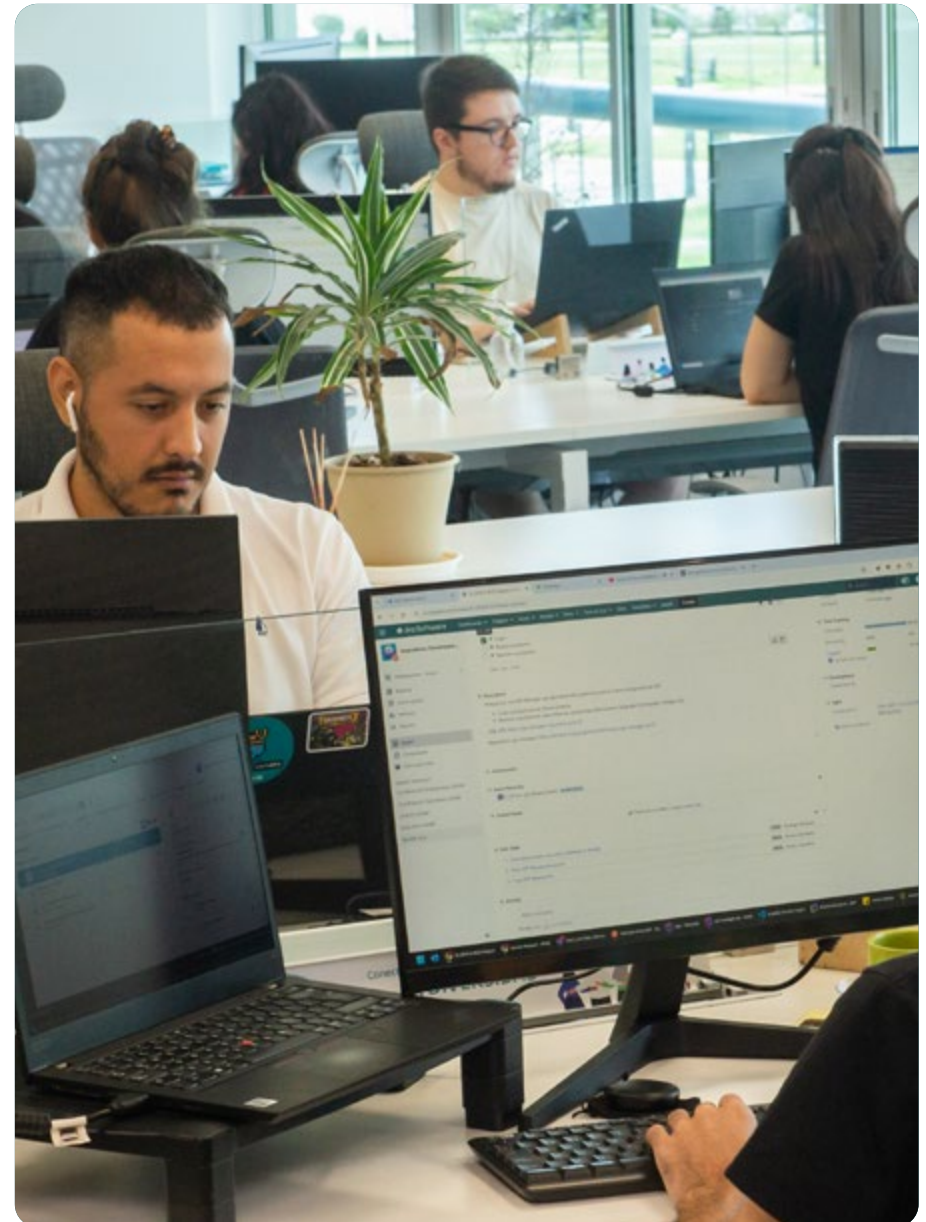
SASB TC-SI-000.A; TC-SI-000.B; TC-SI-000.C

Nossa empresa busca a sustentabilidade em sua gestão, além do desempenho econômico e o resultado de triplo impacto. Por isso, é indispensável obter bons níveis de crescimento econômico através de uma gestão ética e transparente, que garanta a correta retribuição aos atores econômicos e sociais com os quais nos relacionamos.

Auditorias e controle interno

Realizamos auditorias anuais por uma empresa de auditoria externa para gerar os estados contábeis e reportar à matriz. Cada auditoria é executada por uma empresa diferente.

Além disso, implementamos diversos processos de revisão da informação econômica (conferências de dinheiro, saldos contábeis, revisão do pagamento às empresas fornecedoras, salários, ativos, provisões, contingências, faturas, comprovantes e outras ações).



Resultados do período



+ **34,8 milhões de EUR**
foram destinados a **manter a operação e gerar impacto econômico** nos diferentes grupos de interesse.



Quase **5,8 milhões de EUR**
foram investidos em **salários e benefícios**



+ **24,4 milhões de EUR**
foram **distribuídos para vendas e empresas distribuidoras** através dos canais de venda.



+ **60 mil EUR**
foram destinados para **doações voluntárias** com impacto na comunidade



Para ver os detalhes quantitativos e comparativos com os anos anteriores, consulte o [Apêndice](#).

Gestão de empresas fornecedoras

GRI 3-3, 204-1, 407-1, 408-1, 409-1

Mantemos uma política de trabalho responsável com nossa cadeia de abastecimento no evento de nossa adesão ao Pacto Global das Nações Unidas.

Ainda que não realizemos avaliações específicas para identificar riscos de infração no cumprimento do direito à liberdade de associação, negociação coletiva, trabalho forçado, obrigatório ou infantil, de nossas operações e/ou de nossas empresas fornecedoras, não encontramos indícios de riscos significativos em nossa cadeia de valor.

Em geral, estes aspectos se encontram garantidos pelo cumprimento da legislação vigente. No entanto, graças ao desenvolvimento recente do processo de gestão de riscos gerais da empresa, no médio prazo, poderemos abordar a análise destes aspectos mais específicos.

Além disso, implementamos os seguintes processos que nos permitem promover estes compromissos na nossa cadeia de abastecimento:



Análise: Consiste em mapear as empresas fornecedoras críticas e identificar oportunidades de contratação da área de Sustentabilidade, de empresas fornecedoras de impacto.



Incorporação: Um convite para aceitar formalmente a Carta de Adesão aos Princípios Fundamentais para uma Gestão Responsável (avalia-se torná-la obrigatória no médio prazo). A carta inclui temas vinculados à Direitos

Humanos, condições de trabalho, liberdade sindical, trabalho obrigatório, trabalho infantil, não-discriminação no emprego e ocupação, cuidados com o meio ambiente, anticorrupção e conduta responsável e transparente.



Gestão de empresas fornecedoras estratégicas:

Para fomentar seu alinhamento com nossa Estratégia de Sustentabilidade, promovemos diversas iniciativas, entre elas:

- ▶ Compartilhamos nosso Código de Ética e Integridade, disponível na web



para mais informações, consultar a seção [Governança e Integridade](#) deste relatório.

- ▶ Aderimos ao Programa de Compras com Impacto da Cidade de Buenos Aires (atinge somente o escritório da Argentina)
- ▶ Implementamos uma nova política de compras, onde incluímos maior controle dos fornecedores



Para ver os detalhes quantitativos e comparativos com os anos anteriores, consulte o [Apêndice](#).

Resultados do período:

97% do total de contratação
foi atribuído a empresas locais

119 empresas

















assinaram a carta de adesão aos princípios
fundamentais para uma gestão responsável
(20% do total)

8 empresas fornecedoras
de impacto contratadas durante o período

Compras com impacto

Buscamos que as compras e/ou contratações realizadas na Área de Sustentabilidade gerem impactos positivos.

A seguir, detalhamos as contratações realizadas durante o período:

| | | | |
|---|---|---|---|
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Gestão de empresas distribuidoras exclusivas

GRI 2-24

Impulsionamos junto à nossa rede de sócios estratégicos, iniciativas de sustentabilidade baseadas no acompanhamento, no fortalecimento da capacidade e da aplicação de critérios de devida diligência ao longo de nossa cadeia de valor.

Este enfoque nos permite promover práticas responsáveis e gerar impactos positivos compartilhados nos mercados onde operamos.

| País alcançado | Empresa distribuidora |
|--|-----------------------|
| Uruguai | Videosoft |
| Peru | Sistec S.A.C. |
| América Central (Guatemala, El Salvador, Nicarágua, Honduras, Costa Rica e República Dominicana) | Siat S.A. y LLC |
| Colômbia | Frontech S.A.S. |
| Equador | Bsmart Cía. Ltda. |
| Panamá | Micro Technology S.A. |
| Venezuela | Longitel C.A. |



Neste sentido, compartilhamos as iniciativas e resultados alcançados junto a nossas empresas distribuidoras exclusivas.

Diversidade da equipe de colaboradores

Promovemos a análise da composição das equipes de trabalho para fortalecer a gestão das pessoas e a diversidade organizacional em cada uma de nossas empresas distribuidoras exclusivas.



282 colaboradores

compõem o quadro total das 7 empresas distribuidoras exclusivas



40% do quadro total é de **mulheres**



Quase **45%** do quadro total corresponde a colaboradoras e colaboradores de **entre 31 y 45 anos**



Para ver os detalhes quantitativos e comparativos com os anos anteriores, consulte o [Apêndice](#).

Iniciativas de Diversidade e Inclusão

Destinada a todas as empresas distribuidoras exclusivas junto à Fundação *Encontrarse*, foi realizada a oficina virtual “O que a diversidade tem a ver comigo?” - um espaço de reflexão, orientado para promover vínculos laborais mais respeitosos e inclusivos.

Durante o encontro, foram abordados os seguintes temas:

- ▶ Preconceitos, estereótipos e microagressões.
- ▶ O humor no ambiente de trabalho: Quando é e quando não é brincadeira?
- ▶ O papel da ética e da integridade nos vínculos de trabalho.

Através de dinâmicas participativas, humor e espaços de reflexão, foi explorado o impacto de nossas palavras e ações na relação com pares e clientes, e sua contribuição para o desenvolvimento de ambientes de trabalho inclusivos.

Além disso, as empresas distribuidoras exclusivas participaram como voluntárias do Programa *Empujar*, fortalecendo seu compromisso com a inclusão social.



106 pessoas

participaram da oficina de
Diversidade e Inclusão

7 pessoas

participaram como voluntárias
no **Programa Empujar**





Consumo de energia

Também promovemos o monitoramento e a medição dos consumos energéticos como uma ferramenta-chave para fortalecer a gestão ambiental, identificar oportunidades de melhoria e avançar na direção de uma operação mais eficiente e responsável.



137.058 kWh

é o **total consumido** pelas
6 distribuidoras exclusivas

50% do consumo total
corresponde ao **Panamá**

A Venezuela não mede seu consumo de energia. Além disso, é preciso considerar que nem todos os países que fazem parte da ESET América Central reportam consumos de energia. Estes países são: Nicarágua, Honduras e República Dominicana.



Para ver os detalhes quantitativos e comparativos com os anos anteriores, consulte o [Apêndice](#).

Ações de sustentabilidade por públicos de interesse

A seguir, será apresentado o resumo dos impactos alcançados pelas ações desenvolvidas por nossas 7 empresas distribuidoras exclusivas, considerando cada público de interesse alcançado:



Comunidade

Foram desenvolvidas muitas ações educacionais, conscientização e formação que incluem oficinas, conversas e alianças com organizações locais, buscando gerar impacto social positivo e promover a participação ativa da comunidade.



Colaboradores

Foram implementadas iniciativas de capacitação, bem-estar e desenvolvimento profissional, além de espaços de escuta, integração e cuidado integral, fortalecendo o compromisso e a satisfação interna.



Ambiente

Foram realizados múltiplos programas e ações de gestão ambiental, conscientização e sustentabilidade, orientados para preservar os recursos e para reduzir o impacto ambiental.



Cadeia de valor (fornecedores, clientes e pessoas aliadas)

Foi promovida a formação sensibilização e colaboração com fornecedores, clientes e pessoas aliadas através de oficinas, reuniões de *feedback*, espaços de articulação e comunicação em sustentabilidade e responsabilidade social.



Para ver os detalhes quantitativos e específicos de cada área, consulte o [Apêndice](#).

Desenvolvimento do Relatório de Sustentabilidade

Em anos anteriores, impulsionamos o desenvolvimento de relatórios de sustentabilidade junto a nossos sócios estratégicos que, atualmente, elaboram os relatórios de forma autônoma.

A seguir, serão apresentados os links para os relatórios de sustentabilidade das empresas distribuidoras exclusivas:

-  [ESET na América Central](#)
-  [ESET no Equador](#)
-  [ESET no Panamá](#)
-  [ESET na Venezuela](#)



Alinhando nosso trabalho com a cadeia de valor

GRI 3-3

Com o objetivo de alinhar os diferentes atores da cadeia de valor com a estratégia de negócio, desenvolvemos diversas iniciativas, orientadas para o fortalecimento e a profissionalização de nossos sócios na região.



Através dessa certificação, oferecemos ferramentas, alinhamos conceitos e garantimos que as palestras de conscientização, de cada empresa distribuidora sejam oferecidas de forma correta. Apenas a equipe certificada está habilitada para realizá-las.

Resultados do período



126 pessoas inscritas

nas plataformas de certificações

(ESET Training Program e ACADEMIA ESET) desde que iniciou a certificação

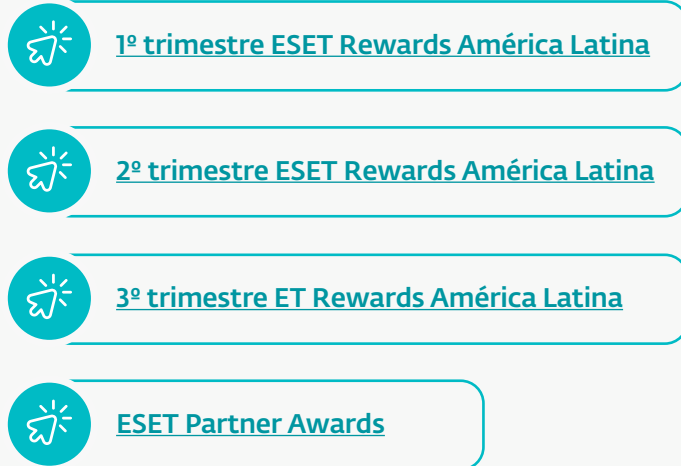
30 pessoas certificadas



Está direcionado aos canais de vendas da região, para fomentar o desenvolvimento do negócio. Consta de 4 pilares:

- ▶ Categorização
- ▶ Treinamento
- ▶ Benefícios e incentivos
- ▶ Reconhecimentos (ESET Rewards Latam e ESET Partner Awards)

Resultados do período



Este programa de treinamentos e certificações para parceiros(as) comerciais oferece os conhecimentos e as ferramentas necessárias para levar um excelente serviço ao cliente.

Resultados do período



3.076 usuários ativos

4.076 participantes (membresias pagas e gratuitas)

210 empresas obtiveram a condição de ESET Partner Certified

26 clases virtuais dadas em espanhol

21 clases virtuais dadas em português

1.881 pessoas assistiram as aulas virtuais



O evento foi realizado de 22 a 25 de setembro em Cafayete, Salta e reuniu empresas distribuidoras, distribuidores regionais e revendas de toda a região. Durante quatro dias, foram realizadas jornadas intensivas que incluíam apresentações da equipe da ESET América Latina e contribuições dos(as) assistentes, gerando um espaço de intercâmbio, aprendizagem e fortalecimento de vínculos estratégicos.

Resultados do período



75 participantes no total (28 distribuidores, 6 distribuidores regionais, 16 revendas e 25 colaboradores)

93% de satisfação
alcançado entre as pessoas assistentes

Este encontro reafirmou o compromisso e a sinergia entre a ESET e seus sócios estratégicos, consolidando relações comerciais e potencializando oportunidades de negócios na região.



É um ciclo de eventos (presenciais, virtuais e híbridos) destinado para canais de venda de diferentes países da América Latina, para estreitar vínculos e oferecer conteúdos atualizados e tendências na indústria. Além disso, permite-se conversar sobre as necessidades existentes e colaborar com o crescimento do negócio.

Além disso, estes espaços permitem recrutar novos(as) parceiros(as) comerciais, consolidar laços com Revendas menores, reforçar as novidades institucionais e comunicar os lançamentos de produtos.

Resultados do período



2.500 participantes
de diversos países da América Latina



É uma *newsletter* digital mensal voltada para a cadeia de distribuição. São comunicadas as novidades corporativas, os lançamentos, as possibilidades de capacitação entre outros temas.

Resultados do período



12 *newsletters* enviadas

2.000 revendas alcançadas

+ 30% de taxa de abertura





O evento foi realizado de 24 a 26 de março no Hotel Aria, em Las Vegas, Nevada (EUA). Reuniu especialistas em cibersegurança, clientes, revendas, jornalistas e analistas das principais consultorias de segurança em nível global.

Além das sessões técnicas e estratégicas, os participantes fizeram atividades sociais de relacionamento, que incluíam uma apresentação privada do *Cirque du Soleil* e uma apresentação da banda musical da ESET.



A conferência foi transmitida ao vivo via *streaming* em inglês, ampliando seu alcance para públicos internacionais.

Resultados do período



+ 50 oradores

+ 37 apresentações

+ 400 participantes

Investigação, ciência e inovação

- Soluções de cibersegurança
- Atendimento a clientes e ao canal
- Iniciativas de investigação, ciência e inovação
- Gestão de Qualidade e Melhoria Contínua



ODS



Soluções de cibersegurança

GRI 3-3, 416-1

SASB TC-SI-000.B; TC-SI-000.C, TC-SI-550a.1, TC-SI-550a.2



Todos os nossos produtos são desenvolvidos para atender os diversos impactos que são produzidos, direta e indiretamente, no mundo digital das pessoas e organizações.

A partir de nosso laboratório de investigação, trabalhamos diariamente para identificar ameaças de forma proativa e continuar o ciclo de melhora contínua.

Todas as nossas soluções atendem a diversas condições que dão resposta às ameaças ou aos riscos identificados.

Assim protegemos aos(às) usuários(as) e clientes

Nossos clientes incluem tanto pessoas interessadas em proteger seus equipamentos domésticos, como computadores e dispositivos móveis, quanto pequenas e médias empresas, grandes corporações e entidades governamentais que buscam proteger suas redes corporativas, capacitar-se e/ou contratar serviços completos de segurança da informação para fortalecer sua gestão tecnológica.

- ▶ Milhões de empresas e de pessoas confiam em nossas soluções e em nossos serviços.
- ▶ Nossas soluções são fáceis de usar.
- ▶ A satisfação de clientes é um compromisso de nossa Política de Qualidade.
- ▶ Temos uma tecnologia multipremiada.
- ▶ Mais de 30 anos de trajetória em investigação e desenvolvimento.
- ▶ Estendemos a gestão de sustentabilidade a toda a cadeia de valor.
- ▶ Impulsionamos que os(as) sócios(as) comerciais se alinhem a nossas práticas responsáveis.



Proteção para PC de escritório e laptops

Para oferecer os níveis máximos de proteção para nossa carteira de clientes, adotamos um modelo de assinatura moderna, que se adapta ao comportamento mutável dos(as) usuários(as) e, em particular, à preferência por compras on-line. Com este objetivo, estabelecemos uma nova categoria de produto de proteção tudo em um.

ESET HOME Security Essential



ESET HOME Security Premium



ESET HOME Security Ultimate



Proteção para smartphones e tablets

ESET MOBILE SECURITY PARA ANDROID



Proteção Familiar

ESET SMART TV SECURITY



| Solução de Segurança | Tipo de risco ou ameaça que mitiga e/ou evita | Característica/condição que dá resposta |
|--|---|---|
| ESET NOD32 ANTIVIRUS | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Malware⁵ ▶ Phishing⁶ ▶ Ransomware⁷ | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Segurança na rede ▶ Segurança em dispositivos |
| ESET HOME Security Ultimate | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Malware ▶ Phishing ▶ Ransomware ▶ Roubo de identidade ▶ Privacidade | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Segurança na rede ▶ Segurança em dispositivos ▶ Segurança em bancos e pagamentos on-line ▶ Segurança de documentos ▶ Proteção da identidade digital |
| ESET MOBILE SECURITY PARA ANDROID | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Malware ▶ Roubo de informações ▶ Perda do dispositivo | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Proteção antimalware ▶ Controle de aplicações ▶ Proteção antirroubo |
| ESET SMART TV SECURITY | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Malware | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Segurança em dispositivos |

⁽⁵⁾ Malware: qualquer tipo de software que realiza ações nocivas em um sistema informático de forma intencional e sem o conhecimento do(a) usuário(a).

⁽⁶⁾ Phishing: fraude informática que busca enganar uma vítima para ganhar sua confiança, fazendo se passar por uma pessoa, empresa ou serviço de confiança, para manipulá-la e, assim, adquirir informações sensíveis e confidenciais.

⁽⁷⁾ Ransomware: programa nocivo que criptografa e restringe o acesso a determinadas partes ou arquivos do sistema operacional infectado e pede um resgate em troca da retirada dessa restrição.

Assim protegemos as empresas

ESET PROTECT



Proteção para Endpoints

ESET PROTECT Entry



ESET PROTECT Enterprise



ESET PROTECT Advanced



ESET PROTECT Elite



ESET PROTECT Complete



ESET PROTECT MDR



Duplo fator de autenticação

ESET SECURE AUTHENTICATION



Criptografia [↗](#)

ESET ENDPOINT ENCRYPTION



ESET FULL DISK ENCRYPTION



Detecção e resposta estendida

ESET INSPECT



Capacitações em segurança

ACADEMIA ESET



Backup e recuperação

XOPERO BACKUP AND RESTORE



| Solução de Segurança | Tipo de risco ou ameaça que mitiga e/ou evita | Característica/condição que dá resposta |
|---------------------------------------|---|--|
| <p>ESET PROTECT MDR</p> | | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Soluções cloud ▶ Segurança na rede ▶ Segurança em dispositivos ▶ Auditoria global ▶ Monitoramento em tempo real ▶ Segurança de servidores ▶ Detecção e resposta estendida ▶ Segurança para apps cloud ▶ Serviços administrados |
| <p>ESET PROTECT ELITE</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Malware ▶ Phishing ▶ Ransomware | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Soluções cloud ▶ Segurança na rede ▶ Segurança em dispositivos ▶ Auditoria global ▶ Monitoramento em tempo real ▶ Segurança de servidores ▶ Detecção e resposta estendida ▶ Segurança para apps cloud |
| <p>ESET PROTECT ENTERPRISE</p> | | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Soluções cloud ▶ Segurança na rede ▶ Segurança em dispositivos ▶ Auditoria global ▶ Monitoramento em tempo real ▶ Segurança de servidores ▶ Detecção e resposta estendida |
| <p>ESET PROTECT ENTRY</p> | | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Segurança na rede ▶ Segurança em dispositivos |

| Solução de Segurança | Tipo de risco ou ameaça que mitiga e/ou evita | Característica/condição que dá resposta |
|-----------------------------------|--|---|
| ESET PROTECT ADVANCED | | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Segurança na rede ▶ Segurança em dispositivos ▶ Proteção avançada |
| ESET PROTECT COMPLETE | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Malware ▶ Phishing ▶ Ransomware | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Soluções cloud ▶ Segurança na rede ▶ Segurança em dispositivos ▶ Auditoria global ▶ Monitoramento em tempo real ▶ Segurança de servidores ▶ Segurança para apps cloud |
| ESET SECURE AUTHENTICATION | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Usurpación de identidad ▶ Acceso indebido | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Duplo fator de autenticação |
| Criptografia | ESET ENDPOINT ENCRYPTION | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Segurança documental e de criptografia de disco, arquivos e e-mails |
| | ESET FULL DISK ENCRYPTION | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Acesso a documentación sensible ▶ Segurança documental e de criptografia de disco |
| ESET INSPECT | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Malware ▶ Phishing ▶ Ransomware | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Segurança na rede ▶ Segurança em dispositivos ▶ Auditoria global ▶ Monitoramento em tempo real |
| ACADEMIA ESET | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Desconocimiento ▶ Falta de información | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Capacitações |
| XOPERO BACKUP AND RESTORE | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Pérdida de información sensible | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Armazenamento ou <i>backup</i> das informações ▶ Segurança documental ▶ Recuperação de informações salvas |

Assim protegemos a infraestrutura e os serviços de informação

Proteção para servidores de e-mail

ESET MAIL SECURITY



Proteção para aplicações cloud

ESET CLOUD OFFICE SECURITY



Proteção para servidores de arquivo

ESET SERVER SECURITY

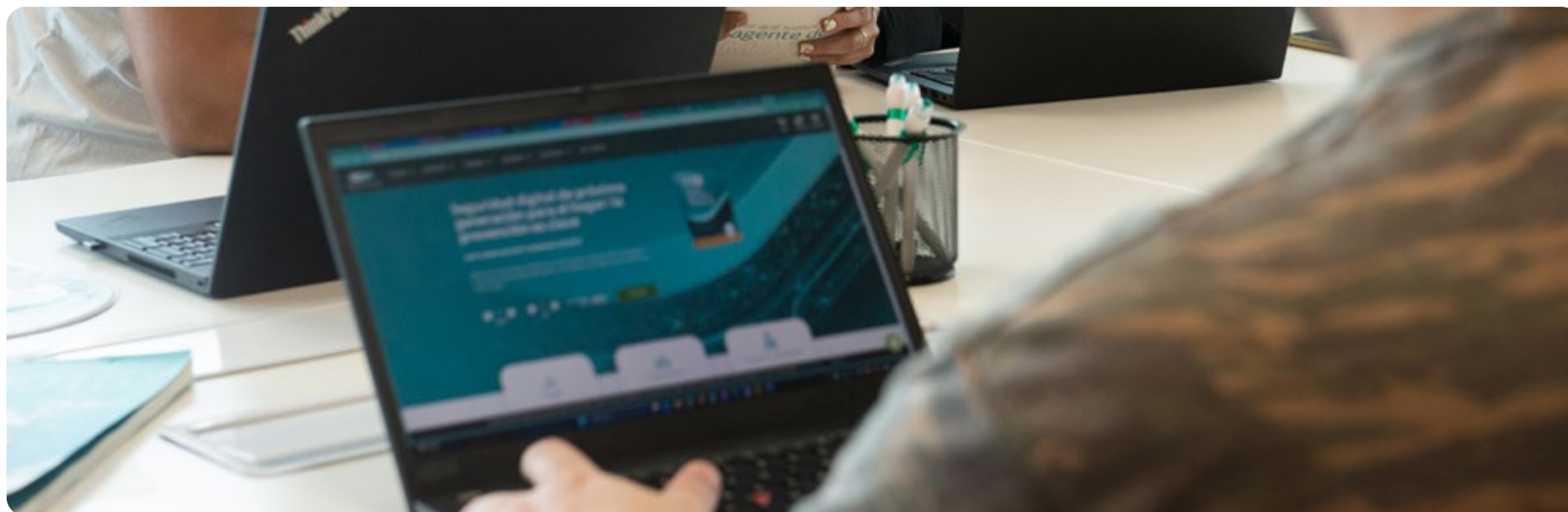


Proteção para servidores sharepoint

ESET Security para Microsoft Sharepoint Server



| Solução de Segurança | Tipo de risco ou ameaça que mitiga e/ou evita | Característica/condição que dá resposta |
|-----------------------------------|---|--|
| ESET MAIL SECURITY | | <ul style="list-style-type: none">▶ Segurança na rede▶ Segurança em servidores de e-mail |
| ESET SERVER SECURITY | <ul style="list-style-type: none">▶ Malware▶ Phishing▶ Ransomware | <ul style="list-style-type: none">▶ Segurança na rede▶ Segurança em servidores de arquivos |
| ESET CLOUD OFFICE SECURITY | | <ul style="list-style-type: none">▶ Segurança na rede▶ Segurança no Office 365 (Teams, One drive, Sharepoint, Exchange) |



Acompanhamento na visão da segurança

Serviços especializados de segurança

ESET CyberSOC



Gestão centralizada

ESET PROTECT



ESET THREAT INTELLIGENCE



| Solução de Segurança | Tipo de risco ou ameaça que mitiga e/ou evita | Característica/condição que dá resposta |
|---|---|---|
| Serviços especializados de segurança ESET CYBERSOC | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Malware ▶ Vulnerabilidades ▶ Ransomware | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Serviços especializados ▶ Segurança na rede ▶ Segurança de acessos ▶ Segurança de documentos ▶ Auditorias |
| ESET THREAT INTELLIGENCE | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Malware ▶ Ataques dirigidos ▶ Actividad de botnets ▶ Campanhas de phishing | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Inteligência de ameaças ▶ Estatísticas de malware ▶ Relatórios personalizados |
| ESET PROTECT | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Vulnerabilidades ▶ Malware ▶ Ransomware | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Segurança na rede ▶ Segurança em dispositivos ▶ Auditoria global ▶ Monitoramento em tempo real |

Atendimento a clientes e ao canal

GRI 2-29, 3-3

Todos os processos de atendimentos dos dispositivos de suporte se encontram certificados conforme o padrão da Norma "ISO 9001:2015 Sistemas de Gestão de Qualidade".

Além disso, nossa Política de Qualidade assegura a eficácia, a melhoria dos processos e a obtenção dos resultados esperados de acordo com os requisitos e as expectativas de todas as partes interessadas.

Serviços de atendimento ao cliente

Contamos com a atenção diferenciada a seguir:



Setor Hogareño: Centro Regional de Suporte com atenção via formulário web e e-mail para toda a região. Na Argentina, Chile, México e Brasil adicionamos o chat on-line no idioma local.



Setor Corporativo: suporte direto a cargo do Canal de Distribuição; Sessões de suporte remoto.



Canal de Distribuição: linhas de comunicação exclusivas com o dispositivo de engenharia de suporte técnico de nossa sede regional; contato exclusivo com o dispositivo de suporte comercial regional.



Consolidação da oferta de serviços de Suporte Técnico

- ▶ Foram lançados os serviços globais de Suporte Técnico da ESET em todos os territórios da ESET América Latina (com exceção da Venezuela).
- ▶ Foram realizadas capacitações dirigidas a revendas e empresas distribuidoras sobre os processos e o funcionamento operacional de nossos serviços para agilizar a alta e a o lançamento dos serviços assim que são adquiridos por clientes.
- ▶ Foram executados os serviços de Suporte (ESET Deployment & Upgrade, ESET Premium Support e ESET healthcheck) ao longo da região, com apoio de nossa Matriz.



Novidades na Atenção Técnica e Comercial

Foi realizada uma avaliação da principal ferramenta de atendimento ao usuário (sistema de *tickets*), o que resultou em sua atualização para uma plataforma mais moderna, com maiores possibilidades de automatização e alinhada com as necessidades atuais do mercado.

