

voke

voke

Relatório Anual 2025

SUMÁRIO

3

Apresentação

11

Quem Somos

22

Governança
Corporativa

37

Social

53

Gestão
Ambiental

62

Anexos

82

Créditos



Interatividade

Apresentação

- > Carta dos CEOs 4
- > Sobre este Relatório 6
- > Materialidade 7
- > Destaques 2025 10



Interatividade

CARTA DOS CEOS

GRI 2-22

É com orgulho que apresentamos nosso Relatório Anual 2025, um documento que representa a consolidação da nossa estratégia e o amadurecimento do ecossistema que construímos ao longo dos últimos anos. Mais do que resultados, este relatório traduz a forma como trabalhamos: com foco genuíno no cliente, responsabilidade na tomada de decisão e compromisso em entregar soluções completas, integradas e sustentáveis, reforçando nosso posicionamento como *One-Stop Shop* em tecnologia.

O ano de 2025 foi especialmente importante para a Companhia. Avançamos em frentes estratégicas que fortalecem nossa base e ampliam nossa capacidade de crescimento. No campo financeiro, apresentamos um desempenho sólido, refletido pelo faturamento bruto de R\$ 589 milhões pelo Ebitda de R\$ 358 milhões e por indicadores consistentes de saúde financeira. Atingimos uma margem Ebitda de 67%, recorde histórico, reflexo

de melhorias em nossa eficiência. Esses resultados evidenciam a solidez do nosso modelo de negócio e a disciplina com que conduzimos a operação, sempre com o objetivo de gerar valor sustentável no longo prazo.

Em 2025, avançamos de forma consistente na nossa agenda de sustentabilidade e descarbonização, fortalecendo as bases técnicas e a governança que sustentam nossa visão de longo prazo. Refinamos a metodologia de mensuração das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), elevando o nível de precisão do nosso inventário e tornando mais robusta a leitura dos impactos ao longo da cadeia de valor. Esse aprimoramento, especialmente no Escopo 3, reflete uma atuação responsável e alinhada às melhores práticas internacionais, reconhecendo as particularidades do nosso modelo de negócio e reforçando a transparência na tomada de decisão. Ao recalcular o ano-base e aprofundar a qualidade dos dados, damos um passo importante

para a definição de metas climáticas mais consistentes e para a construção do nosso plano de transição, reafirmando o compromisso da Voke com uma operação cada vez mais sustentável, baseada em evidências, disciplina e visão de futuro.

Essa visão também esteve presente em iniciativas como o Deskartech, projeto desenvolvido em parceria com a Abree, com foco na redução do lixo eletrônico, no descarte correto de equipamentos e no fortalecimento da logística reversa para clientes pessoa física. A iniciativa reforça, na prática, nosso propósito de estimular um consumo mais inteligente, consciente e circular de tecnologia, conectando impacto ambiental positivo à experiência do consumidor.

Fortalecemos nosso papel social por meio do projeto de voluntariado realizado em parceria com a Toti e a Lenovo.



Outro destaque do ano foi o fortalecimento do nosso papel social por meio do projeto de voluntariado realizado em parceria com a Toti e a Lenovo, que reforça nossa crença de que a tecnologia, quando combinada com educação e inclusão, é capaz de gerar impacto real e duradouro. Essas iniciativas ampliam nosso olhar para além do negócio e reafirmam nosso compromisso com a transformação social.

No âmbito organizacional, 2025 também marcou avanços relevantes em governança e desenvolvimento de pessoas. A Academia de Liderança foi um dos pilares desse movimento, com 2.462 horas de treinamento dedicadas à formação e capacitação das lideranças. Investir no desenvolvimento de líderes preparados é um tema de extrema importância para a Companhia, pois garante decisões mais consistentes, uma cultura forte e a sustentabilidade do negócio no longo prazo.

Do ponto de vista estratégico, seguimos fortalecendo o ecossistema Voke. O crescimento da Atta, empresa adquirida e integrada ao grupo, foi um dos grandes destaques do ano, ampliando competências, acelerando a inovação e reforçando nossa proposta de valor integrada. Além disso, o desenvolvimento da vertical de Serviços representou

um passo decisivo para ampliar nosso portfólio e consolidar ainda mais o posicionamento de One-Stop Shop, permitindo atender nossos clientes de forma completa, do equipamento à gestão, do suporte à operação contínua. Hoje, oferecemos um portfólio mais completo a nossos clientes, que vai desde a gestão do hardware (o chamado *IT Asset Management*), ao tratamento do eletrônico com recuperação, reutilização, e descarte ecologicamente correto (o *IT Asset Disposal*); e ainda oferecemos Serviços de Tecnologia independentes, como uma *Managed Service Provider*. Com um portfólio mais amplo, temos oferecido soluções que atendem à demanda de nossa base de clientes.

Ao longo de todo o ano, trabalhamos com foco absoluto no cliente. Nossa eficiência operacional está diretamente conectada a esse

cuidado diário: buscamos simplificar processos, reduzir complexidades e entregar soluções que realmente façam diferença no dia a dia das empresas que confiam em nós. Esse compromisso é um dos nossos principais pontos fortes, e seguirá sendo um pilar central da nossa estratégia.

Agradecemos aos nossos colaboradores, parceiros e clientes pela confiança e pela construção conjunta de mais um ano de conquistas. Seguimos preparados para evoluir, inovar e crescer de forma responsável, fortalecendo nosso ecossistema e contribuindo para um futuro mais sustentável, conectado e inteligente.

João Luis Lima
Co-CEO

Rene Almeida
Co-CEO

SOBRE ESTE RELATÓRIO

GRI 2-2 | 2-3 | 2-4

Este Relatório apresenta nosso desempenho e avanços na agenda ESG durante o ano de 2025, reunindo informações sobre estratégia, gestão e resultados relacionados aos temas ambientais, sociais e de governança. O documento reflete nosso compromisso com a transparência e a prestação de contas, fortalecendo o diálogo com e apoiando a tomada de decisão baseada em dados consistentes e comparáveis.

O relato contempla integralmente as operações consolidadas da Companhia, incluindo as entidades Convex, CSI Locações, Renter, ATTA Tecnologia, Voke Seminovos e Voke LLC. Não há diferenças entre as entidades consideradas nas demonstrações financeiras e

aquelas incluídas neste relatório de sustentabilidade, assegurando alinhamento e consistência das informações apresentadas. Adotamos uma abordagem unificada de consolidação dos dados, abrangendo todas as empresas do grupo, sem ajustes decorrentes de participações minoritárias e sem distinções metodológicas relacionadas a fusões, aquisições ou alienações. Da mesma forma, mantivemos padronização no tratamento dos temas materiais ao longo de todos os capítulos do Relatório.

Este documento cobre o período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 e é publicado com frequência anual, em alinhamento ao período do relato financeiro. A data de publicação é 29 de maio de 2026.

Em relação a informações reportadas anteriormente, realizamos a reformulação de dados associados às emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), decorrente do refinamento da metodologia de mensuração no contexto do nosso projeto de descarbonização. A revisão se concentrou no Escopo 3, Categoria 2 (bens de capital), incorporando atualizações do Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions do Greenhouse Gas (GHG) Protocol e adotando a abordagem gate-to-gate para equipamentos seminovos. Como resultado desse ajuste metodológico, houve redução aproximada de 35% nas emissões reportadas do Escopo 3, com recálculo do ano-base de 2024, em conformidade com o Programa Brasileiro GHG Protocol.

PRÁTICA DE REPORTE



Global Reporting Initiative



Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)



SASB STANDARDS now part of IFRS Foundation



Para dúvidas, comentários ou solicitações de informações adicionais, disponibilizamos os canais esg@voke.tech, telefone (11) 2858-7630 e as páginas institucionais <https://www.voke.tech/sobre-nos/ri/> e <https://www.voke.tech/sobre-nos/esg/>.

