



Relatório Anual 2024

voke

SUMÁRIO

3 Apresentação

14 Quem
somos

26 Governança
Corporativa

40 Social

71 Créditos

60 Anexos

55 Gestão
Ambiental



Interatividade



Apresentação

04
Entrevista com os CEOs

09
Sobre este relatório

10
Materialidade

13
Destaques 2024

⇒  Interatividade

ENTREVISTA COM OS CEOS

GRI 2-22

Rene Almeida

1. Como você avalia o impacto das iniciativas de igualdade de gênero na Voke e quais são suas metas para ampliar a representatividade feminina em cargos de liderança nos próximos anos?

As iniciativas de igualdade têm tido um impacto altamente positivo. Essas iniciativas têm gerado maior colaboração entre as equipes, bem como diversidade de opiniões e ideias, e mais criatividade na solução de "issues", que é como chamamos internamente problemas ou oportunidades.

Temos metas ambiciosas para ampliar a representatividade feminina em

cargos de liderança: queremos que pelo menos 50% dos cargos sejam ocupados por mulheres. Por isso, temos trabalhado de forma equilibrada e organizada para alcançar este número, com o investimento em desenvolvimento e capacitação de mulheres, para que se sintam preparadas e respaldadas para que, quando assumirem um cargo de liderança, consigam ter alta performance.

Em 2024, 119 pessoas concluíram nossa Academia de Liderança, e, deste número, 54 eram mulheres. São as futuras líderes da Voke e do mercado de tecnologia no Brasil.



Rene Almeida
Co-Ceo

João Luis Lima
Co-Ceo

Hoje, 49% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres – ou seja, das 193 pessoas que lideram pelo menos uma pessoa, 95 são mulheres. No time de Liderança, temos 10 pessoas, das quais 4 são mulheres. Ainda temos o desafio de termos mulheres em nosso Conselho de Administração, e este é um assunto que temos discutido e trabalhado para endereçar. De modo geral, a representatividade feminina na Voke é bastante acima da média do mercado de TI, e temos orgulho desta evolução.

2. De que maneira as ações voltadas para o apoio à educação se conectam à estratégia de longo prazo da empresa e fortalecem nosso legado como agente transformador?

De várias maneiras. Primeiro, entendemos que antes de se conectar à estratégia, se conecta ao propósito da companhia: fazer circular um consumo mais inteligente de tecnologia. Por isso, investimento em educação é fundamental para que as pessoas e as empresas entendam da importância de repensar o consumo – evitar o consumismo. Precisamos que a sociedade esteja cada vez mais ciente dos 5 Rs da sustentabilidade:

repensar, recusar, reduzir, reutilizar e reciclar. Este processo de educação da sociedade levará tempo, mas será fundamental para termos um planeta mais sustentável, justo e solidário.

Segundo, precisamos que a Voke esteja preparada para atender às demandas da sociedade, e para que possa ser referência na economia circular de equipamentos eletrônicos. Para isso, precisamos ter um time qualificado profissionalmente, preparado para os desafios de um mercado consumidor cada vez mais exigente.

Além da Academia de Liderança, temos investido em treinamentos específicos nos produtos e serviços que oferecemos – realizamos mais de 15 mil horas de treinamentos em 2024. Também temos investido em treinamentos em *Compliance* – em 2024, foram 514 pessoas que passaram pelos cursos sobre Código de Ética. Tivemos nossa segunda edição da Semana do *Compliance*, na qual convidamos experts para palestrar ao nosso time. Temos investido também em cursos externos, como os oferecidos por FGV, KA Solutions, Vislumbre Tech, entre outros.

3. Qual é sua visão para os próximos cinco anos em relação ao compromisso da empresa com práticas sustentáveis, incluindo descarte correto de materiais e economia circular?

Visionamos que, em cinco anos, grande parte da sociedade brasileira terá interação com tecnologia que passará pela Voke em algum momento do processo. Por exemplo: uma pessoa usará um computador da Voke em seu local de trabalho, que tenha sido adquirido em nossa unidade de Seminovos ou locado dentro de uma solução HaaS, usará um celular corporativo que é locado pela Voke, irá almoçar em um restaurante, e ao fazer o pedido, usará um tablet locado pela Voke.

Essa pessoa também terá um computador seminovo em casa, que poderá ter adquirido em nosso e-commerce. Ao passear por um shopping, irá usar – talvez até mesmo sem saber – soluções de infraestrutura as a service oferecidas pela Voke. As lojas desse shopping serão atendidas por técnicos de TI da Voke. Uma das lojas poderá ser um dos quiosques da Voke, no qual

a pessoa poderá comprar um computador ou um smartphone seminovo, juntamente com acessórios de tecnologia.

Nesta mesma loja, uma pessoa poderá descartar seus equipamentos de TI usados. Caso esta pessoa decida comprar um smartphone novo, em um varejista, poderá dar o seu smartphone usado como parte de pagamento; este smartphone será analisado e comprado pela Renov, empresa em que a Voke investiu em 2024. O smartphone então irá para a esteira de reforma da Voke e será disponibilizado para revenda em nossos canais.

Todo esse processo é a economia circular em prática. Por meio de práticas sustentáveis, queremos garantir que cada computador, smartphone, tablet ou outro equipamento de TI possa circular por mais tempo na sociedade, desta forma aumentando a vida útil de cada eletrônico. Ao final desta vida útil, o descarte será feito de forma correta, isto é, com a reciclagem completa do aparelho.

João Lima

1. De que forma o investimento em programas de desenvolvimento e capacitação de lideranças contribui para a atração e retenção de talentos, ao mesmo tempo em que impulsiona o impacto social positivo dentro da organização?

Investir no desenvolvimento e capacitação das nossas lideranças é uma das formas mais consistentes de fortalecer a cultura da empresa e atrair e reter talentos que realmente se conectam com nosso propósito.

A Academia de Liderança, nosso programa de treinamento para líderes, foi pensado para ir além da técnica, pois ele prepara nossos gestores e gestoras para liderar com visão estratégica, foco em inovação, senso de responsabilidade social e, sobretudo, com uma abordagem humanizada. No último ciclo, treinamos 119 líderes, somando mais de 8.500

horas de conteúdo e troca de experiências. E esse treinamento não é só para um grupo específico — nossos temas e trilhas são adaptados para diferentes níveis de liderança, do primeiro cargo de gestão até os nossos executivos, garantindo uma jornada contínua de evolução.

Falamos sobre tudo o que importa: cultura e valores da Voke, inclusão e diversidade, inovação responsável, tomada de decisão com base em dados e práticas de governança, sempre reforçando a importância da ética e da transparência.

Esse ciclo de aprendizado não transforma só o ambiente interno, mas também reverbera para fora, contribuindo para uma sociedade mais justa e diversa, e um mercado mais sustentável. E, ao fim de um ano de treinamento, vemos na prática que investir em liderança não é somente sobre formar

bons gestores, é também sobre criar guardiões da nossa cultura e dos nossos valores, que vão inspirar, desenvolver e cuidar das pessoas.

2. De que forma a empresa tem garantido que os processos de descarte correto de materiais sejam não apenas cumpridos, mas também promovidos como exemplo para nossos *stakeholders*?

Responsabilidade ambiental é parte essencial da forma como conduzimos nossos negócios e nos relacionamos com nossos *stakeholders*. Por isso, nossos processos de gestão de resíduos são pautados pela transparência, com políticas ambientais disponíveis para todos os colaboradores, auditorias periódicas e a certificação ISO 14001, garantindo que cada etapa da destinação de materiais seja rastreável e realizada de forma responsável. Além disso, nosso compromisso com a mudança climática se fortaleceu por meio da participação no CDP, com nota SME B, e do monitoramento contínuo de emissões com base no GHG Protocol, reforçando nossa responsabilidade na redução de impactos ambientais ao longo de toda a operação.

Estamos, também, trabalhando para obter a certificação R2V3, que estabelece diretrizes para a reciclagem responsável de resíduos eletrônicos, e visa assegurar que dispositivos eletrônicos sejam processados de maneira ambientalmente correta, protegendo a saúde humana e garantindo a segurança dos dados.

Reduzimos significativamente o volume de resíduo eletrônico gerado em nossa operação, passando de 62,1 toneladas para 40,8 toneladas, e essa redução de 35% reflete nosso esforço contínuo na otimização de compras e no reaproveitamento de equipamentos seminovos para revenda, alinhando eficiência operacional à sustentabilidade.

Sabemos que a promoção de práticas sustentáveis é um processo coletivo e, por isso, estabelecemos parcerias estratégicas com empresas especializadas e certificadas em reciclagem e reúso, garantindo que os materiais recebam a destinação ambientalmente correta e socialmente responsável. Acreditamos que o exemplo começa dentro de casa e, por isso, promovemos treinamentos anuais com

nossos colaboradores sobre a correta gestão de resíduos e descarte de materiais, além de sensibilizarmos continuamente nossos clientes, fornecedores e parceiros sobre a importância da economia circular.

3. Como a Voke integra suas iniciativas de ESG em diferentes áreas da empresa para garantir uma abordagem coesa e alinhada entre estratégia corporativa, operações e impacto social sustentável?

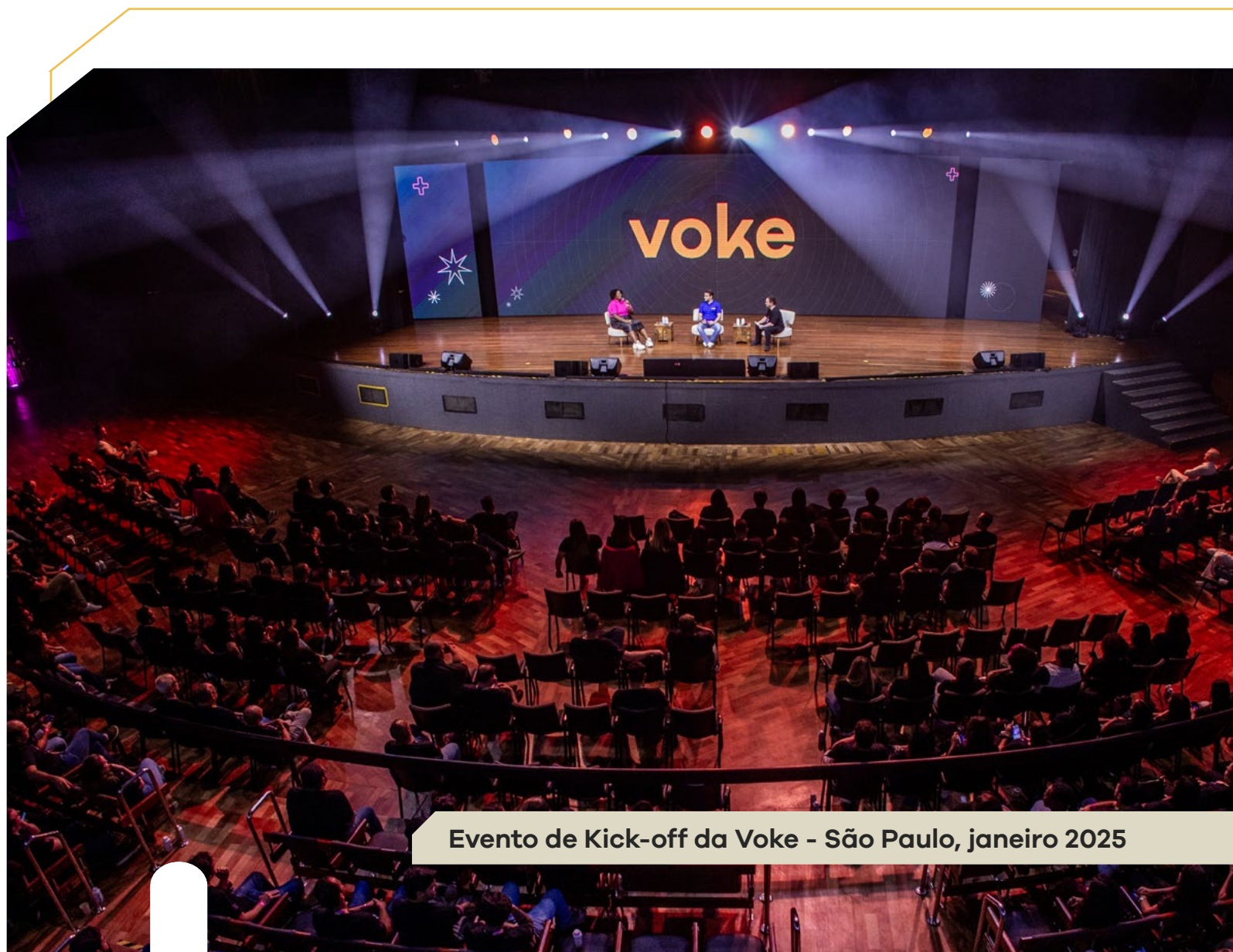
Na Voke, entendemos que as práticas de ESG são fundamentais para a construção de um futuro mais sustentável e para a perenidade dos negócios, por isso tratamos a sustentabilidade como um pilar estratégico que permeia todas as áreas da empresa, conectando nossa visão corporativa às operações diárias e ao impacto social e ambiental que geramos.