Ainda assim, foram mantidas as iniciativas orientadas para gerar valor para usuários(as) e canais de vendas, entre as quais se incluem:

- ▶ Aulas virtuais
- ▶ Seminários web
- ▶ Comunicações estratégicas através de listas de distribuição de e-mail
- ▶ Atendimento personalizado à carteira de clientes estratégicos

Iniciativas de investigação, ciência e inovação

GRI 3-3, 413-1

Adotamos uma abordagem sistemática voltada para a conscientização, a inovação e a experiência de ponta em cibersegurança, como parte da investigação científica e do desenvolvimento tecnológico.



welivesecurity by ESET

Trata-se de um portal gratuito de notícias e conteúdos sobre segurança da informação, destinado ao público em geral; está disponível em vários idiomas (inglês, espanhol, português, francês e alemão). Nele, especialistas de todo o mundo compartilham suas opiniões e publicam alertas e ferramentas, entre outros conteúdos e investigações de vanguarda. Conta com equipes de investigação na Eslováquia, Estados Unidos, Espanha, Canadá, Alemanha, Argentina e México.

Principais resultados do período



WLS em espanhol

1.601.462 sessões

WLS em português

384.726 sessões



É um ciclo de eventos presenciais e gratuitos, com longa trajetória, projetado para oferecer conteúdos educacionais exclusivos e apresentar as principais tendências em segurança cibernética. Seu objetivo é capacitar e fortalecer vínculos entre nossos grupos de interesse (profissionais do setor, clientes atuais e potenciais, parceiros de negócios e público em geral).

Principais resultados do período



17 eventos realizados

14 países alcançados

(Panamá, Venezuela, Argentina, Equador, Chile, América Central, Peru, Colômbia, Brasil, Uruguai e México)

2.462 participantes

Este ano, o tema central dos eventos foi como a evolução tecnológica — desde a adoção da nuvem até a inteligência artificial e a inteligência de ameaças — transformou o trabalho e a proteção de dados, impulsionando a produtividade e a segurança.



Gestão de qualidade e melhoria contínua

GRI 3-3

Concluimos com sucesso a segunda manutenção do nosso Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ), com forte ênfase na melhoria contínua.

Tivemos as seguintes melhorias:



Gestão documental colaborativa: alojamos o SGQ em um site colaborativo interno para um controle documental eficiente, disponível e atualizado.



Satisfação do cliente: com o objetivo de gerar um indicador de satisfação regional e unificar os critérios de medição, que permitam identificar ações de melhoria e retroalimentação com a cadeia de distribuição, estendemos o alcance de pesquisas de satisfação sobre o suporte oferecido pela cadeia de distribuição no segmento doméstico.



Conscientização em processos e qualidade: efetuamos um ciclo de capacitações e oficinas para reforçar o compromisso com o SGQ e a melhoria dos processos. Trabalhamos sobre métodos e técnicas orientadas a melhorar a performance e a qualidade das atividades da organização.



Satisfação de serviços de atendimento ao cliente

Realizamos um módulo de pesquisa que aborda três aspectos de forma complementar:

- ▶ **Satisfação Geral** (analisa a percepção integral).
- ▶ **Percepção operacional** (em relação com as habilidades de atendimento do agente que administrou a consulta).
- ▶ **NPS transacional** (recomendação da ESET para outra pessoa após ter entrado em contato com a equipe de suporte).

Conforme o enfoque na satisfação de clientes são detalhados os indicadores vigentes que contribuem para identificar oportunidades de melhoria e/ou desvios.

- ▶ **Overall Satisfaction interno:** mede a satisfação de Suporte de TI e Suporte em desenvolvimento.
- ▶ **Overall Satisfaction externo:** mede a satisfação de CRS, Suporte comercial e Suporte técnico.
- ▶ **Overall Satisfaction regional:** compreende o primeiro nível de suporte doméstico fornecido por CRS, além das equipes de atendimento de cada distribuidor exclusivo.

Estes indicadores poderão evoluir durante o próximo exercício conforme as necessidades identificadas da análise e/ou do contexto geral do mercado e do negócio.

Resultados do período



5 dias úteis
de tempo médio de resolução

**89% de satisfação
geral**



Para ver os detalhes quantitativos e comparativos com os anos anteriores, consulte o [Apêndice](#).



Política de Fim da Vida Útil (EOL) de Produtos

Esta política define o suporte aos produtos ao longo das diferentes etapas de seu ciclo de vida, especificando o status de atualização, os prazos de suporte e as versões ou produtos que os substituem.

As informações sobre o fim do ciclo de vida são comunicadas de forma permanente através de uma *landing* pública, que apresenta dados precisos, detalhados e atualizados sobre os produtos e serviços da ESET. Isso permite que as partes interessadas saibam quais sistemas operacionais deixam de ser suportados, as alternativas disponíveis para se manterem protegidas e as recomendações de segurança e esclarecimentos para resolver dúvidas.

De forma complementar, são desenvolvidas comunicações estratégicas, webinars, materiais de divulgação e campanhas de conscientização, para reforçar a importância de manter os produtos atualizados e os riscos associados a não fazê-lo.

Além disso, as versões mais recentes incorporam a funcionalidade de atualização automática, que pode ser ativada pelos usuários(as). Além disso, permite detectar e aplicar novas versões automaticamente, facilitando a manutenção das soluções, desde que o sistema operacional permita.



Conheça nossa [Política de Fim de Vida Útil](#)



[Fim de Vida Útil Doméstico](#)

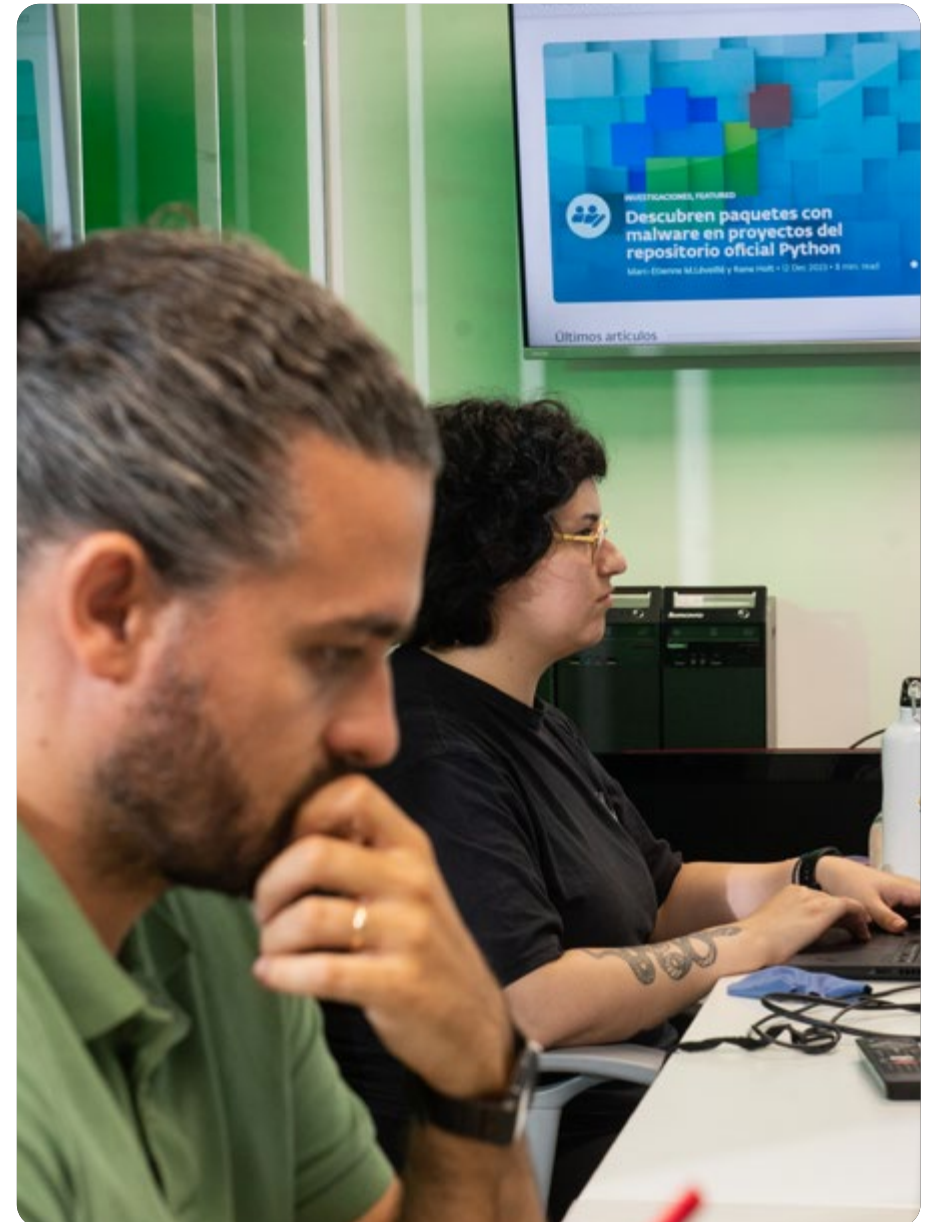


[Fim da Vida Útil empresas](#)

Responsabilidades e avaliação do desempenho

Tanto o serviço de Suporte Técnico como o Suporte Comercial trabalham com um sistema de *tickets*, onde toda consulta fica registrada com um número de identificação (útil para qualquer tipo de reclamação). De forma automática, o sistema calcula os tempos de resposta máximos esperados, dependendo do tipo de cliente e do problema.

Mensalmente, são realizadas estatísticas de SLA (*Service Level Agreement*)⁸ e das pesquisas de satisfação para garantir os resultados. Caso se detectem desvios ou resultados não conformes, fazemos uma avaliação minuciosa da causa raiz e propomos ações corretivas, realizando um monitoramento de sua efetividade (tal como exigido pela norma ISO 9001).



⁽⁸⁾ SLA remete ao acordo de nível de serviço, que é a quantidade máxima de tempo na qual nos comprometemos para resolver a consulta. As siglas SLA são de uso comum nestes sistemas.

Objetivos e metas alcançadas



Soporte Técnico

90% cumprimento de tempos
de resposta de **tickets de prioridade alta**

91,5% de cumprimento
de **tickets de prioridade padrão**

98% de cumprimento de tempos
de resposta de **tickets do Centro Regional de Suporte**

89% de satisfação geral



Soporte Comercial

76% de cumprimento de tempos
de tempos de resposta **tickets de prioridade urgente**

89% de cumprimento de tempos
de tempos de resposta **tickets de prioridade importante**

89% de cumprimento de tempos
de tempos de resposta **tickets de prioridade regular**

98% de satisfação geral

Após uma avaliação exaustiva das diversas alternativas disponíveis, foi tomada a decisão de substituir a ferramenta utilizada para a prestação de serviços de suporte na ESET América Latina.

Essa decisão permitiu avançar na modernização dos processos e espera-se que gere um impacto positivo a curto, médio e longo prazo.



A ferramenta selecionada foi o Zendesk, uma solução líder no mercado de atendimento ao cliente e gerenciamento de *tickets*, utilizada por milhares de empresas em nível global, o que permitirá oferecer um serviço mais ágil, inteligente e colaborativo.

Entre os principais benefícios que a nova plataforma oferece, destacam-se:

- ▶ Criação centralizada de *tickets*
- ▶ Formulários específicos de acordo com o tipo de solicitação
- ▶ Visibilidade do estado dos *tickets* em tempo real
- ▶ Acompanhamento automatizado
- ▶ Base de conhecimento integrada
- ▶ Acesso ao histórico de *tickets*
- ▶ Interface multilíngue

O lançamento inicial ocorreu em dezembro, abrangendo as áreas de Suporte Técnico e Suporte Comercial em todos os territórios de língua espanhola. Além disso, estão previstas implementações progressivas ao longo de 2026, para incorporar as demais áreas de atendimento ao cliente e ao canal.

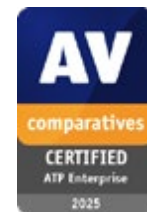
Reconhecimentos

Permanentemente fomos reconhecidos pela qualidade e desempenho de nossas soluções de segurança, pela satisfação de clientes, colaboradores(as) e parceiros(as) comerciais, e pela liderança da empresa no ramo de soluções para *endpoints* e por nossa gestão de sustentabilidade.



AV Comparatives EPR

Fomos reconhecidos com o EPR Certified, entregue por AV-Comparatives no relatório Endpoint Prevention and Response. A ESET PROTECT Enterprise obteve uma alta pontuação no quadrante de líderes estratégicos de EPR no relatório comparativo de prevenção e resposta de *endpoints* (EPR).



AV Comparatives ATP Enterprise

A ESET PROTECT Entry obteve o reconhecimento ATP Enterprise Certified, por sua alta qualidade na detecção proativa de ameaças, onde detectou 100% dos ataques realizados.



Premio Foro Ecuménico Social

Recebemos o reconhecimento pelo Melhor Relatório de Sustentabilidade Regional 2025 do Fórum Ecumênico Social, com o qual também fomos reconhecidos em 2018 e 2023.



HRC Equidad AR

Fomos escolhidos como uma das melhores empresas para se trabalhar pela organização HRC Equidad AR. Este programa argentino tem como foco a equidade e a inclusão LGBT+ no ambiente de trabalho; está sob a direção da *Human Rights Campaign Foundation* (HRCF), o braço educacional da maior organização de direitos civis dos Estados Unidos, dedicada a promover a igualdade para as pessoas da comunidade LGBT+.

Cultura empresarial e DEI

- Pilares de nossa Estratégia de Sustentabilidade
- Compromissos de conduta empresarial responsável
 - Equipes de Sustentabilidade
 - Campanhas internas
 - Gestão DEI
- Desenvolvimento do talento
 - Saúde e segurança laboral



ODS



Pilares de nossa Estratégia de Sustentabilidade

GRI 2-23, 2-24

Nós nos apoiamos nos seguintes eixos para administrar nosso negócio de forma sustentável:



Educação



Investigação, Ciência e Inovação



Dimensão Ambiental



Cultura Empresarial e Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

Para a implementação da estratégia de sustentabilidade, implementamos, além disso, uma abordagem transversal baseada no envolvimento e na devida diligência com nossa cadeia de valor. Nesse contexto, buscamos mitigar os impactos negativos dos avanços tecnológicos. A fundação e a participação permanente na ONG Argentina Cibersegura constituem, nesse sentido, nossa iniciativa mais relevante.

Da mesma forma, a Política de Diversidade e Não Discriminação e o Código de Ética e Integridade nos permitem dialogar com as partes interessadas e nos comprometer com a prevenção e a correção dos impactos negativos gerados pela tecnologia. No entanto, atualmente não contamos com uma avaliação formal de riscos em matéria de direitos humanos.

Além disso, fazemos um acompanhamento dos mecanismos de queixas e reclamações através da Comissão de Ética.

A gestão da sustentabilidade é conduzida pela área global de ESG, que conta com uma posição responsável pelas questões de sustentabilidade e diversidade na região. Além disso, ela coordena as três equipes de sustentabilidade existentes: a Equipe de Voluntariado Corporativo, o Comitê DEI e o Comitê de Assuntos Ambientais regionais, e participa dos Comitês Globais de DEI e Ambiente Globais.

Por fim, as informações relacionadas à gestão da sustentabilidade são divulgadas de forma interna e externa através de diversos canais, como a intranet corporativa, as redes sociais, os comunicados à imprensa e o Blog Corporativo, onde são publicadas novidades e ações das equipes, comitês e da área ESG em geral.



+ 1.1
Milhões EUR

foi o **investimento total** das iniciativas implementadas no contexto da **Estratégia de Sustentabilidade**



Para ver os detalhes quantitativos e comparativos com os anos anteriores, consulte o [Apêndice](#).

Compromissos de conduta empresarial responsável

GRI 2-23, 2-28, 3-3

Através da assinatura do órgão máximo de governo da empresa, aderimos aos seguintes compromissos voluntários:



Pacto Global das Nações Unidas

Continuamos apoiando e aderindo aos 10 Princípios do Pacto Global das Nações Unidas.

pactoglobal.org.ar ↗
unglobalcompact.org ↗



Women's Empowerment Principles (WEPs)

Durante 2025, implementamos iniciativas relacionadas com o eixo "Lugar de trabalho".

weps.org ↗



Agenda 2030: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Na seção Nosso compromisso com a Agenda 2030, é possível encontrar o resumo dos resultados alcançados durante o período.

pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/ods ↗



Conselho para Prevenir e Eliminar a Discriminação da Cidade do México (COPRED)

Desde 2024, aderimos ao grande acordo pelo Tratado Igualitário da Cidade do México, promovendo a igualdade e a não-discriminação.

[@copredcmx](https://twitter.com/copredcmx) ↗

Construindo laços

Além disso, acompanhamos vários espaços e celebramos diferentes alianças com o objetivo de implementar práticas responsáveis que impactam tanto dentro de nossa organização, como nos diversos públicos de interesse com os quais nos relacionamos:



Argentina Cibersegura ↗

Patrocina e fundamos a Associação Civil Argentina Cibersegura, centrada na educação sobre o bom uso da Internet e das tecnologias.



Universidad Tecnológica Nacional (UTN) ↗

Temos um acordo de colaboração mútua para um laboratório conjunto de investigação e análise de malware conjunto, além de capacitações em Segurança Informática.



Fundação Empujar ↗

Acompanhamos através de ajuda econômica, voluntariado e palestras.



Empresas comprometidas com os Direitos Humanos ↗

Participamos do Programa de Empresas Comprometidas com os Direitos Humanos da Cidade de Buenos Aires.



BA Convive ↗

Contamos com o selo do Programa BA Convive da Subsecretaria de Direitos Humanos e Pluralismo Cultural da Cidade de Buenos Aires.



Intermediação Laboral CABA ↗

Dois colaboradores da ESET participaram do painel de profissionais: *Activa Tu Potencial Digital 2025*.





IARSE ↗

Na Argentina, apoiamos esta causa patrocinando os encontros de *networking*.



Selo de Impacto Social CABA ↗

Trabalhamos com as iniciativas Compras com Impacto e Intermédio Laboral do Programa Selo de Impacto Social da CABA.



Pride Connection Argentina | Brasil ↗

Nós nos juntamos a esta rede que promove a inclusão laboral do coletivo LGBTQI+ no setor privado da Argentina e Brasil.



Stand Up ↗

Participamos no programa da L'Oréal Paris, que combate o assédio em espaços públicos, empoderando homens e mulheres.

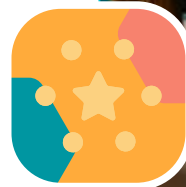
Equipes de Sustentabilidade

GRI 2-25, 2-29

Contamos com três equipes em nível regional, divididos por temáticas de trabalho. As pessoas que os compõem se candidatam de forma voluntária. Eles são coordenados pela área de Sustentabilidade, encarregada da estratégia do desenvolvimento sustentável.



Os resultados da gestão dessas equipes podem ser encontrados na seção Contribuição com a Agenda 2030 do Apêndice deste relatório.



Equipes de sustentabilidade regional



Comitê DEI (Diversidade, Igualdade e Inclusão)

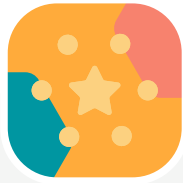
Integrantes:

Candela Salinas, Christian Alibravo, Daniela Ramognino, Florencia Asmus, Francisco de Assis Camurça, Gustavo Quiñones, Julieta Escolar, María José Plantey, Melissa Hernández, Michele Cantelli e Nadia Slobodiuk

Objetivo:

Trabalhar com foco interno e externo nos temas de deficiência, gênero e populações em situação de vulnerabilidade.





Equipe de Voluntariados Corporativos

Integrantes:

Daniela Rodríguez, Fátima Rodríguez, Fernanda Duarte, Georgina Aguirre, Herminia Di Batista, Luis Lubeck, Luis Felipe Sánchez, María Irene Buenrostro, Martha Paredes, Sonia Domínguez e Victoria Sestelo

Objetivo:

Trabalhar no relacionamento com a comunidade, gerando novos vínculos e novas iniciativas com as organizações da sociedade civil, e mantendo os já existentes.





Comitê de Assuntos Ambientais

Integrantes:

Edgardo Paganini, Emiliano Doldán, Judith Nishimura, Marcos Souza, Mauro Cervantes, Nicolás Martínez, Luis Manzi e Rocío Romero

Objetivo:

Gerar e manter boas práticas em tudo que for relacionado com o cuidado dos recursos ambientais. Realizar a medição da pegada de carbono regional.



Think & Talk, sustentando ideias

É um ciclo de conversas e atividades para todos os colaboradores, no qual se tratam temas relevantes sobre o desenvolvimento sustentável, enquadrados na administração das Equipes de Sustentabilidade.

Foram realizadas as seguintes atividades:

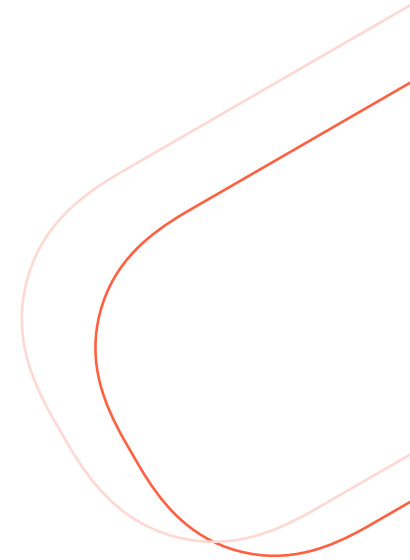
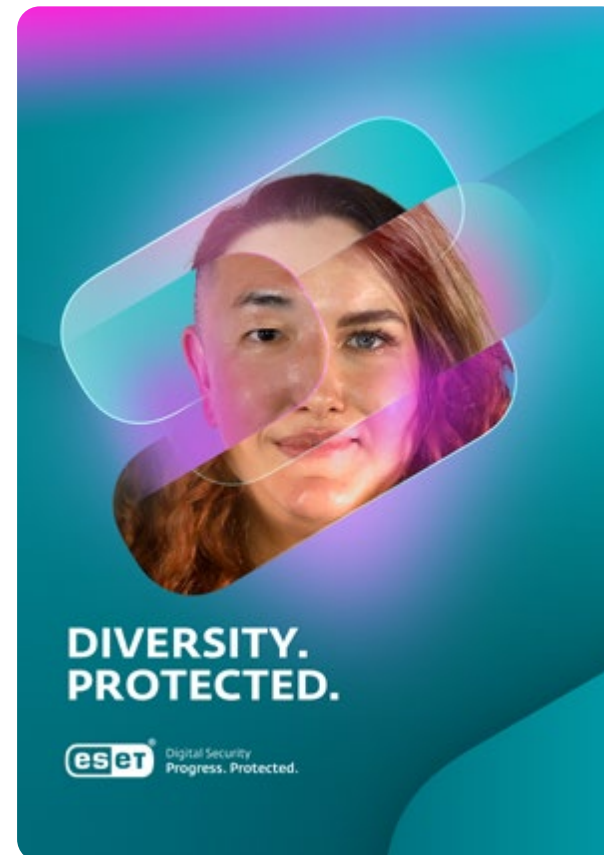
Palestra Inclusão financeira digital: responsável e segura: junto à ONG Argentina Cibersegura, oferecemos informações para fomentar a segurança e o uso responsável de aplicações e recursos financeiros.

 **18** participantes



Painel com pessoas migrantes: realizado no Dia Internacional da Diversidade Cultural para o Diálogo e o Desenvolvimento e em nossa ESET *Diversity week*. Duas pessoas migrantes, funcionárias da ESET, compartilharam conosco suas experiências.

 **32** participantes





Oficina sobre o papel das pessoas na geração de impacto ambiental positivo: junto à Fundação Ashoka México, no contexto do Dia Internacional do Meio Ambiente. Neste encontro, o bolsista Julio Álvarez compartilhou sua experiência a partir de seu papel como empreendedor.

 **18** participantes



Oficina Um Mundo de Agentes de Mudança: Aprendizados sobre transformação ambiental positiva: a bolsista Susana Padua, da Ashoka Brasil, compartilhou ideias e ferramentas para incentivar as equipes a trabalhar para gerar impacto ambiental positivo.

 **18** participantes



Palestra “Acessibilidade: uma solução sistêmica nas mãos de empreendedores sociais”: Pablo Lecuona, bolsista da Ashoka Argentina e fundador de Tiflonexos, compartilhou exemplos de acessibilidade aplicada ao contexto público y privado. Tiflonexos é uma associação sem fins lucrativos que oferece serviços de acessibilidade, desde a impressão de cartões em braille até publicações e assessoramento para empresas, governos, organismos internacionais e outras organizações.

 **25** participantes



Voluntariados corporativos

Realizamos atividades de voluntariado articulando com diferentes organizações da sociedade civil, respondemos às necessidades do nosso ambiente e a às preocupações levantadas por nossas equipes.



9 vínculos
com organizações da sociedade civil



117 participações



10 iniciativas
realizadas



13 alianças
vigentes com
organizações



1.203 beneficiários(as)
diretos(as)



509 horas
de voluntariado



Para ver os detalhes específicos, consulte o [Apêndice](#).

Mês dos Valores

Regionalmente, definimos outubro como o Mês dos Valores, com o propósito de implementar atividades relacionadas com os valores institucionais.

Além disso, em nível global, outubro foi definido como o *Mês da Conscientização sobre a Diversidade*.



Mês da Conscientização
sobre a Diversidade



Campanha ESET Spirit, nossos valores nos guiam

Em 2025, o Comitê Global de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), coordenado pela Matriz e composto por todos os escritórios da ESET em nível global, lançou a campanha *ESET Spirit: nossos valores nos guiam*, com a participação de todos os escritórios da empresa.

Durante outubro, cada valor corporativo foi trabalhado semanalmente de forma separada, por meio de conteúdos e atividades projetados para fortalecer a cultura organizacional e promover a reflexão interna e externa.

Além disso, em nível regional, concluímos a campanha com as seguintes ações:

- ▶ Lanche de lançamento no escritório de Buenos Aires.
- ▶ Localização das comunicações globais e acompanhamento com ativações presenciais, como decoração, lanches temáticos e sinalização nos escritórios.
- ▶ Participação da equipe de voluntariado no evento anual "Encontro na Diversidade", organizado pela Fundação *Encontrarse en la Diversidad*.
- ▶ Realização da palestra "Acessibilidade: uma solução sistêmica nas mãos de empreendedores sociais", em parceria com a Ashoka Cono Sur.



Comunicação institucional e promoção da diversidade e inclusão

A partir da nossa área de Comunicação Corporativa, é promovida a conscientização dos temas da diversidade e inclusão, tanto interna como externamente.



26 publicações

815 interações

11.302 impressões

Todas estas iniciativas, junto a nosso Relatório de Sustentabilidade, constituem os mecanismos-chave para integrar e difundir nossa Estratégia de Sustentabilidade.



Gestão DEI

GRI 2-7, 2-8, 2-19, 2-20, 2-21, 2-25, 2-30, 3-3, 202-1, 401-1, 401-2, 403-6, 403-7, 405-1, 405-2, 406-1

SASB TC-SI-330a.1, TC-SI-330a.2, TC-SI-330a.3

Para a administração de equipes, nós nos baseamos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, os Princípios Regentes sobre as Empresas e os Direitos Humanos, os Princípios para o Empoderamento das Mulheres (WEPs) e o Pacto Global das Nações Unidas.

Levamos estes princípios para a prática diária através de:

- ▶ Política de Diversidade e Não Discriminação
- ▶ Código de Ética e Integridade
- ▶ Buscas laborais inclusivas
- ▶ Protocolo de assédio de rua
- ▶ Participamos das iniciativas globais da empresa, como, por exemplo, a medição da pegada de carbono, a Semana da Diversidade e o Mês da ESET Spirit: nossos valores nos guiam.
- ▶ Realizamos oficinas e atividades de debate, reflexão e capacitação sobre temas ambientais, inclusão e diversidade
- ▶ Políticas de Benefícios e licenças com perspectiva de diversidade
- ▶ Uso de linguagem inclusiva na redação de comunicações e políticas
- ▶ Oficina de comunicação inclusiva e acessível para todas as áreas e os países da empresa, incluindo as empresas distribuidoras exclusivas
- ▶ Aderimos ao Programa de Empresas Comprometidas com os Direitos Humanos da Cidade de Buenos Aires
- ▶ Aderimos ao Programa BA Convive
- ▶ Promovemos o cumprimento dos Direitos Humanos em toda a cadeia de valor (empresas fornecedoras, empresas distribuidoras e revendas) através de cláusulas contratuais, cartas de adesão e diversas atividades de sensibilização
- ▶ Nós nos comprometemos a manter um lugar de trabalho livre de assédio (verbal, físico ou psicológico) e sem trabalho infantil
- ▶ Somos parte do Programa de Compras com Impacto da Cidade de Buenos Aires
- ▶ Aderimos ao Grande Acordo de Trato Iguatário da [COPRED](#) da Cidade do México

Durante o período, foram recebidas quatro denúncias por pressupostos descumprimento da Política de Diversidade e Não-Discriminação. Cada caso foi abordado de forma personalizada, atendendo a suas particularidades e promovendo instâncias de escuta e diálogo entre as partes, através de processos indiretos moderados pelas áreas de Recursos Humanos e Diversidade.

Além disso, foram realizados três oficinas em parceria com a Fundação *Encontrarse*, com o objetivo de fortalecer uma cultura organizacional baseada no respeito, na ética e na convivência, nos quais foram abordados os seguintes temas:

- ▶ Preconceitos, estereótipos e microagressões.
- ▶ O humor no ambiente de trabalho: Quando é e quando não é brincadeira?
- ▶ O papel da ética e da integridade nos vínculos de trabalho.
- ▶ Identificação de situações de agressão: como reconhecê-las?
- ▶ Papéis diante de situações de (micro)agressão: possibilidades de intervenção
- ▶ “Dicas para errar um pouco menos”: como agir diante dos erros
- ▶ Canais internos: protocolos, passos a seguir e formas de denúncia ou relato
- ▶ Respostas e silêncios: alternativas e ferramentas diante de situações de agressão ou assédio
- ▶ Da abordagem pontual à integração de ferramentas: exemplos para construir respostas coletivas



Perfil de colaboradores

Resultados do período



É mantido o equilíbrio de gênero em nível regional

92% da equipe com **contrato por tempo indeterminado**

10 novas incorporações

14,6% de taxa total de rotação,
equivalente a **19** pessoas



Para ver os detalhes quantitativos e comparativos com os anos anteriores, consulte o [Apêndice](#).



Contratações inclusivas

Junto ao Comitê de DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão) global, promovemos nossa cultura de inclusão, respeito e a igualdade de oportunidades em cada busca laboral que realizamos, nas organizações e espaços de recrutamento inclusivo como Contrata Trans, *Empujar* e intermediação laboral do governo da cidade de Buenos Aires.