MATERIALIDADE

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

Nosso processo de materialidade foi conduzido com o apoio de consultoria externa independente e concluído no início de 2023. A metodologia adotada teve como objetivo identificar, avaliar e priorizar impactos positivos e negativos, reais e potenciais, relacionados às nossas operações e relações de negócios. Para isso, realizamos entrevistas com lideranças internas, consultas a quatro investidores, análise de documentos corporativos e *benchmarking* com empresas do setor de tecnologia e locação. Também utilizamos referenciais técnicos reconhecidos internacionalmente, como o Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e o International Integrated Reporting Council (IIRC), assegurando alinhamento às melhores práticas de mercado.

A identificação dos impactos considerou efeitos diretos e indiretos em toda a cadeia de

valor. A priorização foi realizada por meio de modelo de pontuação, que avaliou a relevância estratégica dos temas para o modelo de negócio, a percepção das lideranças e investidores, tendências setoriais e aderência a padrões internacionais. Os temas classificados como materiais passaram a orientar nosso reporte, nossas metas e nossos planos de ação.

A definição dos temas materiais contou com a validação do Conselho de Administração, reforçando o alinhamento entre nossa estratégia ESG e as diretrizes de governança da Companhia. Atualmente, acompanhamos a agenda ESG por meio da Alta Liderança, que monitora a evolução das iniciativas, indicadores e compromissos assumidos. A Alta Liderança reporta diretamente ao Conselho de Administração, assegurando supervisão estratégica, transparência e integração dos temas materiais às decisões de negócio e à nossa visão de longo prazo.

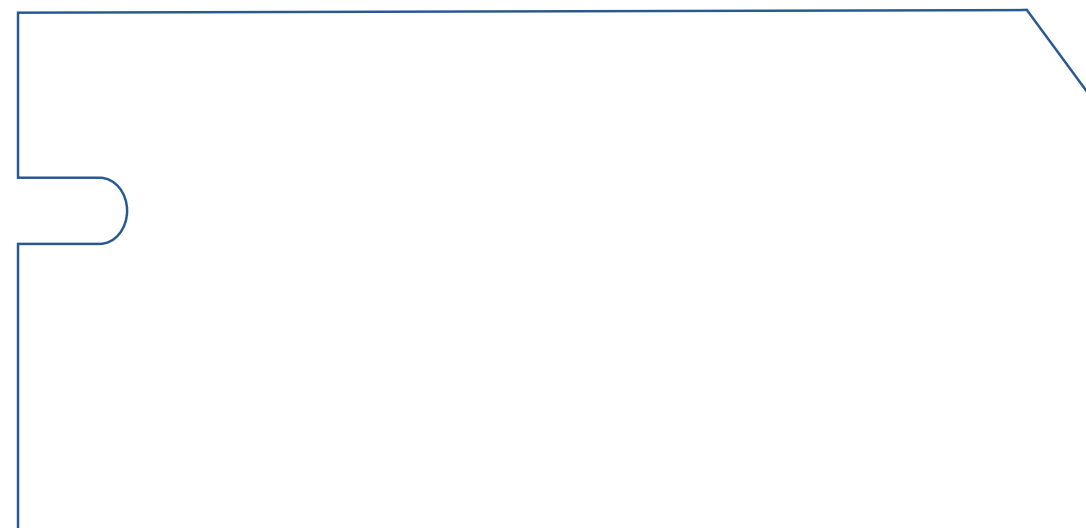
A materialidade atualmente em vigor continua refletindo de forma consistente nossa realidade, seus principais impactos e o contexto do setor em que atuamos. Para os próximos ciclos, planejamos evoluir essa abordagem, incorporando a perspectiva de materialidade financeira, com o objetivo de aprofundar a análise de riscos e oportunidades que possam influenciar nosso desempenho econômico no curto, médio e longo prazos, consolidando ainda mais a integração entre estratégia de negócios e agenda ESG.

Os temas materiais foram validados pelo Conselho de Administração, ação que reforçou o alinhamento entre a nossa estratégia ESG e as diretrizes de governança que seguimos.

ESTUDO DE IMPACTOS

Temas materiais	Impactos	Classificação/evento	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 <i>compliance</i> 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 (<i>saving</i>)	Positivo/real	Fornecedores, investidores, clientes
	Risco social e <i>compliance</i>	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, alta liderança
Investimento social	Inclusão tecnológica de grupos vulneráveis	Positivo/real	Organizações da sociedade civil e comunidades

Temas materiais	Impactos	Classificação/evento	afetados
Privacidade e segurança de dados	Vazamento de dados estratégicos	Negativo/potencial	Clientes, investidores, colaboradores, fornecedores, comunidades, organizações da sociedade civil
	Sequestro de dados (ransomware)		
	Vazamento de dados pessoais		
	Contribuir com a melhoria contínua da segurança da informação	Positivo/real	Clientes, investidores, colaboradores, fornecedores
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 2025

Ebitda

R\$ 358,00 M.

Receita

R\$ 589,14 M.



+544 mil

equipamentos alugados.



Selo Ouro

no Programa Brasileiro
GHG Protocol.

Ambiental

Asseguração Independente do
Inventário de GEE.

Elaboramos o Plano de
Descarbonização da Voke.

Redução de

89%

dos resíduos gerados
na operação.

Governança

Passamos de 35 para 75
fornecedores avaliados em
due diligence.

3ª Semana de *Compliance e
Privacidade*, com NPS acima de
90 em todas as palestras.

Encerramos 2025 sem registro de **queixas** de vazamento de dados,
com monitoramento contínuo 7x24 em cibersegurança.

Social

Alcançamos a marca de

49%

de mulheres em cargos
de liderança.

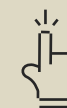
Alcançamos

62 pontos

no L-NPS, mantendo a
percepção sobre a liderança
na zona de qualidade.

Quem Somos

- > Somos Voke 12
- > Nosso propósito 14
- > Modelo de negócios 15
- > Produtos e resultados 16
- > Estratégia ESG 17
- > Agenda 2030 20
- > Desempenho financeiro 21



Interatividade

SOMOS VOKE

GRI 2-1

Somos a Voke S.A., uma companhia com registro Categoria A na CVM, com fins lucrativos, sediada em São Paulo (SP) e com atuação em todo o Brasil. Nossa estrutura societária sustenta uma estratégia orientada ao crescimento consistente e à geração de valor compartilhado, apoiada por práticas de governança e pelo compromisso com os princípios ESG (ambiental, social e governança). A partir dessa base institucional, consolidamos nossa identidade como parceira estratégica na modernização da infraestrutura tecnológica das organizações, conectando inovação, eficiência e sustentabilidade digital.

Em 2025, vivenciamos um marco relevante em nossa trajetória: a ampliação do portfólio com o lançamento de uma nova unidade de negócios dedicada a serviços de infraestrutura de tecnologia da informação (TI). Esse movimento representa a evolução natural do nosso posicionamento como referência nacional em soluções no modelo *as a Service* e na comercialização de equipamentos seminovos, ao mesmo tempo em que reforça nossa capacidade de entregar soluções completas e integradas aos clientes.

A nova frente de atuação nasce da escuta ativa do



Nossa estrutura
societária tem base em governança sólida e compromisso com os princípios ESG.

Lançamos
uma nova unidade de negócios dedicada a serviços de infraestrutura de TI.



mercado e do entendimento de que as organizações buscam parceiros capazes de simplificar a gestão tecnológica e reduzir a complexidade operacional. Estruturamos essa unidade em três pilares estratégicos — *modern workplace, data centers* e segurança da informação — que reúnem um conjunto abrangente de serviços voltados à produtividade, à arquitetura tecnológica e à proteção do ecossistema digital dos clientes. Com o apoio de parceiros globais do setor, ampliamos nossa proposta de valor para um ecossistema integrado de hardware, software e serviços, reforçando nosso papel como advisor de infraestrutura completa.