Integrar ESG ao nosso modelo de negócio vai além de compromissos formais: incorporamos práticas responsáveis em nossas decisões, processos e inovação. Operamos com

princípios de economia circular, reduzindo desperdícios, otimizando recursos e promovendo o reaproveitamento de ativos tecnológicos, refletindo nossa responsabilidade ambiental em toda a cadeia de valor.

Nosso portfólio também reflete essa visão, com soluções que prolongam a vida útil de equipamentos, ampliam o acesso à tecnologia de forma responsável e impulsionam a transformação digital com menor impacto ambiental. Para garantir que essa cultura esteja enraizada, promovemos treinamentos e programas de conscientização, envolvendo cada colaborador como protagonista nesse compromisso.

Esse alinhamento entre estratégia, operação e impacto social nos permite crescer de forma inovadora, ética e responsável, consolidando nosso compromisso com o futuro e com as próximas gerações.



Evento de Kick-off da Voke - São Paulo, janeiro 2025

SOBRE O RELATÓRIO

[GRI 2-2](#) | [2-3](#) | [2-4](#) | [2-5](#)

Com o compromisso de manter a transparência e fortalecer a criação de valor compartilhado, apresentamos o Relatório Anual de 2024 da Voke. Este material reflete nossa jornada ao longo do ano, destacando avanços nas dimensões econômico-financeiro, ambiental, social e de governança, sempre guiados pelo nosso propósito de transformar o consumo de tecnologia em uma prática mais consciente e sustentável.

Reafirmamos nossa responsabilidade com a clareza e a precisão das informações compartilhadas, integrando os dados de todas

as empresas e entidades sob nossa gestão, incluindo: Convex, Suprisul, CSI Locações, Renter, ATTA Tecnologia, Voke Seminovos e Voke LLC. Isso garante que não haja diferenças entre as informações reportadas no relatório e nas demonstrações financeiras, assegurando a consistência na inclusão de todas as entidades.

Este documento compreende o período de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, sendo publicado anualmente. O ciclo de relato é alinhado ao período das demonstrações financeiras, promovendo uniformidade entre as informações divulgadas.

Este relatório apresenta dados atualizados que refletem exclusivamente o período mais recente, sem revisões de períodos anteriores, com base nas Normas GRI. Esclarecemos que o relatório não passou por verificação externa, e não há abordagens diferenciadas no tratamento de temas materiais ou na organização de seus capítulos.

O documento foi publicado em 22 de maio de 2025.



Dúvidas, sugestões ou pedidos de mais informações podem ser enviados para o e-mail: esg@voke.tech; o telefone (11) 2858-7630; e os sites <https://www.voke.tech/sobre-nos/ri/> e <https://www.voke.tech/sobre-nos/esg/>

PRÁTICA DE REPORT



Global
Reporting
Initiative



Objetivos de
Desenvolvimento
Sustentável (ODS)

MATERIALIDADE

GRI 2-14 | 3-1 | 3-2 | 3-3

Realizamos um processo integrado para identificar os temas materiais mais relevantes para nossa atuação. Contamos com o suporte de uma consultoria especializada, que conduziu entrevistas individuais e coletivas, consultas públicas, pesquisas e análises de documentos internos e externos. Além disso, foram considerados os interesses de diversos *stakeholders*, incluindo acionistas, investidores, parceiros, colaboradores e a alta liderança.

Para definir a priorização desses temas e seus impactos, utilizamos critérios baseados na severidade e probabilidade dos efeitos. Como resultado, foram identificados nove temas materiais, classificados em três pilares estratégicos: ambiental, social e governança corporativa. Os temas materiais definidos no ano anterior seguem vigentes para esse ano, e está prevista uma atualização da materialidade para o próximo ciclo de relato.

A materialidade abrange toda a cadeia de valor da Voke e conta com o acompanhamento do Conselho de Administração, garantindo que esteja alinhada ao mais alto nível de governança corporativa. O Conselho validou a lista final de temas materiais, assegurando que reflitam a relevância e o direcionamento estratégico da empresa.

Desde 2023, aprimoramos continuamente nosso processo de gestão da materialidade, e estabelecemos em nossa Política ESG, um tópico para revisão e atualização dos temas sempre que mudanças significativas ocorrerem.

Com base nos temas priorizados, seguimos comprometidos em desenvolver estratégias e iniciativas específicas para abordá-los, fortalecendo nossa responsabilidade corporativa e contribuindo para a nossa jornada ESG.

A seguir, apresentamos uma visão detalhada dos temas materiais que guiam nossa atuação e reforçam nosso compromisso com a sustentabilidade, que se relacionam também com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com destaque para três deles: Educação de Qualidade (ODS 4), Igualdade de Gênero (ODS 5) e Consumo e Produção Responsáveis (ODS 12).



ESTUDO DE IMPACTOS

Temas Materiais	Impactos	Classificação/Evento	Stakeholders afetados
Atração e Retenção de Talentos	Competitividade salarial para retenção	Negativo/Potencial	Colaboradores
	Desenvolvimento Profissional	Positivo/Real	
Compliance	Conflito de interesses	Negativo/Real	Toda a companhia
	Fraude e corrupção	Negativo/Potencial	
	Assédio Moral		
	Assédio Sexual		
	Aumento da Resiliência de Compliance da Empresa	Positivo/Real	
Diversidade e Inclusão	Aumento da criatividade e inovação	Positivo/Potencial	Colaboradores, investidores, clientes, fornecedores
	Fortalecimento da marca empregadora	Positivo/Real	Colaboradores, investidores, clientes, fornecedores, candidatos
	Retenção dos colaboradores		Colaboradores, clientes, alta liderança
Gestão da Cadeia de Suprimentos	Economia financeira (saving)	Positivo/Real	Fornecedores, investidores, clientes
	Risco Social e Compliance	Negativo/Potencial	Investidores, clientes, colaboradores, fornecedores, comunidades
	Conflito de interesses		
	Brindes, presentes e hospitalidade		
Governança	Promoção da transparência e confiança nas relações com investidores	Positivo/Real	Investidores, colaboradores, parceiros de negócio
Investimento Social	Inclusão tecnológica de grupos vulneráveis	Positivo/Real	Organizações da sociedade civil e comunidades

Temas Materiais	Impactos		
Privacidade e Segurança de Dados	Vazamento de dados estratégicos	Negativo/Potencial	Clientes, investidores, colaboradores, fornecedores, comunidades, organizações da sociedade civil
	Sequestro de dados (ransomware)		Clientes, investidores, colaboradores, fornecedores
	Vazamento de dados pessoais		
	Contribuir com a melhoria contínua da segurança da informação	Positivo/Real	
Mudanças Climáticas	Eventos climáticos extremos	Negativo/Real	Comunidades, colaboradores
	Melhoria da resiliência climática das operações	Positivo/Real	Investidores, clientes, fornecedores, colaboradores e comunidades
	Redução das emissões de GEE	Positivo/Potencial	
Resíduos e Materiais	Redução do descarte de equipamentos eletrônicos e promoção da economia circular	Positivo/Real	Clientes, fornecedores, investidores e comunidades
	Geração de resíduos eletrônicos	Negativo/Real	
	Descarte inadequado de resíduos eletrônicos	Negativo/Potencial	

DESTAQUES 2024



+550 mil
equipamentos alugados



4 novas
aquisições



R\$559.6M
Receita



Investimento
na Renov.
startup que usa inteligência
artificial para avaliar
equipamentos usados.



R\$332.9M
EBITDA



AMBIENTAL

Diminuição de 35% na
geração de resíduos eletrônicos



Nota B.



GOVERNANÇA

+500 colaboradores
treinados em Ética e Compliance



Adesão ao Pacto Empresarial
pela Integridade e contra a
Corrupção, pelo Instituto Ethos

Novo membro independente no
Conselho de Administração

SOCIAL

49% de mulheres em
cargos de liderança

10% do time engajado
em nosso programa de
voluntariado

797 colaboradores

Assinatura do compromisso
WEPS



Quem Somos

15
Somos Voke

17
Nosso Propósito

18
Modelo de Negócio

20
Estratégia ESG

23
Agenda 2030

25
Desempenho Financeiro

⇒  Interatividade



SOMOS VOKE

GRI 2-1

A Voke S.A. é uma corporação de capital privado que opera com fins lucrativos, com sede em São Paulo – SP, Brasil. Nascemos para instigar a mudança e transformar a maneira como as pessoas e empresas se relacionam com a tecnologia, promovendo um consumo mais inteligente.

Nosso modelo de negócios está baseado no Hardware as a Service (HaaS), oferecendo locação de equipamentos eletrônicos e soluções que otimizam processos, garantindo custo-benefício, agilidade e eficiência para nossos clientes. Além disso, também atuamos com a venda de seminovos, proporcionando acesso à tecnologia de qualidade de forma sustentável. Acreditamos que a tecnologia deve ser acessível, flexível e, sobretudo, ambientalmente responsável. Porém, mais do que uma empresa de tecnologia, promovemos

uma nova mentalidade, muito mais conectada ao mundo em que vivemos, criando soluções inteligentes que impulsionam negócios e trazem impacto positivo duradouro.

No último ano, impulsionamos nosso crescimento por meio de uma estratégia inorgânica focada na aquisição de empresas, fortalecendo nosso ecossistema de soluções e consolidando nossa liderança no segmento de Hardware as a Service. A incorporação da Suprisul, CSI, Atta e Renter ampliou nossa capacidade operacional, aprimorando a oferta de serviços e expandindo nossa presença no mercado. Atualmente, estamos presentes em mais de 4.300 cidades, com uma rede de escritórios que proporciona uma estrutura diversificada e atendimento de alta qualidade aos nossos clientes, com proximidade e personalização.

Cada aquisição agregou novas expertises, aprimorou a eficiência na gestão e distribuição dos serviços e fortaleceu nossa atuação em regiões estratégicas, com destaque para o Nordeste e o interior de São Paulo. Além disso, realizamos um movimento recente de internacionalização, ampliando nossa atuação com um escritório em Dallas, Texas, fortalecendo a nossa presença nos Estados Unidos. Essa expansão integra nossa visão de crescimento global, permitindo maior alcance e conexão com novos mercados.

No centro dessa jornada de crescimento e integração, estão os nossos colaboradores que, com talento e o engajamento, garantem a qualidade dos nossos serviços e constroem, dia após dia, a nossa posição de liderança no mercado. Ao integrar empresas e talentos, reforçamos nosso compromisso com inovação, eficiência e excelência, garantindo que nossos clientes tenham sempre as melhores soluções.

Essa é a Voke:
criamos soluções
inteligentes que
transformam o
consumo tecnológico
e otimizam processos
para um futuro mais
sustentável



NOSSO PROPÓSITO

Na Voke, nossa estratégia é impulsionada por um propósito claro: **fazer circular um consumo mais inteligente de tecnologia**. Acreditamos que inovação e sustentabilidade devem caminhar juntas, criando um modelo de negócio que otimiza recursos, amplia o acesso à tecnologia e reduz impactos ambientais.

A economia circular está no centro da nossa atuação, garantindo que os equipamentos tenham uma vida útil prolongada e que seu descarte seja correto.

Para tornar esse propósito uma realidade, nos guiamos por valores essenciais que moldam nossa cultura e impulsionam nosso time:

- **Não tome atalhos** – fazemos o certo, mesmo quando é mais difícil, garantindo qualidade, ética e impacto positivo de longo prazo.
- **Tenha postura de dono** – cuidamos da nossa empresa e do meio ambiente como se fossem nossos, assumindo a responsabilidade por nossas ações e buscando a melhor forma de gerar valor sustentável.
- **Jogue sempre junto** – compartilhamos conhecimento, trabalhamos em equipe e construímos soluções que beneficiem todos ao nosso redor.
- **Mostre sua fome por desafio** – buscar novas formas de otimizar recursos faz parte da nossa mentalidade. Inovamos e nos adaptamos para entregar sempre mais e melhor.
- **Mantenha a guarda baixa** – aprendemos com diferentes perspectivas e estamos abertos a novas ideias. Ouvimos, questionamos e colaboramos para encontrar soluções sustentáveis e viáveis.
- **Tenha “acabativa”** – trabalhamos com disciplina e comprometimento para garantir que boas ideias se transformem em impacto real.
- **Tenha “senso crítico”** – analisamos dados, questionamos padrões e tomamos decisões embasadas, garantindo que nossas iniciativas sejam eficientes e duradouras.

Para nós, inovação e economia circular só são possíveis quando nossa cultura e valores essenciais sustentam cada decisão que tomamos. **Assim, seguimos firmes no nosso propósito de criar um futuro mais inteligente e sustentável para a tecnologia.**

MODELO DE NEGÓCIO

GRI 2-6



¹Provokers: Empregados + aprendizes e estagiários.

PRODUTOS E RESULTADOS

HAAS E LOCAÇÃO
DE EQUIPAMENTOS

» Comercialização de serviços e soluções de outsourcing de infraestrutura de TI – As a Service (HaaS), Service Desk, locação de equipamentos de tecnologia e soluções de mobilidade corporativa.