Há vários anos incorporamos em nossas buscas laborais a linguagem inclusiva e um convite, claro e explícito, a todas as identidades para que se candidatem.

Principais avanços do período:

- ▶ **Padronização global de buscas inclusivas:** Todos os escritórios da ESET em nível global adotaram nossa abordagem de comunicação inclusiva para as buscas laborais. Além disso, acompanhamos o processo de implementação com conversas e oficinas internas.
- ▶ **Fortalecimento da empregabilidade juvenil:** Foram realizados cinco simulados de entrevistas em parceria com a Fundação *Empujar*, com o objetivo de preparar os jovens para o primeiro emprego.
- ▶ **Contratação de pessoas trans:** Foi iniciado um processo de seleção para o escritório do México em parceria com a Contrata Trans. Essas experiências incentivaram outras áreas da Empresa a considerar esse tipo de contratação como uma prática viável e natural.
- ▶ **Abertura de processos e ampliação de perfis:** Embora o volume de candidaturas tenha sido limitado, foram mantidos processos abertos para promover uma maior diversidade de candidatos.
- ▶ **Melhoria das políticas internas de seleção:** No final de 2025, a Política de Seleção foi atualizada para fortalecer os critérios de diversidade e inclusão.
- ▶ **Desafios na sensibilização da liderança:** Foi identificado como prioridade continuar fortalecendo a conscientização sobre os benefícios de formar equipes cada vez mais diversas.

Avaliação da cultura DEI e do clima do ambiente

A partir da Matriz, a cada três anos é realizado o processo de avaliação do clima organizacional. Além disso, em nível regional, para a América Latina, implementamos diversas pesquisas após reuniões de resultados, palestras e treinamentos conduzidos pelas áreas de Recursos Humanos e Sustentabilidade. Para o próximo período, está prevista a implementação de uma Pesquisa de Clima Regional.

Em 2025, realizamos uma Sondagem de Clima específica para a Argentina, cujo desenho foi desenvolvido do zero pela área de Recursos Humanos, em conjunto com a área de Sustentabilidade. A pesquisa abordou dimensões vinculadas ao bem-estar, espaço de trabalho, benefícios, liderança, desenvolvimento, cultura e valores, e sustentabilidade.



80% foi a **taxa de participação**
na **Pesquisa de Clima** na Argentina

Entre os principais resultados, destacaram-se o bom ambiente dentro das equipes e a valorização positiva do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Em matéria de benefícios, foram especialmente destacados o modelo híbrido de trabalho, a sexta-feira flexível e as iniciativas vinculadas à família, como o aniversário dos filhos(as), o quarto mês de licença remunerada para pessoas gestantes e o programa Softlanding.

Em relação à liderança, foi valorizado o acompanhamento do líder direto, bem como a existência de espaços para expressar ideias e opiniões.

Além disso, todas as pessoas entrevistadas disseram conhecer e aderir ao Código de Ética e Integridade Global e à Política de Diversidade e Não Discriminação.

Finalmente, foi elaborado um relatório com uma análise quantitativa e qualitativa dos resultados, no qual foram identificados pontos fortes e oportunidades de melhoria. O documento foi compartilhado com as partes interessadas em outubro de 2025. Ao término do período, as ações de melhoria estavam em processo de implementação.

Autoavaliação WEPs

Utilizamos a ferramenta de autoavaliação dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) da ONU Mulheres para medir o desempenho de nossa gestão nestes temas. Na última avaliação, obtivemos um “nível avançado”.



62% é o resultado da
avaliação do período



Esse resultado indica que desenvolvemos e implementamos políticas e práticas em funções importantes, complementando sua formalização com uma aplicação efetiva, avaliação sistemática e relatório. O próximo passo consiste em eliminar as brechas de implementação identificadas nas áreas de *Desenvolvimento profissional e promoções, Igualdade na remuneração, Negócios de propriedade de mulheres e Desenvolvimento de produtos e serviços com enfoque de gênero*, além de fortalecer o desempenho nas áreas em que já observamos avanços.



Para ver os detalhes quantitativos e comparativos com os anos anteriores, consulte o [Apêndice](#).

Política salarial

Toda a equipe é recrutada no mercado de trabalho local e receber, em todas as operações, níveis de remuneração superiores aos salários mínimos iniciais vigentes nos países em que operamos.

Para definir os salários iniciais, consideramos o salário mínimo legal de cada país e utilizamos informações de pesquisas salariais privadas relacionadas ao tipo de cargo a ser ocupado.

Os benefícios da previdência social variam de país para país e, em todos os casos, superam os valores estabelecidos por lei; não dispomos de um plano de aposentadoria próprio, nem de outros tipos de benefícios de aposentadoria.

Competitividade e igualdade salarial

Medimos a competitividade laboral em relação à diferença entre o salário inicial da ESET e o salário mínimo de cada país, aplicado a todos os colaboradores, sem fazer nenhuma distinção.

Resultados do período



O **salário inicial da ESET América Latina** se manteve, em média, **acima de 200%** do salário mínimo de cada país

Todos os escritórios realizaram ao menos uma revisão salarial em 2025, seja por inflação e/ou por mérito



Para ver os detalhes quantitativos e comparativos com os anos anteriores, consulte o [Apêndice](#).

A Presidência recebe um salário mensal, sujeito a aumentos periódicos, que acompanham a inflação, além de receber bônus por desempenho, determinados pelo cumprimento dos objetivos da empresa.

Remunerações do pessoal de chefia

Contamos com uma política geral de remuneração, estipulada em uma porcentagem dos salários de mercado que, além disso, depende do cargo a ser ocupado na hierarquia e do nível de complexidade do cargo.

A Presidência recebe um salário mensal, sujeito a aumentos periódicos acompanhados pela inflação e, além disso, conta com o pagamento de bônus por desempenho, determinado pelo cumprimento dos objetivos da empresa.



Outros conceitos remunerativos



Pagamento por deslocamento

Para os colaboradores que precisam permanecer fora de seu local de residência habitual, é concedida uma compensação financeira diária. Além disso, os dias de viagem que excedem a semana de trabalho (sábados, domingos e feriados) dão direito a uma compensação em dias de folga, os quais não são acumuláveis com feriados nem férias.

Adicionalmente, no México e no Brasil, as pessoas que precisem trabalhar fora do horário habitual devido às viagens são compensadas com dias de folga.



Vales de transporte e de comida no escritório do Brasil

De acordo com a legislação laboral no Brasil, deve-se conceder um montante total do vale de refeição. Calculamos o benefício de acordo com os dias trabalhados no mês, geralmente de 20 dias.

100% da equipe utilizou este benefício



Além disso, pagamos o bônus de transporte para quem usa ônibus e metrô, proporcional aos dias que vamos ao escritório.



Arquivos digitais

Contamos com um sistema de digitalização de salários que, no caso da Argentina, ainda inclui a digitalização de arquivos. Isso permite que as pessoas tenham acesso rápido e seguro às suas informações, melhorando sua experiência no dia a dia.

O módulo de arquivos digitais oferece:

- ▶ **Eficiência:** otimize o tempo destinado para gestão de documentos e dados.
- ▶ **Acessibilidade:** facilita o acesso imediato à informação a partir de qualquer lugar e a qualquer momento.
- ▶ **Segurança:** protege os dados sensíveis através de sistemas de segurança e controle.
- ▶ **Impacto ambiental:** contribui para a redução do uso de papel e de impressões.

Este formato faz parte do nosso compromisso com a digitalização, a eficiência operacional e a melhoria contínua dos processos e ferramentas de gestão.

Cobertura de Acordos Coletivos de Trabalho

A porcentagem da equipe coberta pelo Acordo Coletivo de Trabalho se manteve igual ao ano anterior, isto é:



5% da equipe do escritório da Argentina foi alcançada



100% da equipe do escritório do Brasil foi alcançada (exceto a Country Manager)



Nenhuma pessoa foi alcançada no escritório do México

Na Argentina, aplica-se o Acordo Coletivo de Trabalho N° 130/75 da Federação Argentina de Empregados de Comércio e Serviços e no Brasil se aplica o Sindicato dos Agentes Anônimos de São Paulo.

Buscamos que os colaboradores sob o acordo recebam condições iguais ou equitativas às condições recebidas pela equipe fora do acordo.



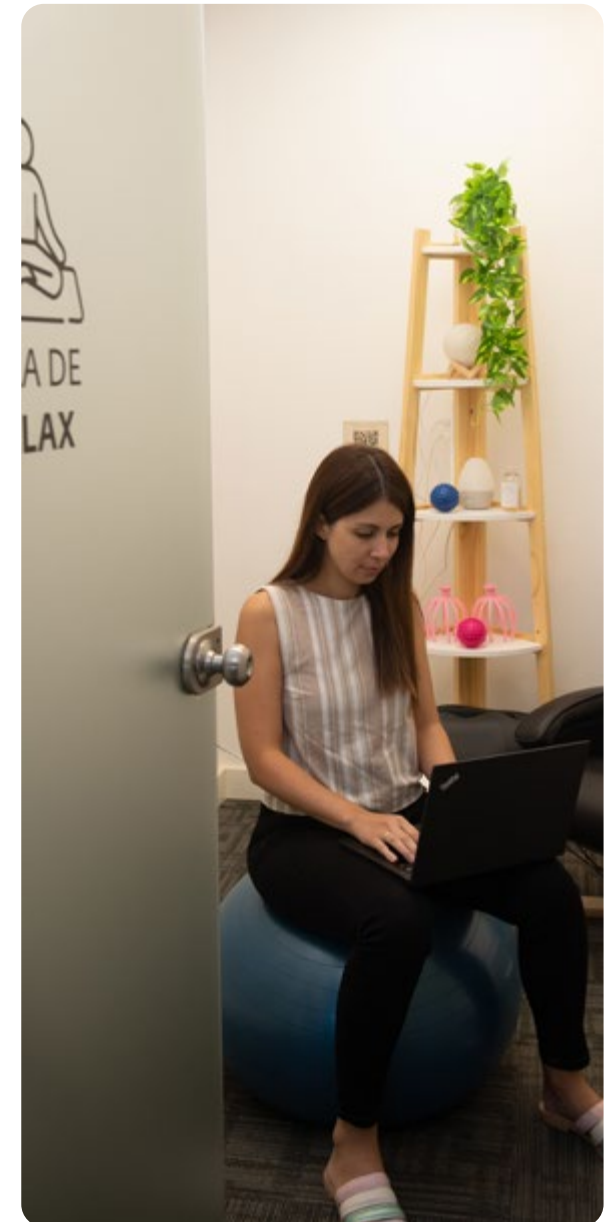
Programa de benefícios

Nossa política de benefícios promove equilíbrio entre vida laboral e vida privada, hábitos saudáveis e o desenvolvimento profissional de cada pessoa.

Realizamos uma análise contínua do mercado local para saber o que oferecem empresas semelhantes à nossa, com o objetivo de propor benefícios não monetários que fortaleçam e diferenciem nossa proposta de valor.

Como melhora do período, desenvolvemos um microsite disponível na Intranet da Argentina, onde se possa consultar o detalhe dos benefícios, destacar os mais relevantes e acessar comunicações relacionadas.

Além disso, continuamos trabalhando na otimização dos benefícios já existentes, especialmente aqueles ligados à flexibilidade e à experiência das pessoas no escritório. Da mesma forma, coletamos sugestões para implementar mudanças e melhorias.





Flexibilidade

Flex time

Política de horários flexíveis; cada líder administra de acordo com sua equipe

Resultados: contamos com flexibilidade horária em relação ao início e finalização, respeitando a jornada definida, sempre que acordado com cada líder e as necessidades da equipe sejam respondidas



Modalidade de trabalho híbrido

Possibilidade de trabalhar 3 dias por semana de forma remota

Resultados: durante este ano, a modalidade de trabalho híbrida se manteve, incluindo flexibilidade horária no estar presente no escritório desde que se respeite o horário central



Sexta flex

Finalização antecipada da jornada laboral 3 horas antes do horário de saída na sexta-feira

Resultados: sem registros de uso específico



(Exceto meio período e estagiários)

Dia livre pelo aniversário

Dia livre durante a semana de seu aniversário ou na seguinte

Resultados: 100% da equipe utilizou este benefício



Meio dia por trâmite

Meio dia livre por trimestre para realizar trâmites pessoais

Resultados: 12 pessoas usaram o benefício em 18 oportunidades



Dias úteis como férias

Possibilidade de fracionar a gosto os dias de férias, considerando apenas os dias úteis, aproveitando feriados, fins de semana prolongados etc.

Resultados: 100% da equipe aproveitou o benefício



Work from anywhere

Possibilidade de trabalhar remotamente durante o ano por 2 semanas seguidas até 1 mês no total

Resultados: 7 pessoas usaram esse benefício



ESET no Mundo

Possibilidade de ficar trabalhando 5 dias em um dos escritórios da ESET no mundo quando viajando por férias ou questões de trabalho

Resultados: Este benefício não foi utilizado durante 2025

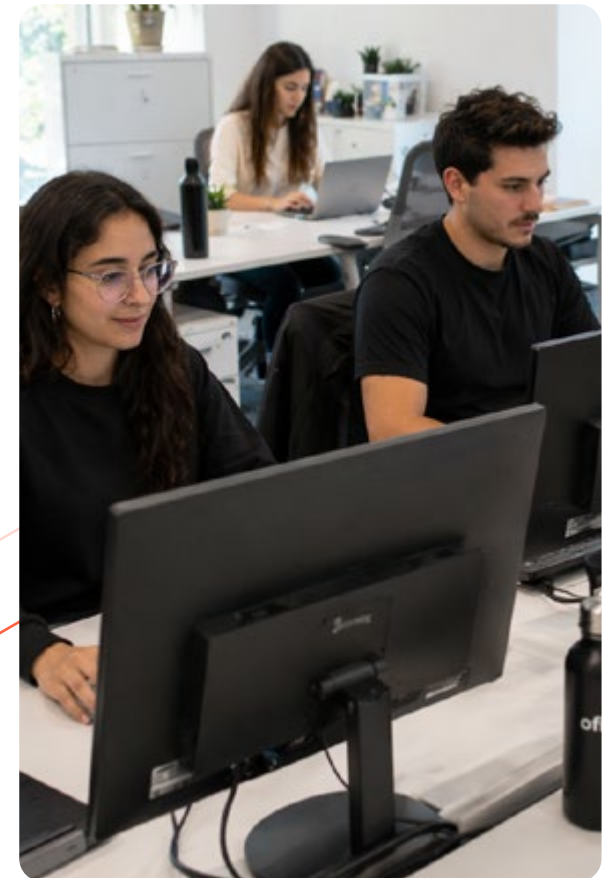
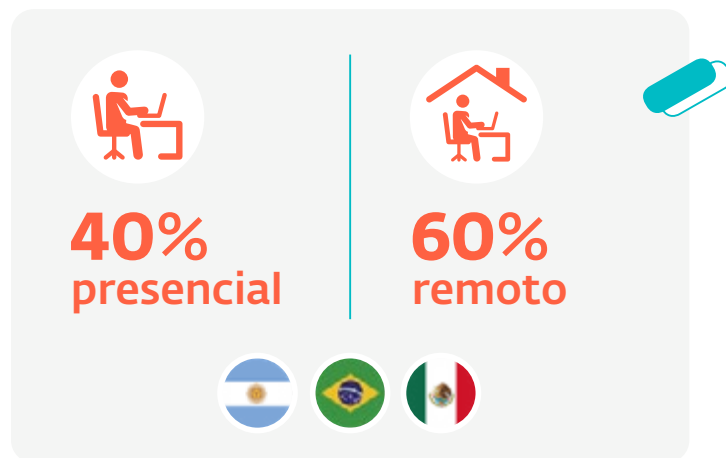




Trabalho híbrido

Foi mantido o modelo que combina 40% de trabalho presencial e 60% de trabalho remoto. Esta flexibilidade é muito valorizada pelas equipes, propicia o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e favorece a boa saúde e bem-estar integral de nossa força de trabalho.

Além disso, para reforçar o sentido de pertencimento e proximidade entre as pessoas, foram estabelecidas reuniões presenciais e buscamos que os 40% de trabalho presencial seja realizado de forma compartilhada com a equipe da qual faz parte.





Licenças especiais

4º mês de licença para pessoas gestantes

Um mês adicional de licença remunerada além do previsto pela lei

Resultados: 2 pessoas usaram o benefício na Argentina, a totalidade das pessoas gestantes



Licença estendida por adoção

6 meses de licença sem remuneração adicional para adoção

Resultados: 0 pessoas usaram esse benefício



Licenças estendidas para pessoas não gestantes

1 mês de licença a partir do nascimento do bebê

Resultados: 1 pessoa usou o benefício na Argentina



Educação responsável

Dia livre para o aniversário dos(as) filhos(as)

Dia livre pelo aniversário de menores dependentes de 18 anos (incluindo filhos(as) não biológicos) no mesmo dia do aniversário sempre que cair dentro da semana

Resultados: 15 pessoas usaram esse benefício



Kit escolar para mães e pais

Reintegração por filho(a) também para quem convive com filhos(as) não biológicos

Resultados: 26 pessoas usaram este benefício na Argentina, total de 39 meninos e meninas



Softlanding para pessoas gestantes

Retorno paulatino com horário reduzido mantendo salário de jornada completa

Resultados: 3 pessoas usaram esse benefício na Argentina e 1 no Brasil



Flex time durante adaptação escolar

Flexibilidade horária e no presencial para a adaptação escolar no início das aulas

Resultados: foi um benefício bem recebido e funcional para a necessidade das primeiras semanas de aulas



(Inclui quem convive com filhos(as) não biológicos)



Escritórios confortáveis e bem-estar

Café da manhã e aperitivos

Frutas frescas, *snacks* saudáveis, estação de café, bebidas e aperitivos a disposição no escritório

Resultados: durante o ano foram feitos ajustes para garantir o acesso ao benefício



Sala de relaxamento

Sala equipada com elementos de ioga e massagens

Resultados: a sala ficou disponível durante o ano para uso. Não temos registro da quantidade de pessoas



Sala de amamentação

Sala de amamentação disponível no escritório da Argentina

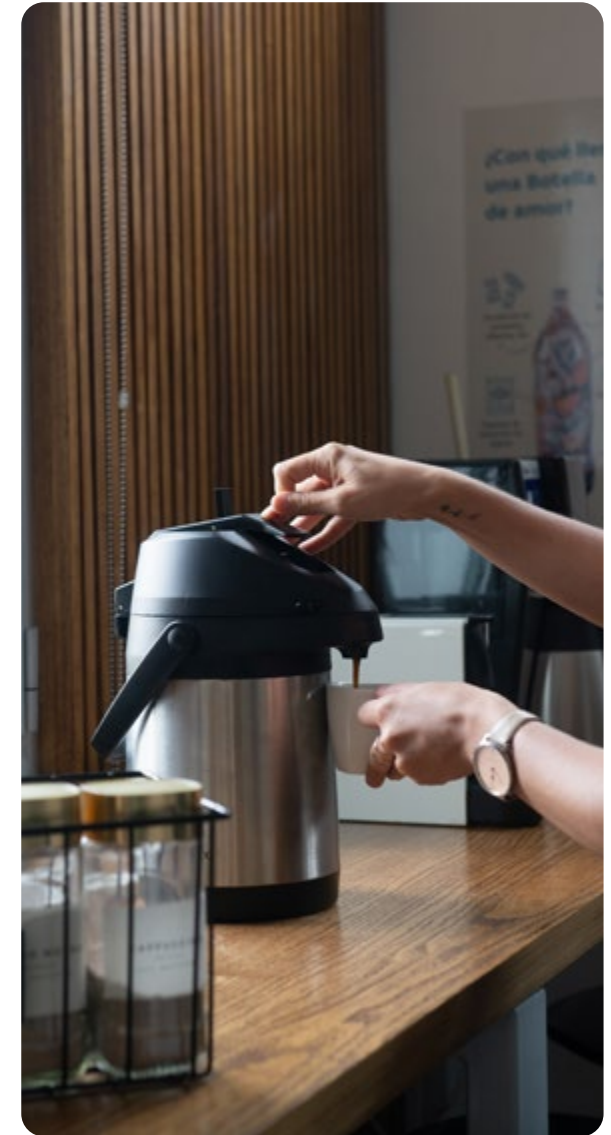
Resultados: a sala ficou disponível durante o ano para uso. Não temos registro de seu uso, mas esteve disponível para as pessoas gestantes.



Comemorações de aniversário

Festejamos os aniversários dos(as) colaboradores(as) no escritório

Resultados: foram realizadas as celebrações de aniversários mensais ou trimestrais de acordo com o país, convocando todas as pessoas a celebrar em cada ocasião





Saúde e Vida Saudável

Academia

O custo mensal do ginásio é coberto de 30% a 40%

Resultados: 30 pessoas na Argentina, 7 no Brasil e 7 no México



Seguros

Seguro de vida e apoio à saúde mental

Resultados: não houve mudanças



Desconexão por descanso menstrual

Coordenação com o líder para administrar este benefício

Resultados: sem registros de uso específico





Benefícios Econômicos

Descontos em produtos

Acesso à plataforma de clube de benefícios e descontos nas marcas Bimbo e Meraki

Resultados: mantiveram-se vigentes os dois convênios de descontos, com acesso disponível através do site de benefícios



Adiantamentos salariais

Possibilidade de pedir um adiantamento de salário de até 50%

Resultados: 30% da equipe pediu adiantamento



Prêmio por graduação

Reconhecimento econômico por formatura de nível terciário e/ou universitário

Resultados: 1 prêmios concedidos na Argentina



Reintegração de serviços

Reembolso mensal de gastos de internet e eletricidade

Resultados: O benefício está disponível para todas as pessoas que preenchem o formulário estabelecido. Em média, 65% da equipe recebeu a reintegração durante o período



Enjoy Your Choice

Opção entre um cartão Mastercard pré-pago ou melhoria na categoria pré-pago para líderes e especialistas

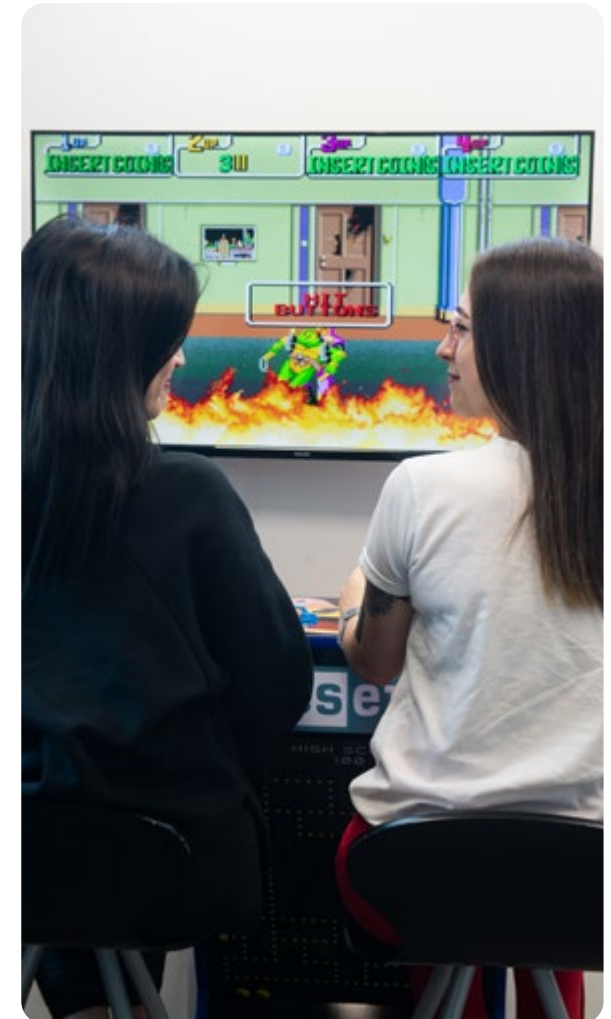
Resultados: 39 pessoas acessaram este programa



Presente de aniversário

Vouchers de presente e dias livres por aniversário de 5, 10 ou 15 anos na ESET

Resultados: 15 pessoas acessaram este benefício





Bem-estar

Licenças ESET

Pacote da ESET Internet Security para toda a equipe

Resultados: 62 pacotes entregues



Presentes em datas especiais

Presentes em ocasiões importantes e caixas de natal/*vouchers* para o Natal

Resultados: entregamos presentes pelos dias das mães, dos pais, das crianças e presentes de natal no final do ano



Eventos de integração

Atividades para fomentar a integração (festa de fim de ano, *team buildings*, celebrações, almoços etc.)

Resultados: nos 3 países, o ano foi encerrado com uma celebração. Na Argentina, celebramos o dia do trabalho, festas nacionais e das crianças. No México, o Dia da Independência e Dia dos Mortos. No Brasil, festa junina e *Halloween*



Aulas de idiomas

Aulas de inglês, português ou espanhol

Resultados: na Argentina, 52 pessoas tiveram acesso ao benefício sob a modalidade de co-pagamento



Bike to work

Estacionamento exclusivo para bicicletas, duchas e vestiários para se higienizar caso seja necessário

Resultados: sem registros de uso específico



Kit de boas-vindas

As pessoas ingressando recebem um kit de boas-vindas com uma variedade de elementos que apoiam o desempenho das tarefas diárias

Resultados: cada pessoa que entrou na empresa recebeu um kit de boas-vindas com ferramenta de trabalho, adaptadas para o contexto de cada país



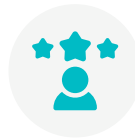
Desenvolvimento do talento

GRI 2-17, 3-3, 205-2, 404-1, 404-2, 404-3

Contamos com um plano de capacitação anual, definido de acordo com as necessidades identificadas para cada posição e para cada pessoa.

Também, continuamos com as avaliações por desempenho e gestão por competências, que promovem o desenvolvimento integral de todas as pessoas.

Resultados do período:



98% da equipe dos 3 países recebeu sua **avaliação de desempenho**

13 integrações disponíveis

90% das pessoas ingressantes **desenvolveram os treinamentos requeridos para sua posição**



Para ver os detalhes quantitativos e comparativos com os anos anteriores, consulte o [Apêndice](#).

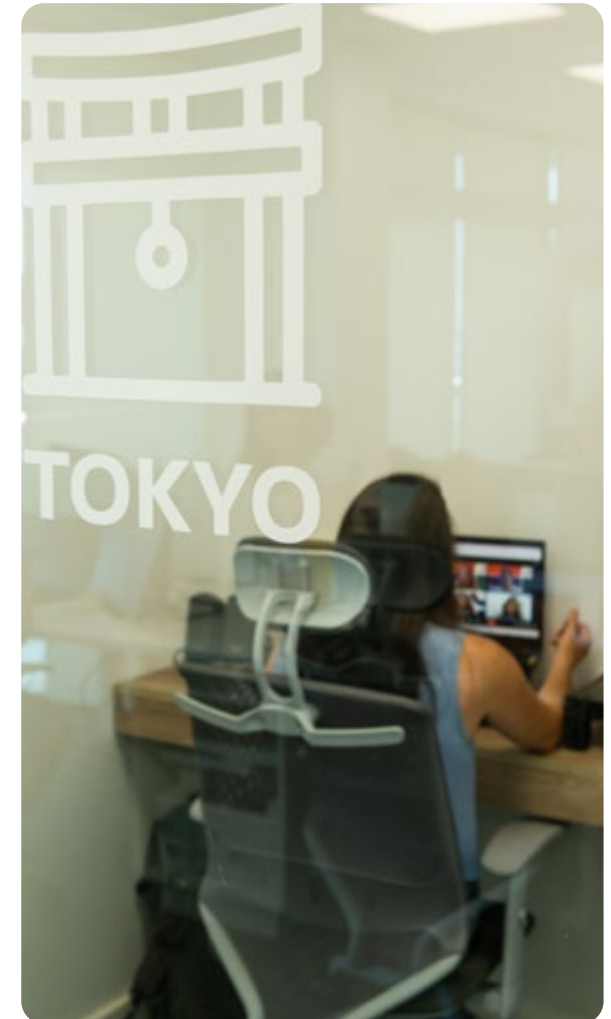
ESET Education Portal | Processo de Integração

Durante 2025, foi implementado o ESET Education Portal, uma nova plataforma interna de cursos destinada tanto a colaboradores e revendas. Nesse espaço, começamos a incorporar conteúdos de integração, com o objetivo de oferecer maior disponibilidade e flexibilidade para que os novos contratados possam concluí-los.

Atualmente, estão disponíveis na plataforma os seguintes módulos: extensão da Integração Corporativa, Integração em Segurança da Informação e Integração em Segurança e Higiene. Estes se somam à Integração em Segurança Interna, previamente implementada em nível global.

As demais etapas de integração continuam sendo realizadas por meio de reuniões presenciais com as áreas responsáveis, enquanto se trabalha em sua incorporação progressiva à plataforma.

As integrações pendentes dos novos contratados estão programadas para ocorrer em fevereiro de 2026.