Nossa evolução reflete uma trajetória de crescimento sustentável e

expansão da base de clientes em diferentes setores da economia. Atendemos milhares de organizações em todo o país e mantemos foco permanente na excelência do atendimento, na inovação e na geração de impacto positivo. Ao centralizar soluções que tradicionalmente exigiriam múltiplos fornecedores, contribuimos para a otimização de custos, a simplificação de processos e o aumento da eficiência operacional, impulsionando ambientes tecnológicos mais resilientes e seguros.

Assim, reafirmamos, em 2025, nossa essência organizacional: somos uma companhia brasileira, de atuação nacional e governança orientada a resultados, que evolui continuamente para apoiar a transformação digital dos

clientes com responsabilidade e visão de longo prazo. Essa base institucional sustenta nosso crescimento e reforça o compromisso com Provokers (colaboradores), clientes, parceiros e demais *stakeholders*, alinhando desempenho empresarial à criação de valor sustentável para a sociedade.



Três pilares estratégicos estruturam nossa unidade: *modern workplace, data centers* e segurança da informação. Eles reúnem diversos serviços voltados à produtividade, à arquitetura tecnológica e à proteção do ecossistema digital dos clientes.

NOSSO PROPÓSITO

Na Voke, acreditamos que a tecnologia deve ser acessível, eficiente e responsável. Nosso propósito é promover um consumo mais inteligente de tecnologia, impulsionando um modelo de negócio que combina inovação, eficiência operacional e compromisso com os princípios ESG. Buscamos transformar a forma como organizações utilizam infraestrutura tecnológica, ampliando o acesso a soluções de qualidade enquanto reduzimos impactos ambientais e incentivamos práticas mais sustentáveis ao longo do ciclo de vida dos equipamentos.

Para transformar esse propósito em impacto real, contamos com a atuação dos nossos Provokers, que vivenciam diariamente uma cultura

baseada em valores que direcionam comportamentos e decisões. Esses princípios refletem a forma como trabalhamos, nos relacionamos e construímos resultados:

- **Não tome atalhos**
atuamos com integridade, ética e qualidade, garantindo decisões responsáveis e sustentáveis.
- **Tenha postura de dono**
assumimos responsabilidade por nossas ações, cuidando da Empresa com visão de longo prazo e compromisso com resultados.
- **Jogue sempre junto**
valorizamos a colaboração, o compartilhamento de conhecimento e o sucesso coletivo.

- **Mostre sua fome por desafio**
buscamos inovação contínua, adaptabilidade e superação de limites para gerar soluções relevantes.
- **Mantenha a guarda baixa**
praticamos escuta ativa, abertura ao diálogo e aprendizado constante com diferentes perspectivas.
- **Tenha acabativa**
trabalhamos com disciplina e comprometimento para transformar ideias em entregas concretas.
- **Tenha senso crítico**
tomamos decisões baseadas em dados, análise e reflexão, garantindo consistência e eficiência.

Assim, reforçamos nossa identidade como uma empresa que conecta tecnologia e sustentabilidade, promovendo inovação responsável e contribuindo para um futuro digital mais eficiente, acessível e alinhado às necessidades da sociedade e dos nossos *stakeholders*. Nosso propósito orienta nossa estratégia, inspira nossas pessoas e sustenta a evolução do negócio, consolidando a Voke como agente de transformação no ecossistema tecnológico brasileiro.

Nosso propósito é
promover um **consumo mais inteligente de tecnologia por meio da inovação, eficiência operacional e compromisso com os princípios ESG.**

MODELO DE NEGÓCIOS

GRI 2-6



CAPITAL FINANCEIRO

R\$ 497,8
milhões
Captações realizadas.



CAPITAL HUMANO E INTELLECTUAL

644
Provokers
(empregados + jovens aprendizes e estagiários).

43% de
mulheres
no quadro geral.

Média de
17 horas
de treinamento por colaborador.



CAPITAL MANUFATURADO

Fornecedores de hardware e software.

Compra de equipamentos para locação (HaaS) e equipamentos para revenda (seminovos e novos).

Valor de Capex:
R\$ 157,3
milhões.



CAPITAL NATURAL

4,4 t
de resíduos eletrônicos destinados para reciclagem.



CAPITAL SOCIAL

627 horas
de voluntariado corporativo.

Doação de equipamentos para projetos de inclusão digital.

Na Voke,
as mulheres representam 43% do quadro geral.

PRODUTOS E RESULTADOS

REVENDA DE EQUIPAMENTOS SEMINOVOS

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

Receita:

R\$ 50,42 milhões.

Adquirimos novos dispositivos para locação ou revenda, obtendo 544,2 mil equipamentos alugados.

HAAS E LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS

Comercialização de serviços e soluções de *outsourcing* de infraestrutura de TI - *Hardware as a Service* (HaaS), Service Desk, locação de equipamentos de tecnologia e soluções de mobilidade corporativa.

Receita:

R\$ 519,9 milhões.

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.

COMPRA E REVENDA DE EQUIPAMENTOS DE TI

Aquisição de novos dispositivos para locação ou revenda.

Número de equipamentos comprados:

45,31 mil.

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE TI

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

Receita:

R\$ 9,15 milhões.

ESTRATÉGIA ESG

ENGAJAMENTO DE *STAKEHOLDERS*

GRI 2-29

Reconhecemos que o diálogo com *stakeholders* é essencial para aprimorar nossa estratégia ESG e orientar a geração de valor sustentável. Nosso engajamento é conduzido de forma contínua e estruturada, com base no processo de materialidade, que considera impactos, riscos e oportunidades ao longo da cadeia de valor e apoia a priorização de temas relevantes para a Companhia.

A seguir, apresentamos os principais *stakeholders* com os quais nos engajamos:

Clientes (pessoas físicas e jurídicas)

Segmentamos os clientes conforme os modelos de negócio e mantemos processos estruturados de escuta ativa. Em 2025, ampliamos a aplicação do indicador Net Promoter Score (NPS), permitindo avaliar níveis de satisfação, experiência e oportunidades de melhoria, além de apoiar a personalização das soluções.

Colaboradores, liderança e alta gestão

Identificados por meio da gestão de pessoas, esses públicos são engajados por pesquisas de clima organizacional, check-up cultural e canais contínuos de diálogo para promover fortalecimento da cultura.

Cadeia de suprimentos e fabricantes de equipamentos

Mapeamos fornecedores e parceiros considerando relevância operacional, volume de compras e potenciais impactos ambientais e sociais associados aos bens e serviços adquiridos. O relacionamento envolve processos de avaliação, alinhamento de expectativas e acompanhamento de desempenho.

Investidores e parceiros financeiros

Identificados a partir da nossa estrutura de governança e do relacionamento financeiro, mantemos diálogo contínuo e transparente, com participação de investidores no Conselho

de Administração, favorecendo alinhamento estratégico e acompanhamento dos temas ESG.

Órgãos reguladores e ambientais

Reconhecemos esses *stakeholders* conforme exigências legais e regulatórias relacionadas à conformidade, licenciamento e gestão ambiental, mantendo interação pautada pela transparência e pelo atendimento às normas aplicáveis.

Comunidades, organizações da sociedade civil, instituições de ensino e pequenos negócios

Mapeados a partir das regiões onde atuamos e das iniciativas sociais desenvolvidas pela Empresa, esses públicos são engajados principalmente em ações voltadas à educação, inclusão digital e capacitação tecnológica.

O engajamento com *stakeholders* tem como propósito apoiar a definição de prioridades estratégicas e orientar a tomada de decisão, a partir da compreensão das expectativas e dos impactos sociais, ambientais e de governança associados às nossas atividades.