» Receita: R\$ 509 milhões

» Número de equipamentos alugados: 554.310

COMPRA E REVENDA DE
EQUIPAMENTOS DE TI

» Aquisição de novos dispositivos para locação ou revenda

» Número de equipamentos seminovos comprados: 41,8 mil

REVENDA DE
EQUIPAMENTOS SEMINOVOS

» Aquisição, revisão e comercialização de computadores, notebooks, tablets e celulares seminovos

» Receita: R\$ 50,2 milhões

» Número de equipamentos seminovos vendidos: 94,8 mil

PRESTAÇÃO DE
SERVIÇOS DE TI

» Suporte técnico e soluções associadas ao ciclo de vida dos equipamentos

CLIENTES E PARCEIROS
DE NEGÓCIO

> B2B (empresas) – HaaS e Seminovos

> B2C (consumidores finais) – Seminovos

> Distribuidores

> Contratos de curto ou longo prazo para serviços de Hardware as a Service (HaaS)

> +3.500 clientes HaaS

> Vendas no segmento de seminovos

TRÊS ÚNICOS

> Ecossistema do Hardware

> Capacidade de Execução

> Reputação

ESTRATÉGIA ESG

GRI 2-29

Na Voke, nossa estratégia ESG é guiada pela geração de valor positivo em toda a nossa cadeia de atuação, garantindo inovação, responsabilidade ambiental e impacto social positivo. Nosso propósito vai além da oferta de tecnologia: buscamos transformar a maneira como empresas e pessoas adquirem e gerenciam dispositivos eletrônicos, promovendo um modelo de negócios que equilibra eficiência e consumo responsável.



ENGAJAMENTO DE *STAKEHOLDERS*

GRI 2-29

Acreditamos que a construção de um ecossistema sustentável de tecnologia depende de relações transparentes e de longo prazo, que fomentem a inovação e gerem resultados positivos em toda a cadeia de valor. Por isso, estruturamos nosso engajamento com *stakeholders* de forma estratégica, considerando os diferentes capitais envolvidos:

Fornecedores	Abordagem de engajamento
Fabricantes de equipamentos e cadeia de suprimentos (Capital Manufaturado)	Identificados como parceiros fundamentais para a operação do modelo de negócio, a partir das aquisições de equipamentos.
Colaboradores e alta liderança (Capital Humano/Intelectual)	Envolve empregados diretos e gestores, identificados pelos processos internos de RH e pela adoção de políticas de atração, retenção, diversidade e inclusão.
Investidores (Capital Financeiro)	Engajados com base na necessidade de alinhamento com governança corporativa, <i>compliance</i> e gestão de riscos ESG.
Órgãos ambientais (Capital Natural)	Identificados a partir de regulamentações e licenças relacionadas à gestão de resíduos e ao consumo de água e energia.
Comunidades, Organizações da Sociedade Civil, escolas e pequenas empresas (Capital Social)	Mapeados a partir das áreas de atuação da empresa e das iniciativas sociais voltadas à educação e capacitação tecnológica.
Clientes (pessoas físicas e jurídicas)	Segmentados com base no modelo de negócio (AAS - As a Service e seminovos), incluindo consumidores finais e organizações que contratam os serviços da Agasus.

Para garantir um relacionamento construtivo e contínuo com nossos *stakeholders*, adotamos práticas que asseguram acesso, inclusão e participação ativa. As informações são compartilhadas de forma clara e acessível por meio de nossos canais de comunicação e relatórios de sustentabilidade, garantindo que todos os *stakeholders* tenham acesso às nossas práticas e objetivos ESG. Além disso, registramos e analisamos o feedback recebido, utilizando essas informações para ajustar nossas práticas e informar os *stakeholders* sobre o impacto de suas contribuições, com especial atenção a investidores e colaboradores.

As atividades de engajamento variam conforme o público e incluem: governança contínua com investidores e órgãos reguladores, workshops e consultas periódicas com parceiros sociais e consultas semestrais com colaboradores para avaliação e aprimoramento das práticas internas.

Esse modelo de engajamento fortalece relações de longo prazo e amplia o impacto positivo das nossas ações.

COMPROMISSOS

[GRI 2-23](#) | [2-24](#) | [2-25](#) | [2-28](#)

Na Voke, acreditamos que a ética, a transparência e a integridade são pilares fundamentais para a construção de um ambiente de negócios responsável e sustentável. Nosso compromisso vai além de cumprir normas e regulamentos: buscamos ativamente criar relações de confiança com nossos *stakeholders*, garantindo que nossas operações sejam conduzidas com responsabilidade, respeito e coerência com nossos valores.

Somos signatários do Pacto Global da ONU, alinhando nossa atuação aos ODS e à Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assumimos a responsabilidade de promover um impacto positivo por meio de nossas atividades, priorizando a inclusão, a equidade e a sustentabilidade. Além disso, para consolidar nossa evolução em ESG e posicionar a Voke entre as empresas referência em sustentabilidade, realizamos periodicamente o Simulado do ISE B3, com o compromisso de alcançar o Score Base exigido para entrada no índice.

ASSOCIAÇÕES E INICIATIVAS

GRI 2-28

Nosso Programa de Integridade estabelece diretrizes claras para nossas práticas, garantindo que todos os colaboradores e parceiros atuem de forma ética e em conformidade com nossas políticas. Além disso, contamos com um canal de denúncias independente, permitindo que *stakeholders* registrem suas preocupações de forma segura e confidencial. Monitoramos a eficácia desse mecanismo por meio de análises quantitativas, como o número de denúncias e casos resolvidos, e qualitativas, por meio de pesquisas de satisfação, assegurando que os processos de reparação sejam eficazes e transparentes.

Seguimos empenhados na implementação de processos de logística reversa e economia circular, garantindo que nossos produtos tenham um ciclo de vida sustentável. Nossa meta de Aterro Zero de Eletrônicos reforça esse propósito, garantindo a correta destinação de equipamentos e incentivando práticas mais responsáveis de consumo.

Nos associamos a iniciativas e organizações que fortalecem nossa atuação em sustentabilidade, inclusão e gestão responsável. Somos signatários do Pacto Global da ONU, do Fórum de Empresas com Refugiados e do WEPs (Women’s Empowerment Principles), reforçando

nosso empenho na promoção da equidade de gênero. Além disso, integramos a ABLETI (Associação Brasileira das Empresas Locadoras de Equipamentos de Tecnologia da Informação e Eletrônicos) e a ALEC (Associação Brasileira dos Locadores de Equipamentos e Bens Móveis).

Essas parcerias ampliam nosso alcance, possibilitam a troca de conhecimento e impulsionam a adoção de melhores iniciativas, gerando resultados sociais e ambientais ainda mais positivos.



Pacto Global
Rede Brasil

Pacto Global
da ONU



FÓRUM
EMPRESAS
COM
REFUGIADOS

Fórum Empresas
com Refugiados



In support of

WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

WEPs (Os Princípios
de Empoderamento
das Mulheres)



ALEC (Associação
Brasileira dos
Locadores de
Equipamentos e
Bens Móveis)



ableti

ABLETI
(Associação
Brasileira das
Empresas
Locadoras de
Equipamentos
de Tecnologia
da Informação
e Eletrônico)

AGENDA 2030

Nos comprometemos com um desenvolvimento alinhado às melhores diretrizes socioambientais por meio da Agenda 2030, estruturada com base em três ODS prioritários: Educação de Qualidade (ODS 4), Igualdade de Gênero (ODS 5) e Consumo e Produção Responsáveis (ODS 12). Esses temas estão diretamente conectados ao nosso modelo de negócios, à nossa cultura organizacional e à nossa geração de valor.

Nossa agenda define metas claras para contribuir com a inclusão digital, a equidade e a economia circular. Aprovadas pela liderança da empresa, essas metas refletem nossa ambição de inovar de forma responsável e gerar impacto real para colaboradores, clientes e comunidades.

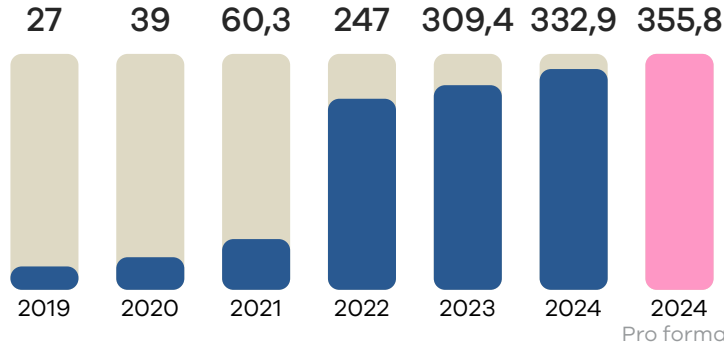


ODS	Compromissos	Metas	Ações em 2024	Expectativas para 2025
4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE 	Capacitação e Aprendizado para nossos Colaboradores e Comunidades	Contribuir para a formação superior de 250 colaboradores por meio de programas de ingresso e permanência.	Seguimos comprometidos com a formação dos nossos colaboradores, contribuindo para a qualificação profissional e para o maior acesso à educação. Em 2024, 69 colaboradores foram inscritos e aprovados em programas de formação, abrangendo graduação, pós-graduação, cursos técnicos e inglês. Além disso, 20 colaboradores concluíram sua formação neste ano, em cursos de graduação e pós-graduação, reforçando a importância dos programas de ingresso e permanência educacional oferecidos pela empresa.	Em 2025, a Voke fortalecerá o acesso ao ensino superior de seus colaboradores, consolidando a Plataforma Gallena como suporte acadêmico. A Gallena oferecerá material didático digital, monitorias e trilhas de aprendizado personalizadas. Também ampliaremos o programa para graduação e pós-graduação, incentivando a participação de colaboradores que ainda não iniciaram um curso superior, promovendo seu crescimento e valorização.
		Garantir que pelo menos 500 pessoas adquiram habilidades em Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs).	No último ano, 64 pessoas concluíram sua formação graças aos investimentos da Voke. Esse avanço foi possível por meio da continuidade dos projetos sociais e da parceria estabelecida com o Instituto Alicerce.	Para o próximo ano, daremos continuidade à colaboração com o Instituto Alicerce e planejamos investir em dois novos projetos, com o objetivo de capacitar mais de 50 pessoas em TICs.
5 IGUALDADE DE GÊNERO 	Igualdade de Gênero nas Cadeiras	Garantir que metade das cadeiras da empresa sejam ocupadas por mulheres.	Em 2024, 46% das nossas cadeiras foram ocupadas por mulheres, refletindo nosso compromisso contínuo com a equidade de gênero. Além disso, definimos em política que, no processo de contratação, como critério de desempate, priorizamos os grupos minorizados. Ao fomentar uma cultura baseada no respeito, diversidade e inclusão, criamos um ambiente onde todos os colaboradores se sentem valorizados e incentivados a crescer profissionalmente, contribuindo para um time mais inovador, equilibrado e representativo.	Em 2025, seguimos avançando para alcançar 50% de mulheres em nossas cadeiras. Revisaremos políticas internas para alinhamento com normas de inclusão e promoveremos uma cultura mais inclusiva. No Dia Internacional da Mulher e no Dia das Mães, realizaremos palestras sobre igualdade de gênero, preconceito inconsciente e prevenção de assédio. Além disso, rodas de conversa permitirão que colaboradoras compartilhem experiências e inspirem outras mulheres.
12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS 	Rumo ao Aterro Zero de Eletrônicos	Fazer a logística reversa de 6% dos equipamentos eletrônicos comercializados em canais B2C.	Em 2024, avançamos no programa de logística reversa em parceria com a ABREE. Essa colaboração nos proporcionou maior clareza sobre os desafios setoriais e a definição específica de logística reversa enquanto retorno de equipamentos eletroeletrônicos por parte dos consumidores finais para fins de reciclagem. A partir desse entendimento, optamos por revisar nossa meta anterior, concentrando-a exclusivamente em equipamentos destinados à reciclagem. Para as demais iniciativas voltadas à reutilização e à extensão do ciclo de vida dos equipamentos, estabeleceremos novos compromissos específicos. Como parte do fortalecimento de uma cadeia mais sustentável, investimos na Renov — iniciativa dedicada ao recondicionamento de eletrônicos, que em 2024 adquiriu 2.500 equipamentos.	Para 2025, a meta é concluir a implementação total da logística reversa, garantindo que os equipamentos eletrônicos comercializados tenham um fluxo eficiente de retorno, reaproveitamento e descarte responsável, por meio do nosso programa de logística reversa: Deskartech.