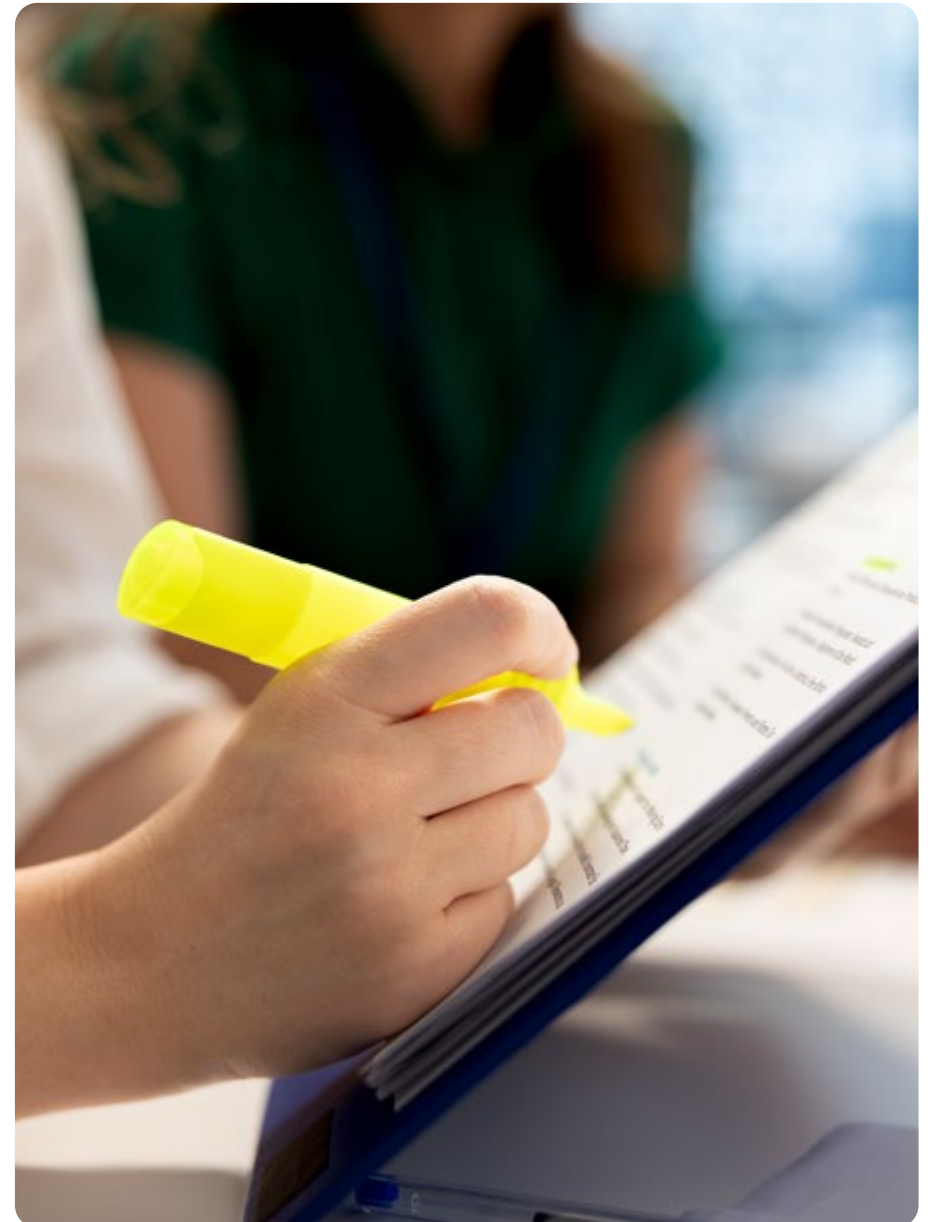
Avaliação de desempenho

Nosso sistema de gestão por competências é baseado em dois eixos inter-relacionados:

- 1 Alinhar cada pessoa com a estratégia do negócio.
- 2 Desenvolver suas capacidades e competências.

É implementado semestralmente por meio da ferramenta de gestão Workday, inclui etapas de autoavaliação e *feedback* de colegas internos, é realizado de forma anônima e prevê a possibilidade de dar ou não consentimento quanto à avaliação e aos objetivos estabelecidos.

Apenas 2% dos funcionários não participou do processo, pois se tratava de contratados recentes que haviam trabalhado menos da metade do semestre.



Plano anual de capacitação

Contamos com uma política de capacitação que estabelece a base para definir o planejamento anual.

Os principais temas desenvolvidos foram: liderança, oratória, trabalho em equipe, idioma inglês e inovação, além de certificações técnicas específicas de acordo com o posto.

Este ano, continuamos com as capacitações presenciais para oferecer espaços e contextos de aprendizagem similares aos que tínhamos antes da pandemia. No entanto, muitos eventos continuam sendo híbridos, pois permitem otimizar o tempo, ampliar a oferta temática e facilitar a participação regional, possibilitando que as pessoas interajam com seus colegas do Brasil e do México.

Também se manteve o uso da plataforma LinkedIn Learning, que oferece acesso a múltiplas capacitações. Cada líder definiu os membros de sua equipe a serem capacitados e foram concedidas as licenças correspondentes para o acesso à plataforma.

Em matéria de formação obrigatória, foram concluídos os treinamentos em programas internos de segurança e produto, cujos temas variaram de acordo com o cargo ocupado.

Além disso, foram implementados planos de ação para atender às expectativas manifestadas em matéria de desenvolvimento pessoal e profissional. Entre as iniciativas implementadas, destacam-se mais oportunidades de formação para líderes e a promoção de oportunidades de carreira por meio da divulgação interna de vagas em aberto, fortalecendo a mobilidade interna.



Programa para líderes

Foi desenvolvido um programa de capacitações para líderes composto pelos seguintes módulos:

- ▶ **Management + Accountability:** capacitação dos líderes para a tomada de decisões e a responsabilidade associada a elas.
- ▶ **Autonomia, Ownership e Mudança:** fortalecimento da liderança como agente de mudança, promovendo a delegação como ferramenta de capacitação e desenvolvimento profissional das equipes.
- ▶ **Coffee & Learn:** espaços de intercâmbio voltados para alinhar processos novos e existentes.

Além disso, sob um modelo global, foram reforçadas as características e competências esperadas das pessoas com funções de liderança na ESET, oferecendo ferramentas para o desenvolvimento dessas capacidades.

Durante 2025, deu-se continuidade ao programa local e foi lançada uma proposta global denominada *Leadership Track*, com o objetivo de continuar desenvolvendo a equipe de líderes na região.

Programa de Desenvolvimento “Grow with ESET”



É uma iniciativa voltada para o desenvolvimento profissional das pessoas. Seu lançamento incluiu um ciclo de palestras e apresentações destinadas a incentivar cada pessoa a atingir seu potencial máximo.

O programa baseia-se na metodologia de aprendizagem 70-20-10:

- ▶ 70% de aprendizagem por meio da prática e da experiência no cargo.
- ▶ 20% de aprendizagem por meio da interação com outras pessoas (feedback, mentoria, intercâmbio).
- ▶ 10% de treinamentos e formação tradicional.

Ao longo de 2025, trabalhou-se de forma articulada com a Matriz no acompanhamento dos focos de desenvolvimento definidos pela região.

Ao final do período, foram registrados 10 focos de desenvolvimento apresentados por 5 pessoas.

Fortalecimento de capacidades em idiomas

As aulas são ministradas durante o horário de trabalho, com 100% dos custos cobertos pela empresa, de acordo com os requisitos do cargo e das funções desempenhadas. Os idiomas oferecidos, dependendo do país, são espanhol, inglês e português.

No âmbito do projeto OneESET, identificou-se como prioridade conhecer o nível de inglês de todas as pessoas que trabalham na empresa. Consequentemente, definiu-se e implementou-se um plano de ação para realizar esse diagnóstico.

Uma vez estabelecidos os níveis, foram oferecidas aulas de inglês obrigatórias para aquelas pessoas que, por sua função, interagem com a Matriz. Essas capacitações foram ministradas por um prestador de serviços externo em formato de grupo exclusivo para a ESET, o que permitiu um avanço mais eficaz no domínio do idioma.

Também, para aqueles que não precisavam do idioma para o desempenho de suas funções, foram oferecidas aulas administradas por um prestador de serviços externo na modalidade de copagamento.



Saúde e segurança laboral

GRI 3-3, 401-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Cumprimos a legislação vigente em matéria de Saúde e Segurança Laboral nos países onde atuamos, garantindo condições adequadas de higiene, ordem e bem-estar. Esses aspectos são regulamentados pelo Acordo Coletivo de Trabalho do Comércio e pela Lei do Contrato de Trabalho (LCT) na Argentina, e pelas normas obrigatórias NOM-035 e NOM-037 no México, que estabelecem diretrizes sobre riscos psicossociais e trabalho remoto, auditadas pelo governo do México.

Em conformidade com a NOM-035, no México, foi realizada uma pesquisa de saúde mental através de um fornecedor externo, que efetuou o diagnóstico e elaborou um plano de ação implementado em 2025, voltado para melhorar a qualidade de vida no trabalho.



As ações desenvolvidas incluíam:

- 1 Condições de Trabalho (NOM-035): Atividades de integração e do clima de trabalho: Atividades de integração e celebrações corporativas para promover um ambiente positivo e o senso de pertencimento.
- 2 Sobrecarga de Trabalho (NOM-035): Reuniões periódicas 1:1, acompanhamento da liderança e documentação das descobertas para equilibrar as responsabilidades.
- 3 Falta de controle sobre o trabalho (NOM-035): Comunicação contínua do RH, atualização das descrições de cargos e acompanhamento individual para alinhar expectativas e responsabilidades, entre outros.
- 4 Jornada de Trabalho (NOM-035): Promoção do trabalho remoto e concessão de dias livre por aniversário, doença ou situações pessoais.
- 5 Interferência Trabalho–Família (NOM-035): Sessões informativas sobre o Plano Pessoal de Aposentadoria e comunicação de benefícios vinculados a descontos.

Todos esses temas são tratados nas reuniões de diretoria, de forma rotineira, sem contar com um sistema de gestão formal, nem comitê específico.

Resultados do período:



813 dias totais de absenteísmo registrados no período

76% dos dias concentrados em pessoas **maiores de 30 anos**

As ausências com aviso e as licenças por pessoa gestante representaram as principais categorias

109 dias por doença durante o período

Depois do aumento registrado em 2024, os dias de absenteísmo foram estabilizados em 2025



Para ver os detalhes quantitativos e comparativos com os anos anteriores, consulte o [Apêndice](#).

Participação dos colaboradores, capacitações e comunicados

Todos os novos colaboradores recebem uma Integração de Segurança e Higiene, na qual são abordados conceitos de acidentes e riscos ocupacionais, boas práticas de segurança, medidas ergonômicas e protocolos de atuação em caso de acidentes. Esta capacitação está disponível na plataforma interna de treinamentos.

As consultas e comunicações relacionadas à saúde e segurança são concentradas através das áreas de Recursos Humanos e Sustentabilidade, que também integram e transmitem as perspectivas das Equipes de Sustentabilidade; o RH recebe e gerencia qualquer notificação relacionada a situações com potencial risco ocupacional.

Caso uma pessoa precise se afastar devido a uma situação que possa afetar sua saúde ou segurança, aplicam-se as disposições legais vigentes em cada país. Quando a situação excede o âmbito normativo, ela é tratada individualmente junto ao(à) responsável direto(a) e à área de RH, de acordo com a política de portas abertas, definindo os próximos passos de acordo com cada caso.

Serviços de saúde



Argentina

- ▶ Cobertura da Seguradora de Riscos do Trabalho (ART) Especialista.
- ▶ Oferecemos cobertura de saúde privada OSDE 410 para a equipe de Diretoria e Galeno Prata 330 ou Ouro 400 para os demais colaboradores e seu grupo familiar primário.



México

- ▶ Concedemos um seguro médico para despesas maiores, que é complementado com outro seguro de despesas médicas menores que atinge aos cargos menores.



Brasil

- ▶ É oferecida uma cobertura médica com uma seguradora privada e um serviço diferencial ao concedido via sindical, que atinge somente aos colaboradores.

Gestão de riscos e medidas de prevenção e mitigação

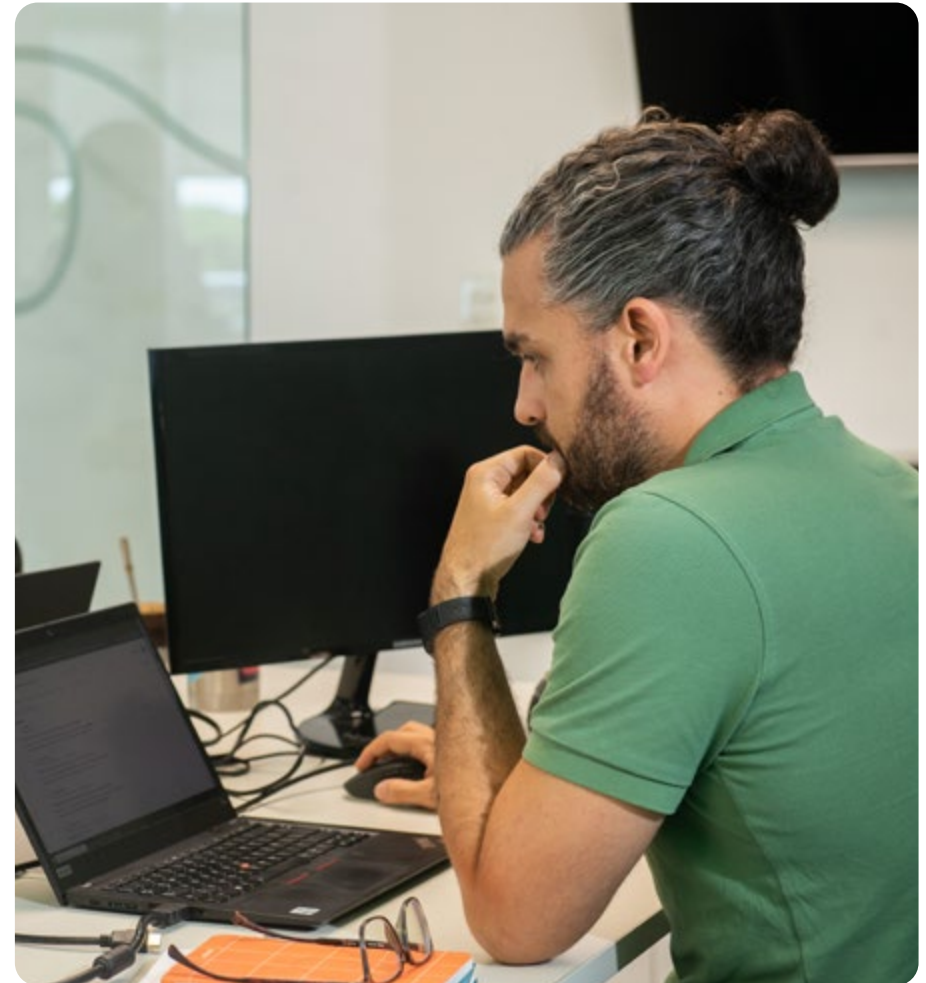
Os possíveis riscos no escritório são identificados e medidas de mitigação são implementadas, de forma gradual, para os riscos identificados.

Nesse sentido, todos os espaços de trabalho, elementos e mobiliário do escritório são inspecionados periodicamente para garantir condições adequadas de saúde, segurança e bem-estar. Além disso, são fornecidos recursos que permitem adaptar o espaço de trabalho em casa às necessidades profissionais.

Devido à natureza de nossa atividade, não são identificadas exposições significativas a riscos de lesões por acidentes de trabalho, males ou doenças profissionais, nem cargos cujo exercício implique incidência ou risco elevado para a saúde.

Anualmente, implementamos:

- ▶ Simulados de evacuação para os(as) colaboradores(as), organizados pelos consórcios dos edifícios.
- ▶ Análise físico química da água
- ▶ Medição de aterramento
- ▶ Relatório de iluminação
- ▶ Recarga anual de extintores
- ▶ Revisão das mangueiras hidrantes, segundo corresponda



Além disso, realizamos várias vezes ao ano:

- ▶ Capacitação sobre a Lei de Riscos de Trabalho e Segurança nos Escritórios para novos ingressantes
- ▶ Fumigações
- ▶ Análise bacteriológica da água

Reformulamos todos os mapas de evacuação e os colocamos para que fiquem visíveis no escritório.

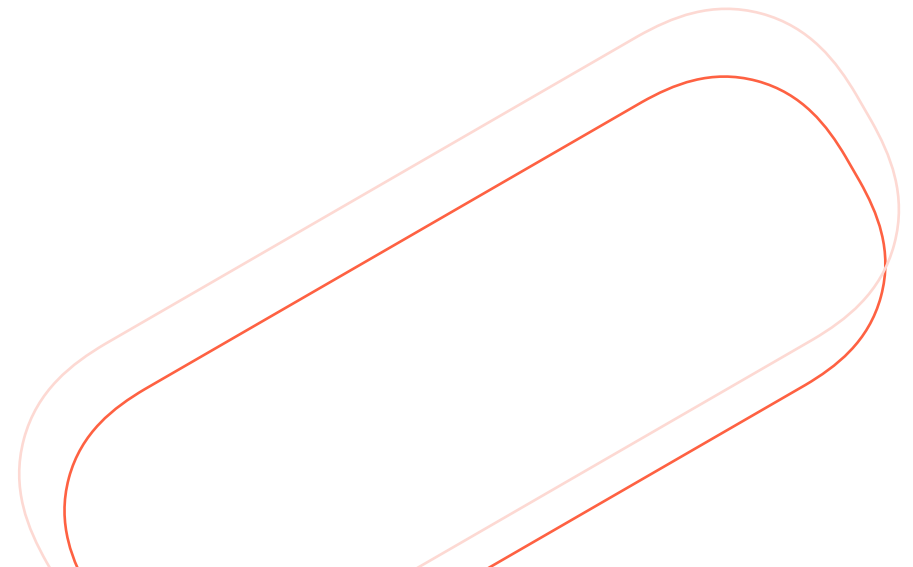
Em nosso escritório do México, de acordo com a legislação vigente, devemos responder às normas [NOM-035-STPS-2018 \(Fatores de risco psicossocial no trabalho-Identificação, análise e prevenção\)](#), que exigem realizar um estudo para identificar e analisar os riscos psicossociais do centro laboral. Por sua vez, devemos seguir a [NOM-037-STPS-2023 \(Teletrabalho - Condições de segurança e saúde no trabalho\)](#), que obriga a estabelecer condições de segurança e saúde nos lugares onde se faz trabalho remoto para prevenir acidentes e doenças e para promover, e para promover um ambiente seguro e saudável.

Ações implementadas de acordo com a Norma NOM 035:

- ▶ Incremento do orçamento atribuído aos lanches saudáveis
- ▶ Sexta flex para ter um melhor equilíbrio entre a vida laboral e a pessoal
- ▶ Iniciativas de integração para fortalecer as boas relações interpessoais, melhorar a comunicação e fomentar a colaboração entre as áreas
- ▶ Benefício de academia, para fomentar a boa saúde e
- ▶ Levantamento de saúde mental e execução do plano de ação

Ações implementadas de acordo com a Norma NOM 037:

- ▶ Entrega de dispositivos e
- ▶ Mecanismos de comunicação



Educação em cibersegurança

- Modelo de investimento social
- Iniciativas de educação em cibersegurança



ODS



Modelo de investimento social

GRI 3-3, 2-25, 413-1, 413-2

Em todas as nossas localizações e nos lugares onde temos presença comercial, implementamos iniciativas que alcançam a comunidade local. Criamos vínculos institucionais com o município de Vicente López, com a cidade de Buenos Aires, e referências das organizações da sociedade civil, para trabalhar as diferentes iniciativas de investimento social.

A partir da função de gestão de riscos, analisamos aspectos que poderiam causar um impacto, real ou potencial, sobre nossas partes interessadas, nossas operações ou nossos processos.

Até o momento, não identificamos operações com impactos negativos significativos, reais ou potenciais, sobre as comunidades locais, mas trabalhamos para remediar e mitigar os impactos negativos que a tecnologia e a internet podem gerar no ambiente ou nas pessoas. Por isso, começamos a medir e relatar as emissões e desenvolvemos programas de educação e conscientização sobre o uso seguro da tecnologia.

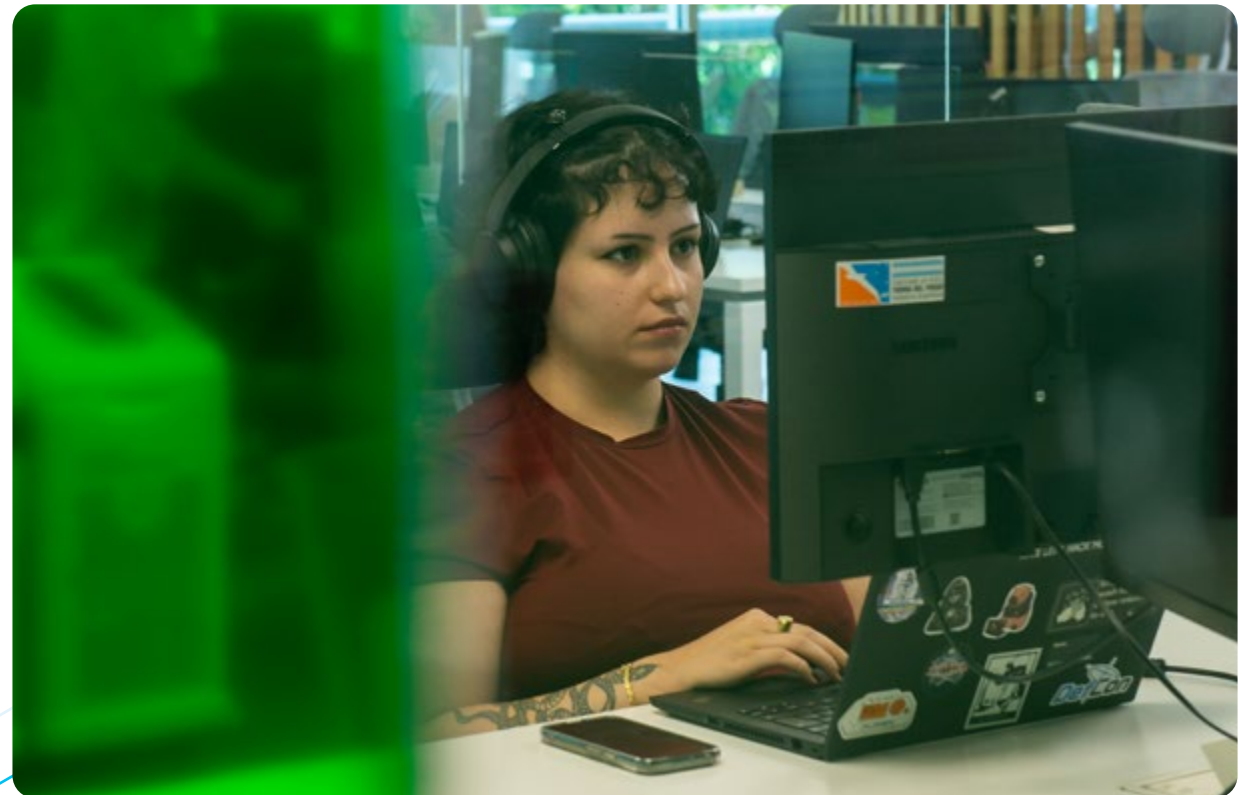
Para definir os planos de ação na comunidade, levamos em consideração as necessidades e o *feedback* de:

- ▶ Diálogos com as partes interessadas e *feedback* da operação habitual
- ▶ Informação da gestão das equipes e Comitês de Sustentabilidade
- ▶ Informação do Laboratório de Investigação

Iniciativas de educação em cibersegurança

Acreditamos que a educação em cibersegurança é fundamental para que as pessoas possam aproveitar todo o potencial da tecnologia e, ao mesmo tempo, garantir sua segurança digital. Ao compartilhar nossos conhecimentos com grupos vulneráveis e com a sociedade em geral, fortalecemos a resiliência digital das pessoas, aumentamos o interesse por esses temas e contribuimos para um mundo melhor, inovador e moderno.

Através de 9 iniciativas complementares, impactamos em toda a América Latina, atingindo diversos grupos de interesse. A seguir, detalhamos as iniciativas implementadas:





Especialistas em segurança percorrem diversos países e visitam diferentes universidades, para levar informação atualizada a estudantes de carreiras relacionadas, principalmente, à tecnologia e a sistemas da informação.



Destacamos os seguintes eventos do período: **WIE** (*Women in Engineering*, Peru), **FORUM**, **PumaHack**, 4 palestras em **Ekoparty**: Blue Space, *Hardware Hacking Space*, *Social Engineering Space* e *Meet The Hacker*.

Principais resultados do período:



+ **4.000** participantes

71 eventos de segurança em universidades

68 conversas de conscientização nas empresas

14 países da América Latina

100.000 estudantes atingidos

ACADEMIA ESET

CAPACÍTATE ONLINE CON LOS EXPERTOS EN SEGURIDAD INFORMÁTICA

É a maior plataforma de *e-learning* em segurança da América Latina. Está destinada a todas as pessoas interessadas em acessar a cursos de formação (gratuitos ou pagos).

Principais resultados do período:



+ 5.000 pessoas registradas
durante 2025

+ 7.400 horas de uso
de la plataforma durante 2024

164.272 pessoas usuárias ativas

PREMIO UNIVERSITARIO

Esta iniciativa tem promove o desenvolvimento do conhecimento em segurança da informação em estudantes universitários de toda a América Latina. Para selecionar aos vencedores, foi realizada uma concorrência com desafios tipo CTF (Capture a Bandeira).

Principais resultados do período:



317 equipes inscritas de toda a região

5 pessoas vencedoras de universidades
o Equador, Peru e República Dominicana



Este prêmio distingue o trabalho do Jornalismo em Tecnologia, considerando o enfoque socialmente relevante do tema escolhido e seu interesse para a comunidade, além da originalidade da investigação; o tratamento em profundidade da informação; a qualidade narrativa e a correta utilização da terminologia técnica.

premios.eset-la.com/periodistas/ ↗

Principais resultados do período:



202 trabalhos recebidos

10 pessoas reconhecidas



Vencedor principal do prêmio: Víctor Valles Mata de México, com o trabalho “Sequestro Artificial”, publicado no meio N+ desse mesmo país.

www.eset.com/latam/premio-periodistas/#c12164641 ↗



Trabalhos vencedores

| | |
|---|--|
| Reconhecimentos por categorias | Gráfica: Adrián Zúñiga Rivero - Costa Rica |
| | Digital: Thomas Mejía López, Natalia Bedoya Alcaraz, Antonia Bedoya Zuluaga, Valeria Acosta Velásquez e Paula Pérez Cádernas - Colômbia |
| | Multimedia: Carolina Cárcamo Herrera - Chile |
| Menções por zonas | Brasil: Alice Souza |
| | México: Aldo Munguia |
| | Región Andina: Harold Moreno Luna, de Peru |
| | Región Rioplatense: Mariano Vidal, de Argentina |
| | Región Centroamérica: Luis Assardo, de Guatemala |
| Región Caribe Sudamericano: Diego Ojeda, de Colômbia | |



A organização realiza conversas em instituições educacionais, desportivas, governamentais e em empresas, com o objetivo de conscientizar sobre um mundo digital mais seguro adaptando os conteúdos a cada um de seus públicos e necessidades.

www.argentinacibersegura.org ↗

Principais resultados do período:



174 ações

+ 260 pessoas alcançadas em todo o país



Trata-se de uma iniciativa em espanhol e português, destinada a responsáveis de crianças (famílias e educadores), com conteúdos sobre como ter cuidado com elas no uso da internet e da tecnologia, gerando espaços seguros.

digipadres.com ➤

digipais.com.br ➤



Principais resultados do período:



12 conteúdos educacionais publicados em espanhol e em português, com foco no acompanhamento das famílias diante dos riscos digitais e na promoção de um uso consciente, seguro e positivo da tecnologia, das redes sociais e dos videogames

55,7 milhões de visualizações

2,55 milhões de interações
nas campanhas publicitárias

Além disso, as campanhas publicitárias geraram os seguintes impactos positivos:



Brasil

- ▶ 4% é a taxa de avanço, equivalente a 837.000 cliques e 819.000 visualizações de materiais educacionais, evidenciando uma alta conversão no consumo de conteúdos formativos
- ▶ +10,5% na interação com os anúncios
- ▶ +12,6% no consumo de materiais educacionais, o que indica um interesse sustentado e crescente por parte das famílias



México

- ▶ A taxa de interação foi de 5%, o que equivale a 1,72 milhão de cliques; além disso, 462 mil usuários(as) acessaram o site para explorar conteúdos educacionais
- ▶ Aumento de 4,6% na realização de ações relevantes, refletindo uma melhoria na qualidade das visitas, mesmo em um contexto de menor volume de tráfego

Esses resultados confirmam que, graças a essa iniciativa, as famílias encontram recursos para acompanhar seus filhos e filhas na vida digital.





Desenvolvido pela ESET América Latina, o podcast está disponível em espanhol (com episódios mensais) e em português (com episódios bimestrais). Através destes, buscamos conscientizar, educar e informar sobre diversos temas de cibersegurança e como se proteger, adaptando-os a contextos específicos.

Este ano, começamos a publicar os episódios em espanhol no YouTube Podcast.



Principais resultados do período:



12 novos episódios
publicados **em espanhol** (54 episódios no total)

6 novos episódios
publicados em português (18 episódios no total)

7.300 reproduções no Spotify
e em outras plataformas **em espanhol**

1.392 reproduções no Spotify
e em outras plataformas **em português**

+ 1.500 pessoas inscritas no Spotify
e em outras plataformas **em espanhol**

+ 390 pessoas inscritas no Spotify
e em outras plataformas em **português**

10.900 reproduções no YouTube

Gestão ambiental

- Gestão ambiental
- Gestão de emissões
- Gestão de energia
- Gestão de resíduos



ODS



Gestão Ambiental

GRI 3-3

SASB TC-SI-130a.1



Nossa [Política Ambiental](#) dá contexto a nosso acionar cotidiano, estabelecendo os seguintes objetivos:

- ▶ Melhorar o desempenho ambiental
- ▶ Administrar os recursos naturais e os resíduos de forma responsável e sustentável
- ▶ Gerar ações para a melhoria contínua da gestão ambiental

Gestão ambiental

Marca ambiental da infraestrutura de hardware

Atualmente, não há uma incorporação formal de critérios ambientais no planejamento dos centros de dados, processo que está a cargo da área de TI. No entanto, são considerados alguns aspectos ambientais específicos, como a renovação de equipamentos ao atingirem o fim da vida útil (End of Life - EOL) e o descarte adequado de equipamentos obsoletos.

Nesse contexto, uma iniciativa recente, que incorporou critérios ambientais, foi a migração de conteúdos de servidores de arquivos (FileServer) para a plataforma OneDrive, com o objetivo de reduzir o uso de infraestrutura de armazenamento *on-premise*.

Ações de conscientização ambiental

As seguintes iniciativas de conscientização e comunicação são desenvolvidas ao longo do ano a partir das áreas ESG global, Sustentabilidade regional e/ou a partir do Comitê de Assuntos Ambientais global e regional.



“Dias Verdes” do Município de Vicente López



Mais de 6 anos de coleta de resíduos diferenciada.



Campanha “Eco Cambio” (newsletter mensal da Intranet)



Foram realizadas quatro publicações que abordaram temas vinculados a inundações, cidades esponja, agricultura e uso de agroquímicos, além de processos de separação de resíduos em Buenos Aires, Cidade do México e São Paulo.

Campanha Global *Commuted.Protected* - Dia Internacional da Terra



Foram incentivados deslocamentos mais amigáveis ao meio ambiente de e para o escritório, por meio da participação de colaboradores(as) de toda a empresa, que compartilharam suas experiências e recomendações sobre práticas de mobilidade sustentável.

Voluntariado Ambiental



Atividades de voluntariado em Buenos Aires e no México.

Para mais informações, consulte o capítulo [Cultura Corporativa e DEI](#).



Campanha regional de Caronas Solidárias



Foi realizada uma campanha interna de comunicação, juntamente com ações locais, para incentivar as caronas solidárias de e para o escritório, o que incluiu o relançamento da plataforma de *carpooling*. Neste primeiro ano de implementação, alcançamos 52 viagens, o que representou 820 km compartilhados.