Para tornar esse engajamento efetivo, adotamos mecanismos estruturados de escuta, diálogo e devolutiva, que incluem pesquisas com clientes e Provokers, reuniões periódicas, canais de comunicação e interações com fornecedores, investidores e parceiros. As contribuições recebidas são registradas, analisadas e incorporadas aos processos de gestão e planejamento, ampliando nossa capacidade de resposta às demandas do ambiente de negócios e da sociedade e consolidando o engajamento de *stakeholders* como parte relevante da evolução da nossa agenda ESG.

Adotamos mecanismos

estruturados de escuta, diálogo e devolutiva, incluindo pesquisas, reuniões periódicas e interação com clientes, parceiros e investidores.

COMPROMISSOS

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-28

Conduzimos nossas atividades com base em compromissos que orientam uma conduta empresarial responsável e alinhada aos princípios ESG. Esses compromissos refletem nossa forma de atuar no mercado, nossas relações com *stakeholders* e nossa visão de longo prazo para o desenvolvimento sustentável do negócio. Para isso, buscamos alinhar nossas práticas a referenciais internacionais amplamente reconhecidos, como o Pacto Global das Nações Unidas, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que servem como base para nossas diretrizes e políticas internas.

Os documentos que formalizam essas diretrizes foram aprovados pela Diretoria Executiva e são comunicados aos diferentes públicos por meio de canais institucionais, comunicados internos, redes sociais, site corporativo e relatórios anuais. Ainda que alguns desses documentos não estejam disponíveis publicamente no momento, planejamos, em 2026, submeter documentos para aprovação do Conselho

e ampliar sua transparência por meio da publicação dessas políticas em nosso site institucional.

A implementação dos compromissos de conduta empresarial responsável é acompanhada pela Diretoria Executiva e monitorada em reuniões periódicas de liderança, nas quais avaliamos avanços, riscos e oportunidades relacionados à agenda ESG, **compliance** e governança. A operacionalização desses compromissos é distribuída entre diferentes áreas da Companhia como ESG, Pessoas, Jurídico e Qualidade de acordo com suas competências e responsabilidades, assegurando coordenação entre níveis estratégicos e operacionais.

Integramos esses compromissos às nossas estratégias e processos por meio da Política ESG, que orienta decisões, práticas operacionais e diretrizes corporativas. Ao longo de 2025, estruturamos esse movimento com o desenvolvimento de um plano de descarbonização,

que estabelece bases técnicas para a incorporação progressiva de critérios ambientais nas decisões de negócio. A partir dos próximos ciclos, iniciaremos a implementação desse plano, ampliando a integração dos compromissos ambientais em processos como compras, gestão de *facilities* e planejamento operacional.

Buscamos promover a aplicação desses compromissos em nossas relações comerciais. Para isso, incluímos cláusulas contratuais relacionadas à ética, *compliance*, combate ao trabalho forçado e infantil, segurança da informação e proteção de dados em nossos contratos com parceiros e fornecedores. Essas práticas são complementadas por auditorias internas e externas realizadas no âmbito do nosso sistema integrado de gestão baseado em normas ISO, além de monitoramento contínuo dos parceiros de negócio.

O fortalecimento dessa agenda também passa pela capacitação das nossas equipes. Em 2025, realizamos treinamentos sobre princípios ESG direcionados à força de vendas, em formato híbrido, com o objetivo de ampliar o entendimento

sobre conduta empresarial responsável e sua aplicação nas atividades comerciais e no relacionamento com clientes.

Além de estabelecer compromissos claros, buscamos atuar de forma responsável na identificação, no tratamento e na reparação de impactos negativos relacionados às nossas atividades. Comprometemo-nos a promover ou cooperar na reparação de impactos que possamos ter causado ou para os quais tenhamos contribuído, por meio de mecanismos estruturados de recebimento, análise e tratamento de relatos. Para isso, disponibilizamos canal de denúncia independente e canais de ouvidoria por e-mail e telefone, acessíveis a diferentes públicos. Esses mecanismos permitem o registro de preocupações relacionadas à conduta empresarial e a potenciais impactos sociais, ambientais ou de governança, assegurando análise dos casos e a adoção das medidas corretivas ou de reparação cabíveis.

Monitoramos continuamente a eficácia desses canais por meio de indicadores como volume de relatos, tipologia dos casos e status de tratamento. Em 2025, avançamos na consolidação e divulgação

interna e externa dos dados relacionados ao canal de denúncia, reforçando a transparência e a governança do processo. As informações coletadas também contribuem para a melhoria contínua dos mecanismos de escuta e para o fortalecimento das nossas práticas de prevenção e gestão de impactos.

ASSOCIAÇÕES E INICIATIVAS

GRI 2-28

Participamos de associações e iniciativas que contribuem para o desenvolvimento do setor e para o avanço de boas práticas alinhadas à nossa agenda ESG. Somos associados à Associação Brasileira das Empresas Locadoras de Equipamentos de Tecnologia da Informação e Eletrônicos (Ableti) e à Associação Brasileira dos Locadores de Equipamentos e Bens Móveis (Alec). Em 2025, mantivemos adesão voluntária ao Pacto Global das Nações Unidas (Global Compact), ao Fórum Empresas com Refugiados e aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (Women's Empowerment Principles - WEPs).

AGENDA 2030

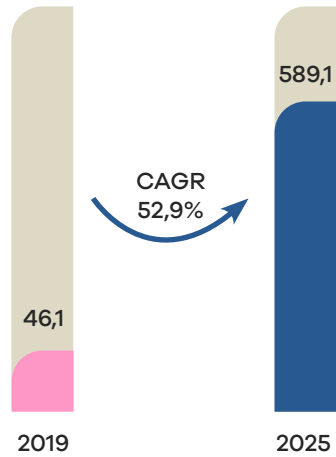
Nos comprometemos com um desenvolvimento alinhado às melhores diretrizes socioambientais por meio da Agenda 2030, estruturada com base em três ODS prioritários: Educação de Qualidade (ODS 4), Igualdade de Gênero (ODS 5) e Consumo e Produção Responsáveis (ODS 12). Esses temas estão diretamente conectados 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 nossa liderança, essas metas refletem a ambição de inovar de forma responsável e gerar impacto real para colaboradores, clientes e comunidades.

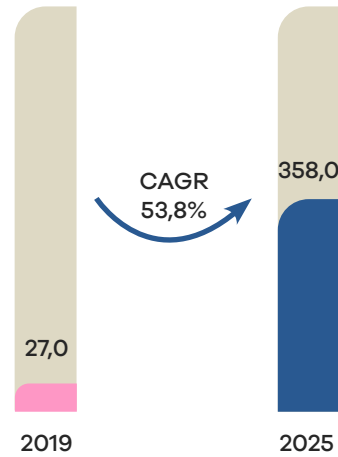
ODS	Compromissos	Metas	Resultados em 2025
 <p>4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE</p>	Capacitação e aprendizado para nossos colaboradores e comunidades	Contribuir para a formação superior de 250 colaboradores por meio de programas de ingresso e permanência.	22 colaboradores concluíram a formação em 2025.
		Garantir que pelo menos 500 pessoas adquiram habilidades em Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs).	Alcançamos 107 pessoas que adquiriram habilidades em TICs com investimentos da Voke.
 <p>5 IGUALDADE DE GÊNERO</p>	Igualdade de gênero nas cadeiras	Garantir que metade das cadeiras da Empresa sejam ocupadas por mulheres.	43% mulheres no quadro geral e 49% em cargos de liderança.
 <p>12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS</p>	Rumo ao aterro zero de eletrônicos	Fazer a logística reversa de 6% dos equipamentos eletrônicos comercializados em canais B2C.	1,14% dos equipamentos foram retornados por meio de pontos de logística reversa.