DESEMPENHO FINANCEIRO

EVOLUÇÃO DO EBITDA ANUAL (CONSOLIDADO)

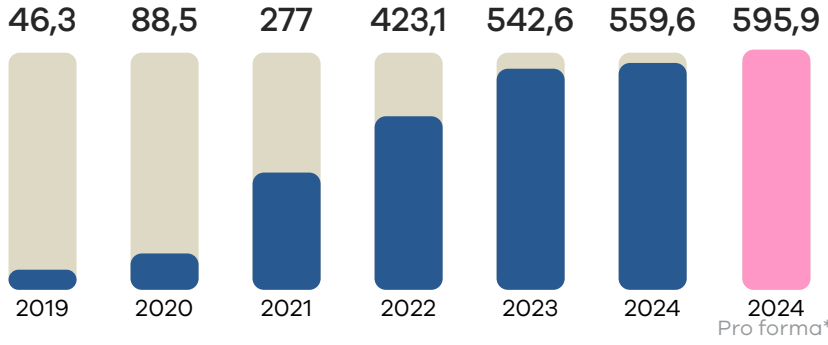
(em R\$ milhões)



* Pro forma considera 12 meses de EBITDA das investidas adquiridas em 2024

EVOLUÇÃO DA RECEITA BRUTA ANUAL (CONSOLIDADO)

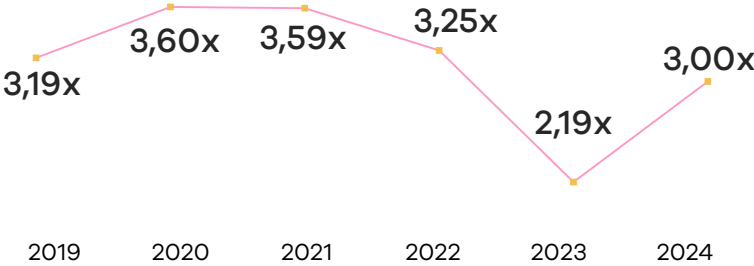
(em R\$ milhões)



* Pro forma considera 12 meses de EBITDA das investidas adquiridas em 2024

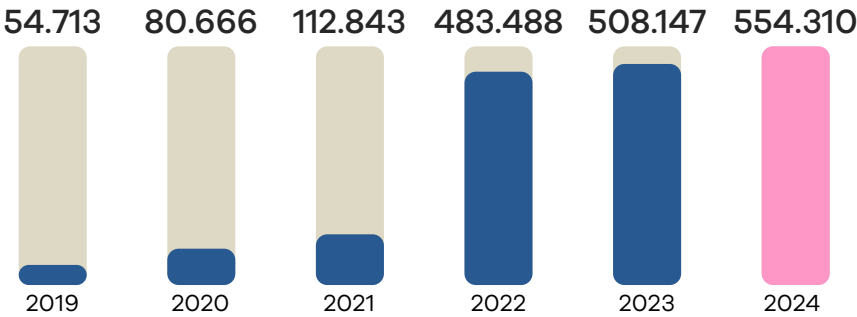
ALAVANCAGEM

(Dívida Líquida / EBITDA)



NÚMERO TOTAL DE EQUIPAMENTOS ALUGADOS (2019-2024)

Quantidade de Equipamentos





Governança Corporativa

27
Governança

31
Gestão Fiscal

32
Compliance

37
Privacidade e
Segurança de Dados

38
Gestão da Cadeia
de Suprimentos

⇒  Interatividade

GOVERNANÇA

GRI 3-3 Tema material: Governança | 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 405-1

Estruturamos nossa governança corporativa para garantir que nossas decisões estratégicas estejam alinhadas com nossos valores de transparência, ética e sustentabilidade. Nosso modelo de governança busca equilibrar crescimento, inovação e responsabilidade, assegurando que nossos impactos na economia, no meio ambiente e na sociedade sejam gerenciados de forma eficaz.

Nosso Conselho de Administração é o mais alto órgão de governança da Voke, com funções consultivas e deliberativas. Ele realiza reuniões periódicas para discutir temas estratégicos e acompanhar a evolução do nosso modelo de negócios. Embora não tenha um papel deliberativo direto na jornada de desenvolvimento sustentável, o Conselho atua de forma consultiva, sendo acionado pela alta liderança da companhia quando necessário. A condução do desenvolvimento sustentável da Voke é liderada diretamente pelos executivos e suas respectivas equipes, de acordo com cada temática.

Para garantir uma gestão eficiente, contamos com um Comitê de Ética e *Compliance*, encarregado por supervisionar os impactos sociais internos, e um Comitê de Auditoria para acompanhamento estratégico.

Além disso, trabalhamos com auditoria independente, assegurando a conformidade com as melhores abordagens de mercado.

Nosso Co-CEO, Rene Almeida, é o principal responsável pela comunicação com os *stakeholders* e pela consolidação das informações estratégicas que são apresentadas ao Conselho de Administração. Parte desse engajamento é delegada aos diretores, que reportam diretamente ao Co-CEO. Isso garante que as contribuições dos *stakeholders* sejam analisadas e consideradas na formulação de estratégias da empresa.

As responsabilidades relacionadas à gestão de impactos da Voke na economia, no meio ambiente e na sociedade são distribuídas entre nossos altos executivos e diretores. O Conselho de Administração recebe relatórios do Co-CEO, que são analisados regularmente,



Time de Liderança da Voke

garantindo que a governança corporativa esteja alinhada aos melhores padrões do setor. Além disso, implementamos processos contínuos de reporte e monitoramento, onde altos executivos e outros empregados informam periodicamente o Conselho sobre o progresso dos objetivos e desafios enfrentados. Esse fluxo de comunicação assegura que as decisões sejam fundamentadas em dados concretos e alinhadas às expectativas dos *stakeholders*.

A atuação do Conselho também envolve a representação de *stakeholders*, que ocorre de forma indireta por meio da alta liderança. A participação ativa na coleta e análise de indicadores permite que as informações relevantes sejam encaminhadas para os Co-CEOs, que apresentam essas questões em reuniões mensais de Conselho. Os materiais são disponibilizados e armazenados na plataforma Nasdaq Boardvantage,

garantindo a segurança dos dados e informações.

Nosso Conselho de Administração é composto majoritariamente pelos principais investidores da empresa, e seu presidente não exerce função executiva na organização. Em 2024, fortalecemos sua composição com a nomeação de Sergio Kariya como membro independente.



Sede da Voke em São Paulo-SP

Conselho de Administração

Membro	Cargo	Competências
Rene Almeida	Membro efetivo	Finanças, Mercado de Capitais, Administração, Cultura Organizacional e Estratégia.
Badge Stone	Presidente	Desenvolvimento de novos negócios, M&A, <i>Due Diligence</i> , Análises Financeiras, <i>Valuation</i> e Empreendedorismo.
Miguel Albero	Membro efetivo	Finanças, Economia, Operações Comerciais e Administração.
John Frishkopf	Membro efetivo	Finanças, Mercado de Capitais, Gestão de Ativos, Gestão de Riscos, <i>Due Diligence</i> , <i>Valuation</i> e M&A.
Sergio Kariya	Membro independente	Finanças, Administração, Desenvolvimento de Novos Negócios, M&A e Gestão de Operações.

Comitê de Ética

Nome	Gênero	Função executiva ou não executiva	Independência	Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos
Mayra Simioni Aparecido Serra	Feminino	Sim	Não	Diretora Jurídica e de <i>Compliance</i> da Voke e Diretora de Relações Institucionais da ABLETI (Associação Brasileira das Empresas Locadoras de Equipamentos de TI e Eletrônicos)
Paloma F. de Lima Serra Prado	Feminino	Não	Não	Coordenadora de <i>Compliance</i> na Voke
Rene Almeida	Masculino	Sim	Não	Membro do Conselho de Administração, do Comitê de Auditoria e diretor-administrador na holding e subsidiárias da Voke. Membro do Conselho da Colortel. Presidente da ABLETI (Associação Brasileira das Empresas Locadoras de Equipamentos de TI e Eletrônicos)
Julia Greco Ferreira	Feminino	Sim	Não	Head de Qualidade, Pessoas e Processos na Voke

CONTROLES INTERNOS

Em 2024, demos passos importantes na estruturação dos nossos controles internos, com avanços na gestão de riscos corporativos e auditorias de processos. Iniciamos o mapeamento dos riscos mais relevantes, definição do apetite ao risco e criação de controles para implementar planos de mitigação e monitoramento. Isso reforça nosso compromisso com a sustentabilidade de longo prazo e com valores como “guarda baixa” e “acabativa”.

Paralelamente, mapeamos e documentamos os Processos Essenciais da companhia, iniciando auditorias conduzidas pela área da Qualidade, com foco em garantir a conformidade dos processos, identificar ajustes e validar a efetividade dos treinamentos. Sabemos que ainda há um caminho relevante de aprimoramento em 2025, mas temos plena confiança de que começamos da forma certa: com intencionalidade, alinhamento aos nossos valores e foco em fortalecer a sustentabilidade e a resiliência da nossa operação.

Comitê de Auditoria

Nome	Gênero	Função executiva ou não executiva	Independência
Rene Almeida	Masculino	Sim	Não
Regina Sanchez	Feminino	Não	Sim
Maurício de Souza	Masculino	Não	Sim

COMUNICAÇÃO E AVALIAÇÃO DA GOVERNANÇA

GRI 2-16 | 2-17 | 2-18

Nosso modelo de governança inclui um sistema estruturado de comunicação e prestação de contas. Relatórios e apresentações periódicas são utilizados para garantir que preocupações cruciais sejam compartilhadas com o mais alto órgão de governança. No entanto, no período do relato, nenhuma preocupação crucial foi identificada.

Além disso, estabelecemos medidas para fortalecer o conhecimento coletivo do Conselho

sobre sustentabilidade, incluindo acesso a informações atualizadas, participação em redes internacionais e engajamento contínuo da liderança. Essas ações asseguram que nossos processos de governança evoluam continuamente, acompanhando aos melhores padrões do mercado.

Atualmente, não realizamos avaliações formais do desempenho do Conselho de Administração, no entanto, seguimos aprimorando nossas ações para garantir

que nossa governança continue alinhada aos princípios de transparência, ética e *compliance*.

A governança corporativa da Voke é um pilar essencial para nosso crescimento e geração de valor, promovendo transparência e confiança nas relações com investidores. Seguimos comprometidos em fortalecer nossos processos, ouvir nossos *stakeholders* e consolidar um modelo de gestão responsável, alinhado às melhores práticas do setor.

GESTÃO FISCAL

GRI 207-2

Na Voke, seguimos uma abordagem rigorosa e transparente na gestão fiscal, assegurando a conformidade com a legislação aplicável e a integridade das nossas operações. Atualmente, não possuímos um Conselho Fiscal, mas as questões fiscais relevantes são tratadas diretamente entre o CFO, Comitê de Auditoria, Presidência e Jurídico, garantindo que as decisões sejam tomadas de forma estratégica e alinhadas ao nosso modelo de gestão.

Nossa abordagem tributária é integrada à estrutura organizacional, sendo conduzida pelos times jurídico tributário, fiscal, contábil, financeiro e pela diretoria financeira. A gestão de riscos fiscais é realizada por meio de uma análise contínua de teses,

oportunidades e desafios tributários, conduzida pelo jurídico, em conjunto com as áreas responsáveis. Essas equipes se reúnem periodicamente para avaliar impactos, monitorar mudanças regulatórias e definir estratégias para garantir conformidade e eficiência fiscal.

A conformidade com a estrutura de governança e controle fiscal é reforçada por meio de auditorias contábeis externas trimestrais e anuais, assegurando que todos os processos sigam as diretrizes estabelecidas.

Mantemos um canal de denúncias independente, permitindo que qualquer desvio ou comportamento antiético seja reportado.



Equipe de Operações Voke

COMPLIANCE

GRI 3-3 Tema material: *Compliance* 2-15 | 2-26 | 2-27 | 2-30 | 205-1 | 415-1

Nosso compromisso com a governança e *compliance* reflete na implementação de políticas e processos que garantem a conformidade com regulamentos e promovem um ambiente de negócios responsável. Todas as diretrizes relacionadas a fraude, corrupção, conflito de interesses, assédio moral, e assédio sexual estão previstas no nosso Código de Ética e Conduta, além de serem reforçadas em políticas específicas, como a Política Anticorrupção e Antifraude, a Política de Conflito de Interesses e as Cartilhas de Boas Práticas na Interação com Agentes Públicos e Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual.

GESTÃO DE RISCOS E PREVENÇÃO DE IMPACTOS NEGATIVOS

Nossa estratégia de *compliance* atua em três pilares: prevenção, detecção e remediação. Para mitigar impactos negativos potenciais, contamos com uma estrutura de governança robusta, composta por uma Diretora Jurídica e *Compliance*, um *Compliance Officer* e um Comitê de Ética. Nossa comunicação é contínua e reforçada por meio de treinamentos, comunicados mensais, palestras, programas educativos e *onboarding* de *compliance*, assegurando que todos os colaboradores estejam

alinhados às diretrizes corporativas. Os riscos identificados são analisados em conjunto com as áreas de jurídico, financeiro, fiscal e contábil. Além disso, realizamos auditorias contábeis externas trimestrais e anuais para verificar a conformidade de todas as nossas operações. Em casos de não conformidade ou desvios de conduta, a Voke conta com um canal de denúncia, administrado por uma empresa externa, assegurando imparcialidade e garantindo que não haja conflito de interesses.

ENGAJAMENTO E MONITORAMENTO CONTÍNUO

Nosso Programa de *Compliance* está em constante evolução, incluindo processos como *due diligence* de fornecedores (diretos e indiretos) e parceiros, treinamentos contínuos e workshops sobre ética e governança. Para 2025, estabelecemos metas estratégicas, como a implementação de uma plataforma de gestão do programa, a criação de um programa de *onboarding* para terceiros, a revisão e atualização de políticas-chave e a adesão da Voke ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial. Também reforçamos a cultura ética dentro da organização por meio de workshops trimestrais sobre boas práticas na interação com agentes públicos e no recebimento/oferta de brindes e presentes.