Dia Internacional do Meio ambiente



No contexto do Dia do Meio Ambiente, foram realizadas diversas atividades nos três escritórios da Empresa.

Em Buenos Aires, foi implementada a iniciativa *Cleaning Month*, para promover a limpeza, a reutilização e a reciclagem nos espaços de trabalho, por meio da qual cada área dedicou uma semana de junho para organizar, limpar e doar materiais em desuso. Como resultado, foram coletados 86.660 kg de materiais recicláveis e doados 21 kg de equipamentos de informática à organização Cibercirujas. Além disso, reforçou-se a comunicação interna sobre a separação correta de resíduos no escritório.

No Brasil, foi realizado o workshop “*Um mundo de agentes de mudança: aprendizados de uma transformação ambiental positiva*”, em parceria com a Ashoka Brasil.

No México, foi realizado o workshop “*O papel do indivíduo na geração de impacto ambiental positivo*”, em articulação com a Ashoka México.

Eco Círculo



No escritório de Buenos Aires, foi instalado um quadro de avisos sobre Economia Circular, que permitiu aos colaboradores do escritório publicar iniciativas de venda ou doação de objetos, promovendo a reutilização e a troca responsável de bens.

Gestão de emissões

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7

A ESET lançou a Estratégia Ambiental Global 2023-2030 para abordar medidas de redução da pegada de carbono em nível corporativo. Esta estratégia descreve passos concretos para trabalhar sobre as fontes de emissões mais significativas, focando-se em quatro áreas chave:

- 1 Garantir a medição e o relatório precisos dos dados ambientais.
- 2 Promover infraestruturas ecológicas.
- 3 Reduzir as emissões do transporte.
- 4 Melhorar a eficiência energética e otimizar o uso do *hardware*.



Alinhado com esta estratégia, em nível Grupo, nós nos esforçaremos para adquirir mais energia renovável, especialmente em escritórios com maior número de colaboradores.

O alcance 3 é o maior contribuinte das emissões totais do Grupo, sendo as viagens de negócios o principal gerador, seguido pelos deslocamentos dos(as) colaboradores(as). Estas categorias de emissões são difíceis de abordar sem comprometer os objetivos comerciais e requerem uma análise adicional, além de uma comunicação constante e inovadora dentro da ESET.

Atualmente, nossas operações são desenvolvidas em escritórios que são alugados, por isso a influência nas fontes de calefação também depende dos proprietários dos edifícios e de outras pessoas inquilinas. No entanto, está sendo preparada uma nova política de expansão para definir critérios para novos escritórios da ESET, incluindo aspectos ambientais.

Esta estratégia será traduzida em planos de ação, que serão implementados até 2030.



Metodologia de medição

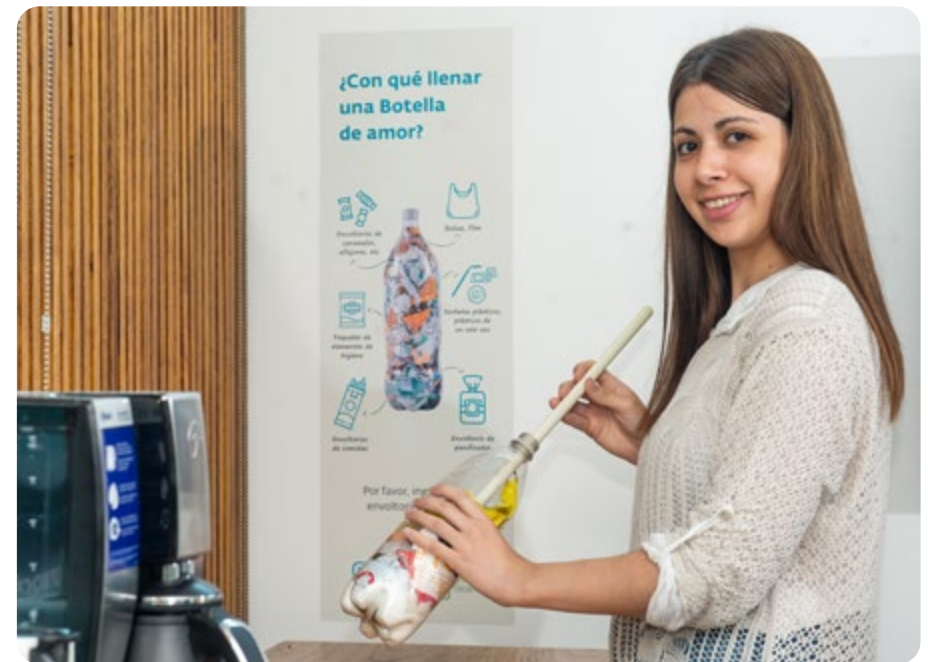
Alinhado com a nova legislação europeia, guiados pela Consultora PWC, realizamos a segunda medição da pegada de carbono em nível global e local, com um detalhamento por região e por país.

Ela foi preparada de acordo com o Padrão Corporativo do Protocolo de Gases de Efeito Estufa (GHG) e cobriu os seis gases (dióxido de carbono (CO_2), metano (CH_4), óxido nitroso (N_2O), hidrofluorcarboneto (HFC), perfluorocarbono (PFC) e hexafluoreto de enxofre (SF_6)⁹.

Aplicamos dois enfoques de coleta de dados sobre o consumo de eletricidade (alcances 2 e 3):

- ▶ O método baseado no mercado¹⁰.
- ▶ O método baseado na localização¹¹.
- ▶ Em países sem informação disponível sobre a mescla elétrica, os cálculos consideram a mescla residual, que representa a mescla da energia restantes depois da venda de certificados de eletricidade verde.

A avaliação alcançou 25 escritórios (24 escritórios mais o campus da Bratislava) de 15 países.



⁽⁹⁾ Não se aplicam as seguintes medições: das emissões de substâncias que empobrecem a camada de ozônio (SAO), de óxidos de nitrogênio (NOX), de óxido de enxofre (SOX), nem de outras emissões significativas ao ar.

⁽¹⁰⁾ Este método reflete as emissões de acordo com as fontes de energia que a organização escolheu comprar. Inclui as emissões associadas com os contratos de energia renovável, certificados de energia renovável (RECs) e outros.

⁽¹¹⁾ Este enfoque calcula as emissões de GEI baseadas na intensidade média de emissões do sistema elétrico local, onde se consome a eletricidade. Isto é, é considerada a média das emissões geradas por todas as fontes de energia na rede elétrica de uma região específica.

Resultados do período



384,9 tCO₂e

emissões totais gestão 2024

4% de contribuição

das emissões globais, diminuindo em relação ao ano anterior



As emissões por colaborador(a) diminuindo em relação ao ano anterior

Nossas principais fontes de emissão

Os maiores contribuintes são:



47% de viagens de negócios

15% de deslocamentos
de pessoas colaboradoras

13% de trabalho remoto
(*work from home*)

A informação apresentada surge do Global Carbon Footprint Report 2023 e 2024, elaborado pelo ESET Group. Os dados são publicados no ano seguinte.



Para ver os detalhes quantitativos e comparativos com os anos anteriores, consulte o [Apêndice](#).




Programa de Caronas Solidárias

Em consonância com a identificação de nossas principais fontes de emissões, especialmente os deslocamentos de pessoas colaboradoras e as viagens vinculadas à atividade profissional, relançamos a plataforma de caronas solidárias que havia sido descontinuada em 2019.

Além disso, acompanhamos o lançamento com uma campanha de comunicação interna, voltada para promover uma mobilidade mais sustentável e reduzir as emissões associadas aos deslocamentos profissionais.

Com o objetivo de reforçar a visibilidade da iniciativa nos locais de trabalho, foram criados mapas colaborativos, que convidaram os colaboradores e colaboradoras a identificar e compartilhar os trajetos que realizam de e para o escritório.

Resultados alcançados

| Escritório - País | Condutores(as) registrados(as) | Passageiro(as) registrados(as) | Viagens | Km |
|--|--------------------------------|--------------------------------|-----------|------------|
|  Argentina | 25 | 70 | 46 | 808 |
|  Brasil | 3 | 6 | 6 | 12 |
|  México | 6 | 0 | 0 | 0 |
| Totais | 34 | 76 | 52 | 820 |

Essa iniciativa contribui para a redução das emissões associadas ao transporte e, ao mesmo tempo, fortalece a cultura de colaboração e o uso responsável dos recursos.

Gestão de energia

GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4

Não foram registradas mudanças significativas na infraestrutura de TI que possam explicar o aumento no consumo de energia na Argentina, nem foram identificadas outras causas específicas que justifiquem tal variação. O maior nível de consumo de energia na Argentina (em comparação com o Brasil e o México) se explica, principalmente, pelo maior número de colaboradores e, conseqüentemente, por um escritório de tamanho maior.

Este ano, foi a primeira medição de consumo no escritório do México.

Resultados do período



74.355 kWh de consumo de energia total anual, considerando os três escritórios da ESET

+ 70% do consumo energético regional correspondeu à Argentina, alinhado à quantidade de pessoas e tamanho operacional



Para ver os detalhes quantitativos e comparativos com os anos anteriores, consulte o [Apêndice](#).

Entre 2023 e 2025, o consumo regional mostrou uma evolução variável, com uma redução em 2024 e uma recuperação em 2025, associada ao crescimento operacional e a melhorias na cobertura da medição.

Intensidade de energia 2025

Em 2025, a intensidade energética atingiu 585,7 kWh por pessoa na Argentina, 377 kWh no Brasil e 587,4 kWh no México, refletindo diferenças associadas ao nível de ocupação e ao tamanho operacional de cada escritório.

Em comparação com 2024, a intensidade aumentou na Argentina (de 444 para 585,7 kWh por pessoa) e diminuiu no Brasil (de 406 para 377 kWh), enquanto o México adicionou sua primeira medição, fortalecendo o monitoramento regional.



Para ver os detalhes quantitativos e comparativos com os anos anteriores, consulte o [Apêndice](#).



Gestão de resíduos

GRI 302-5, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

Desenvolvemos a Política e o Protocolo de Descarte de Ativos de TI (ITAD), com o objetivo de formalizar e organizar o processo de descarte de ativos de TI.

Durante este ano, finalizamos e aprovamos o documento e, no próximo, ele será lançado internamente e divulgaremos publicamente esse compromisso.

Para a gestão de resíduos, nós nos ajustamos ao sistema de coleta diferenciada municipal, no qual se implementa através de um cronograma de coleta de montinhos, coleta noturna de resíduos, varrição e "Dia Verde" (dia de coleta de recicláveis na Argentina). Cada escritório de cada país organiza a separação de resíduos de acordo com o estabelecido pelo município de referência. No caso da Argentina, além do estabelecido compostamos e realizamos "garrafas de amor".

Os principais materiais que consumimos compreendem os insumos de escritório, livraria e informáticos, e *merchandising* para eventos internos e externos. Além disso, como nossos produtos são digitais, não existe uma conexão direta entre as atividades e a geração de resíduos.

Apenas no escritório da Argentina a geração de resíduos é medida.



Resultados do período



801 kg de resíduos totais gerados na Argentina

Entre 2024 e 2025, a geração total de resíduos aumentou

↑ **124%**

Os resíduos recicláveis e compostáveis registraram os maiores aumentos, evidenciando o fortalecimento das práticas de separação e valorização.



Para ver los detalles cuantitativos y comparativos con años anteriores, consulte el [Apéndice](#).



Melhorias para a redução de consumos de recursos

Para cuidar dos recursos, diminuir nossa pegada de carbono e ser agentes de mudança, implementamos as seguintes ações nos escritórios:

- ▶ Digitalização de documentos, recibos de salário e políticas na Argentina;
- ▶ Manutenção mensal dos ares-condicionados;
- ▶ Otimização de recursos energéticos nos servidores;
- ▶ Solicitação de desativação de VMs (máquinas virtuais) em desuso para minimizar o uso de CPU e *storage*;
- ▶ Logística e *packaging* digital de nossos produtos;
- ▶ Programa de Separação de Resíduos;
- ▶ Impressão dupla face;
- ▶ Redução de envelopes de adoçante;
- ▶ Instalação de secadores;
- ▶ Digitalização de cartões pessoas de apresentação;
- ▶ Doações de bens em desuso: 12 notebooks doados a *Cibercirujas*;
- ▶ Renovação de equipes de *networking* na Argentina;
- ▶ Doação de 30 dispositivos de *networking* obsoletos para entidades educacionais (Associação Civil Polis XXI);
- ▶ Redução de recursos computacionais (CPU, RAM) de sistemas comerciais, reduzindo custos e consumo de energia e
- ▶ Substituição de celulares no México e na Argentina, e de notebooks nos três escritórios devido ao fim da vida útil.

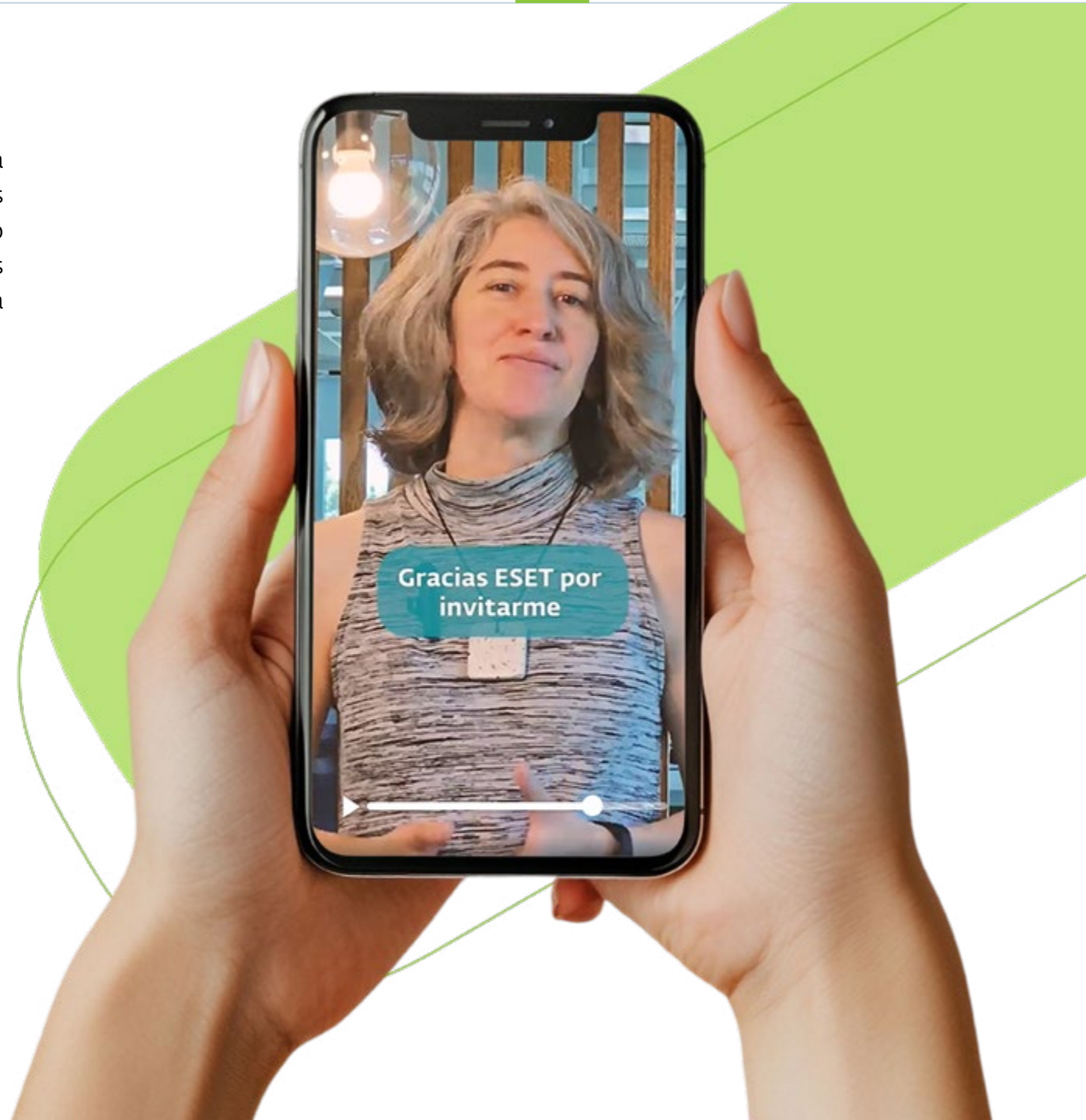


Além disso, neste ano, trouxemos a *influencer* Dafna Nudelman, conhecida nas redes como [La loca del tupper](#) (A louca do tupper), para nosso Comitê de Assuntos Ambientais. Ela nos acompanhou na concretização de três projetos:

- 1 Desenvolvimento da campanha de comunicação do Carona Solidária;
- 2 Criação de conteúdos para o nosso boletim informativo Eco Cambio e
- 3 Elaboração da Política e do Protocolo de Alienação de Ativos de TI.



[Assista ao vídeo](#)



Materialidade e sobre o relatório

- Análise de materialidade de impacto
- Características do relatório



ODS



Análise de materialidade de impacto

GRI 2-12, 3-1, 3-2

Nossos temas materiais representam:



São temas importantes para a gestão econômica, ambiental e social da empresa.



Aqueles temas nos quais a empresa investe seus maiores esforços.



Os temas relevantes para as partes interessadas na tomada de decisões sobre a empresa.



Os temas que surgem das instâncias de diálogo com as partes interessadas.



Definição de temas materiais

A análise e a atualização da materialidade alinhado aos padrões GRI são realizados anualmente e nos permitem:

- ▶ Identificar as expectativas das partes interessadas.
- ▶ Alinhar a gestão sustentável da empresa com os temas relevantes do setor e os principais desafios globais.
- ▶ Definir os temas prioritários a serem consideradas nos planos de ação de curto, médio e longo prazo, e comunicá-las de forma transparente no Relatório de Sustentabilidade.

Para isso, analisa-se o contexto de sustentabilidade e realiza-se um *benchmark* com os principais temas da indústria e os marcos normativos aplicáveis. Esse processo se baseia em fontes internas e externas, bem como em instâncias de diálogo com as partes interessadas.

Em função da evolução do marco regulatório europeu e dos prazos de implementação da CSRD e das Normas ESRS, mantemos em vigente a atual materialidade até que nossa Matriz defina uma nova materialidade corporativa, que incorpore esses novos requisitos.

Prevê-se que esse processo se desenvolva ao longo de 2026 e comece a ser aplicado em nível corporativo a partir do Relatório de Sustentabilidade de 2027.

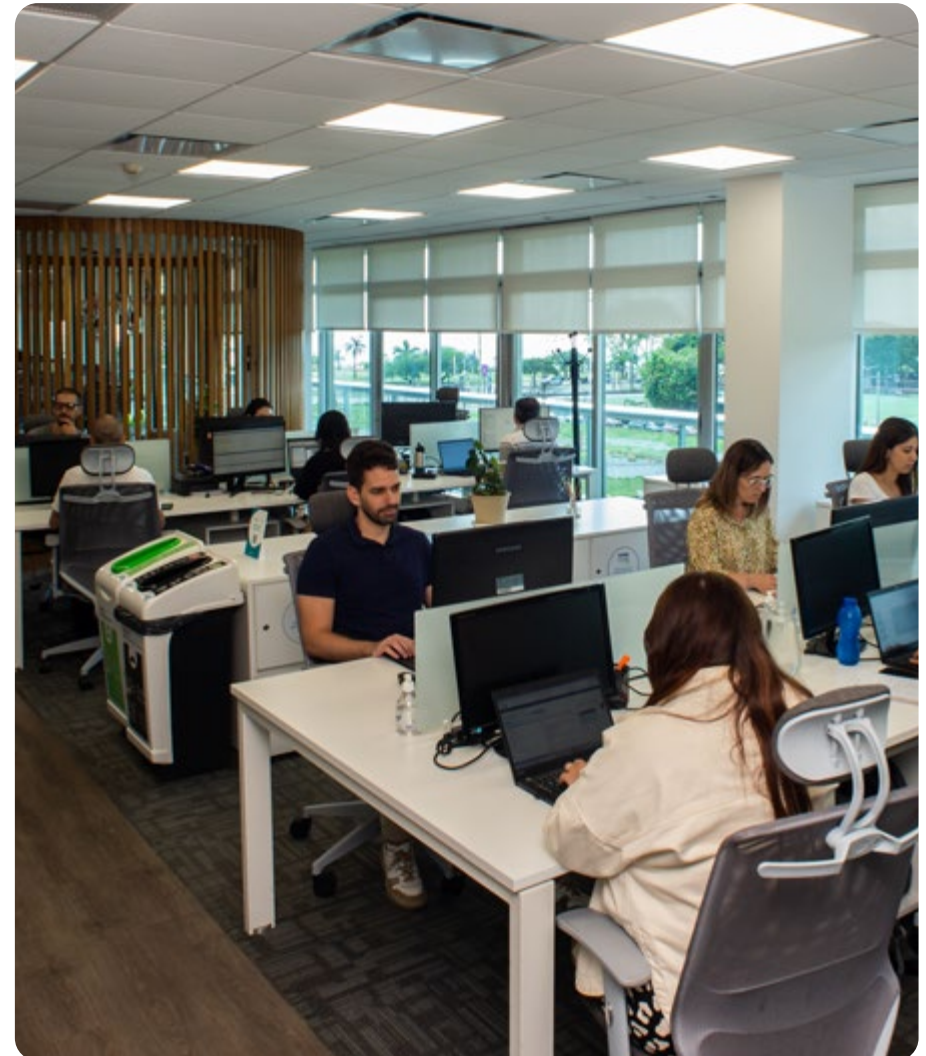


Tabela de temas materiais

A seguir, apresentamos os temas relevantes priorizados, junto a seus impactos e sua relação com a gestão de riscos.

1

Segurança informática

Explicação do impacto

Este tema é fundamental, já que é o propósito de nosso negócio: contar com políticas e soluções de segurança adequadas para mitigar ou prevenir qualquer impacto negativo relacionado. Para potencializar de forma positiva o impacto, trabalhamos no desenvolvimento de diferentes ferramentas para informar e prevenir todas as partes interessadas sobre como proteger a informação e fazer uso seguro das TICs (tecnologias de informação e comunicação).

Risco vinculado

Reputacional (principalmente) e de Fraude

2

Satisfação de clientes

Explicação do impacto

É um tema muito importante para a sustentabilidade econômica da empresa. A expectativa é maximizar o resultado econômico oferecendo o melhor atendimento possível aos(às) usuários(as) e clientes. Por este motivo, nosso suporte técnico e comercial conta com a certificação ISO 9001.

Risco vinculado

Reputacional

3

Ética, cumprimento e anticorrupção

Explicação do impacto

Ser uma empresa ética e transparente é parte de nosso valor corporativo. Uma gestão sustentável deve assegurar o cumprimento da legislação vigente (impositiva, social e ambiental) para prevenir situações de corrupção. É fundamental o cumprimento do Código de Ética e Anticorrupção, que chega a todas as nossas partes interessadas.

Risco vinculado

Fraude e Informações Financeiras

4

Educação da comunidade

Explicação do impacto

A conscientização e a educação da comunidade, de maneira gratuita, no uso seguro da tecnologia, é fundamental para poder aproveitar plenamente os benefícios das TICs no desenvolvimento humano.

Risco vinculado

Sustentabilidade e Reputacional

5

Marketing responsável

Explicação do impacto

Este tema tem relação direta com o princípio de transparência e os valores éticos da empresa. O Código de Ética é a ferramenta chave para prevenir os impactos negativos de sua violação. Adicionalmente, resulta positivamente em fidelização e relações com nossos(as) usuários(as) e clientes.

Risco vinculado

Reputacional, de Sustentabilidade e Legal

6

Saúde e segurança no trabalho

Explicação do impacto

A saúde e segurança de nossa equipe são fundamentais para seu correto desenvolvimento e para garantir o cumprimento da legislação vigente.

Contar com uma política de saúde e segurança, além de uma pessoa responsável por esses temas, é uma das formas com as quais se podem prevenir e mitigar possíveis impactos negativos, como, por exemplo, nos aspectos físicos, sociais e emocionais de nossos(as) colaboradores(as).

Risco vinculado

RH e Área de Sustentabilidade



7

Inovação, investigação e desenvolvimento

Explicação do impacto

Estamos comprometidos com a descoberta proativa das ameaças de informática, na oferta de soluções que maximizem a segurança e eliminem os impactos negativos da tecnologia em temas de segurança da informação, e na educação e sensibilização das comunidades para que possam se proteger e tirar o máximo proveito do progresso tecnológico em matéria de cibersegurança.

Risco vinculado

Reputacional y Estratégico de Dirección

8

Desempenho econômico e desenvolvimento do mercado

Explicação do impacto

Nosso desempenho econômico impacta em todas as partes interessadas e é fundamental para a sustentabilidade da empresa no longo prazo. Resulta na expansão da empresa na indústria, a competitividade na captação de talentos e nas condições salariais de colaboradores(as), expressa na relação entre salário inicial e salário mínimo legal, e o exercício do comércio justo e da concorrência leal.

Riesgo vinculado

RH, Informações financeiras, Sustentabilidade e Legal

9

Gestão do talento e bem-estar de colaboradores

Explicação do impacto

Apostar no talento e bem-estar de nossa equipe é fundamental para alcançar a excelência de nossos produtos e serviços que, por sua vez, resultarão na satisfação dos(as) usuários(as) e clientes. Apostar no desenvolvimento de talentos STEM no mercado laboral com perspectiva de gênero e inclusão social.

Risco vinculado

RH e Área de Sustentabilidade

10

Diversidade e igualdade de oportunidades

Explicação do impacto

A diversidade nas equipes de trabalho da empresa gera mais e melhores resultados. A inclusão laboral é a forma de prevenir e mitigar impactos negativos como, por exemplo, a exclusão social e/ou econômica.

Risco vinculado

RH e Área de Sustentabilidade

11

Compromisso com os Direitos Humanos

Explicação do impacto

O compromisso com os Direitos Humanos fundamentais (civis, políticos, sociais, econômicos e culturais) permite respeitar a legislação nacional, regional e internacional, perseguir a promoção da dignidade humana em todas as nossas partes interessadas, a reparação da violação de direitos nos grupos mais vulneráveis e implica na comunicação dos progressos alcançados na matéria.

Risco vinculado

RH e Área de Sustentabilidade

12

Acessibilidade do produto

Explicação do impacto

A condição de acessibilidade dos produtos e serviços tem que estar alinhada com as ações de diversidade e inclusão da empresa.

Para potencializar os impactos positivos de nossos produtos e serviços, eles devem ser acessíveis a todas as pessoas, tanto em disponibilidade como conhecimento de seu uso. Caso contrário, muitos(as) usuários(as) não poderiam acessar às soluções de segurança da empresa.

Risco vinculado

Sustentabilidade e Reputacional

13 Energia e Emissões

Explicação do impacto

Nosso desafio é fazer uso cada vez mais eficiente da energia, otimizando dispositivos nos escritórios e a emissão de GEI que geram nossas operações (deslocamentos, viagens, contaminação digital, etc.). Este tema se aborda não apenas no aspecto corporativo, mas também, desde a promoção das ações individuais de cada integrante da ESET. Além disso, conhecer e administrar a geração de emissões irá nos permitir contribuir com a agenda global em matéria de alterações climáticas.

Risco vinculado

RH, Reputacional e Sustentabilidade

14 Resíduos e reciclado

Explicação do impacto

Consideramos a separação de resíduos como um dos hábitos fundamentais do cuidado com o ambiente. Para uma gestão sustentável é indispensável gerar uma separação em uma origem cada vez mais efetiva e acompanhar as políticas locais sobre o tema. Este tema se aborda não apenas no aspecto corporativo, mas também, desde a promoção das ações individuais de cada integrante da empresa.

Risco vinculado

Reputacional, de Sustentabilidade e RH.

15 Desenvolvimento da cadeia de valor

Explicação do impacto

Para gerar uma gestão sustentável e, devido ao modelo de negócio da empresa, é chave o desenvolvimento da cadeia de valor. Dessa maneira, evitamos impactos negativos como a insatisfação dos(as) usuários(as) e clientes, mau uso/funcionamento dos produtos e serviços, descumprimento do contrato emocional vinculado à marca, perda de reputação e relações de curto prazo. É importante fazer um acompanhamento correto sobre como a cadeia de valor leva adiante sua gestão.

Risco vinculado

Sustentabilidade, Reputacional e Legal

Gestão de riscos de sustentabilidade e materialidade

Além disso, identificamos a relação entre os riscos associados aos temas relevantes e a avaliação realizada pelas partes interessadas, com o seguinte resultado:

Ponderação de valores dos grupos de partes interessadas

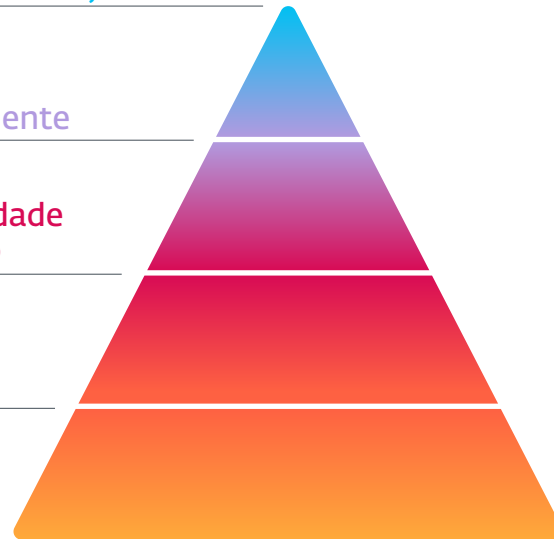
1 Segurança da informação

2 Satisfação do cliente

3 Ética, conformidade e anticorrupção

4 Educação comunitária

5 Marketing responsável



Gestão de riscos empresariais em temas relevantes

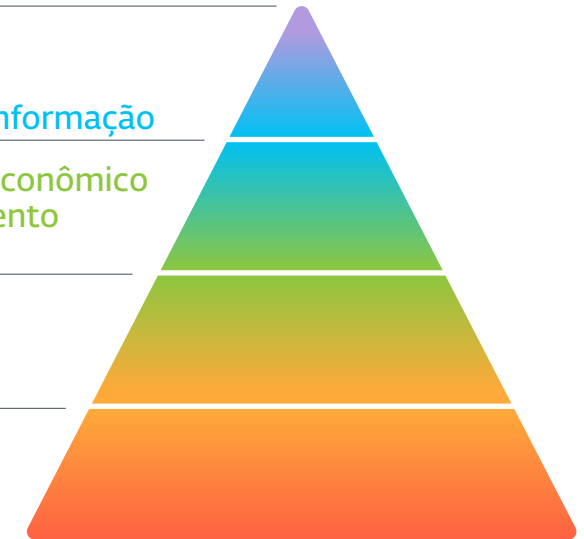
1 Satisfação do cliente

2 Segurança da informação

3 Desempenho econômico e desenvolvimento de mercado

4 Resíduos e reciclagem

5 Energia



A relação entre a gestão de riscos e a materialidade do impacto nos permitiu concluir a identificação e a priorização dos impactos, riscos e oportunidades mais relevantes para a organização e nossos grupos de interesse.