DESEMPENHO FINANCEIRO

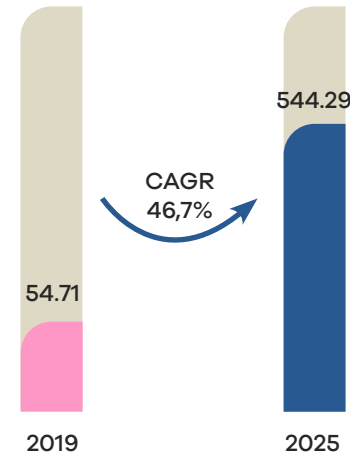
RECEITA BRUTA
(R\$ MILHÕES)



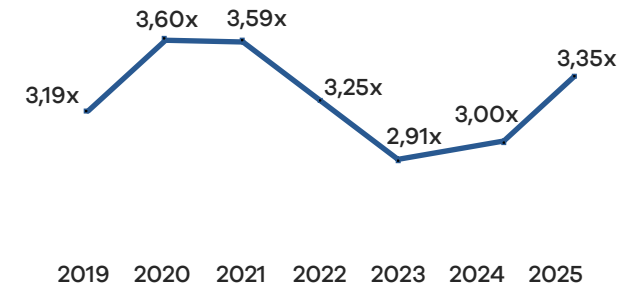
EBITDA
(R\$ MILHÕES)



QUANTIDADE DE EQUIPAMENTOS



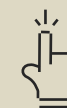
DÍVIDA LÍQUIDA/EBITDA





Governança Corporativa

- > Governança 23
- > Gestão fiscal 28
- > Compliance 29
- > Gestão da cadeia de suprimentos 35



Interatividade

GOVERNANÇA

GRI 3-3 Tema material: Governança, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13

Nossa estrutura de governança corporativa organiza a forma como conduzimos o negócio, assegurando transparência, responsabilidade e alinhamento entre estratégia, gestão e geração de valor no longo prazo. Esse modelo define com clareza os papéis e as responsabilidades entre os órgãos de governança, a liderança executiva e as diretorias, viabilizando o acompanhamento do desempenho da Companhia e a orientação da gestão dos impactos econômicos, sociais e ambientais relacionados às nossas atividades.

O mais alto órgão de governança é o Conselho de Administração. Nossa estrutura também inclui o Comitê de Ética e Compliance, o Comitê de Auditoria, a liderança executiva

representada pelos nossos Co-CEOs e as Diretorias responsáveis pela condução das áreas e das nossas operações.

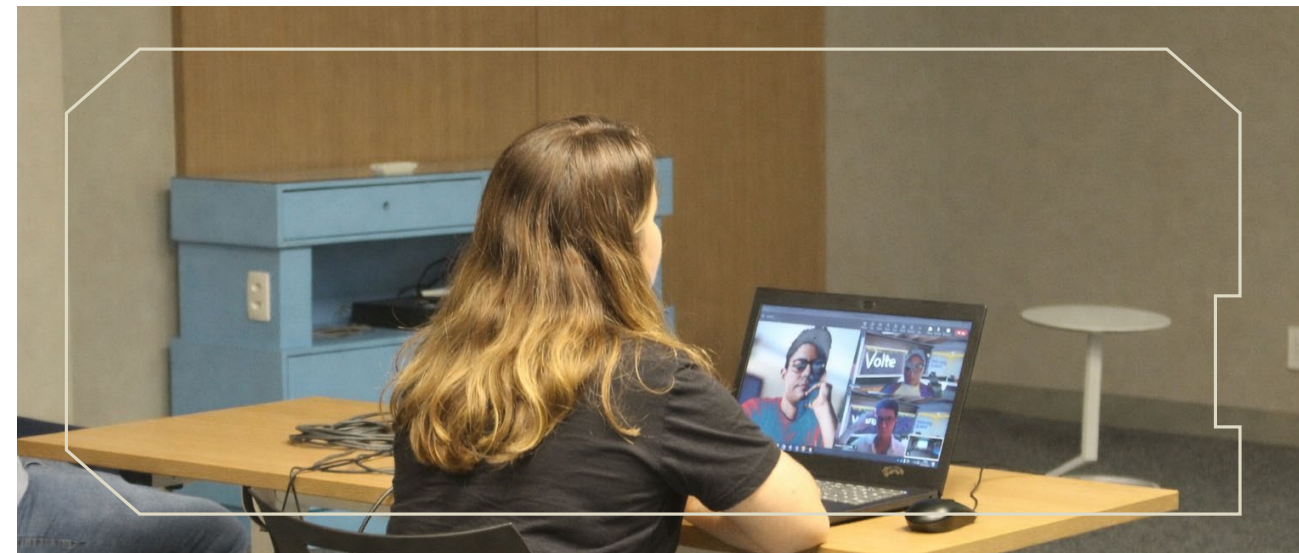
No monitoramento dos impactos corporativos, o Conselho de Administração supervisiona os efeitos econômicos decorrentes de nossas atividades. O Comitê de Ética e Compliance acompanha os temas relacionados aos impactos sociais internos e à integridade das práticas empresariais. Essa estrutura assegura uma análise integrada dos aspectos relevantes de governança, em plena consonância com a estratégia do negócio.

O Conselho de Administração é composto majoritariamente pelos

principais investidores da Companhia e por um Conselheiro Independente eleito em agosto de 2024. Entre os membros do Conselho, um integrante se autodeclara pertencente a grupo social sub-representado. Em 2025, não realizamos processos de nomeação ou substituição de membros do Conselho ou de



Nosso modelo de governança organiza a forma como conduzimos o negócio e define com clareza os papéis e as responsabilidades entre os órgãos de governança, a liderança executiva e as diretorias.



seus comitês. A Presidência do Conselho de Administração não é exercida por um alto executivo da organização, contribuindo para a independência na supervisão estratégica do negócio.

No desenvolvimento da agenda ESG, a liderança executiva conduz as iniciativas relacionadas à gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas. O Conselho de Administração atua de forma consultiva nesse processo, sendo acionado pela alta liderança para apoiar decisões estratégicas e avaliar direcionamentos relevantes.

O relacionamento com *stakeholders* é conduzido pela liderança executiva, que mantém diálogo contínuo com diferentes públicos estratégicos. O Co-CEO, Rene Almeida, que também integra o Conselho de Administração, consolida indicadores e informações provenientes das diretorias, que mantêm interação direta com clientes, parceiros e demais partes interessadas. Esses insumos são apresentados ao Conselho de Administração

em reuniões mensais de alinhamento, nas quais discutimos percepções do mercado, riscos e oportunidades relevantes para o negócio.

A gestão dos impactos corporativos é conduzida pelas diretorias e pela liderança executiva, que acompanham o desempenho das iniciativas relacionadas à economia, ao meio ambiente

e às pessoas. O Co-CEO coordena esse processo e consolida as informações que subsidiam a tomada de decisão do Conselho de Administração. O reporte ocorre de forma periódica por meio de reuniões e análises gerenciais, permitindo avaliar resultados, identificar oportunidades de melhoria e orientar o direcionamento estratégico da Voke.

Composição do Conselho de Administração em 2025

Membro	Cargo	Competências
Rene Vaz de Almeida	Co-CEO e conselheiro	Finanças, Mercado de Capitais, Administração, Investimentos e Valuation.
Badge Stone	Presidente do Conselho	Desenvolvimento de novos negócios, M&A (Mergers and Acquisitions), <i>Due diligence</i> , Análises financeiras, Valuation e Empreendedorismo.
Miguel Albero	Conselheiro	Finanças, Economia, Operações Comerciais e Administração.
John Frishkopf	Conselheiro	Finanças, Mercado de Capitais, Gestão de Ativos, Gestão de Riscos, <i>Due diligence</i> , Valuation e M&A (Mergers and Acquisitions).
Sergio Kariya	Conselheiro Independente	Finanças, Administração, Desenvolvimento de novos negócios e Gestão de operações.