A eficácia das nossas iniciativas é monitorada por meio de indicadores-chave, como a taxa de participação em treinamentos, a confiabilidade do canal de denúncia, a pesquisa de maturidade sobre o programa de *compliance* e o impacto das ações educativas na cultura organizacional. O aprendizado contínuo também é fundamental: a experiência demonstrou a importância de reforçar normas éticas regularmente e tornar as políticas mais acessíveis e claras para todos os públicos.

CONFLITO DE INTERESSES E PARTES RELACIONADAS

Os conflitos de interesses são tratados com rigor e transparência por meio da nossa Política de Conflito de Interesses e Política de Partes Relacionadas. As situações identificadas são analisadas e registradas conforme diretrizes internas, garantindo sua correta divulgação e gestão. Nosso processo de seleção de colaboradores inclui uma análise detalhada para evitar conflito de interesses, e realizamos um mapeamento anual dessas situações, monitorado pelos times de *Compliance* e Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO). Além disso, asseguramos que colaboradores e prestadores de serviços não possuam participação acionária em fornecedores ou parceiros, evitando qualquer conflito de interesses. Todas as

transações com partes relacionadas seguem critérios de mercado e são registradas em nossas demonstrações contábeis para garantir total transparência.



ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Atualmente, 100% dos nossos empregados estão cobertos por acordos de negociação coletiva, garantindo direitos e condições de trabalho alinhadas às convenções sindicais.

Além disso, contamos com acordos coletivos específicos para PLR (Participação nos Lucros e Resultados) e Banco de Horas, reforçando nosso compromisso com relações de trabalho justas e transparentes. Seguimos rigorosamente a Convenção Coletiva de cada Sindicato Patronal e dos empregados, respeitando as particularidades de cada localidade e assegurando que nossos colaboradores tenham acesso a benefícios e condições de trabalho alinhadas às melhores práticas do setor.

Canal de Denúncia

www.canalddenuncia.com.br/voke | 0800 300 4723

O que é?

O Canal de denúncias é exclusivo, operado pela Áliant, empresa independente e especializada, por meio do qual os colaboradores próprios, terceiros e público em geral, podem realizar comunicações seguras, de forma identificada ou anônima, sem medo de práticas de retaliação.

áliant

Objetivo

O objetivo do Canal é receber quaisquer suspeitas de condutas que violem os princípios éticos e normas previstas no Código de Ética e Conduta, bem como, demais normas e legislação vigente.

Apresentação sobre Compliance
para colaboradores Voke

CANAL DE DENÚNCIA

GRI 2-6 | 2-25 | 205-3 | 406-1

Na Voke, mantemos um ambiente de negócios pautado na ética, transparência e integridade. Para reforçar esse compromisso, disponibilizamos um Canal de Denúncia, um meio seguro e confidencial para que colaboradores, fornecedores, clientes e demais *stakeholders* possam reportar desvios de conduta ética, fraudes, assédio, corrupção e outras irregularidades.

O canal é operado por uma empresa independente, garantindo anonimato e imparcialidade na análise de cada caso. Todas as denúncias recebidas são tratadas de forma criteriosa pela área de *Compliance* e aquelas de impacto alto ou crítico contam também com a análise do Comitê de Ética e *Compliance*.

As situações reportadas são avaliadas e aplica-se, em conjunto com DHO, as medidas corretivas e disciplinares, conforme a gravidade do ocorrido. É importante ressaltar que não toleramos retaliação contra denunciante de boa-fé, assegurando assim um ambiente seguro, para que todos possam relatar condutas inadequadas sem receio de represálias.

Em 2024, não houve registros de casos confirmados de corrupção, e nenhum empregado foi demitido ou apenado por essa razão. Nenhum contrato com parceiros de negócios foi rescindido ou não renovado por violações relacionadas à corrupção, e não há processos judiciais movidos contra a Voke ou seus colaboradores por esse motivo.

COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO EM ÉTICA

GRI 205-2

No último ano, além de oferecer treinamentos periódicos e integrados no *onboarding* de novos colaboradores e do reforço dos pilares do *Compliance* via comunicação institucional ao longo do ano, fortalecemos nossa cultura organizacional por meio da

2ª Semana de Ética e *Compliance*, realizada em setembro. Com alta adesão e excelente avaliação de NPS, a iniciativa fortaleceu a cultura ética da empresa, promovendo um ambiente mais seguro, transparente e alinhado às melhores práticas de *compliance*.

2ª Semana de Ética e *Compliance*

Tema	Data	Participantes	NPS
Ampliando o conceito de integridade	02/09	398	93
Assédio: como prevenir e combater	03/09	369	94
Os desafios do <i>compliance</i> no aculturamento do time	04/09	402	85
O enfrentamento ao suborno e alguns conselhos cotidianos <i>compliance</i> e gestão de riscos	05/09	367	94
<i>Compliance</i> e gestão de riscos	06/09	345	95



Escritório da Voke em Belo Horizonte-MG

Empregados comunicados e treinados em combate à corrupção, por categoria funcional

Categoria Funcional	Comunicados	%	Treinados	%
Diretor	5	100%	3	60%
Gerente	49	100%	34	69%
Coordenador	52	100%	43	83%
Supervisor	39	100%	30	77%
Especialista	11	100%	9	82%
Team Leader	48	100%	38	79%
Executivo de Vendas	53	100%	35	66%
Comprador	5	100%	4	80%
Analista	222	100%	152	68%
Técnico	128	100%	71	55%
Assistente	150	100%	94	62%
Auxiliar	5	100%	1	20%
Total	767	100%	514	67%

Parceiros de negócios comunicados às políticas de combate à corrupção, por tipo de parceiro

Fornecedores Comunicados	35
--------------------------	----

Empregados comunicados e treinados em combate à corrupção, por região

Categoria funcional	Comunicados	%	Treinados	%
Norte	3	100%	2	67%
Nordeste	71	100%	33	46%
Centro-Oeste	4	100%	2	50%
Sudeste	8	100%	471	69%
Sul	681	100%	6	75%
Total	767	100%	514	67%

53 

Executivos de Vendas
Comunicados



35

Executivos de
Vendas Treinados

35 

Fornecedores
Comunicados

PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS

GRI 3-3 Tema material: Privacidade e segurança de dados | 418-1

Garantir a segurança da informação e a proteção de dados é essencial para a confiabilidade dos serviços e a privacidade de clientes, colaboradores e parceiros. Adotamos, na Voke, soluções avançadas, monitoramento contínuo e diretrizes rigorosas para minimizar riscos cibernéticos e prevenir incidentes. Essas iniciativas são orientadas por um conjunto de políticas e diretrizes, incluindo o Código de Ética e Conduta, além das Políticas de Privacidade, Segurança da Informação, de Violação de Dados, de Proteção de Dados Pessoais e de Retenção e Descarte de Dados.

O engajamento com *stakeholders* ocorre por meio da Reunião Periódica de Segurança e Privacidade, que reúne colaboradores de diferentes áreas, alta liderança e o DPO (Encarregado de Proteção de Dados).

Esse grupo promove a integração de diversas perspectivas, garantindo que as medidas tomadas sejam eficazes e alinhadas às expectativas da organização e de seus públicos de interesse. Além disso, promovemos treinamentos recorrentes para conscientizar nossos colaboradores sobre diretrizes recomendadas de segurança digital, a fim de mitigar riscos operacionais e fortalecer a cultura de proteção da informação.

A Política de Privacidade e Segurança da Informação estabelece protocolos para armazenamento, compartilhamento e descarte seguro de dados sensíveis. Medidas preventivas, como autenticação multifator, criptografia de ponta e auditorias regulares, são adotadas para proteger as informações e reduzir vulnerabilidades. Para ampliar a resiliência digital, implementamos ferramentas de Prevenção de Perda de Dados

(DLP), testes de invasão (Pentest), análise de logs e escaneamento de vulnerabilidades. Também aprimoramos os procedimentos de segurança em diversas aplicações utilizadas internamente, incluindo o Microsoft 365, garantindo um ambiente digital mais seguro.

Nenhum vazamento de dados de clientes foi identificado no período do relatório, refletindo o compromisso contínuo com a segurança digital e a conformidade regulatória.

GESTÃO DA CADEIA DE SUPRIMENTOS

[GRI 3-3 Tema material: Gestão da cadeia de suprimentos | 408-1 | 409-1 | 414-2](#)

Na Voke, reforçamos nosso compromisso com a gestão responsável da cadeia de suprimentos por meio de processos de *Due Diligence*, garantindo que nossos fornecedores estejam alinhados com nossas diretrizes de conformidade, ética e sustentabilidade. Nossos controles incluem a análise de riscos sociais e trabalhistas, com foco na erradicação do trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão.

Não identificamos operações ou fornecedores que apresentem riscos significativos de ocorrência de trabalho infantil ou exposição de trabalhadores jovens a condições perigosas. Para garantir a conformidade com as melhores práticas, aplicamos medidas preventivas, incluindo a análise de

fornecedores diretos e indiretos. No caso de compras diretas, os 10 maiores fornecedores de partes e peças estão em análise contínua, enquanto, nas compras indiretas, todos os fornecedores que ultrapassam R\$ 15 mil e pertencem a categorias de alto risco passam por um rigoroso processo de *Due Diligence*. Além disso, qualquer contrato acima de R\$ 100.000,00 é submetido a uma análise independente, independentemente do tipo de fornecimento.



Nossos contratos contêm cláusulas explícitas de combate ao trabalho forçado e infantil, reforçando nossa posição contra práticas que violem os direitos humanos. No período do relato, não identificamos fornecedores ou operações com risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo à escravidão.

O tema é tratado em nossas políticas internas, no Código de Ética e Conduta (com uma seção exclusiva para fornecedores e prestadores de serviços no combate de práticas ilícitas ou criminosas), em relatórios de sustentabilidade, por meio de certificações ISO 9001 e ISO 14001, nas políticas de compras e fornecedores, além de treinamentos e atividades de educação corporativa com comunicados internos para todos os colaboradores.

Para fortalecer a transparência e a integridade da nossa cadeia de suprimentos, avaliamos continuamente os impactos sociais associados aos nossos fornecedores. Em 2024, 35 fornecedores passaram por análises de *Due Diligence*, nas quais verificamos obrigações trabalhistas e eventuais registros no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que possam indicar violações de direitos humanos. Nenhum fornecedor foi identificado como causador de impactos sociais negativos reais ou potenciais, e, consequentemente, não houve necessidade de encerramento de relações comerciais ou implementação de planos de melhoria corretiva.

Nosso compromisso com a responsabilidade social e a conformidade regulatória reflete em nossas práticas de monitoramento contínuo e no engajamento com fornecedores para fortalecer um ambiente de negócios ético e sustentável.





Social

41
Atração e Retenção
de Talentos

46
Desenvolvimento Humano
e Organizacional (DHO)

48
Diversidade
e Inclusão

52
Investimento
Social

⇒  Interatividade

ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

GRI 3-3 Tema material: Atração e retenção de talentos | 2-7 | 2-8 | 401-1

Atrair e reter talentos é um dos pilares estratégicos da Voke, garantindo o crescimento da empresa e o fortalecimento da cultura organizacional. A valorização dos colaboradores passa por processos estruturados de recrutamento, programas de desenvolvimento profissional e políticas de reconhecimento que buscam alinhar as expectativas dos profissionais com os desafios e oportunidades oferecidos.

Para isso, estruturamos processos de seleção que consideram tanto as competências técnicas quanto o alinhamento aos valores da companhia. Mantemos parcerias com instituições de ensino para a captação de estagiários e aprendizes, ampliando as oportunidades de desenvolvimento profissional e promovendo a inserção de novos talentos na empresa. O crescimento recente no número de estagiários, impulsionado pela parceria com uma faculdade de tecnologia, reforça nosso compromisso com a formação de jovens profissionais. Estagiários e aprendizes desempenham funções essenciais para o negócio e para seu próprio aprimoramento, contribuindo em atividades administrativas e técnicas, de acordo com sua área de atuação, e agregando valor à companhia enquanto desenvolvem suas habilidades.

A retenção de talentos é fortalecida por meio de práticas estruturadas de remuneração e desenvolvimento. Nossa Política de Movimentação de Pessoal assegura equidade salarial, transparência nos critérios de promoções e ajustes salariais competitivos em relação ao mercado. Além disso, revisamos anualmente nossa tabela salarial e realizamos pesquisas para garantir alinhamento às melhores práticas do setor. O desenvolvimento profissional é outra prioridade, com a implementação de trilhas personalizadas de aprendizado, *onboarding*, planos de desenvolvimento individual (PDI) e a Academia de Liderança, que capacita gestores em habilidades de gestão de pessoas.

Em 2024, oferecemos um curso in company em parceria com a FGV-SP para nossos líderes executivos.