Isso constitui um insumo fundamental para uma análise preliminar de dupla materialidade, ao integrar tanto a perspectiva do impacto no meio ambiente e na sociedade quanto a dos riscos e oportunidades financeiras para a organização. Por isso, desde a implementação do processo formal de Gestão de Riscos da ESET América Latina, articulamos os riscos do negócio com o processo de materialidade vigente.

A Diretoria da Empresa prioriza e valida a materialidade e os temas que surgem da gestão de riscos.

A análise realizada considera os riscos identificados durante o período de 2025, bem como aqueles detectados em 2024 que foram reavaliados neste ano.

Os critérios utilizados para realizar a análise são:

- 1 Um mesmo risco pode afetar mais de um tema relevante e/ou mais de um grupo de interesse.
- 2 As porcentagens são calculadas sobre o total de riscos analisados no período.
- 3 Os resultados são apresentados em dois níveis: estrutural (visão consolidada do conjunto de riscos) e prioridade atual (riscos estratégicos vigentes).

Conclusões 2025



32 riscos analisados

durante o período, dos quais:

34,4% afetam, pelo menos, um **tema relevante**

84,4% afetam, pelo menos, um **grupo de interesse**

75% dos riscos associados a grupos de interesse correspondem a **riscos estratégicos**

2 temas relevantes apresentaram maior relevância estrutural e nível de priorização: **Segurança da Informação e Satisfação do Cliente**

A gestão de riscos do período concentrou-se, principalmente, nos riscos estratégicos vigentes, cujo impacto é significativo tanto para a Alta Direção quanto para usuários e clientes.

Essa abordagem reflete uma gestão preventiva, alinhada com a estratégia de sustentabilidade, e baseia-se nas evidências das medidas implementadas detalhadas a seguir.

Ações implementadas relacionadas aos temas materiais

Segurança Informática

Ações implementadas

- ▶ Fortalecimento dos controles de segurança da informação
- ▶ Atualização periódica de políticas e procedimentos
- ▶ Monitoramento contínuo de incidentes e vulnerabilidades
- ▶ Capacitação de conscientização sobre cibersegurança
- ▶ Acompanhamento dos riscos estratégicos associados

Resultados

- ▶ Redução do risco de incidentes de segurança
- ▶ Maior resiliência diante de ameaças cibernéticas
- ▶ Proteção de informações críticas e dados das partes interessadas
- ▶ Fortalecimento da confiança dos clientes e da Alta Direção

Satisfação de clientes

Ações implementadas

- ▶ Identificação e priorização de riscos que afetam a experiência do cliente
- ▶ Melhoria contínua dos processos de suporte técnico e comercial
- ▶ Medição sistemática da satisfação e análise de resultados
- ▶ Gestão preventiva de reclamações e incidentes

Resultados

- ▶ Melhoria da qualidade do serviço
- ▶ Redução de reclamações e reprocessamentos
- ▶ Maior fidelização dos clientes
- ▶ Proteção da reputação da organização

Gestão do talento e bem-estar de colaboradores

Ações implementadas

- ▶ Identificação de riscos associados ao clima laboral e retenção
- ▶ Implementação de ações preventivas a partir do RH.
- ▶ Acompanhamento de indicadores de bem-estar e desempenho
- ▶ Promoção de ambientes de trabalho seguros e colaborativos

Resultados

- ▶ Melhora do bem-estar e compromisso da equipe
- ▶ Redução do risco de rotação
- ▶ Continuidade operacional e retenção do conhecimento chave

Inovação, investigação e desenvolvimento

Ações implementadas

- ▶ Avaliação de riscos associados a mudanças tecnológicas
- ▶ Acompanhamento de tendências do ambiente
- ▶ Integração da análise de riscos na tomada de decisões estratégicas

Resultados

- ▶ Maior capacidade de adaptação ao mercado
- ▶ Redução do risco de obsolescência
- ▶ Sustentabilidade do negócio a longo prazo

Características do relatório

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

O relatório de sustentabilidade da ESET América Latina foi desenvolvido e coordenado pela área de Sustentabilidade. Contou com a colaboração de todas as áreas restantes da empresa. A revisão esteve a cargo do *Operations Manager*, da área de Sustentabilidade, e da Presidência. Além disso, contou com a revisão da área de Comunicação Corporativa e da consultora AG Sustentable, que nos assessorou em sua montagem.

Este é nosso décimo quarto relatório, respondendo ao compromisso de informar anualmente.

Utilizamos os novos padrões universais de GRI 2021 e os padrões SASB setoriais de Software e Serviços de TI 2023. Não houve mudanças significativas na expressão da informação com relação ao relatório anterior.

Neste relatório, comunicamos os resultados da Empresa no período compreendido entre janeiro e dezembro de 2025. Incluímos informação de ética e governança, o desempenho das dimensões econômica, ambiental e social alcançadas em toda a região onde



temos escritórios (Argentina, México e Brasil), além das atividades desenvolvidas em nossos Distribuidores Exclusivos nos distintos países da região.

Também, comunicamos o alinhamento e a contribuição aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas e respondemos a nosso compromisso com os 10 Princípios do Pacto Global das Nações Unidas.

Para a elaboração, levamos em conta os Princípios de Conteúdo e Qualidade dos Padrões GRI.

A informação incluída surge dos registros internos; está respaldada pelos sistemas de gestão da empresa e aprovada por sua diretoria. Os dados levantados são comparáveis com a informação contida nos relatórios anuais dos últimos três períodos.

Nosso relatório financeiro correspondente ao exercício econômico 2025 foi auditado externamente. Este Relatório de Sustentabilidade não conta com verificação externa.



Data de publicação: maio de 2026



Ponto de contato para comentários sobre o relatório:
sostenibilidad@eset-la.com

Aplicação inicial das GRI - ESRS

No âmbito da evolução das normas internacionais de relatórios, realizamos um exercício de alinhamento entre as Normas GRI e as ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Essa análise baseia-se no trabalho conjunto entre EFRAG, organização que desenvolveu as ESRS, e as GRI, que destacam a complementariedade entre ambos os marcos, facilitando a transição e evitando duplicações nos processos de relatório. Este primeiro exercício de identificação de correspondências gerais entre ambas as normas foi realizado com o objetivo de compreender os futuros requisitos das ESRS para nossa Matriz, que está sujeita à regulamentação CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).



Declaração conjunta de interoperabilidade [EFRAG-GRI](#)

Equipe de desenvolvimento

As seguintes pessoas, de acordo com suas funções, participaram das diferentes etapas da elaboração do relatório de sustentabilidade:

Responsável do projeto



Carolina Kaplan

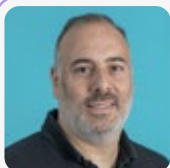
Líder de Sustentabilidade e Diversidade de toda a região

Revisão da publicação



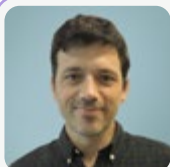
Federico Pérez Acquisto

Presidente



Marcelo Carnero

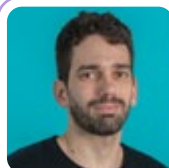
Diretor de Finanças
e Gerente de Operações



Juan Haran

Gerente de Imprensa
e Comunicação

Coleta de dados



Nicolás Martínez

Analista Sr. de Finanças
e Coordenador de equipe



Camilo Gutiérrez

CISO



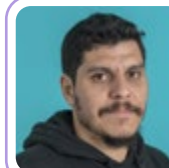
María Belén Roel

Diretora de Marketing



Verónica Rubio

Gerente de Marketing
On-line



Leandro González

Gerente de Producto



Gustavo Quiñones

Gerente de Suporte
e CyberSoc



Luis Manzi

Gerente de TI e Segurança



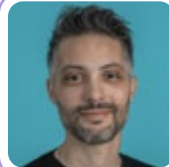
Florencia Asmus

Analista de RH.



Romina Maciel

Consultora em Qualidade e Processos



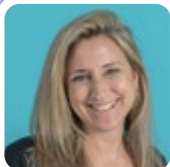
Alejandro Di Tomaso

Analista de RH.



Evelyn Ceballos

Especialista em vendas de operações e Coordenadora de Equipe



Julieta Escolar

Gerente de RH.



Alexis Burrows

Visual Designer



Vanesa Musto

Sr. Visual Designer

Assessoramento Externo



www.agsustentable.com ↗

Implementação do Design

BiRi BiRi

www.biribiri.com.ar ↗

Apêndice de indicadores ESG

→ Indicadores ESG
→ Contribuição para a agenda 2030



Indicadores Ambientais

Geração de emissões anuais

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

| Emissões por alcance (em tCO ₂ e) | 2024 | 2023 |
|---|--------------|--------------|
| Alcance 1 | 1,1 | 24,4 |
| Alcance 2 | 15,1 | 16,6 |
| Alcance 3 | 368,6 | 368,4 |
| Total ESET América Latina | 384,9 | 409,5 |

Contribuição da ESET América Latina para as emissões globais

| Contribuição por alcance (em % de tCO ₂ e) | 2024 | 2023 |
|--|------|------|
| Alcance 1 | 0% | 6% |
| Alcance 2 | 4% | 4% |
| Alcance 3 | 96% | 90% |




Intensidade das emissões

GRI 305-4

| Intensidade das emissões (em tCO ₂ e por pessoa) | 2024 | 2023 |
|--|------|------|
| | 2,9 | 3,1 |

Consumo de energia anual

GRI 302-1, 302-4

| Energia (em kWh) | 2025 | 2024 | 2023 |
|--|---------------|---------------|---------------|
|  Argentina | 53.892 | 40.812 | 54.054 |
|  Brasil | 7.540 | 8.519 | 7.090 |
|  México | 12.923 | S/D | S/D |
| Total ESET América Latina | 74.355 | 49.331 | 61.144 |

Nota: Segundo faturas de consumo da empresa de fornecimento de eletricidade. Em 2023 e 2024, não houve medição no escritório do México.

Intensidade de energia

GRI 302-3

| Intensidade da energia (kWh por pessoa) | 2025 | 2024 |
|--|------|------|
| | 590 | 365 |

Nota: As cifras totais foram arredondadas.

Geração de resíduos anuais na Argentina

GRI 306-3

| Tipo de resíduos (em quilos) | 2025 | 2024 | 2023 |
|---|------------|------------|------------|
| Resíduos NCNR (Nem compostáveis, nem recicláveis) | 281 | 199 | 170 |
| Recicláveis | 338 | 87 | 59 |
| Compostáveis | 182 | 71 | 38 |
| Total de resíduos | 801 | 357 | 267 |

Nota: Medições aproximadas, realizadas de forma semanal. Nos escritórios do Brasil e México, não é possível realizar este tipo de medição. As cifras totais foram arredondadas.






Indicadores Sociais




Resultado dos serviços de atendimento ao cliente

| Resultados | 2025 | | | 2024 | | | 2023 | | |
|---|-------------------|-----------------|----------------------------|-------------------|-----------------|----------------------------|-------------------|------------------------|----------------------------|
| | Setor corporativo | Setor comercial | Centro regional de suporte | Setor corporativo | Setor comercial | Centro regional de suporte | Setor corporativo | Setor comercial | Centro regional de suporte |
| Quantidade de consultas recebidas | 2.540 | 5.000 | 11.947 | 3.147 | 5.626 | 17.195 | 2.673 | 5.529 | 19.753 |
| Tempo médio de vida (em dias úteis) | 9 | 2 | 3 | 5 | 13 | 7 | 6,5 | 15:34 horas hábiles | 5:54 horas hábiles |
| Nível de satisfação | 89% | 98% | 80% | 83% | 98% | 77% | 86,8% | 96,17% | 73,08% |

Nota: A informação provém da base de dados comercial Active Directory.


Voluntariados corporativos

| Programa | Organização | Iniciativas realizadas | Resultados |
|----------------------------|---|--|---|
| Conectate, Entra en Acción | <p>Cruz Vermelha Argentina - Vicente López</p>  | <p>1. Coleta por inundações em Bahía Blanca, em aliança com a empresa Soportec SRL.</p> | <p>▶ 30 kg entre elementos de limpeza, roupa, comida e água</p> |
| | <p>Plantarse</p>  | <p>2. Limpeza do rio em Vicente López.</p> | <p>▶ 8 kg de resíduos recicláveis ▶ 56,5 kg de resíduos que já não estavam em condições para reciclar ou que não eram recicláveis</p> |
| | <p>Merendero San Fernando</p>  | <p>3. Celebração do Dia da Infância, com um tema relacionado ao sistema solar. Proposta lúdica e instalação dos Planetários e projeção de filme. 4. Doação de pão doce para o Natal.</p> | <p>▶ 18 pessoas voluntárias ▶ 30 crianças beneficiadas ▶ 25 famílias beneficiadas</p> |
| | <p>Casa 1</p>  | <p>5. Preparação de pudins para a merenda e assistência na merenda oferecida para pessoas do coletivo LGBTQ+ em situação de vulnerabilidade.</p> | <p>▶ 15 pessoas voluntárias ▶ 2.000 pessoas beneficiárias</p> |
| | <p>Santuario Ajolote</p>  | <p>6. Colaboração no acondicionamento.</p> | <p>▶ 18 pessoas voluntárias</p> |

| | | | |
|----------------------------|--|--|--|
| Conectate, Entra en Acción | <p>Fundación Encontrarse en la Diversidad</p>  | <p>7. Participação da 19ª edição da Jornada Anual, <i>Encuentro en la Diversidad</i>.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ + 600 jovens de diversas instituições educacionais beneficiados ▶ 8 pessoas voluntárias |
| | <p>Casa Madre Teresa</p>  | <p>8. Interação e acompanhamento e proposta lúdica na merenda de pessoas idosas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 lavadora doada ▶ 16 pessoas voluntárias participantes ▶ 15 pessoas idosas beneficiárias |
| | <p>Hospital GRAACC</p>  | <p>9. Visita de instalações do hospital de oncologia, doação de brinquedos para a área infantil e doação de sangue.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 10 pessoas voluntárias ▶ 10 crianças beneficiadas |
| Empujar | <p>Fundación Empujar</p>  | <p>10. Junto às empresas distribuidoras exclusivas, foram oferecidas aulas de habilidades técnicas e foram realizadas simulações de entrevistas laborais individuais e em grupo, dentre outras atividades.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 522 jovens acompanhados(as) ▶ 10 pessoas voluntárias participantes (9 de nossos distribuidores e 1 da ESET) ▶ 50 horas de trabalho voluntário oferecidas |

Perfil de colaboradores

GRI 2-7, 2-8, 405-1

| | 2025 | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | 2023 | | | | | | | |
|-----------------------------|-------|-----|---|-----|---|-----|---|-----|-------|-----|---|-----|---|-----|---|-----|-------|-----|---|-----|---|-----|---|-----|
| | Total | |  | |  | |  | | Total | |  | |  | |  | | Total | |  | |  | |  | |
| | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ |
| | 126 | 83 | 22 | 21 | | | | | 135 | 92 | 22 | 21 | | | | | | | | | | | | |
| | 48% | 52% | 48% | 52% | 50% | 50% | 48% | 52% | 51% | 49% | 53% | 47% | 50% | 50% | 43% | 57% | 49% | 51% | 48% | 52% | 47% | 53% | 50% | 50% |
| Gênero | 61 | 65 | 40 | 43 | 11 | 11 | 10 | 11 | 69 | 66 | 49 | 43 | 11 | 11 | 9 | 12 | 66 | 70 | 45 | 48 | 10 | 11 | 11 | 11 |
| Idade | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| -25 | 4 | 6 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 4 | 6 | 6 | 5 | 1 | 0 | 0 | 1 | 5 | 8 | 8 | 4 | 3 | 0 | 2 | 4 | 3 |
| [26-29] | 11 | 9 | 8 | 6 | 3 | 2 | 0 | 1 | 14 | 11 | 11 | 7 | 1 | 3 | 2 | 1 | 15 | 12 | 12 | 6 | 2 | 4 | 1 | 2 |
| +30 | 46 | 50 | 30 | 35 | 8 | 9 | 8 | 6 | 49 | 49 | 33 | 35 | 10 | 8 | 6 | 6 | 43 | 50 | 29 | 39 | 8 | 5 | 6 | 6 |
| Por tipo de contrato | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tempo indeterminado | 53 | 63 | 39 | 42 | 10 | 11 | 9 | 10 | 65 | 64 | 45 | 43 | 11 | 10 | 9 | 10 | 62 | 66 | 43 | 47 | 10 | 10 | 9 | 9 |
| Tempo determinado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Estagiários | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 |

♀ Mulheres ♂ Homens

Nota: Toda a informação quantitativa de colaboradores surge do Sistema de Gestão de Recursos Humanos Workday.

Nossa equipe está composta por pessoas com diversas nacionalidades, mas todos se encontram nacionalizados como argentinos(as).

Não há colaboradores com horário flexível.

Contamos 2 pessoas com contratos de estágio por tempo determinado (uma na área de Marketing e uma na área de Finanças). Há apenas uma pessoa com contrato de meio período que tem o mesmo tipo de contratação que as pessoas que trabalham tempo integral e por tempo indeterminado, além das pessoas que trabalham sob contrato de estágio.

| | 2025 | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | 2023 | | | | | | | |
|------------------------------|-------|----|---|----|---|----|---|----|-------|----|---|----|---|----|---|----|-------|----|---|----|---|----|---|----|
| | Total | |  | |  | |  | | Total | |  | |  | |  | | Total | |  | |  | |  | |
| | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ |
| Por categoria laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Analista | 53 | 51 | 35 | 31 | 10 | 10 | 8 | 10 | 60 | 52 | 43 | 31 | 10 | 10 | 7 | 11 | 57 | 55 | 39 | 35 | 9 | 10 | 9 | 10 |
| Managers | 6 | 9 | 4 | 8 | 1 | 0 | 1 | 1 | 7 | 8 | 5 | 7 | 1 | 0 | 1 | 1 | 7 | 9 | 5 | 8 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Endereço | 2 | 5 | 1 | 4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 6 | 1 | 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 50 | 1 | 5 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Por nacionalidade | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Argentina | 38 | 33 | 38 | 33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 33 | 47 | 33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 37 | 43 | 37 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Venezuelana | 2 | 5 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Brasileira | 10 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 11 | 9 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 12 | 11 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 11 |
| Mexicana | 11 | 11 | 0 | 0 | 11 | 11 | 0 | 0 | 11 | 11 | 0 | 0 | 11 | 11 | 0 | 0 | 10 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 11 |
| Colombiana | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Uruguaia | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sueca | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Nota: Toda a informação quantitativa de colaboradores surge do Sistema de Gestão de Recursos Humanos Workday.

Nossa equipe está composta por pessoas com diversas nacionalidades, mas todos se encontram nacionalizados como argentinos(as).

O escritório do Brasil não tem pessoas com contrato por tempo determinado. O escritório do México não tem estagiários. Não há pessoas terceirizadas em nenhum país.

Capacitação

GRI 2-17, 404-1

SASB TC-SI-330A.1, TC-SI-330A.2










| | 2024 | 2023 |
|----------------------------------|-------|-------|
| Horas de capacitação investidas | 5.400 | 4.383 |
| Colaboradores(as) | 142 | 125 |
| Média de treinamento por pessoa | 38 | 35 |
| Homens capacitados | 71 | 58 |
| Horas de capacitação de homens | 2.400 | 2.294 |
| Média de treinamento por pessoa | 34 | 40 |
| Mulheres capacitadas | 71 | 67 |
| Horas de capacitação de mulheres | 3.000 | 2.294 |
| Média de treinamento por pessoa | 42 | 31 |

| | 2024 | 2023 |
|--|-------|-------|
| Endereço | 8 | 5 |
| Horas de capacitação de diretores | 399 | 71 |
| Média de treinamento por pessoa | 50 | 14 |
| <i>Managers</i> | 16 | 17 |
| Horas de capacitação de <i>managers</i> | 768 | 683 |
| Média de treinamento por <i>managers</i> | 48 | 40 |
| Analista | 118 | 103 |
| Horas de capacitação por analista | 4.234 | 3.630 |
| Média de treinamento por analista | 36 | 35 |

Taxa de absenteísmo e licenças

GRI 401-3, 403-9, 403-10

SASB TC-SI-330A.1, TC-SI-330A.2

| | 2025 | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|---|---|---|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|---|---|---|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|---|---|---|--|--|--|
| | Total | Gênero | | Idade | | | País | | | Total | Gênero | | Idade | | | País | | | Total | Gênero | | Idade | | | País | | | | | |
| | | ♀ | ♂ | -25 | [26-29] | +30 |  |  |  | | ♀ | ♂ | -25 | [26-29] | +30 |  |  |  | | ♀ | ♂ | -25 | [26-29] | +30 |  |  |  | | | |
| Dias por doença | 109 | 45 | 64 | 4 | 17 | 88 | 108 | 0 | 1 | 127 | 54 | 73 | 12 | 57 | 58 | 97 | 0 | 30 | 86 | 29 | 57 | 6 | 12 | 68 | 86 | 0 | 0 | | | |
| Dias por estudo | 44 | 41 | 3 | 10 | 11 | 23 | 44 | 0 | 0 | 29 | 18 | 11 | 23 | 0 | 6 | 29 | 0 | 0 | 32 | 14 | 18 | 22 | 4 | 6 | 32 | 0 | 0 | | | |
| Ausências com aviso | 248 | 122 | 126 | 6 | 29 | 213 | 246 | 0 | 2 | 20 | 8 | 12 | 0 | 6 | 14 | 20 | 0 | 0 | 12 | 4 | 8 | 0 | 0 | 12 | 12 | 0 | 0 | | | |
| Licenças sem remuneração | 24 | 10 | 14 | 0 | 0 | 24 | 24 | 0 | 0 | 46 | 18 | 28 | 0 | 7 | 39 | 46 | 0 | 0 | 70 | 11 | 59 | 0 | 5 | 65 | 70 | 0 | 0 | | | |
| Licenças de pessoa gestante | 241 | 241 | 0 | 0 | 90 | 151 | 191 | 50 | 0 | 487 | 487 | 0 | 0 | 121 | 366 | 487 | 0 | 0 | 194 | 194 | 0 | 0 | 0 | 194 | 172 | 0 | 22 | | | |
| Licenças estendida de pessoas gestantes | 147 | 147 | 0 | 0 | 27 | 120 | 147 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| Total de dias de absenteísmo | 813 | 606 | 207 | 20 | 174 | 619 | 760 | 50 | 3 | 799 | 585 | 214 | 35 | 191 | 573 | 769 | 0 | 30 | 394 | 252 | 142 | 28 | 21 | 345 | 372 | 0 | 22 | | | |

♀ Mulheres ♂ Homens

Nota: 279.411 foi o total de horas trabalhadas em 2025.

Não foram registrados dias de trabalho perdidos por absenteísmo (ART), doenças ocupacionais, nem número de vítimas fatais relacionadas ao trabalho. Também não foram relatadas lesões por acidente laboral, nem doenças ocupacionais.

Contratações inclusivas: admissão de colaboradores e taxa de rotação

GRI 401-1






SASB TC-SI-330a.1, TC-SI-330a.2

Admissões de colaboradores

| | 2025 | 2024 | 2023 |
|--|------|------|------|
| Região | | | |
|  Argentina | 4 | 11 | 14 |
|  Brasil | 1 | 2 | 6 |
|  México | 4 | 5 | 4 |
| Grupo etário | | | |
| -25 | 4 | 4 | 7 |
| [26-29] | 3 | 5 | 6 |
| +30 | 2 | 9 | 11 |
| Gênero | | | |
|  Mulheres | 5 | 12 | 15 |
|  Homens | 4 | 6 | 9 |

Nota: Admissões e dispensas em 31/12/2025 correspondentes ao *headcount* (cada colaborador(a) em tempo integral da dotação própria da ESET América Latina, excluindo terceirizados e práticas educacionais de meio período).

Taxa de rotação

| | 2025 | 2024 | 2023 |
|--|------|------|------|
| Região | | | |
|  Argentina | 15 % | 11 % | 13 % |
|  Brasil | 9 % | 2 % | 10 % |
|  México | 18 % | 5 % | 33 % |
| Grupo etário | | | |
| -25 | 57 % | 4 % | 9 % |
| [26-29] | 13 % | 5 % | 22 % |
| +30 | 10 % | 9 % | 25 % |
| Gênero | | | |
|  Mulheres | 20 % | 12 % | 20 % |
|  Homens | 9 % | 6 % | 24 % |

Nota: As cifras totais foram arredondadas.




Autoavaliação WEPs

| Eixos de gestão | 2025 | 2024 | 2023 |
|------------------------------------|------------|------------|------------|
| Liderança e estratégia | 80% | 71% | 64% |
| Lugar de trabalho | 68% | 76% | 69% |
| Mercados | 37% | 35% | 22% |
| Comunidade | 72% | 79% | 79% |
| Autoavaliação (média total) | 62% | 67% | 60% |

Nota: As cifras totais foram arredondadas.




Competitividade salarial

GRI 202-1, 405-2

| Relação entre o salário inicial e o salário mínimo por país | 2025 | 2024 | 2023 |
|---|-------------|-------------|-------------|
|  Argentina | 279% | 268% | 130% |
|  México | 184% | 297% | 87% |
|  Brasil | 175% | 51% | 227% |
| Média da ESET América Latina | 213% | 205% | 148% |

Nota: As cifras totais foram arredondadas.

Quantidade de revisões salariais do período

| | 2025 | 2024 |
|---|------|------|
|  Argentina | 6 | 6 |
|  México | 1 | 2 |
|  Brasil | 2 | 2 |

Nota: Correspondem a ajustes pela inflação e por mérito/melhoria.

Indicadores de ética e governança

Desempenho Econômico

GRI 201-1

TC-SI-000.A

| | | Parte interessada | 2025 | 2024 | 2023 |
|--|---|------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| A Valor Econômico Gerado (em EUR) | Vendas da ESET na América Latina | Clientes | 51.474.510 | 48.539.080 | 47.052.372 |
| | Entradas por investimentos financeiros | | 81.430 | 120.855 | 917.422 |
| | Entradas por vendas de ativos | | 0 | 0 | 0 |
| B Valor Econômico Distribuído (em EUR) | Margem do canal | Revendas e empresas distribuidoras | 24.443.304 | 26.715.105 | 24.690.927 |
| | Gastos operacionais | Empresas fornecedoras | 4.035.882 | 3.712.453 | 3.892.352 |
| | Salários e benefícios sociais | Colaboradores | 5.744.637 | 4.526.202 | 5.391.901 |
| | Pagamentos a empresas fornecedoras de capital | Acionistas e bancos | 0 | 4.341 | 0 |
| | Pagamentos para o governo | Governo | 543.589 | 238.189 | 488.304 |
| | Doações voluntárias | Comunidade | 60.536 | - | 62.969 |
| Totais | A Total Valor Econômico Gerado | | 51.555.940 | 48.659.935 | 47.969.794 |
| | B Total Valor Econômico Distribuído | | 34.827.949 | 35.255.935 | 34.526.454 |
| | A – B Total Valor Econômico Retido | | 16.727.991 | 13.404.000 | 13.443.340 |

Outras métrica do modelo de negócios

| | 2025 | 2024 | 2023 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Total de visitas a plataformas regionais (em milhões) | 5.637.224 | 6.633.337 | - |
| Licenças vendidas no canal on-line (em EUR) | 6.274.020 | 5.967.070 | 5.814.301 |
| Total de operações (transações comerciais) | 512.488 | 474.586 | 475.503 |

Nota: Em 2023, o modelo de rastreamento de visitas na plataforma foi alterado, portanto, os dados não são comparáveis.

Investimento de sustentabilidade

GRI 2-25

| | 2025 | 2024 | 2023 |
|--|-----------|-----------|------------|
| Investimento anual total (em EUR) | 1.146.132 | 1.034.508 | 995.950,81 |

Investimento operacional anual em empresas fornecedoras

GRI 2-6, 3-3, 204-1, 407-1, 408-1, 409-1

| Gastos operacionais e pagamentos anuais (em EUR) | 2025 | | 2024 | | 2023 | |
|---|---------------------|------------|---------------------|------------|---------------------|------------|
| | Investimento | % por país | Investimento | % por país | Investimento | % por país |
|  Argentina | 2.071.271,30 | 52 | 2.115.564,30 | 55 | 2.008.524,79 | 55 |
|  México | 1.080.417,85 | 28 | 931.689,56 | 24 | 911.343,43 | 25 |
|  Brasil | 812.619,18 | 20 | 789.834,28 | 21 | 723.112,24 | 20 |
| Totais | 3.964.308,33 | 100 | 3.837.088,14 | 100 | 3.642.980,47 | 100 |


















Nota: Esta informação considera apenas o IVA compras, não a imputação contábil.

As cifras de 2024 e 2023 foram re-expressas considerando a relação do dólar EUA - EUR de 2025, para garantir a comparabilidade entre os diferentes períodos e a homogeneização com nosso relatório financeiro com a casa Matriz.