Composição do Comitê de Auditoria

Nome	Gênero	Função executiva ou não executiva	Independência	Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos
Rene Almeida	Masculino	Sim	Não	Membro do Conselho de Administração, do Comitê de Ética e diretor-administrador na holding e subsidiárias da Voke. Membro do Conselho da Colortel. Presidente da Associação Brasileira das Empresas Locadoras de Equipamentos de Tecnologia da Informação e Eletrônicos (Ableti).
Regina Sanchez	Feminino	Não	Sim	Conselheira Fiscal na Raízen S.A., Conselheira Fiscal da YDUQS, Membro do Conselho de Investidores da Talent Academy e Sócia Associada da MBA Empresarial.
Maurício de Souza	Masculino	Não	Sim	Instrutor credenciado do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) (terceirizado). Membro do Conselho de Administração da Isar Isolamentos Térmicos e Acústicos Ltda. Sócio da Adiciona.

Composição do Comitê de Ética e Compliance

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 Compliance da Voke e Diretora de Relações Institucionais da Associação Brasileira das Empresas Locadoras de Equipamentos de TI e Eletrônicos (Ableti).
Paloma F. de Lima S.	Feminino	Não	Não	Coordenadora de Compliance 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 Associação Brasileira das Empresas Locadoras de Equipamentos de Tecnologia da Informação e Eletrônicos (Ableti).
Julia Greco Ferreira	Feminino	Sim	Não	Head de Excelência Organizacional na Voke.

CONTROLES INTERNOS E GESTÃO DE RISCOS

Em 2025, consolidamos os avanços iniciados no ciclo anterior, com foco no fortalecimento da governança, na maturidade dos controles internos e na disciplina operacional da Companhia. Demos continuidade ao monitoramento estruturado de quatro riscos corporativos de alto impacto já mapeados, acompanhando a execução das ações de mitigação e avaliando continuamente sua efetividade. Esse movimento ampliou a integração entre gestão de riscos e operação, contribuindo para maior previsibilidade, capacidade de resposta e alinhamento ao apetite de risco definido.

Iniciamos a preparação

para atender aos requisitos da Resolução CVM nº 193 e das normas IFRS S1 e IFRS S2, fortalecendo nossa gestão e divulgação de riscos e oportunidades relacionados à sustentabilidade e ao clima.

No âmbito dos processos, evoluímos o modelo de monitoramento contínuo *followed by all*, ampliando a visibilidade sobre a aderência às regras estabelecidas. Como resultado, alcançamos redução de aproximadamente 50% nos desvios identificados ao longo do período, evidenciando maior conformidade operacional, aprimoramento dos controles internos e mais consistência na execução dos nossos processos essenciais. Esse avanço reflete nossa evolução em direção a um ambiente mais controlado, com processos mais estáveis, padronizados e sustentáveis, além de maior clareza de responsabilidades e disciplina na execução.

Seguimos comprometidos com a evolução contínua do nosso modelo de governança, com foco no aprimoramento da gestão de riscos, no fortalecimento dos mecanismos de controle e na consolidação de uma cultura orientada à qualidade, à responsabilidade e à acabativa.



COMUNICAÇÃO E AVALIAÇÃO DA GOVERNANÇA

GRI 2-16, 2-17, 2-18

Mantemos fluxos estruturados de comunicação entre a liderança executiva e o Conselho de Administração para assegurar que informações relevantes ao desempenho e à gestão da Companhia sejam compartilhadas de forma tempestiva. As

comunicações consideradas críticas são apresentadas por meio de relatórios e apresentações periódicas, reuniões formais de diretoria, atualizações da Alta Administração, apresentações de desempenho financeiro, análises estratégicas e planos

de negócios. Também incluímos nesse processo relatórios relacionados à sustentabilidade e à responsabilidade corporativa, além de comunicações específicas em situações de crise ou emergência. Durante o período de relato, não registramos preocupações críticas comunicadas ao Conselho de Administração.

Buscamos manter o Conselho de Administração atualizado sobre temas relevantes para o negócio e para a agenda ESG. Para isso, promovemos o acesso contínuo a informações atualizadas, o envolvimento da alta liderança nas discussões estratégicas e o

acompanhamento de iniciativas relacionadas ao desenvolvimento sustentável. Também estimulamos a troca de conhecimentos e o acompanhamento de tendências do mercado, contribuindo para ampliar o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência dos membros do Conselho em temas estratégicos para a Companhia.

Atualmente, não realizamos avaliação formal do desempenho do Conselho de Administração em relação à supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas.



GESTÃO FISCAL

GRI 207-2

Estruturamos nossa gestão fiscal de forma integrada à governança corporativa e aos processos financeiros da Companhia, assegurando o acompanhamento contínuo das obrigações tributárias e a conformidade com a legislação aplicável. A responsabilidade pela estratégia fiscal está atribuída à Diretoria Financeira (CFO), que acompanha os temas tributários relevantes e conduz discussões com a Alta Liderança, o Comitê de Auditoria e a área Jurídica, instâncias que participam da avaliação e do direcionamento das questões fiscais mais relevantes.

O tratamento dos assuntos tributários ocorre de forma transversal na organização, com

atuação coordenada das áreas jurídica tributária, fiscal, contábil e financeira em conjunto com a Diretoria Financeira. Nesse contexto, também identificamos e monitoramos riscos fiscais por meio da avaliação conduzida pelo jurídico tributário, que analisa potenciais impactos e discute periodicamente os encaminhamentos com as áreas responsáveis. Esse processo permite acompanhar mudanças na legislação, avaliar cenários regulatórios e apoiar decisões relacionadas à gestão tributária.

A verificação da conformidade com os processos de governança e controle fiscal ocorre por meio de auditorias contábeis externas

realizadas em bases trimestrais e anuais, que analisam registros e procedimentos associados às obrigações tributárias. Também disponibilizamos mecanismos para o relato de preocupações relacionadas à integridade em temas fiscais. Situações envolvendo possíveis condutas antiéticas ou ilícitas podem ser registradas por meio do canal de denúncias, que permite o encaminhamento e a análise adequada dos relatos recebidos.

A gestão fiscal é estruturada de forma integrada ao processo de governança corporativa da Companhia.