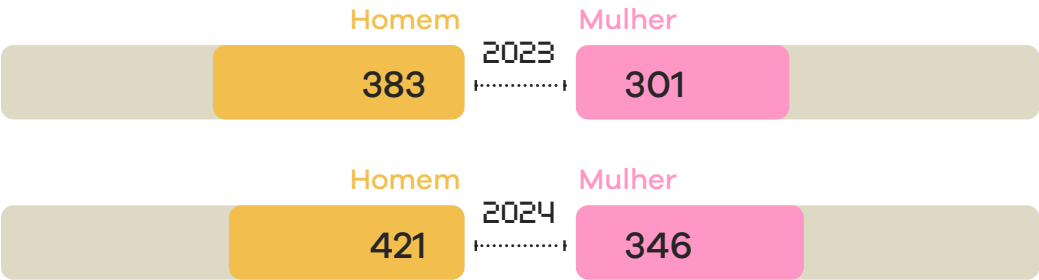
Monitoramos a eficácia dessas iniciativas por meio de pesquisas de engajamento, *check-ups* culturais e acompanhamento contínuo das avaliações de desenvolvimento. Como resultado, observamos um crescimento consistente na satisfação dos colaboradores com os processos de integração e desenvolvimento. Nossa última pesquisa indicou que 96% dos novos colaboradores reconhecem o processo de *onboarding* como essencial para o alinhamento à cultura e objetivos da Voke. Além disso, a Academia de Liderança obteve um NPS de 93, superando a meta estabelecida de 70.

Entre as ações planejadas para 2025, destacam-se a construção de um plano de desenvolvimento estruturado por área, o fortalecimento da comunicação interna sobre oportunidades de crescimento e a otimização das avaliações de desempenho. Com isso, buscamos garantir um ambiente que valoriza o aprendizado contínuo, promove a equidade e impulsiona a trajetória profissional dentro da empresa.

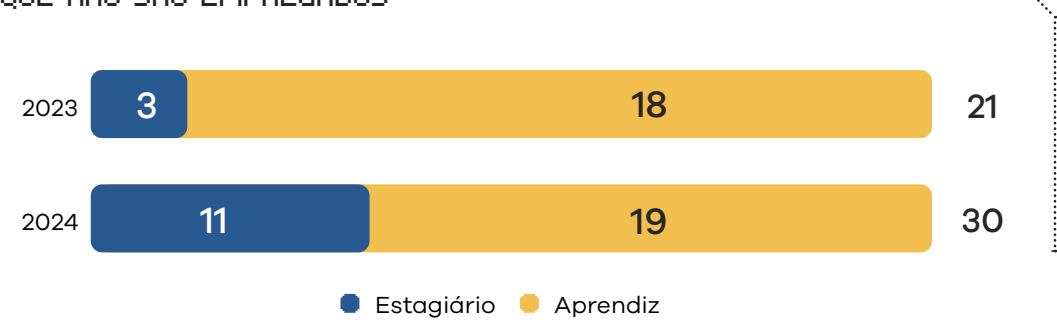
Informações dos empregados, por região

Região	2023	2024
Norte	4	3
Nordeste	52	71
Centro-Oeste	24	4
Sul	7	8
Sudeste	597	681
Total	684	767

INFORMAÇÕES DOS EMPREGADOS



INFORMAÇÕES DE TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS



Novas contratações, por faixa etária

Faixa etária	2023	%	2024	%
Abaixo de 30 anos	64	32,0%	149	58,0%
De 30 a 50 anos	102	21,9%	136	28,3%
Acima de 50 anos	11	61,1%	11	36,7%
Total	177	25,9%	296	38,6%

Novas contratações, por gênero

Gênero	2023	%	2024	%
Mulheres	110	28,7%	135	39,0%
Homens	67	22,3%	161	38,2%
Total	177	25,9%	296	38,6%

Desligamentos, por faixa etária

Faixa etária	2023	%	2024	%
Abaixo de 30 anos	79	39,5%	95	37,0%
De 30 a 50 anos	161	34,6%	189	39,4%
Acima de 50 anos	24	133,3%	12	40,0%
Total	264	38,6%	296	38,6%

Desligamentos, por gênero

Gênero	2023	%	2024	%
Mulheres	89	29,6%	124	35,8%
Homens	175	45,7%	172	40,9%
Total	264	38,6%	296	38,6%

Nota: As porcentagens são calculadas dividindo o número de ocorrências (ex: desligamentos de mulheres) pelo total de colaboradores daquela categoria no fim do período (ex: mulheres desligadas/total de mulheres). Isso permite entender o peso relativo de cada movimentação, independentemente do número absoluto.

Razão entre salário-base de homens e mulheres, por categoria funcional

Categoria Funcional	2023	2024
Diretor	0,96	1,29
Gerente	0,99	0,93
Coordenador	0,97	0,82
Supervisor	0,89	0,94
Especialista	1,08	1,37
Team Leader	1,09	1,02
Executivo de Vendas	0,92	1,08
Comprador	1,23	0,91
Analista	1,01	1,04
Técnico	1,05	1,03
Assistente	1,06	1,17
Auxiliar	1,02	1,95

Nota: Salário-base de mulheres/Salário-base de homens.

REMUNERAÇÃO

GRI 2-19 | 2-20 | 2-21

A remuneração na Voke é estruturada para garantir equidade, alinhamento com o mercado e incentivo ao desempenho dos colaboradores. Embora não tenhamos uma política formal de remuneração fixa, **seguimos diretrizes estabelecidas em Documentos de Processo (DPs) e Instruções de Trabalho (ITs)**. Já a remuneração variável é aplicada a diversas áreas da companhia, incluindo HaaS, Distribuição, Digital, B2B, Loja Física e Arquitetura e Soluções, e estamos desenvolvendo uma política específica para o time de SDR.

Temos um Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) que abrange todos os colaboradores da empresa. O PLR Time permite

que, de acordo com os resultados da companhia, os colaboradores possam receber até dois salários anuais. Para diretores, gerentes e coordenadores, há também uma PLR Individual, vinculado ao desempenho da organização. O potencial de remuneração variável difere conforme o cargo: diretores podem receber até seis salários anuais, gerentes até quatro e coordenadores até um. Essa estrutura busca alinhar os interesses da equipe aos objetivos estratégicos da empresa.

A definição de remuneração é realizada pela área de Remuneração e Benefícios, levando em consideração tabelas salariais, pesquisas de mercado e coerência interna. A opinião dos *stakeholders*, incluindo líderes de diferentes níveis, é

considerada no processo, garantindo que a estrutura seja competitiva e sustentável. Além disso, consultorias externas independentes são contratadas para apoiar a elaboração das tabelas salariais, assegurando um posicionamento adequado em relação ao mercado.

Na Voke, acompanhamos os indicadores de remuneração para garantir transparência e equilíbrio interno. Em 2024, a proporção entre a remuneração total anual do colaborador mais bem pago e a média salarial da empresa foi de 7,82. Já a variação no aumento percentual da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago, em comparação com a média dos demais empregados, foi de -2,95%, refletindo um ajuste na estrutura salarial.

BENEFÍCIOS

GRI 401-2

- Seguro de Vida
- Plano de Saúde
- Auxílio Dependente (para filhos com deficiência)
- Auxílio Creche (para filhos até 5 anos)
- Licença Maternidade/ Paternidade
- Vale Transporte
- Vale Alimentação e Vale Refeição
- Incentivo Educacional (Pra Formar)
- Premiação por tempo de empresa (1 ano, 3 anos, 5 anos, 10 anos e depois disso de 5 em 5 anos)
- Auxílio Home Office
- Home Office para as mães até o filho completar 12 meses (Mais Família)
- Folga no aniversário (Happy Day)
- Material Escolar (para os filhos dos colaboradores de 2 a 14 anos)
- Festa no Dia das Crianças e distribuição de brinquedos para os filhos dos colaboradores até 10 anos (Happy Kids)
- Kit Bebê
- Bônus de VA/VR no final do ano (Boas Festas)
- Wellhub (saúde física)
- Zenklub (saúde mental)
- Allya (plataforma de descontos)
- Pilla (saúde financeira e empréstimo consignado)
- Creditas (empréstimo consignado)

DESENVOLVIMENTO HUMANO E ORGANIZACIONAL (DHO)

GRI 404-1 | 404-2 | 404-3

O desenvolvimento dos colaboradores é uma prioridade, com programas contínuos de capacitação e aperfeiçoamento de habilidades. Essas iniciativas não apenas elevam a qualificação da equipe, mas também fortalecem a retenção de talentos e promovem um ambiente de crescimento profissional.

Os programas da Voke incluem trilhas estruturadas de desenvolvimento, como a **Academia de Liderança**, que

capacita profissionais em diferentes níveis de gestão. O programa é baseado em três pilares – Nossa metodologia, gestão de pessoas e autoconhecimento – e segmentado para atender perfis específicos: líderes executivos, líderes de líderes, líderes de equipe e líderes iniciantes.

Além disso, cada colaborador pode construir um plano personalizado de aprendizado por meio do **Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)**, estruturado em conjunto com seus líderes, utilizando a metodologia de Aprendizagem 70/20/10. Esse processo direciona ações para aprimoramento contínuo, promovendo capacitação alinhada às necessidades e objetivos profissionais de cada funcionário.

Também disponibilizamos o **Viva Learning**, uma plataforma de ensino à distância que permite acesso a conteúdos educativos, facilitando o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais. Para aqueles que desejam avançar na formação acadêmica, oferecemos o programa **“Pra Formar”**, que disponibiliza reembolso para graduação, pós-graduação, cursos técnicos e aprendizado de idiomas. O programa é voltado

para colaboradores com mais de seis meses de empresa e avaliação anual satisfatória.

Além das iniciativas de aprendizado, a empresa valoriza a mobilidade interna por meio do **processo de recrutamento interno**, permitindo que colaboradores explorem novas oportunidades de carreira dentro da organização. Essa prática reforça o compromisso com a valorização dos talentos internos e o crescimento profissional.

Média de horas de capacitação por empregado, por gênero

	2023		2024	
Gênero	Total de horas	Média de horas	Total de horas	Média de horas
Homens	13.571	35,43	7.887	19,05
Mulheres	9.758	32,41	7.664	21,71
Total horas de treinamento	23.329	34,10	15.552	20,28



Formação da Academia de Liderança

Média de horas de capacitação por empregado, por categoria funcional

Categoria Funcional	2023		2024	
	Total de horas	Média de horas	Total de horas	Média de horas
Diretor	194	27,71	247	49,40
Gerente	1.385	44,68	2.712	55,35
Coordenador	3.350	62,04	2.403	46,21
Supervisor	2.924	94,32	1.498	38,41
Especialista	256	18,29	194	17,64
Team leader	4.374	79,53	1.792	37,33
Executivo de Vendas	1.374	31,95	1.108	20,91
Comprador	90	30,00	83	16,60
Analista	4.641	24,56	2.714	12,23
Técnico	1.339	10,46	893	6,98
Assistente	3.304	26,65	1.885	12,57
Auxiliar	97	19,40	22	4,40
Total horas de treinamento	23.328	34,11	15.552	20,28

Em 2024, priorizamos a execução do Plano de Desenvolvimento para Líderes, concentrando investimentos na formação da liderança. Um destaque positivo foi a distribuição equilibrada dos treinamentos, com 49% do público feminino e 51% do masculino.

Avaliações de Desempenho por Categoria¹

Categoria Funcional	2023				2024			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	Num. total	%	Num. total	%	Num. total	%	Num. total	%
Diretor	3	60%	1	50%	0	0%	2	100%
Gerente	15	75%	7	64%	18	64%	11	52%
Coordenador	18	69%	22	79%	15	68%	21	70%
Supervisor	9	60%	10	63%	13	72%	15	71%
Especialista	6	60%	2	50%	8	89%	1	50%
Team leader	28	88%	18	78%	25	93%	18	86%
Executivo de Vendas	14	67%	17	77%	16	55%	12	50%
Comprador	1	100%	0	0%	1	50%	1	33%
Analista	53	65%	67	62%	52	58%	89	67%
Técnico	71	61%	6	55%	69	56%	2	50%
Assistente	31	60%	42	58%	27	40%	40	48%
Auxiliar	0	0%	2	100%	2	50%	0	0%
Total	249	65%	194	64%	246	59%	212	60%

¹ Colaboradores que participaram da avaliação de desempenho da Voke em 2024 - Annual Review.

Durante o ano, integramos quatro empresas (Suprisul, CSI, Atta e Renter), mas sua avaliação anual não ocorreu devido ao período de aquisição, sendo prevista para 2025. Da mesma forma, os 247 colaboradores contratados entre outubro de 2023 e 2024 não foram incluídos na avaliação de 2024.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 3-3 Tema material: Diversidade e inclusão | 405-1 | 405-2

Em 2024, a diversidade e inclusão seguiram como um tema prioritário na Voke. Nosso compromisso se fortaleceu com a revisão da **Política de Diversidade e Inclusão**, alinhada ao Código de Ética e Conduta e ao Programa de Diversidade e Inclusão, o **Diversifi-K**. Essas iniciativas promovem a equidade na organização, assegurando oportunidades justas e um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos.

Para ampliar a representatividade, adotamos um processo seletivo inclusivo e diverso, com vagas afirmativas para mulheres e pessoas com deficiência (PCDs). Como parte desse esforço, o programa **Super Indico PCDs** incentiva nossos

colaboradores a indicarem talentos PCDs, oferecendo um benefício bônus para aqueles que forem contratados e permanecerem na empresa após o período de experiência. Além disso, os nossos programas de desenvolvimento promovem capacitação contínua e oportunidades de crescimento equitativas para todos.