Investimento operacional por tamanho de empresas fornecedoras

| | 2025 | | | | 2024 | | | | 2023 | | | | | | | | | | | |
|------------------------|---|---|---|---------------------------|---|---|---|-------------|---|---|---|-------------|----------------|-------------|------------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| Tipo de empresa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Investimento (em EUR) | | | | Investimento (em EUR) | | | | Investimento (em EUR) | | | | | | | | | | | |
| |  |  |  | Total ESET América Latina |  |  |  | |  |  |  | | | | | | | | | |
| Físicas | 142.290 | 7% | 16.558 | 2% | 126.625 | 12% | 285.473 | 7% | 115.724 | 5% | 35.433 | 4% | 98.145 | 11% | 83.910 | 4% | 26.452 | 4% | 92.213 | 10% |
| Jurídicas | 1.928.981 | 93% | 796.062 | 98% | 953.793 | 88% | 3.678.836 | 93% | 1.998.669 | 95% | 753.964 | 96% | 833.029 | 89% | 1.977.481 | 96% | 715.693 | 96% | 843.118 | 90% |
| Totais | 2.071.271 | 100% | 812.619 | 100% | 1.080.418 | 100% | 3.964.308 | 100% | 2.114.393 | 100% | 789.397 | 100% | 931.174 | 100% | 2.061.390 | 100% | 742.145 | 100% | 935.331 | 100% |
| | Quantidade de empresas | | | | Quantidade de empresas | | | | Quantidade de empresas | | | | | | | | | | | |
| |  |  |  | Total ESET América Latina |  |  |  | |  |  |  | | | | | | | | | |
| Físicas | 77 | | 24 | | 48 | | 149 | | 66 | | 26 | | 93 | | 72 | | 24 | | 57 | |
| Jurídicas | 178 | | 87 | | 182 | | 477 | | 184 | | 91 | | 149 | | 173 | | 73 | | 148 | |
| Totais | 255 | | 111 | | 230 | | 596 | | 256 | | 117 | | 242 | | 245 | | 97 | | 205 | |



Investimento operacional por tipo de contratação



| | 2025 | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | 2023 | | | | | | | |
|-----------------|---|---|---|---------------------------|------------------|-------------|------------------|---|---|---|----------------|-------------|----------------|-------------|---|---|---|-------------|----------------|-------------|--|--|--|--|
| Tipo de empresa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Investimento (em EUR) | | | | | | | | Investimento (em EUR) | | | | | | | | Investimento (em EUR) | | | | | | | |
| |  |  |  | Total ESET América Latina | | | |  |  |  | | | | |  |  |  | | | | | | | |
| Serviços | 1.975.933 | 95% | 788.241 | 97% | 1.058.809 | 98% | 3.823.043 | 96% | 2.071.130 | 95% | 765.716 | 97% | 912.550 | 98% | 1.966.566 | 95% | 719.881 | 97% | 916.624 | 98% | | | | |
| Insumos | 95.278 | 5% | 24.379 | 3% | 21.608 | 2% | 141.265 | 4% | 97.262 | 5% | 23.682 | 3% | 18.623 | 2% | 94.824 | 5% | 22.264 | 3% | 18.707 | 2% | | | | |
| Totais | 2.071.271 | 100% | 812.619 | 100% | 1.080.418 | 100% | 3.964.308 | 100% | 2.114.392 | 100% | 789.398 | 100% | 931.173 | 100% | 2.061.390 | 100% | 742.145 | 100% | 935.331 | 100% | | | | |
| | Quantidade de empresas | | | | | | | | Quantidade de empresas | | | | | | | | Quantidade de empresas | | | | | | | |
| |  |  |  | | | | |  |  |  | | | | |  |  |  | | | | | | | |
| Serviços | 243 | 108 | 225 | | | | | 244 | 113 | 237 | | | | | 234 | 94 | 201 | | | | | | | |
| Insumos | 12 | 3 | 5 | | | | | 12 | 4 | 4 | | | | | 11 | 3 | 4 | | | | | | | |
| Totais | 255 | 111 | 230 | | | | | 256 | 117 | 242 | | | | | 245 | 97 | 205 | | | | | | | |



Quantidade de empresas fornecedoras por lugar de residência

| | 2025 | | | | 2024 | | | | 2023 | | | |
|----------------------|---|---|---|---------------------------|---|---|---|---------------------------|---|---|---|---------------------------|
| |  |  |  | Total ESET América Latina |  |  |  | Total ESET América Latina |  |  |  | Total ESET América Latina |
| Empresas Locais | 244 | 109 | 227 | 580 | 250 | 114 | 238 | 602 | 235 | 94 | 201 | 529 |
| Empresas do Exterior | 11 | 2 | 3 | 16 | 6 | 3 | 4 | 13 | 10 | 3 | 4 | 18 |
| Totais | 255 | 111 | 230 | 596 | 256 | 117 | 242 | 615 | 245 | 97 | 205 | 547 |

Diversidade da equipe de colaboradores das empresas distribuidoras exclusivas

| | 2025 | | | | 2024 | | 2023 | |
|--|-----------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|
|  Colaboradores do Uruguai | | | | | | | | |
| | ♂ Homens | | ♀ Mulheres | | ♂ Homens | | ♀ Mulheres | |
| -30 | 0 | 0% | 0 | 0% | - | - | - | - |
| [31-44] | 1 | 25% | 0 | 0% | 16% | - | 33% | - |
| [45-59] | 2 | 50% | 1 | 50% | 50% | 33% | 17% | 17% |
| +60 | 1 | 25% | 1 | 50% | - | - | 17% | 17% |
| Subtotal | 4 | 100% | 2 | 100% | 66% | 33% | 67% | 34% |
| Total | 6 | | | | | | | |
|  Colaboradores do Peru | | | | | | | | |
| | ♂ Homens | | ♀ Mulheres | | ♂ Homens | | ♀ Mulheres | |
| -30 | 6 | 25% | 6 | 30% | 9% | 9% | 11% | 9% |
| [31-44] | 13 | 54% | 8 | 40% | 23% | 19% | 25% | 16% |
| [45-59] | 3 | 13% | 4 | 20% | 14% | 12% | 18% | 11% |
| +60 | 2 | 8% | 2 | 10% | 9% | 5% | 2% | 7% |
| Subtotal | 24 | 100% | 20 | 100% | 55% | 45% | 57% | 43% |
| Total | 44 | | | | | | | |

|  Colaboradores da América Central | | | | | | | | | |
|--|-----------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|--|
| | ♂ Homens | | ♀ Mulheres | | ♂ Homens | | ♀ Mulheres | | |
| -30 | 13 | 28% | 6 | 30% | 10% | 17% | 14% | 23% | |
| [31-44] | 20 | 43% | 8 | 40% | 16% | 28% | 17% | 24% | |
| [45-59] | 10 | 22% | 4 | 20% | 9% | 9% | 10% | 5% | |
| +60 | 3 | 7% | 2 | 10% | 6% | 5% | 3% | 3% | |
| Subtotal | 46 | 100% | 20 | 100% | 41% | 59% | 44% | 56% | |
| Total | 66 | | | | | | | | |
|  Colaboradores da Colômbia | | | | | | | | | |
| | ♂ Homens | | ♀ Mulheres | | ♂ Homens | | ♀ Mulheres | | |
| -30 | 4 | 29% | 7 | 41% | 19% | 7% | 21% | 21% | |
| [31-44] | 5 | 36% | 8 | 47% | 19% | 33% | 21% | 25% | |
| [45-59] | 2 | 14% | 1 | 6% | 7% | 7% | 3% | 3% | |
| +60 | 3 | 21% | 1 | 6% | 7% | - | 3% | 3% | |
| Subtotal | 14 | 100% | 17 | 100% | 52% | 47% | 48% | 52% | |
| Total | 31 | | | | | | | | |

|  Colaboradores do Equador | | | | | | | | | |
|--|-----------|------|------------|------|----------|-----|------------|-----|--|
| | ♂ Homens | | ♀ Mulheres | | ♂ Homens | | ♀ Mulheres | | |
| -30 | 8 | 47% | 3 | 30% | 21% | 25% | 17% | 20% | |
| [31-44] | 9 | 53% | 6 | 60% | 36% | 18% | 29% | 23% | |
| [45-59] | 0 | 0% | 1 | 10% | - | - | 9% | - | |
| +60 | 0 | 0% | 0 | 0% | - | - | - | 2% | |
| Subtotal | 17 | 100% | 10 | 100% | 57% | 43% | 55% | 45% | |
| Total | 27 | | | | | | | | |
|  Colaboradores do Panamá | | | | | | | | | |
| | ♂ Homens | | ♀ Mulheres | | ♂ Homens | | ♀ Mulheres | | |
| -30 | 0 | 0% | 1 | 25% | - | 18% | - | 18% | |
| [31-44] | 5 | 83% | 3 | 75% | 36% | 18% | 27% | 27% | |
| [45-59] | 0 | 0% | 0 | 0% | 18% | - | 18% | - | |
| +60 | 1 | 17% | 0 | 0% | 9% | - | 9% | - | |
| Subtotal | 6 | 100% | 4 | 100% | 63% | 36% | 54% | 46% | |
| Total | 10 | | | | | | | | |

| Colaboradores da Venezuela | | | | | | | | |
|----------------------------|----------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|
| | ♂ Homens | | ♀ Mulheres | | ♂ Homens | | ♀ Mulheres | |
| -30 | 0 | 0% | 0 | 0% | - | - | 29% | 7% |
| [31-44] | 4 | 67% | 0 | 0% | 29% | - | 22% | 7% |
| [45-59] | 2 | 33% | 1 | 50% | 29% | - | 22% | 7% |
| +60 | 0 | 0% | 1 | 50% | 29% | 14% | 6% | - |
| Subtotal | 6 | 100% | 2 | 100% | 87% | 14% | 79% | 21% |
| Total | 8 | | | | | | | |

Consumo de energia anual das empresas distribuidoras exclusivas

| Total anual por país | Consumo de Energia (em kW/h) | | | | | | | Total consumo de empresas distribuidoras exclusivas |
|---------------------------------------|------------------------------|--------|-----------------|----------|---------|--------|-----------|---|
| | Uruguai | Peru | América Central | Colombia | Equador | Panamá | Venezuela | |
| | 800 | 12.538 | 38.591 | 13.357 | 2.882 | 68.890 | S/D | 137.058 |
| % de contribuição do total do consumo | 1% | 9% | 28% | 10% | 2% | 50% | S/D | 100% |

Nota: Não é relatado consumo de energia dos países da ESET América Central, Nicarágua, Honduras e República Dominicana.

Ações de sustentabilidade por públicos de interesse das empresas distribuidoras exclusivas

| Venezuela | | | |
|---|---|---|--|
| Comunidade | Colaboradores | Ambiente | Cadeia de valor (fornecedores, clientes e aliados) |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ 5 oficinas de oratória e inserção laboral, voltados a estudantes universitários próximos de entrar no mercado de trabalho. ▶ 160 horas de docência no departamento de Ciências Econômicas e Administrativas da Universidade Simón Bolívar. ▶ 161 licenças doadas à comunidade. ▶ 8 horas de capacitação no programa <i>Tu Empleo</i> da Fundação <i>Empujar</i>. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 6 apólices de hospitalização, cirurgia e maternidade, 7 bônus de transporte e 4 bônus de estacionamento concedidos. ▶ 12 celebrações e recepções de aniversário e atividades de integração (almoços, reuniões informais, <i>after office</i>, atividades). ▶ 40 horas de capacitações oferecidas (externas ou internas reembolsadas). ▶ 1 bonificação por metas alcançadas. ▶ 52 licenças concedidas. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 4 plantas instaladas na área verde do escritório. ▶ 4 ações de comunicação e conscientização ambiental (<i>newsletters</i>, <i>mailings</i>, <i>trivias</i>) e outras iniciativas (uso de papel reciclado, recipientes reutilizáveis, digitalização de documentos). ▶ 4 capacitações oferecidas (divulgação da oficina <i>Lixo Digital</i>). ▶ 4 formações com a CONINDUSTRIA Selo Verde para aplicar práticas sustentáveis. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 6 capacitações oferecidas à cadeia de valor, incluindo oficina de telecomunicações para jornalistas sobre gestão sustentável e mitos de cibersegurança. ▶ 12 horas em eventos com empresários: CAVEDATOS, patrocínio FITELVEN Plano 500 E Hackathon "Impulsiona sua ideia de negócio" (IESA). ▶ 6 horas de <i>webinar</i>: "Como reconhecer e parar o <i>Phishing</i> nos dias de hoje". |
| Investimento: USD 2.700 | Investimento: USD 9.780 | Investimento: USD 500 | Investimento: USD 2.747 |

| Peru | | | |
|--|--|---|--|
| Comunidade | Colaboradores | Ambiente | Cadeia de valor (fornecedores, clientes e aliados) |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ 18 palestras sobre segurança digital, cibersegurança e prevenção de riscos, voltadas para pais, docentes, cuidadores e público em geral (organizadas pelo município de Lima, Aldeias Infantis e ESET Peru). ▶ 6 horas de oficinas e eventos: Oficina ABC da Cibersegurança, Hackaton WIE USIL, II Networking ESAN Business Law. ▶ 210 licenças doadas para mães blogueiras, docentes, instituições educacionais e jornalistas ▶ 3 alianças com diversas ONGs e programas: Municipalidade Metropolitana de Lima, Aldeias Infantis SOS Peru e Secretaria do Governo e Transformação Digital. ▶ 4 horas de voluntariado de natal com 6 participantes na igreja "Jesus é minha Luz". ▶ 1 iniciativa implementada: Campanha "Conectados e Protegidos" no mês da Conscientização em Cibersegurança. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 14 benefícios oferecidos. ▶ 44 celebrações e recepções de aniversário e atividades de integração (almoços, reuniões informais, <i>after office</i> etc.). ▶ 17 horas de capacitações em primeiros socorros, tipos de respiração, manejo de extintores, segurança e evacuação, saúde nos escritórios e diversidade. ▶ 30 iniciativas implementadas: pausas ativas. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 iniciativas ambientais: reciclagem de tampas de garrafa, papel e cartolina. ▶ 3 ações de comunicação e conscientização ambiental (<i>newsletters</i>, <i>mailings</i>, <i>trivia</i>). ▶ Não foram oferecidas capacitações durante o período. ▶ 1 iniciativa implementada: gestão de resíduos de café. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 12 reuniões de <i>feedback</i>. ▶ 3 ações de comunicação e conscientização em sustentabilidade com a cadeia de valor (<i>newsletters</i>, <i>mailings</i>, <i>trivias</i>). ▶ 1 voluntariado de natal na igreja "Jesus é minha Luz". ▶ 12 horas de capacitações: boas práticas, apresentação do portfólio, estratégias de vendas, benefícios do <i>partner program</i>, estado de segurança digital. ▶ 1 iniciativa implementada: ESET AWARDS 2025 |
| Investimento: USD 8.000 | Investimento: USD 10.000 | Investimento: USD 100 | Investimento: USD 25.000 |



América Central



Comunidade

- ▶ 35 horas de palestras de conscientização para a comunidade (temas: ameaças e medidas preventivas em tecnologia, *lootboxes*, tendências em redes sociais, riscos com IA, cibersegurança empresarial, uso ético da IA, novas leis de cibersegurança, entre outros).
- ▶ 56 horas de docência e atividades acadêmicas em universidades e institutos: UNED, UCR, Hispanoamericana, Técnica Nacional, Americana, CENFOTEC, ITLA, UNAH, UAM, San José, José Matías Delgado, José Simeón Cañas, Tecnológica e Francisco Gavidia.
- ▶ 270 licenças doadas em todos os países.
- ▶ 25 horas de voluntariado com 50 participantes: adequação e doação de computadores para o Centro de Desenvolvimento Integral, Fundação *Empujar*.
- ▶ 72 iniciativa implementadas: Conversas regionais *Digipadres*.



Colaboradores

- ▶ 10 benefícios oferecidos: licenças de produtos ESET, meio dia de trabalho livre no aniversário do(a) colaborador(a) ou filhos(as), celebração mensal de aniversário, bolsas de estudo, antecipação salarial, horários flexíveis, reconhecimento por estabilidade laboral, teletrabalho e seguro médico.
- ▶ 15 celebrações e atividades de integração (almoços, reuniões informais, *after office*, celebrações especiais, convivência natalina e palestras de nutrição).
- ▶ 84 capacitações oferecidas (externas ou internas, reembolsadas): capacitação financeira, vendas consultivas, prevenção de lavagem de dinheiro, gestão de riscos, certificações e conhecimentos de produtos, entre outros.



Ambiente

- ▶ 4 iniciativas ambientais: manutenção de painéis solares e ares-condicionados, medição do consumo elétrico e separação de resíduos.
- ▶ 12 ações de comunicação ambiental: boletins informativos.
- ▶ 1 capacitação oferecida: conversa sobre a separação de resíduos.



Cadeia de valor

(fornecedores, clientes e aliados)









- ▶ 257 horas de reuniões de *feedback*.
- ▶ 24 ações de comunicação e conscientização em sustentabilidade/RSE (*newsletters*, *mailings*, trivias; inclui *kick off*, Sustentabilidade e relatório 2024).
- ▶ 8 horas de atividades solidárias e voluntariado.
- ▶ 50 horas de capacitações em distribuição, cibersegurança, ESET Cyber SOC, ESET Protect Complete, alianças tecnológicas e *Ethical Hacking*.





Investimento: USD 47.526

Investimento: USD 134.526

Investimento: USD 20.653

Investimento: USD 443.476

| Colômbia | | | | |
|--|--|---|--|--|
|  Comunidade |  Colaboradores |  Ambiente |  Cadeia de valor (fornecedores, clientes e aliados) | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ 4 palestras de conscientização para a comunidade (on-line para empresas que ainda não são clientes Frontech). ▶ Não foram doadas licenças durante o período informado. ▶ 10 horas de voluntariado com 5 participantes: e 30 pessoas beneficiárias. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 26 benefícios pelo dia do aniversário (cada colaborador(a) pode tirar um dia livre). ▶ 14 celebrações e recepções de integração (almoços, reuniões informais, <i>after office</i> etc.). ▶ 8 horas de capacitações oferecidas (externas ou internas reembolsadas). | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 4 iniciativas de reciclagem implementadas. ▶ 8 mensagens de conscientização ambiental. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 12 reuniões de <i>feedback</i> realizadas. ▶ 12 <i>newsletters</i> mensais em formação. ▶ Não foram realizadas atividades solidárias durante o período. ▶ 52 sessões de capacitação sobre proteção inteligente, políticas comerciais, portfólio da ESET e manejo do ESET <i>Partner Portal</i>. | |
| Investimento: USD 500 | Investimento: USD 1.808 | Investimento: USD 100 | Investimento: USD 1.233 | |
| Panamá | | | | |
|  Comunidade |  Colaboradores |  Ambiente |  Cadeia de valor (fornecedores, clientes e aliados) | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ 6 palestras de conscientização para a comunidade, voltadas a exposições de estabelecimentos governamentais e empresas (ALLIS, NIMAR, PARLATINO). ▶ 3 atividades de docência e acadêmicas em universidades: Universidade do Panamá, UMECIT e ISAE. ▶ 40 licenças doadas para estudantes da Universidade do Panamá, UMECIT e ISAE. ▶ 1 alianças com ONG ou programa: Feira MOVE ON. ▶ Não foi realizado voluntariado nem houve outras iniciativas implementadas durante o período. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 benefícios para colaboradores: preparação da cozinha com área de refeição para duas pessoas e uso de uniformes para a equipe da ESET. ▶ 13 celebrações e integrações: aniversário de colaboradores com almoço no restaurante, festa de Natal e entrega de cestas natalinas. ▶ 156 horas de capacitação oferecidas brindadas, incluindo Safetica, KnowBE4 e Sendmarc [7 colaboradores capacitados(as)]. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 iniciativas ambientais: horários estabelecidos para o uso de ares-condicionados, compra de termostatos com tecnologia de economia energética e tela tátil programável. ▶ Não foram realizadas ações de comunicação ou conscientização ambiental, nem foram oferecidas capacitações durante o período informado. ▶ 1 iniciativa implementada: estação ecológica com contêineres de resíduos devidamente identificados. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Não foram realizadas reuniões de <i>feedback</i>, nem ações de comunicação ou conscientização sobre temas de Sustentabilidade/RSE durante o período ▶ 2 atividades solidárias realizadas: apoio em feiras estudantis através de palestras para pessoas universitárias. | |
| Investimento: USD 500 | Investimento: USD 1.000 | Investimento: USD 1.500 | Investimento: USD 200 ^(*) | |

| Equador | | | |
|--|---|--|--|
|  Comunidade |  Colaboradores |  Ambiente |  Cadeia de valor (fornecedores, clientes e aliados) |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ 8 palestras de conscientização com a comunidade: COAC Artesanos, Laboratorios Bago, Armada, Citikold, Totem, PADF, Capacitação CNT e Café da manhã Fidelização Ibarra sobre cibersegurança 2025. ▶ 16 horas de docência em colégios, universidades e iniciativas como UDLA Ciberwarmi, Dolorosa, World Vision, Universidade Politécnica Salesiana, Universidade Católica de Cuenca, Universidade das Américas, Instituto Tecnológico San Antonio e Universidade Tecnológica Equinoccial. ▶ 107 licenças doadas para participantes de programas de autoemprego e World Vision. ▶ 4 alianças com diversas ONGs e programas: World Vision, Instituto San Antonio, Womcy e Fundação Sembrar Esperanza. ▶ 3 horas de voluntariado com 100 pessoas beneficiadas, incluindo doação de almoços, licenças e kits de boas-vindas. ▶ 4 ações solidárias: doação de celular, alimentos para famílias afetadas por derramamento de petróleo, alimentos para cachorros e materiais de trabalho para a Fundação Sembrar Esperanza. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 15 benefícios para colaboradores: <i>home office/coworking</i>, seguros (veicular e celular), planos de bem-estar e alimentação, empréstimos limitados, desenvolvimento e capacitação, estabilidade laboral, metade do dia livre no aniversário, ingressos de cinema, churrascada, estacionamento, cafeteria e <i>snacks</i>. ▶ 23 celebrações e integrações: aniversário mental, <i>kick off</i> 2025, São Valentim, Dia da Mulher, Dia do Trabalhador, Dia da Mãe e do Pai, Dia das Crianças, aniversário da BSmart, Dia do Terror e outras atividades. ▶ 377 horas de capacitação na empresa, incluindo cursos internos e externos sobre segurança, qualidade de serviço, atendimento ao cliente, vendas, ferramentas digitais (Excel, IA), prevenção laboral e saúde, diversidade e programas de segurança e sustentabilidade. ▶ 27 iniciativas implementadas: pausas ativas, espaços criativos e perguntas. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 iniciativas ambientais: Projeto Hortas Orgânicas – Comunidade Pomasqui e Lixo Digital (alcance: 744 pessoas). ▶ 2 ações de comunicação e conscientização ambiental: Dia Mundial da Água e Campanha Lixo Digital. ▶ 9 iniciativas implementadas: desinfecção e conscientização de dispositivos junto ao CNT (#6) e Súper Paco (#3). | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 8 reuniões de <i>feedback</i>: COAC Artesanos, Laboratorios Bago, Armada, Citikold, Totem, PADF, Capacitação CNT - Dispositivos de TI e Café da manhã Fidelização Ibarra sobre conscientização e tendências em cibersegurança 2025. ▶ 6 atividades solidárias realizadas: entrega de cartões de presente para cursos ESET/WOMCY. ▶ Capacitação oferecida: Campanha Lixo Digital, com alcance de 744 pessoas. ▶ 1 iniciativa implementada: Café da manhã Fidelização Ibarra – Conscientização e tendências em cibersegurança 2025. |
| Investimento: USD 1.500 | Investimento: USD 13.900 | Investimento: USD 500 | Investimento: USD 120.000 ^(*) |

^(*) Em todas as ações executadas, do marketing para o desenvolvimento, fidelização e evento com revendas e clientes.



Uruguai



Comunidade

- ▶ 49 espaços de informação na TV aberta: todas as segundas que não são feriados, José Luis oferece um espaço informativo para a população, recebendo consultas ao vivo.
- ▶ Não foram realizadas atividades de docência nem outras atividades acadêmicas.
- ▶ 1 licença doada.
- ▶ 3 iniciativas solidárias: UNICEF, pelos animais e reciclagem de pilhas (programa próprio).
- ▶ Não foi realizado voluntariado durante o período.



Colaboradores

- ▶ 8 entregas: 4 cestas natalinas e 4 presentes de Natal.
- ▶ 4 celebrações e recepções de aniversário e atividades de integração (almoços, reuniões informais, *after office* e outras atividades).
- ▶ Fornecimento diário de cestas de frutas, aproximadamente 2 quilos por semana.



Ambiente

- ▶ 1 ação realizada: reciclagem de pilhas.



Cadeia de valor

(fornecedores, clientes e aliados)

- ▶ 1 almoço com vendas depois do ESET *Partner Day*

Investimento: USD 2.221

Investimento: USD 2.732


Sin inversión asociada

Investimento: USD 300

Contribuição para a agenda 2030

O seguinte quadro descreve nossa contribuição com cada um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis priorizados por nossa Estratégia de Sustentabilidade.


| ODS priorizado | Meta | Área responsável | Resultados 2025 |
|---|---|---|--|
|  <p>4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE</p> | <p>4.4 Aumentar anualmente o número de jovens e adultos que têm as competências necessárias para acessar emprego, trabalho decente e empreendedorismo.</p> | <p>Comitê de DEI, Equipe de Voluntariados Corporativos, Áreas de RH e Sustentabilidade, Gerências</p> | <p>+ de 55 milhões de pessoas alcançadas pelos seguintes programas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 4.000 participantes da Gira Antivirus ▶ 792 participantes do Prêmio Universitário ▶ 164.272 pessoas usuárias ativas na Academia ESET ▶ 2.462 participantes do ESET Security Day ▶ 55.700.000 visualizações em <i>Digipadres</i> e <i>Digipais</i> ▶ 522 beneficiários(as) diretos(as) do Projeto <i>Empujar</i> ▶ 260 participantes em atividades da Argentina Cibersegura |
| | <p>4.7 Garantir que cada vez mais estudantes de nível inicial e médio adquiram os conhecimentos teóricos e práticos necessários para promover o desenvolvimento sustentável, em todas suas dimensões, especialmente em temas de Direitos Humanos, com foco em segurança digital e em temas de diversidade e igualdade de direitos.</p> | <p>Equipe de Voluntariados Corporativos, Área de <i>Marketing</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 260 participantes em atividades da Argentina Cibersegura |


| ODS priorizado | Meta | Área responsável | Resultados 2025 |
|---|--|--|--|
|  <p>5 IGUALDADE DE GÊNERO</p> | <p>5.5 Impulsionar ações para a participação plena, efetiva e equitativa de todas as diversidades de gênero ou de todas as feminilidades e a igualdade de oportunidades de liderança dentro de nossa Organização.</p> | <p>Área de RH Comitê de DEI, Gerências</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 9 mulheres ocupam um papel de liderança ▶ 62% das mulheres nas 3 equipes de Sustentabilidade (31 participantes totais) ▶ 3 workshops focados em inclusão e diversidade: “Quem sou eu para opinar Vol. 1 e 2” e “Os limites do humor” ▶ + 19 mil visualizações na Campanha de Comunicação *M e Mês do Orgulho LGBTQ+ |
| | <p>5.c Apoiar políticas e iniciativas do setor público, civil e privado que promovam a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas em todos os níveis.</p> | <p>Área de Sustentabilidade, Equipe de Voluntariados, Comitê de DEI, Áreas de Imprensa, <i>Marketing</i> e RH.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 9 benefícios e licencias com perspectiva de gênero e corresponsabilidade ▶ 9 colaborações com diversas ONGs e programas vinculados a gênero |