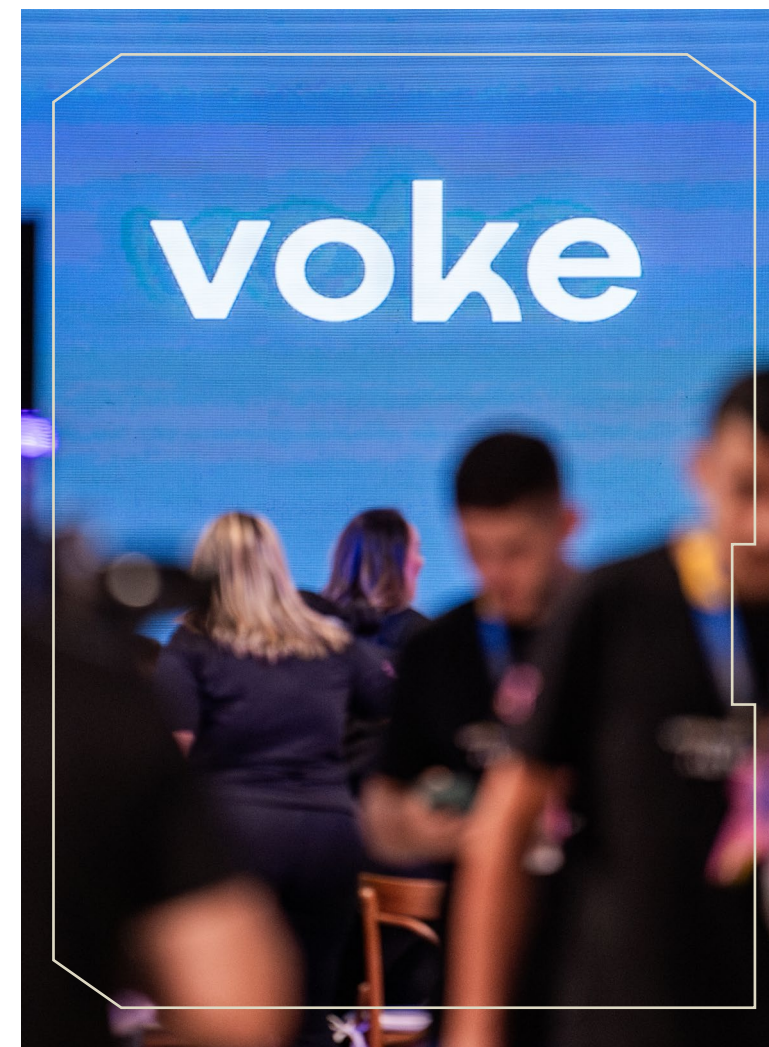
COMPLIANCE

GRI 3-3 Tema material: Compliance, 2-26

Conduzimos nossas atividades com base em princípios de ética, integridade e transparência, que orientam o relacionamento com colaboradores, clientes, parceiros e demais *stakeholders*. Esses princípios estão formalizados em nosso Código de Conduta Ética e são complementados por instrumentos normativos específicos, entre eles a Política Anticorrupção e Antifraude, a Política de Conflito de Interesses, a Cartilha de Boas Práticas na Interação com Agentes Públicos, a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual, a Política de Uso Responsável das Mídias Sociais e, desde 2025, a Política de Brindes e Presentes, acompanhada de material de perguntas frequentes (FAQ). Esse conjunto de diretrizes orienta a conduta no dia a dia das operações e sustenta nossa atuação alinhada às boas práticas de governança corporativa.

A gestão dos temas relacionados à ética e compliance é conduzida pela área de Compliance, sob responsabilidade do Compliance Officer, com apoio do Comitê de Ética e Compliance e das áreas envolvidas. Essa atuação ocorre de forma transversal na organização e envolve iniciativas de prevenção, detecção e tratamento de não conformidades. Entre as principais medidas adotadas estão treinamentos e comunicações contínuas, avaliação e monitoramento de riscos em processos sensíveis, mapeamento anual de conflitos de interesses, análises de integridade de parceiros e fornecedores e acompanhamento do canal de denúncias.

Mantemos um canal de denúncias independente, administrado por empresa externa, que permite o registro confidencial e, quando aplicável, anônimo de preocupações relacionadas à



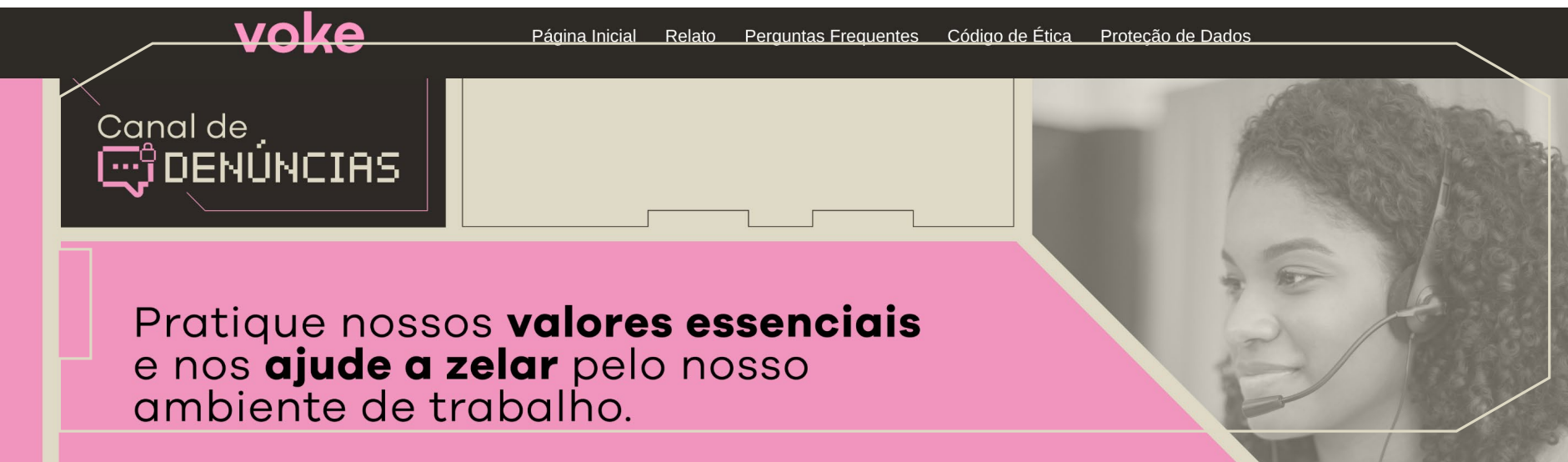
conduta empresarial. Todos os relatos recebidos passam por análise estruturada e, quando procedentes, resultam na adoção de medidas corretivas, disciplinares e de remediação proporcionais à gravidade de cada caso. Além disso, disponibilizamos em nosso site institucional o Código de Conduta Ética e demais políticas de compliance, com orientações sobre a aplicação dos princípios de

conduta empresarial responsável e informações sobre os canais para esclarecimento de dúvidas ou registro de preocupações.

O acompanhamento da efetividade dessas iniciativas ocorre por meio de indicadores do canal de denúncias, análises de *due diligence* de terceiros, pesquisas internas e *feedbacks* de *stakeholders*, além de *benchmarking* com apoio de consultoria

especializada. Esses insumos orientam ajustes em políticas, processos, treinamentos e comunicações, contribuindo para o aprimoramento contínuo do Programa de Compliance. Em 2025, definimos objetivos e metas a partir da avaliação de riscos, dos resultados de pesquisas internas e das exigências legais aplicáveis, utilizando indicadores quantitativos e qualitativos para monitorar a evolução das ações e orientar melhorias.

Também garantimos que as relações de trabalho estejam alinhadas à legislação e às negociações coletivas. Atualmente, todos os nossos colaboradores estão cobertos por acordos de negociação coletiva. Mantemos acordo coletivo referente à Participação nos Lucros e Resultados (PLR), acordo individual de banco de horas e seguimos a Convenção Coletiva de Trabalho de cada sindicato patronal e dos empregados, de acordo com a localidade em que atuamos.



Os relatos recebidos em nosso canal independente de denúncias passam por processo de análise estruturada podendo acarretar, quando procedentes, na adoção de medidas corretivas, disciplinares ou de remediação.

CONFLITO DE INTERESSES E PARTES RELACIONADAS

GRI 2-15

Adotamos práticas estruturadas para prevenir, identificar e tratar situações de conflito de interesses em nossas atividades. Esse tema é disciplinado por meio da Política de Conflito de Interesses, que orienta a conduta dos Provokers e membros da liderança e estabelece diretrizes para a identificação e a gestão de situações que possam comprometer a imparcialidade nas decisões ou gerar riscos à integridade da Companhia.

Nossa abordagem é preventiva e educativa, com a realização de treinamentos, palestras e comunicados internos voltados ao tema. No processo seletivo, realizamos análises prévias para identificar potenciais conflitos de interesses e solicitamos aos candidatos o preenchimento de declaração específica sobre o assunto. Também conduzimos um mapeamento anual de conflitos de interesses, com análise individualizada realizada pela área de Compliance em conjunto com o time de Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO).

As situações identificadas passam por avaliação conforme o nível de risco. Casos classificados como de risco baixo ou médio são acompanhados e monitorados, enquanto situações consideradas de risco alto recebem medidas de mitigação específicas, implementadas conforme a necessidade. Em 2025, reforçamos a disseminação desse tema na Semana de Compliance e Privacidade, realizada entre os dias 3 e 7 de novembro, com palestras e atividades voltadas à ética, compliance e proteção de dados. No dia 5 de novembro, promovemos uma palestra dedicada ao tema de Conflito de Interesses, ministrada pela especialista Camila Pepe.