Nosso progresso é acompanhado de forma estruturada, utilizando *scorecards* com metas de entrevistas com grupos vulneráveis por vaga e *dashboards* no Power BI, que monitoram indicadores como proporção de mulheres, PCDs, raça e faixa etária, incluindo recortes específicos para posições de liderança. Como resultado das



ações implementadas, o número de mulheres na companhia cresceu 2% no último período, demonstrando a eficácia das ações adotadas. **Nosso objetivo é continuar expandindo essas iniciativas,** com a meta de atingir 50% de mulheres no quadro de colaboradores até 2030.

A experiência mostrou que a colaboração entre diferentes áreas, como Segurança da Informação, Endomarketing, Jurídico, DHO, ESG e Marketing, fortalece a integração do tema na cultura organizacional. Além disso, temos reforçado parcerias externas e engajamento com consultorias especializadas para aprimorar nossas iniciativas. **Em 2025, o Diversifi-K será ainda mais ampliado,** ganhando maior visibilidade dentro da empresa e garantindo que a diversidade e inclusão sejam temas centrais na estratégia da Voke.

Percentual de empregados por categoria funcional, por gênero

Categoria Funcional	Gênero	2023		2024	
		Total	%	Total	%
Diretor	Homens	5	71,4%	3	60,0%
	Mulheres	2	28,6%	2	40,0%
Gerente	Homens	20	64,5%	28	57,1%
	Mulheres	11	35,5%	21	42,9%
Coordenador	Homens	26	48,1%	22	42,3%
	Mulheres	28	51,9%	30	57,7%
Supervisor	Homens	15	48,4%	18	46,2%
	Mulheres	16	51,6%	21	53,8%
Especialista	Homens	10	71,4%	9	81,8%
	Mulheres	4	28,6%	2	18,2%
Team Leader	Homens	32	58,2%	27	56,3%
	Mulheres	23	41,8%	21	43,8%
Executivo de Vendas	Homens	21	48,8%	29	54,7%
	Mulheres	22	51,2%	24	45,3%
Comprador	Homens	1	33,3%	2	40,0%
	Mulheres	2	66,7%	3	60,0%
Analista	Homens	81	42,9%	89	40,1%
	Mulheres	108	57,1%	133	59,9%
Técnico	Homens	117	91,4%	124	96,9%
	Mulheres	11	8,6%	4	3,1%
Assistente	Homens	52	41,9%	66	44,0%
	Mulheres	72	58,1%	84	56,0%
Auxiliar	Homens	3	60,0%	4	80,0%
	Mulheres	2	40,0%	1	20,0%
Total	Homens	383	56,0%	421	54,9%
	Mulheres	301	44,0%	346	45,1%
	Total geral	684	100,0%	767	100,0%



Percentual de empregados por categoria funcional, por cor e/ou raça

Categoria funcional	Pretos e pardos	
	2023	2024
Diretor	0,0%	0,0%
Gerente	25,8%	16,3%
Coordenador	38,9%	21,2%
Supervisor	16,1%	23,1%
Especialista	57,1%	63,6%
Team Leader	47,3%	60,4%
Executivo de Vendas	27,9%	37,7%
Comprador	33,3%	20,0%
Analista	48,2%	41,4%
Técnico	60,2%	50,8%
Assistente	59,7%	51,3%
Auxiliar	80,0%	40,0%
Total	47,8%	41,9%

Percentual de empregados por categoria funcional, por faixa etária

Categoria funcional	Faixa etária	2023		2024	
		Total	%	Total	%
Diretor	Abaixo de 30 anos	0	0,0%	0	0,0%
	30 a 50 anos	7	100,0%	5	100,0%
	Acima de 50 anos	0	0,0%	0	0,0%
Gerente	Abaixo de 30 anos	2	6,5%	2	4,1%
	30 a 50 anos	27	87,1%	44	89,8%
	Acima de 50 anos	2	6,5%	3	6,1%
Coordenador	Abaixo de 30 anos	3	5,6%	4	7,7%
	30 a 50 anos	50	92,6%	44	84,6%
	Acima de 50 anos	1	1,9%	4	7,7%
Supervisor	Abaixo de 30 anos	5	16,1%	5	12,8%
	30 a 50 anos	25	80,6%	33	84,6%
	Acima de 50 anos	1	3,2%	1	2,6%
Especialista	Abaixo de 30 anos	3	21,4%	2	18,2%
	30 a 50 anos	11	78,6%	8	72,7%
	Acima de 50 anos	0	0,0%	1	9,1%
Team Leader	Abaixo de 30 anos	18	32,7%	11	22,9%
	30 a 50 anos	36	65,5%	36	75,0%
	Acima de 50 anos	1	1,8%	1	2,1%
Executivo de Vendas	Abaixo de 30 anos	8	18,6%	12	22,6%
	30 a 50 anos	32	74,4%	38	71,7%
	Acima de 50 anos	3	7,0%	3	5,7%

Categoria funcional	Faixa etária	2023		2024	
		Total	%	Total	%
Comprador	Abaixo de 30 anos	0	0,0%	2	40,0%
	30 a 50 anos	3	100,0%	3	60,0%
	Acima de 50 anos	0	0,0%	0	0,0%
Analista	Abaixo de 30 anos	55	29,1%	78	35,1%
	30 a 50 anos	131	69,3%	138	62,2%
	Acima de 50 anos	3	1,6%	6	2,7%
Técnico	Abaixo de 30 anos	39	30,5%	44	34,4%
	30 a 50 anos	84	65,6%	75	58,6%
	Acima de 50 anos	5	3,9%	9	7,0%
Assistente	Abaixo de 30 anos	62	50,0%	94	62,7%
	30 a 50 anos	60	48,4%	54	36,0%
	Acima de 50 anos	2	1,6%	2	1,3%
Auxiliar	Abaixo de 30 anos	5	100,0%	3	60,0%
	30 a 50 anos	0	0,0%	2	40,0%
	Acima de 50 anos	0	0,0%	0	0,0%
Total	Abaixo de 30 anos	200	29,2%	257	33,5%
	30 a 50 anos	466	68,1%	480	62,6%
	Acima de 50 anos	18	2,6%	30	3,9%
	Total geral	684	100,0%	767	100,0%

INVESTIMENTO SOCIAL

GRI 3-3 Tema material: Investimento social | 203-1

Na Voke, temos um forte compromisso social, guiado por nossa Política de Investimento Social, que orienta nossas ações para gerar impacto positivo nas comunidades, ampliar a inclusão tecnológica e garantir transparência na gestão dos investimentos. Priorizamos projetos alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e estabelecemos parcerias com Organizações da Sociedade Civil (OSCs) para ampliar nosso impacto.

Com o objetivo de gerenciar esse compromisso, desenvolvemos o *scorecard* de investimento social em parceria com a consultoria **Simbi**, implementado em 2024 para selecionar projetos com maior potencial de impacto e maior aderência à nossa estratégia. Também estabelecemos a meta de capacitar **500 pessoas** em Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) até 2030, promovemos a doação de equipamentos tecnológicos para

inclusão digital e realizamos programas que fomentam oportunidades educacionais e profissionais.

Monitoramos continuamente nossas iniciativas com indicadores específicos, como número de dispositivos doados, valor investido e alcance das comunidades beneficiadas. Em 2024, lançamos o programa de voluntariado **Provokando Sorrisos**, incentivando nossos colaboradores a se engajarem em nossas

ações. A eficácia de nossas medidas é avaliada pelo *scorecard*, pelo acompanhamento de indicadores e pelos feedbacks com parceiros, sendo os resultados divulgados anualmente. O aprendizado com a implantação do *scorecard* aprimorou nossa tomada de decisão, tornando o processo de seleção de projetos mais objetivo e eficiente. Dessa forma, garantimos um diálogo constante com nossos *stakeholders*, por meio de consultas especializadas e canais abertos com OSCs.



Voluntários do Provokando Sorrisos

NOSSA ATUAÇÃO

Educação

Nosso compromisso com a inclusão vai além do ambiente corporativo. Em 2024, reforçamos investimentos em educação, promovendo maior acesso ao aprendizado. Entre as principais iniciativas, destacam-se:

- **Projeto com o Instituto Alicerce:** programa de educação profissionalizante e habilidades tecnológicas com a meta de formar 40 pessoas. Até o momento, 18 alunos já foram capacitados;
- **Fundos de Bolsas:** apoio financeiro para formação acadêmica em tecnologia, incentivando a capacitação em áreas estratégicas do mercado;
- **TOTI:** na primeira plataforma brasileira dedicada ao ensino e inclusão de pessoas refugiadas na tecnologia, realizamos uma palestra que impactou mais de 200 colaboradores. Nossos voluntários também participaram de um programa de mentoria para refugiados, incluindo treinamento e apresentação de dois workshops;
- **Womakerscode:** gravação de um podcast para orientação de carreira para 1000 mulheres em tecnologia;
- **Coletivo Plutão:** fornecimento de notebooks e visita de alunos bolsistas da FGV para um dia de workshop de carreira e liderança feminina.



Visita do Coletivo Plutão na Voke

Inclusão Digital

- **Papo Futuro:** entregamos 33 notebooks, monitores e desktops para estudantes em fase de vestibular ou universitários, garantindo acesso a ferramentas essenciais para o aprendizado;
- **Associação Comunitária Despertar:** doação de 8 notebooks para uso administrativo;
- **Aldeias Infantis SOS (RS):** doação de 4 tablets e 4 computadores para retomar atividades após tragédias climáticas;
- **ABADS (Projeto Ressoar Solidário):** doação de 5 kits de computadores para reforma administrativa.

VOLUNTARIADO

O programa de voluntariado corporativo da Voke promove o engajamento ativo dos colaboradores em ações que geram impacto social positivo, indo além da doação de equipamentos. Por meio de mentorias, oficinas e atividades educativas, contribuimos para a inclusão digital e o desenvolvimento social de comunidades em situação de vulnerabilidade.

Entre os destaques, estão os projetos realizados com a Casa do Zezinho, que contam com a participação recorrente dos nossos voluntários em ações formativas com crianças e adolescentes. Também realizamos campanhas internas que mobilizam o time, como a arrecadação de doações para apoiar vítimas das enchentes no Rio Grande do Sul e campanhas

do agasalho e de roupas para a produção de cobertores destinados a pessoas em situação de rua.

As ações do programa **Provokando Sorrisos** são estruturadas com base nos pilares estratégicos da Voke e monitoradas por meio de indicadores e feedbacks das organizações parceiras. Seguimos fortalecendo a cultura de responsabilidade compartilhada, ampliando o impacto de nossas iniciativas e o engajamento do nosso time.



Depoimentos Impactantes:

- **Visita ao Instituto Ayrton Senna:**
"O projeto Provokando Sorrisos é uma verdadeira inspiração! Parabéns ao time de ESG em transformar pequenos gestos em grandes momentos de felicidade é admirável. Vocês fazem a diferença ao trazer alegria para tantas vidas, provando que a solidariedade e o carinho podem iluminar qualquer caminho."
- **Papo Day:** *"Amei a experiência, foi única e especial, deu um gás para poder continuar acreditando que mesmo difícil, quase parecendo impossível, se persistir, a porta se abre. Me enriqueceu em todas as áreas da minha vida. Foi sensacional."*

67
participantes

9,5%
de taxa de adesão
dos colaboradores

184h
de voluntariado

11
ações realizadas



Gestão Ambiental

56
Resíduos e Materiais

58
Mudanças Climáticas

⇒ Interatividade

RESÍDUOS E MATERIAIS

[GRI 3-3 Tema material: Resíduos e materiais | 306-1 | 306-2 | 306-3 | 306-4](#)

A gestão de resíduos na Voke é conduzida em conformidade com a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS) e orientada pelo Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), garantindo a destinação correta dos materiais e promovendo a economia circular. Nosso compromisso é reforçado pela certificação **ISO 14001**, que assegura a adoção de práticas ambientais responsáveis em todas as nossas operações.

Nossos modelos de negócio e propósito têm como pilar a reutilização e a reciclagem de equipamentos e componentes eletrônicos, minimizando o descarte e estendendo a vida útil dos produtos.

Estabelecemos protocolos internos para classificar os equipamentos no momento do recebimento, garantindo o melhor aproveitamento possível. Apenas os materiais que não apresentam mais possibilidade de uso são descartados, seguindo um processo de segregação e armazenamento temporário antes do envio para reciclagem.

Para prevenir e mitigar potenciais impactos ambientais, promovemos treinamentos contínuos sobre gestão de resíduos para a equipe operacional e homologamos fornecedores especializados em descarte e reciclagem. Dessa forma, garantimos rastreabilidade

e total conformidade com os requisitos legais e ambientais.

O gerenciamento de resíduos é terceirizado e submetido a auditorias e certificações rigorosas, assegurando que nossos parceiros operem em seus processos conforme os padrões de sustentabilidade e reutilização, incluindo a ISO 14001, **a certificação R2V3 e outras normas ambientais**

reconhecidas. Embora ainda não possuamos a certificação R2V3, está em nosso cronograma a realização de uma auditoria para sua implementação no segundo semestre de 2025. Além disso, o cumprimento das obrigações legais é devidamente registrado

por meio do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e demais documentos validados pelos órgãos competentes.