ODS priorizado





| Meta | Área responsável | Resultados 2025 |
|--|--|---|
| <p>8.2 Apoiar a melhoria da produtividade econômica de nossa cadeia de valor mediante a diversificação, a modernização tecnológica e a inovação, entre outras coisas, centralizando o atendimento em setores PME e empresas que se alinhem a nossos compromissos com o Desenvolvimento Sustentável.</p> | <p>Área de <i>Marketing</i>, Operações, Vendas e Sustentabilidade</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 7 empresas distribuidoras exclusivas ▶ + 7.000 revendas em toda a região ▶ 10.000 pontos entre revendas da Argentina, México e Chile ▶ 4.076 participantes do ESET Training Program (1.200 pessoas conseguiram todas as certificações) ▶ 75 empresas participantes no ESET LATAM Partner Conference ▶ 119 empresas fornecedoras assinaram a Carta de adesão aos princípios fundamentais para uma gestão responsável (20% do total) |
| <p>8.3 Apoiar as políticas e iniciativas do setor público, civil e privado, que impulsionem as atividades produtivas, a criação de emprego decente, o empreendedorismo, a criatividade e a inovação, e fomentem a oficialização e o crescimento das microempresas e das pequenas e médias empresas.</p> | <p>Equipe de Voluntariados Corporativos, Área de Sustentabilidade, Área de Administração e Finanças (representando todas as áreas que contratam empresas fornecedoras)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 149 empresas fornecedoras físicas ▶ 436 empresas fornecedoras com pessoa jurídica ▶ 8 fornecedores/empreendedores sustentáveis |
| <p>8.4 Melhorar progressivamente a gestão eficiente dos recursos vinculados a nossa atividade, e procurar desvincular o crescimento econômico da degradação do meio ambiente.</p> | <p>Comitê de Assuntos Ambientais, Área de Operações, RH e Sustentabilidade</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 8 empresas fornecedoras/empreendedores sustentáveis ▶ 3ª medição da pegada de carbono em nível global, regional e local ▶ Otimização do uso de recursos energéticos em servidores ▶ Campanha de conscientização interna “Eco Cambio” ▶ Criação de Política e Protocolo de Descarte de Ativos de TI (ITAD) |


| ODS priorizado | Meta | Área responsável | Resultados 2025 |
|--|---|--|---|
|  <p>8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO</p> | <p>8.5 Promover o emprego pleno e produtivo, e garantir um trabalho decente para todos os homens e mulheres, jovens e pessoas com deficiência, além da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.</p> | <p>Equipe de Voluntariados, Comitê de DEI, Áreas de Sustentabilidade e RH.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 34 benefícios totais (equilíbrio entre vida laboral e pessoal, saúde e vida saudável, desenvolvimento pessoal, entre outros benefícios), 9 benefícios e/ou licenças com perspectiva de gênero e corresponsabilidade ▶ 98% da equipe dos 3 países (Argentina, México e Brasil) recebeu sua avaliação de desempenho ▶ 512 jovens participantes do Projeto <i>Empujar</i> ▶ EUR 5.744.637 foi o montante total de salários e benefícios sociais |
| | <p>8.8 Respeitar os direitos laborais e promover um ambiente de trabalho seguro e protegido tanto para quem integra a organização quanto na cadeia de valor.</p> | <p>Comitê de DEI, Área de Sustentabilidade, RH, <i>Marketing</i> e Vendas</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 100% da equipe com cobertura médica privada ▶ 109 dias por doença (59% homens, 41% mulheres) ▶ 34 benefícios totais ▶ 9 benefícios e/ou licenças com perspectiva de gênero e corresponsabilidade ▶ 8 iniciativas de desenvolvimento da cadeia de valor ▶ Desenvolvimento do ESET Education Portal |

| ODS priorizado | Meta | Área responsável | Resultados 2025 |
|--|--|--|--|
|  <p>9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA</p> | <p>9.c Na empresa e ACS, desenvolvemos habilidades e promovemos a motivação e a confiança para usar ferramentas digitais de maneira segura, que melhorem a qualidade de vida das comunidades da América Latina. Para conseguir isso, abordamos os aspectos de USO (para compreender a importância, o sentido e a utilidade das TICs) e APROPRIAÇÃO (para ter a possibilidade de atuar no espaço digital e tirar proveito máximo) da inclusão digital.</p> | <p>Equipe de Voluntariados Corporativos, Área de <i>Marketing</i> e Sustentabilidade</p> | <p>+ de 55 milhões de pessoas alcançadas pelos seguintes programas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 4.000 participantes da Gira Antivirus ▶ 792 participantes do Prêmio Universitário ▶ 164.272 pessoas usuárias ativas na Academia ESET ▶ 2.462 participantes do ESET Security Day ▶ 55.000.000 visualizações em <i>Digipadres</i> e <i>Digipais</i> ▶ 512 beneficiários(as) diretos(as) do Projeto <i>Empujar</i> ▶ 260 participantes em atividades da Argentina Cibersegura |
| | <p>9.5 Promover a investigação científica e o número de pessoas que trabalha no campo da investigação, em temas de cibersegurança.</p> | <p>Áreas de <i>Marketing</i> e Comunicação</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 315 trabalhos apresentados no Prêmio Universitário em Segurança Informática ▶ 202 trabalhos no Prêmio de Jornalismo em Segurança Informática ▶ 164.272 de pessoas usuárias ativas na Academia ESET ▶ + 1.601.462 sessões no portal <i>WeLiveSecurity</i> em espanhol e + 384.726 no portal em português ▶ Projetos de investigação STEM ▶ 260 participantes em atividades da Argentina Cibersegura |

| ODS priorizado | Meta | Área responsável | Resultados 2025 |
|--|---|--|--|
|  <p>10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES</p> | <p>10.2 Promover a inclusão social e econômica de todas as pessoas, independente de sua idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião, situação econômica ou outra condição.</p> | <p>Área de RH e Sustentabilidade, Equipe de Voluntariados Corporativos, Comitê de DEI, Gerências</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 512 participantes do Projeto <i>Empujar</i> ▶ 3 fornecedores de buscas laborais inclusivas ▶ 6 iniciativas de gestão em contratação inclusiva para a melhoria contínua |
| | <p>10.4 Adotar políticas, em especial salariais e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade.</p> | <p>Área de RH e Sustentabilidade, Comitê de DEI, Gerências</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 9 benefícios e licenças com perspectiva de gênero e corresponsabilidade ▶ 279% Argentina, 184% México, 175% Brasil é a relação entre o salário inicial e o salário mínimo local ▶ 6 revisões salariais pela inflação e por mérito na Argentina ▶ 1 revisão salarial por mérito/melhoria e por ajuste de inflação no México ▶ 2 revisões salariais, uma por mérito/melhoria e uma por acordo sindical no Brasil ▶ 98% de pessoas receberam bônus por desempenho na Argentina |

| ODS priorizado | Meta | Área responsável | Resultados 2025 |
|--|--|--|--|
|  <p>12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS</p> | <p>12.2 Promover a gestão sustentável e o uso eficiente dos recursos naturais.</p> | <p>Comitê de Assuntos Ambientais, Área de TI</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 8 empresas fornecedoras e empreendedores sustentáveis ▶ 3ª medição da pegada de carbono em nível global regional e local ▶ 9 campanhas de conscientização ambiental ▶ Política e Protocolo de Descarte de Ativos de TI (ITAD) ▶ 15 Iniciativas de ecoeficiência e economia circular ▶ 110 pessoas registradas na plataforma de viagens compartilhadas |
| | <p>12.5 Diminuir de forma substancial a geração de descartes através de políticas de prevenção, redução, reciclagem e reutilização.</p> | <p>Comitê de Assuntos Ambientais, Área de TI</p> | |
| | <p>12.6 Adotar práticas sustentáveis e incorporar informação sobre a sustentabilidade em seu ciclo de apresentação de relatórios; fomentar outras empresas a fazê-lo.</p> | <p>Área de Sustentabilidade</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 13 Relatórios de Sustentabilidade publicados (GRI e SASB) ▶ 4 Comunicações de Progresso PGNU ▶ 9 SDG Mapping Service de GRI (revisão descontinuada em 2026) ▶ 5 Relatórios de Sustentabilidade (GRI) divulgados das Empresas Distribuidoras Exclusivas |
| | <p>12.8 Garantir para que todas as pessoas tenham informação e conhecimentos pertinentes para o desenvolvimento sustentável.</p> | <p>Área de Sustentabilidade</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Módulo de indução de sustentabilidade |

| ODS priorizado | Meta | Área responsável | Resultados 2025 |
|---|---|---|--|
|  | <p>16.5 Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas.</p> | <p>Área de Sustentabilidade e Jurídica</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 100% dos colaboradores assinaram a aceitação do Código de Ética e Integridade realizada com uma perspectiva de gênero |
| | <p>16.6 Promover a gestão eficaz, responsável e transparente em todos os níveis da Organização.</p> | <p>Áreas de Sustentabilidade, operações e RH, Gerências</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 18 eventos de integração na Argentina, 14 no México e 17 no Brasil ▶ Recertificação da Norma ISO 9001 ▶ Estatísticas SLA Suporte Técnico (<i>Service Level Agreement</i>): <ul style="list-style-type: none"> ▶ 90% de cumprimento de tempos de resposta de tickets de prioridade alta; ▶ 91,5% de cumprimento de tickets de prioridade padrão; ▶ 98% de cumprimento de tempos de resposta dos tickets do Centro Regional de Suporte; ▶ 89% de satisfação geral ▶ Estatísticas SLA Suporte Comercial (<i>Service Level Agreement</i>): <ul style="list-style-type: none"> ▶ 76% de cumprimento de tempos de resposta de tickets de prioridade urgente; ▶ 89% de cumprimento de tempos de resposta de tickets de prioridade importante; ▶ 89% de cumprimento de tempos de resposta de tickets com prioridade regular ▶ 98% de satisfação geral |
| | <p>16.7 Garantir a adoção de decisões inclusivas, participativas e representativas que respondam às necessidades em todos os níveis.</p> | <p>Área de Sustentabilidade e RH Gerências</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 62% de mulheres nas 3 equipes de Sustentabilidade (31 participantes totais) |

| ODS priorizado | Meta | Área responsável | Resultados 2025 |
|---|--|--|---|
|  <p>17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO</p> | <p>17.17 Constituir alianças eficazes nas esferas pública, público-privada e com a sociedade civil, aproveitando as mútuas experiências e promovendo sinergias que potencializem os resultados.</p> | <p>Área de Sustentabilidade e RH, Gerências, Equipe de Voluntariados Corporativos, Comitê de DEI</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 10 iniciativas implementadas entre o setor público, privadas e civil ▶ 13 alianças vigentes com organizações |

Índice de conteúdos GRI e SASB

- Índice de conteúdos GRI
- Índice de conteúdos SASB



Índice de conteúdos GRI

A ESET América Latina elaborou o relatório conforme os padrões GRI para o período compreendido entre 1º de janeiro de 2025 e 31 de dezembro de 2025.

GRI 1: Fundamentos 2021.

Não se aplicam padrões GRI setoriais.

Nota metodológica – Alinhamento GRI–ESRS

Durante o período, foi realizado um exercício inicial de alinhamento entre as Normas GRI e as ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*), tomando como referência o documento de interoperabilidade GRI–EFRAG (2023), vigente na data de elaboração do presente relatório.

| Padrão GRI | Conteúdo | Localização | Omissão | | | Agenda 2030 | ESRS |
|------------------------------------|---|-------------|--------------------|--------|------------|-------------|------|
| | | | Requisitos Omissão | Motivo | Explicação | ODS e Meta | |
| Conteúdos gerais | | | | | | | |
| | A organização e suas práticas de apresentação de relatórios | | | | | | |
| | 2-1 Detalhes organizacionais | 12 | | | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-2 Entidades incluídas na elaboração de relatórios de sustentabilidade | 178 | | | | | BP-1 |
| | 2-3 Período objeto do relatório, frequência e ponto de contato | 178 | | | | | |
| | 2-4 Atualização da informação | 178 | | | | | BP-2 |
| | 2-5 Verificação externa | 178 | | | | | |

| Padrão GRI | Conteúdo | Localização | Omissão | | | Agenda 2030 ODS e Meta | ESRS |
|------------------------------------|--|-----------------|-----------------------|--------|------------|---------------------------|--|
| | | | Requisitos Omissão | Motivo | Explicação | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | Atividades e trabalhadores | | | | | | |
| | 2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais | 12, 44, 48, 196 | | | | | SBM-1 |
| | 2-7 Empregados | 109, 188 | | | | 8.5 - 10.3 | SBM-1, S1-6 |
| | 2-8 Trabalhadores que não são empregados | 109, 188 | | | | 8.5 | S1-7 |
| | Governança | | | | | | |
| | 2-9 Estrutura de governança e composição | 17 | | | | 5.5 - 16.7 | GOV-1, GOV-1, G1-5 |
| | 2-10 Designação e seleção do órgão máximo de governo | 17 | | | | 5.5 - 16.7 | |
| | 2-11 Presidente do órgão máximo de governo | 17 | | | | 16.6 | |
| | 2-12 Função do órgão máximo de governo na supervisão da gestão dos impactos | 17, 165 | | | | 16.7 | GOV-1, GOV-2, SBM-2, S1-2, S2-2, S3-2, S4-2, GOV-1 |
| | 2-13 Delegação da responsabilidade de gestão dos impactos | 17 | | | | | GOV-1, GOV-2, G1-3 |
| | 2-14 Função do órgão máximo de governo na apresentação de relatórios de sustentabilidade | 17 | | | | | GOV-1, GOV-5, IRO-1 |
| | 2-15 Conflitos de interesse | 28 | | | | 16.6 | |
| | 2-16 Comunicação de preocupações críticas | 17 | | | | | GOV-2, G1-1, G1-3 |
| | 2-17 Conhecimentos coletivos do órgão máximo de governo | 17, 127, 190 | | | | | GOV-1 |
| | 2-18 Avaliação do desempenho do órgão máximo de governo | 17 | | | | | |

| Padrão GRI | Conteúdo | Localização | Omissão | | | Agenda 2030 | ESRS | |
|-------------------------------------|---|-----------------------|--------------------|--------|------------|-------------|----------------------|---|
| | | | Requisitos Omissão | Motivo | Explicação | ODS e Meta | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-19 Políticas de remuneração | 109 | | | | | GOV-3: 29e, E1.GOV-3 | |
| | 2-20 Processo para determinar a remuneração | 109 | | | | | GOV-3 | |
| | 2-21 Proporção de compensação total anual | 109 | | | | | S1-16 | |
| | Estratégia, políticas e práticas | | | | | | | |
| | 2-22 Declaração sobre a estratégia do desenvolvimento sustentável | 5 | | | | | | BP-2, SBM-1 |
| | 2-23 Compromissos e políticas | 14, 28, 93, 95 | | | | 16.3 | | MDR-P, S1-1, S2-1, S3-1, S4-1, G1-1 |
| | 2-24 Incorporação dos compromissos e das políticas | 14, 53, 93 | | | | | | GOV-2, MDR-P, S1-4, S2-1, S2-4, S3-4, S4-4, G1-1 |
| | 2-25 Processos para remediar os impactos negativos | 23, 99, 109, 139, 195 | | | | | | S1-1; S1-3; S1-17, S2-1, S2-3, S2-4, S3-1, S3-3, S3-4, S4-1, S4-3, S4-4 |
| | 2-26 Mecanismos para solicitar assessoramento e apresentar preocupações | 28 | | | | 16.3 | | S1-3, S2-3, S3-3, S4-3, G1-1, G1-3 |
| | 2-27 Cumprimento da legislação e das normativas | 28 | | | | | | SBM-3: 48 d, E2-4, S1-17, G1-4 |
| | 2-28 Afiliação a associações | 95 | | | | | | |
| | Participação dos grupos de interesse | | | | | | | |
| | 2-29 Enfoque para a participação dos grupos de interesse | 33, 80, 99 | | | | | | SBM-2, S1-1, S1-2, S2-1, S2-2, S2-3, S3-1, S3-2, S4-1, S4-2 |
| 2-30 Acordos de negociação coletiva | 109 | | | | 8.8 | | S1-8 | |

| Padrão GRI | Conteúdo | Localização | Omissão | | | Agenda 2030 ODS e Meta | ESRS |
|--|--|-------------|--------------------|--------|------------|---------------------------|-------------|
| | | | Requisitos Omissão | Motivo | Explicação | | |
| Temas relevantes | | | | | | | |
| GRI 3: Temas relevantes 2021 | 3-1 Processo de determinação dos temas relevantes | 165 | | | | | BP-1 |
| | 3-2 Lista de temas relevantes | 165 | | | | | BP-2, SBM-3 |
| Segurança informática | | | | | | | |
| GRI 3: Temas relevantes 2021 | 3-3 Gestão dos temas relevantes | 23, 28 | | | | | |
| GRI 418: PRIVACIDADE DO CLIENTE 2016 | 418-1 Reclamações fundamentadas relativas a violações da privacidade do cliente e perda dos seus dados | 28 | | | | 16.3 | S4-3, S4-4 |
| GRI 416: SAÚDE E SEGURANÇA DOS CLIENTES 2016 | 416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança das categorias de produtos ou serviços | 44, 65 | | | | | |
| | 416-2 Casos de descumprimento relativos aos impactos na saúde e segurança das categorias de produtos | 28 | | | | 16.3 | S4-4 |
| Satisfação de clientes | | | | | | | |
| GRI 3: Temas relevantes 2021 | 3-3 Gestão dos temas relevantes | 44, 80, 84 | | | | | |
| Ética, cumprimento e anticorrupção | | | | | | | |
| GRI 3: Temas relevantes 2021 | 3-3 Gestão dos temas relevantes | 28, 95 | | | | | |
| GRI 205: ANTI-CORRUPÇÃO 2016 | 205-1 Operações avaliadas para riscos relacionados à corrupção | 28 | | | | 16.5 | G1-3 |

| Padrão GRI | Conteúdo | Localização | Omissão | | | Agenda 2030 | ESRS |
|--------------------------------------|--|-------------|--------------------|--------|------------|-------------|-------|
| | | | Requisitos Omissão | Motivo | Explicação | ODS e Meta | |
| GRI 205: ANTI-CORRUPÇÃO 2016 | 205-2 Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anticorrupção | 28, 127 | | | | 16.5 | G1-3 |
| | 205-3 Casos de corrupção confirmados e medidas tomadas | 28 | | | | 16.5 | G1-4 |
| GRI 206: CON-CORRÊNCIA DESLEAL 2016 | 206-1 Ações jurídicas relacionadas à concorrência desleal e às práticas de monopólio e contra a livre concorrência | 28 | | | | 16.3 | |
| Educação da comunidade | | | | | | | |
| GRI 3: Temas relevantes 2021 | 3-3 Gestão dos temas relevantes | 82, 139 | | | | | |
| GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS 2016 | 413-1 Operações com participação da comunidade local, avaliações do impacto e programas de desenvolvimento | 82, 139 | | | | | S3-4 |
| | 413-2 Operações com impactos negativos significativos (reais e potenciais) nas comunidades locais | 139 | | | | 1.4 - 2.3 | SBM-3 |
| Marketing responsável | | | | | | | |
| GRI 3: Temas relevantes 2021 | 3-3 Gestão dos temas relevantes | 28 | | | | | |
| GRI 417: MARKETING E ETIQUETADO 2016 | 417-1 Requerimentos para a informação e etiquetas de produtos e serviços | 33 | | | | 12.8 | |
| | 417-2 Casos de descumprimento relacionados à informação e etiquetas de produtos e serviços | 28 | | | | 16.3 | S4-4 |
| | 417-3 Casos de descumprimento relacionados a comunicações de <i>marketing</i> | 28 | | | | 16.3 | S4-4 |

| Padrão GRI | Conteúdo | Localização | Omissão | | | Agenda 2030 | ESRS |
|--|--|-------------|--------------------|--------|------------|------------------------------|-------------|
| | | | Requisitos Omissão | Motivo | Explicação | ODS e Meta | |
| Saúde e Segurança no trabalho | | | | | | | |
| GRI 3: Temas relevantes 2021 | 3-3 Gestão dos temas relevantes | 109, 133 | | | | | |
| GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO 2018 | 403-1 Sistema de gestão da saúde e segurança no trabalho | 133 | | | | 8.8 | |
| | 403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes | 133 | | | | 8.8 | S1-1 |
| | 403-3 Serviços de saúde no trabalho | 133 | | | | 8.8 | S1-3 |
| | 403-4 Participação dos trabalhadores, consultas e comunicação sobre saúde e segurança no trabalho | 133 | | | | 8.8 - 16.7 | S1-1 |
| | 403-5 Formação de trabalhadores sobre saúde e segurança no trabalho | 133 | | | | 8.8 | |
| | 403-6 Fomento da saúde dos trabalhadores | 109, 133 | | | | 3.5 - 3.7 - 3.8 | |
| | 403-7 Prevenção e mitigação dos impactos na saúde e na segurança dos trabalhadores diretamente vinculados com as relações comerciais | 109, 133 | | | | 8.8 | S2-4 |
| | 403-8 Cobertura do sistema de gestão da saúde e segurança no trabalho | 133 | | | | 8.8 | S1-14 |
| | 403-9 Lesões por acidente laboral | 133, 191 | | | | 3.6 - 3.9 - 8.8 - 16.1 | S1-4; S1-14 |
| | 403-10 Enfermidades e doenças ocupacionais | 133, 191 | | | | 3.3 - 3.4 - 3.9 - 8.8 - 16.1 | S1-4; S1-14 |
| Inovação, investigação e desenvolvimento | | | | | | | |
| GRI 3: Temas relevantes 2021 | 3-3 Gestão dos temas relevantes | 59, 82, 139 | | | | | |

| Padrão GRI | Conteúdo | Localização | Omissão | | | Agenda 2030 ODS e Meta | ESRS |
|--|--|--|--------------------|--------|------------|--------------------------------|---|
| | | | Requisitos Omissão | Motivo | Explicação | | |
| Desempenho económico y desarrollo del mercado | | | | | | | |
| GRI 3: Temas relevantes 2021 | 3-3 Gestão dos temas relevantes | 23, 44, 48 | | | | | |
| GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016 | 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído | 48, 194 | | | | 8.1 - 8.2 - 9.1 - 9.4 - 9.5 | SBM-1, E1-6 |
| | 201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades derivados da mudança climática | Os riscos identificados vinculados à mudança climática, como a medição da pegada de carbono, não apresentam uma significância relevante que gere impactos econômicos materiais, nem doenças ou benefícios sobre os aspectos mencionados neste indicador. | | | | 13.1 | SBM-3, E1.SBM-3, E1-3, E1.SBM-3 - E1-3 - E1-9 |
| | 201-3 Obrigações do plano de benefícios definidos e outros planos de aposentadoria | 17 | | | | | |
| | 201-4 Assistência financeira recebida do governo | Durante o período do relatório não foram recebidas ajudas econômicas de entidades governamentais. | | | | | |

| Padrão GRI | Conteúdo | Localização | Omissão | | | Agenda 2030 | ESRS |
|---|--|-------------|-----------------------------|----------------------------|---|--|-------|
| | | | Requisitos Omissão | Motivo | Explicação | ODS e Meta | |
| GRI 202: PRESENÇA NO MERCADO 2016 | 202-1 Proporção do salário de categoria inicial padrão por sexo frente ao salário mínimo local | 109, 193 | | | | 1.2 - 5.1 - 8.5 | S1-10 |
| | 202-2 Proporção de altos executivos contratados da comunidade local | 17 | | | | 8.5 | |
| Gestão do talento e bem-estar de colaboradores | | | | | | | |
| GRI 3: Temas relevantes 2021 | 3-3 Gestão dos temas relevantes | 109, 127 | | | | | |
| GRI 401: EMPREGO 2016 | 401-1 Novas contratações de empregados e rotatividade de pessoal | 109, 192 | | | | 5.1 - 8.5 - 8.6 - 10.3 | S1-6 |
| | 401-2 Subsídios para colaboradores em tempo integral que não são dados a colaboradores em tempo parcial ou temporários | 109 | | | | 3.2 - 5.4 - 8.5 | S1-11 |
| | 401-3 Autorização parental | 133, 191 | | | | 5.1 - 5.4 - 8.5 | S1-15 |
| GRI 404: FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016 | 404-1 Média de horas de formação ao ano por empregado | - | O conteúdo não é informado. | Informação não disponível. | No evento do processo de reorganização interna vinculado à implementação do programa OneESET, foram modificadas responsabilidades e registros associados a este indicador, motivo pelo qual não há informações consolidadas e verificáveis para o período relatado. | 4.3 - 4.4 - 4.5 - 5.1 - 8.2 - 8.5 - 10.3 | S1-13 |

| Padrão GRI | Conteúdo | Localização | Omissão | | | Agenda 2030 ODS e Meta | ESRS |
|--|--|---|-----------------------|--------|------------|---------------------------|--------------------------|
| | | | Requisitos Omissão | Motivo | Explicação | | |
| GRI 404: FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016 | 404-2 Programas para melhorar as atitudes dos empregados e programas de ajuda à transição | Não contamos com programas de apoio para a transição. | | | | 8.2 - 8.5 | S1-1 |
| | 404-3 Porcentagem de empregados que recebem avaliações periódicas do desempenho e desenvolvimento profissional | 127 | | | | 5.1 - 8.5 - 10.3 | S1-13 |
| Diversidade e igualdade de oportunidades | | | | | | | |
| GRI 3: Temas relevantes 2021 | 3-3 Gestão dos temas relevantes | 109 | | | | | |
| GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016 | 405-1 Diversidade em órgãos de governo e empregados | 17, 109, 188 | | | | 5.1 - 5.5 - 8.5 | GOV-1, S1-6, S1-9, S1-12 |
| | 405-2 Proporção do salário base e da remuneração de mulheres frente a homens | 109, 193 | | | | 5.1 - 8.5 - 10.3 | S1-16 |
| Compromisso com os Direitos Humanos | | | | | | | |
| GRI 3: Temas relevantes 2021 | 3-3 Gestão dos temas relevantes | 28, 95, 109 | | | | | |
| GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016 | 406-1 Casos de discriminação e ações corretivas empreendidas | 109 | | | | 5.1 - 8.8 | S1-17 |

| Padrão GRI | Conteúdo | Localização | Omissão | | | Agenda 2030 | ESRS |
|--|--|-------------|--------------------|--------|------------|-------------------------------|--------------------------|
| | | | Requisitos Omissão | Motivo | Explicação | ODS e Meta | |
| GRI 407: LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2016 | 407-1 Operações e fornecedores cujo direito à liberdade de associação e negociação coletiva poderia estar em risco | 50, 196 | | | | 8.8 | |
| GRI 408: TRABALHO INFANTIL 2016 | 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil | 50, 196 | | | | 5.2 - 8.7 - 16.2 | SBM-3, S1-1, SBM-3, S2-1 |
| GRI 409: TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO 2016 | 409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou obrigatório | 50, 196 | | | | 5.2 - 8.7 | SBM-3, S1-1, SBM-3, S2-1 |
| Acessibilidade do produto | | | | | | | |
| GRI 3: Temas relevantes 2021 | 3-3 Gestão dos temas relevantes | 59, 84, 139 | | | | | |
| Energia e Emissões | | | | | | | |
| GRI 3: Temas relevantes 2021 | 3-3 Gestão dos temas relevantes | 149 | | | | | |
| GRI 302: ENERGIA 2016 | 302-1 Consumo energético dentro da organização | 158, 183 | | | | 7.2 - 7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1 | E1-5 |
| | 302-2 Consumo energético fora da organização | 158 | | | | 7.2 - 7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1 | |
| | 302-3 Intensidade energética | 158, 184 | | | | 7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1 | |

| Padrão GRI | Conteúdo | Localização | Omissão | | | Agenda 2030 | ESRS |
|------------------------------|--|-------------|--------------------|--------|------------|---------------------------------------|--------------------|
| | | | Requisitos Omissão | Motivo | Explicação | ODS e Meta | |
| GRI 302: ENERGIA 2016 | 302-4 Redução do consumo energético | 158, 183 | | | | 7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1 | |
| | 302-5 Redução dos requerimentos energéticos de produtos e serviços | 160 | | | | 7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1 | |
| GRI 305: EMISSIONES 2016 | 305-1 Emissões diretas de GEI (alcance 1) | 153, 183 | | | | 3.9 - 12.4 - 13.1 - 14.3 - 15.2 | E1-4, E1-6 |
| | 305-2 Emissões indiretas de GEI associadas à energia (alcance 2) | 153, 183 | | | | 3.9 - 12.4 - 13.1 - 14.3 - 15.2 | E1-4, E1-6 |
| | 305- 3 Outras emissões diretas de GEI (alcance 3) | 153, 183 | | | | 12.4 - 13.1 - 14.3 - 15.2 | E1-4, E1-5, E1-6 |
| | 305-4 Intensidade das emissões de GEI | 153, 183 | | | | 13.1 - 14.3 - 15.2 | E1-6 |
| | 305-5 Redução das emissões de GEI | 153 | | | | 13.1 - 14.3 - 15.2 | E1-3, E1-4 |
| | 305-6 Emissões de substâncias que empobrecem a camada de ozônio (SAO) | 153 | | | | 3.9 - 12.4 | |
| | 305-7 Óxidos de nitrogênio (NOX), óxidos de enxofre (SOX) e outras emissões significativas ao ar | 153 | | | | 3.9 - 12.4 - 15.2 | E2-4 |
| Resíduos e reciclado | | | | | | | |
| GRI 3: Temas relevantes 2021 | 3-3 Gestão dos temas relevantes | 149 | | | | | |
| GRI 306: RESÍDUOS 2020 | 306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados aos resíduos | 160 | | | | 3.9 - 6.3 - 6.6 - 11.6 - 12.4 - 12.5 | SBM-3, IRO-1, E5-4 |
| | 306-2 Gestão de impactos significativos relacionados aos resíduos | 160 | | | | 3.9 - 6.3 - 8.4 - 11.6 - 12.4 - 12.5 | E5-2; E5-5 |
| | 306-3 Resíduos gerados | 160, 184 | | | | 3.9 - 6.6 - 11.6 - 12.4 - 12.5 - 15.1 | E5-5 |

| Padrão GRI | Conteúdo | Localização | Omissão | | | Agenda 2030 | ESRS |
|--|---|-------------|--------------------|--------|------------|---------------------------------------|------------|
| | | | Requisitos Omissão | Motivo | Explicação | ODS e Meta | |
| GRI 306: RESÍDUOS 2020 | 306-4 Resíduos não destinados à eliminação | 160 | | | | 3.9 - 11.6 - 12.4 - 12.5 | E5-5 |
| | 306-5 Resíduos não destinados à eliminação | 160 | | | | 3.9 - 6.6 - 11.6 - 12.4 - 12.5 - 15.1 | E5-5 |
| Desenvolvimento da cadeia de valor | | | | | | | |
| GRI 3: Temas relevantes 2021 | 3-3 Gestão dos temas relevantes | 50 | | | | | |
| GRI 204: PRÁTICAS DE ABASTECIMENTO 2016 | 204-1 Proporção de gasto em fornecedores locais | 50, 196 | | | | 8.3 | S2-4, G1-2 |

Índice de conteúdos SASB

Setor de tecnologia e comunicações

Indústria: *Software* e serviços de TI

Versão: 2023

| TÓPICOS DE DIVULGAÇÃO DE SUSTENTABILIDADE E MÉTRICA DE CONTABILIDADE | | |
|--|--|----------------------|
| Código | Parâmetro de contabilidade | Página ou referência |
| Marca ambiental da infraestrutura de <i>hardware</i> | | |
| TC-SI-130a.1 | (1) Total de energia consumida, (2) porcentagem de eletricidade da rede, (3) porcentagem de renováveis | 149 |
| TC-SI-130a.3 | Análise da integração das considerações ambientais no planejamento estratégico para as necessidades do centro de dados | 23 |
| Proteção de dados e liberdade de expressão | | |
| TC-SI-220a.1 | Descrição das políticas e das práticas relacionadas com a publicidade baseada no comportamento e na privacidade do usuário | 28 |
| TC-SI-220a.2 | Número de usuários cuja informação de usa com propósitos secundários | 28 |
| TC-SI-220a.3 | Importação total das perdas monetárias como resultado dos procedimentos judiciais relacionados com a privacidade do usuário | 28 |
| TC-SI-220a.4 | (1) Número de solicitações de intervenção legal na relação com os dados do usuário; (2) número de usuários cuja informação foi solicitada e (3) porcentagem que deu lugar à divulgação | 28 |
| TC-SI-220a.5 | Lista dos países nos quais os produtos ou serviços básicos estão sujeitos à vigilância, bloqueio, filtro de conteúdos ou censura por parte do governo | 28 |

| Código | Parâmetro de contabilidade | Página ou referência |
|--|--|----------------------|
| Segurança dos dados | | |
| TC-SI-230a.1 | (1) Número de filtros de dados (2) porcentagem que implica informação de identificação pessoal (PII), (3) número de usuários afetados | 23 |
| TC-SI-230a.2 | Descrição do enfoque para identificar e abordar os riscos para a segurança dos dados, incluindo a utilização de padrões de cibersegurança de terceiros | 23 |
| Contratação e gestão de uma força laboral global, diversa e qualificada | | |
| TC-SI-330a.1 | Porcentagem de colaboradores que são (1) cidadãos estrangeiros e (2) localizados no exterior | 109, 190, 191, 192 |
| TC-SI-330a.2 | Implicação de colaboradores expressa em forma de porcentagem | 109, 190, 191, 192 |
| TC-SI-330a.3 | Porcentagem de representação de gêneros e grupos raciais/étnicos: (1) na direção; (2) na equipe técnica e (3) todos os demais colaboradores | 17, 109 |
| Proteção da propriedade intelectual e comportamento competitivo | | |
| TC-SI-520A.1 | Importação total das perdas monetárias como resultado dos procedimentos judiciais relacionados com às normas de concorrência desleal | 28, 44 |
| Gestão de riscos sistêmicos por alternativas tecnológicas | | |
| TC-SI-550a.1 | Número de (1) problemas de rendimento; (2) interrupções do serviço e (3) período total de inatividade de clientes | 23, 44, 65 |
| TC-SI-550a.2 | Descrição dos riscos para a continuidade das operações relacionadas com a alteração dessas | 23, 44, 65 |

| Código | Parâmetro de contabilidade | Página ou referência |
|-------------|--|----------------------|
| TC-SI-000.A | (1) Número de licenças ou assinaturas; (2) porcentagem das que estão armazenadas na nuvem | 12, 44, 48, 194 |
| TC-SI-000.B | (1) Capacidade de processamento de dados e (2) Porcentagem subcontratada | 44, 48, 65 |
| TC-SI-000.C | (1) Quantidade de processamento de dados e (2) Porcentagem subcontratada | 44, 48, 65 |



Acesse nosso relatório *online*

www.eset.com/latam/acerca-de-eset/sostenibilidad/reporte-2025/