Comprometidos com a melhoria contínua, desenvolvemos um projeto piloto de logística

Embalagens reutilizáveis e compensadas com o selo eureciclo.



reversa em parceria com a ABREE - Associação Brasileira de Reciclagem de Eletroeletrônicos e Eletrodomésticos. Implementamos um novo sistema de classificação de resíduos eletrônicos, categorizando-os como perigosos ou não perigosos, o que ampliou nosso controle e segurança no manejo desses materiais. Esse aprimoramento possibilitou a redução do volume de resíduos enviados para reciclagem e um aumento na reutilização de equipamentos.

Seguimos aprimorando nossa abordagem para minimizar a geração de resíduos, priorizando a reutilização e promovendo uma economia circular robusta. As ações implementadas demonstram nosso compromisso em integrar sustentabilidade às operações e reduzir impactos ambientais de forma estruturada e eficaz.

	Entrada	Atividade	Saída
GRU - Operação de Seminovos	Lotes de eletrônicos provenientes do trade-in-Eletrônicos retorno de locação	Avaliação dos equipamentos Testes e Reparos	Equipamentos seminovos Resíduos eletrônicos
GDO - Operação de Locação	Resíduos gerados na operação	Segregação e armazenamento temporário dos resíduos na empresa	Envio dos resíduos à recicladora

Resíduos gerados em toneladas métricas por composição dos resíduos (em toneladas)	2023	2024	Discriminação da composição dos resíduos referente ao ano de 2024
Resíduos perigosos (Classe I)	62,1	35,2	Eletrônicos perigosos
Resíduos não perigosos (Classe II)	0,0	5,6	Eletrônicos não perigosos
Total	62,1	40,8	

Resíduos não destinados para disposição por composição dos resíduos e por operações de recuperação (em toneladas)	2023			2024		
	Recuperação dentro da organização	Recuperação fora da organização	Total	Recuperação dentro da organização	Recuperação fora da organização	Total
Resíduos perigosos (Classe I)	0,0	62,1	62,1	0,0	35,2	35,2
Preparação para reutilização	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Reciclagem	0,0	62,1	62,1	0,0	35,2	35,2
Resíduos não perigosos (Classe II)	0,0	0,0	0,0	0,0	5,6	5,6
Preparação para reutilização	0,0	0,0	0,0	0,0	5,6	5,6
Reciclagem	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total Geral	0,0	62,1	62,1	0,0	40,8	40,8

MUDANÇAS CLIMÁTICAS

GRI 3-3 Tema material: Mudança Climática | 305-4

As mudanças climáticas representam um dos maiores desafios globais atuais, e temos avançado na identificação e gestão de seus impactos em prol de um compromisso com a sociedade e o meio ambiente. Sendo assim, integramos os riscos climáticos na matriz corporativa de riscos e orientamos nossa atuação com base na **Política ESG**, uma política interna na qual constam

informações totalmente dedicadas para a Mudança do Clima.

Em 2024, **implementamos a gestão de riscos climáticos**, que envolve o mapeamento de riscos físicos e de transição e sua inclusão na matriz corporativa para priorizar ações de mitigação. Submetemos anualmente nosso inventário de emissões ao PBGHG Protocol e respondemos ao questionário do CDP, assegurando uma análise detalhada dos efeitos climáticos diretos e indiretos. Além disso, práticas de gestão de riscos foram implementadas para minimizar impactos sobre colaboradores e comunidades vulneráveis a eventos climáticos extremos.

Para fortalecer nossa atuação climática, foi contratada uma consultoria especializada para desenvolver um plano de transição e

definir metas alinhadas à ambição de zerar as emissões no futuro. Também investimos na implementação de um *software* de cálculo de emissões, o **Mangue**, permitindo monitoramento contínuo e maior precisão na coleta de dados. Esse processo tem sido aprimorado com treinamentos internos para garantir o engajamento dos colaboradores responsáveis pelo fornecimento de informações.

Embora ainda não tenhamos uma meta formal de redução de GEE, avançamos nessa agenda com a **contratação de uma consultoria especializada** para desenvolver nosso plano de descarbonização. Esse trabalho será fundamental para estruturar um plano detalhado de mitigação e redução das emissões, além de definir uma meta clara e realista alinhada às melhores práticas de mercado.



O aprendizado contínuo segue incorporado às rotinas e políticas da empresa. No início da nossa jornada climática, promovemos treinamentos para conscientização dos colaboradores sobre o tema. Com a implementação da ferramenta de cálculo de emissões, reforçamos esse processo para garantir o engajamento e a inserção periódica de dados no sistema. Agora, com o apoio da consultoria, daremos um passo além, aprimorando nosso diagnóstico e estabelecendo um roteiro estratégico para reduzir nosso impacto ambiental de forma integrada e eficiente.

Reconhecemos que a mitigação das mudanças climáticas exige um esforço contínuo e organizado. O compromisso com a descarbonização e a adoção de práticas sustentáveis continuam sendo prioridades para o futuro da empresa, garantindo um impacto positivo tanto para os negócios quanto para o meio ambiente.

INVENTÁRIO DE GASES DO EFEITO ESTUFA

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3

Escopo 1 (E1)

Emissões Diretas: fontes prediais, incluindo a combustão estacionária de geradores e a combustão móvel de veículos pertencentes à empresa, que são utilizados para transporte de técnicos ou de cargas. Também fazem parte desse escopo as emissões fugitivas de extintores e sistemas de refrigeração e ar-condicionado;

Escopo 2 (E2)

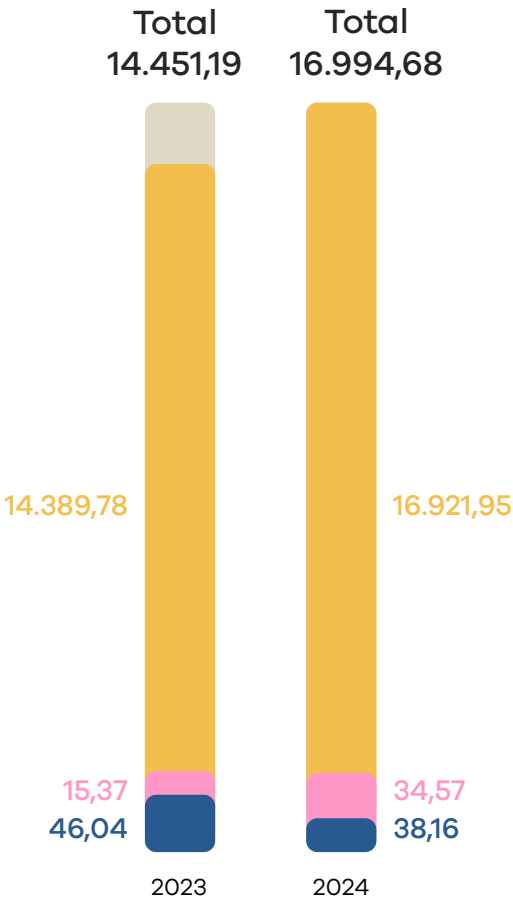
Emissões Indiretas: este escopo representa emissões indiretas de energia, geradas pelo consumo de energia elétrica nos escritórios e operações.

Escopo 3 (E3)

Outras Emissões Indiretas: este escopo representa a maior parte das emissões da empresa. Ele inclui as emissões relacionadas à compra de equipamentos (C2), que considera a cadeia de suprimentos, e atividades associadas ao consumo de eletricidade na inclusão de novos equipamentos e serviços de negócio (C6).

ESCOPO DE EMISSÃO

(em tCO₂eq)



A intensidade de emissões considerando Escopo 1, 2 e 3 por milhão de reais de EBITDA é 51,00 tCO₂e/milhão de R\$



voke

Anexos

61
Mapa ODS

62
Sumário de
Conteúdo da GRI

71
Créditos e Contato

⇒  Interatividade

MAPA ODS

ODS	O que fazemos	Localização
4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE 	Contribuímos para o desenvolvimento da educação de qualidade por meio de investimentos sociais e ao fomentar o acesso à tecnologia	23, 46, 52, 53, 54
5 IGUALDADE DE GÊNERO 	Promovemos a igualdade de gênero por meio de nossas políticas e práticas, as quais incluem igualdade salarial, de oportunidades e combate à violência de gênero.	23, 48, 49, 50, 51
12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS 	Buscamos por meio da economia circular prolongar a vida útil de equipamentos eletrônicos, reduzindo assim o impacto ambiental e incentivando uma utilização mais responsável dos recursos.	23, 56, 57

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

Declaração de uso	A Voke relatou com base nas Normas GRI para o período de 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024				
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021				
Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis)	Não aplicável				
Norma GRI	Conteúdo	Página / Comentários	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Conteúdos gerais					
A organização e suas práticas de relato					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	15			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	9			
	2-3 Período de relato, frequência, ponto de contato	9			
	2-4 Reformulações de informações	9			
	2-5 Verificação externa	9			
Atividades e trabalhadores					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	18, 34			
	2-7 Empregados	41			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	41			

Norma GRI	Conteúdo	Página / Comentários	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Governança					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-9 Estruturas de governança e sua composição	27			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	27			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	27			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	27			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	27			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	10			
	2-15 Conflitos de interesse	32			
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	30			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	30			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	30			

Norma GRI	Conteúdo	Página / Comentários	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Governança					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-19 Políticas de remuneração	44	a ii), iv), v).	Não aplicável	A Companhia não possui bônus de atração ou pagamentos de incentivos ao recrutamento, devolução de bônus e incentivos (clawbacks) e benefícios de aposentadoria.
	2-20 Processo para determinação da remuneração	44			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	44			
Estratégias, políticas e práticas					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4			

Norma GRI	Conteúdo	Página / Comentários	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Estratégias, políticas e práticas					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-23 Compromissos de política	21	a ii), iii); c); d).		Os compromissos estabelecidos pela organização não preveem a realização de devida diligência, nem a aplicação do princípio da precaução. Os documentos que tratam dos compromissos de política não estão disponíveis para consulta pública devido à indisponibilidade e/ou incompletude das informações. Esses documentos foram aprovados pela diretoria executiva.
	2-24 Incorporação de compromissos de política	21	a iv)		A organização não fornece treinamentos relacionados a implementação de compromissos.
	2-25 Processos para reparar i mpactos negativos	21, 34			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e a apresentação de preocupações	32			

Norma GRI	Conteúdo	Página / Comentários	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Estratégias, políticas e práticas					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	32 A Companhia não teve casos de não conformidade com leis e regulamentos durante o período do relato.			
	2-28 Participação em associações	21, 22			
Engajamento com as <i>stakeholders</i>					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	20			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	32			
Temas materiais					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	10			
	3-2 Lista de temas materiais	10			
Governança					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	10, 27			
GRI 207: Tributos 2019	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	31			
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	32			

Norma GRI	Conteúdo	Página / Comentários	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Compliance					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	10, 32			
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	32			
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	35			
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	34			
Privacidade e segurança de dados					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	10, 37			
GRI 418: Privacidade do cliente	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	37			
Diversidade e inclusão					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	10, 48			
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	27, 48 a) Percentual dos indivíduos que integram o Conselho por gênero: 100% homens.			
		b) percentual por faixa etária: 30 a 50 anos: 60%. Acima de 50 anos: 40%.			

Norma GRI	Conteúdo	Página / Comentários	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Diversidade e inclusão					
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	48			
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	34			
Atração e retenção de talentos					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	10, 41			
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	41			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	45			
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	46			
	404-2 Programa para aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	46			

Norma GRI	Conteúdo	Página / Comentários	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Atração e retenção de talentos					
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	46			
Resíduos e materiais					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	10, 56			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	56			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	56			
	306-3 Resíduos gerados	56			
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	56			
Gestão da cadeia de suprimentos					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	10, 38			
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações ou fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	38			
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogos ao escravo	38			

Norma GRI	Conteúdo	Página / Comentários	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Gestão da cadeia de suprimentos					
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	38			
Investimento social					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	10, 52			
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	52			
Mudança Climática					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	10, 58			
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases do efeito estufa (GEE)	59			
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases do efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	59			
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases do efeito estufa (GEE)	59			
	305-4 Intensidade de emissões de gases do efeito estufa (GEE)	58			

CRÉDITOS E CONTATO

Razão Social: Voke S.A.

CNPJ: 04.212.396/0001-91

Telefone: (11) 2858-7630

Email: esg@voke.tech ou
contato@voke.tech

Site de RI: voke.tech/sobre-nos/ri

Institucional: voke.tech

Endereço: Av. das
Nações Unidas, 17007
23° andar - Várzea de Baixo
São Paulo - SP, 04730-090

Coordenação Voke

Oscar Freire – ESG

Luana Monteiro – ESG

Projeto gráfico e design

[blendON](#)

Imagens

Acervo Voke

Redação e Revisão

Alana Santos – Comunicação

Gabrielle Polido – Comunicação

Luciana Barbeiro – Revisão da

Versão em Inglês

Consultoria GRI

[blendON](#)



voke