As situações de conflito de interesses, reais ou potenciais, podem ser reportadas pelos Provokers à área de Compliance ou à liderança direta. Esses casos são analisados conforme as diretrizes internas e, quando

aplicável, registrados nas notas explicativas das Demonstrações Contábeis, assegurando transparência aos *stakeholders* relevantes.

Também monitoramos situações relacionadas à participação de membros da liderança em outros órgãos de administração, avaliando possíveis conflitos decorrentes de influência significativa em outras organizações. Eventuais ocorrências são tratadas pela área de Compliance ou pela Diretoria Financeira e reportadas ao Comitê de Ética e ao Conselho de Administração.

A Companhia possui acionista controlador, a 220 Capital S.A., e mantém diretrizes específicas para a gestão de relações com partes relacionadas. As transações são conduzidas conforme a Política de Partes Relacionadas, seguindo condições de mercado e sendo divulgadas nas demonstrações contábeis, com acompanhamento regular de eventuais saldos pendentes.

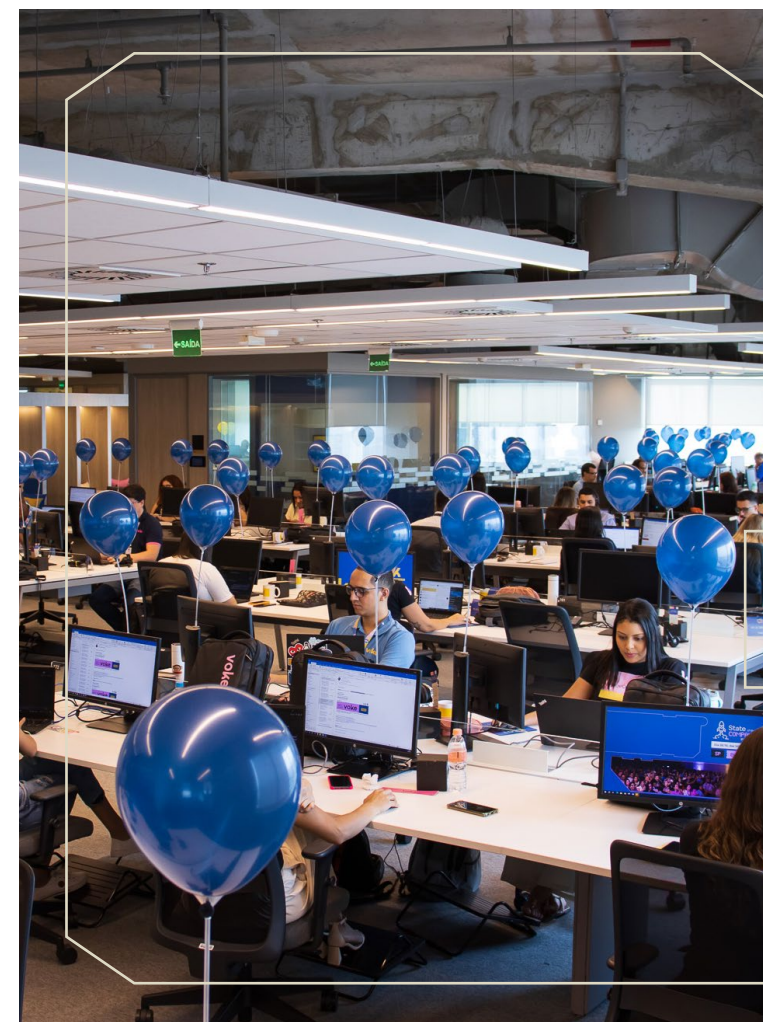
COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO EM ÉTICA

GRI 205-2

Em 2025, realizamos a terceira edição da Semana de Compliance e Privacidade, iniciativa voltada ao fortalecimento da cultura de ética e integridade entre Provokers. A programação incluiu palestras e atividades sobre temas relacionados a compliance, privacidade e conduta empresarial responsável, com participação de especialistas

convidados e ampla adesão interna. A iniciativa alcançou todos os NPS acima de 90, o que indica um nível de satisfação extremamente alto, refletindo o interesse das equipes e contribuindo para ampliar o conhecimento e a conscientização sobre os princípios que orientam nossas práticas de governança.

Palestras Semana de <i>Compliance</i> e Privacidade	Participantes	NPS
Da Cultura à Conduta: um olhar para 2026	495	95
<i>Phishing</i>	470	100
Conflito de Interesses - Reconhecer, Prevenir e Agir	497	93
Inteligência Artificial	504	93
Integridade em Ação, Ética e Postura Profissional: a Base da Cultura de <i>Compliance</i>	471	97



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

Categoria funcional	2024				2025			
	Comunicados	%	Treinados	%	Comunicados	%	Treinados	%
Diretor	5	100%	3	60%	6	100%	5	83%
Gerente	49	100%	34	69%	30	100%	26	87%
Coordenador	52	100%	43	83%	39	100%	35	90%
Supervisor	39	100%	30	77%	31	100%	27	87%
Especialista	11	100%	9	82%	7	100%	5	71%
Team leader	48	100%	38	79%	40	100%	36	90%
Executivo de vendas	53	100%	35	66%	35	100%	31	89%
Comprador	5	100%	4	80%	4	100%	3	75%
Analista	222	100%	152	68%	182	100%	142	78%
Técnico	128	100%	71	55%	122	100%	66	54%
Assistente	150	100%	94	62%	127	100%	113	89%
Auxiliar	5	100%	1	20%	20	100%	12	60%
Total	767	100%	514	67%	643	100%	501	78%

Empregados comunicados e treinados em combate à corrupção, por região

Categoria funcional	2024				2025			
	Comunicados	%	Treinados	%	Comunicados	%	Treinados	%
Norte	3	100%	2	67%	2	100%	0	0%
Nordeste	71	100%	33	46%	77	100%	58	75%
Centro-Oeste	4	100%	2	50%	16	100%	9	56%
Sudeste	681	100%	471	69%	542	100%	429	79%
Sul	8	100%	6	75%	6	100%	5	83%
Total	767	100%	514	67%	643	100%	501	78%

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

	2024	2025
Fornecedores Comunicados	35	75

PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS

GRI 3-3 Tema material: Privacidade e segurança de dados

A privacidade e a segurança de dados são temas relevantes para a condução responsável do nosso negócio e para a confiança nas relações com clientes, parceiros e demais *stakeholders*. Essa atuação é orientada pelo Código de Conduta Ética e por políticas específicas, entre elas as Políticas de Privacidade, de Segurança da Informação, de Violação de Dados, de Proteção de Dados Pessoais e de Retenção e Descarte de Dados Pessoais. Esse conjunto de diretrizes sustenta nossa abordagem de conformidade, proteção da informação e gestão de riscos relacionados ao tratamento de dados.

Em 2025, seguimos adotando medidas preventivas e de monitoramento contínuo para mitigar impactos negativos potenciais. Contamos com monitoramento 24x7 por meio de Security Operations Center (SOC) e Cyber Threat Intelligence (CTI), além de reuniões semanais de alinhamento para acompanhamento de vulnerabilidades técnicas dos sistemas e outros temas críticos de segurança. Também realizamos

pentests semestrais e reuniões trimestrais de Privacidade e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), reforçando a gestão integrada do tema e o alinhamento entre áreas.

O acompanhamento da eficácia dessas medidas ocorre por meio de ferramentas e rotinas de monitoramento que permitem atuação preventiva e reativa. A implementação de CTI ampliou nossa capacidade de identificar publicações na internet, palavras-chave, credenciais vazadas e menções à Empresa em fóruns de hackers, permitindo respostas como a derrubada de sites falsos e a mitigação de ameaças associadas ao uso indevido de credenciais. Os *pentests* também apoiam a avaliação da efetividade dos controles adotados. No período de relato, não registramos queixas de vazamento de dados, resultado que reforça a efetividade das medidas implementadas.

Os aprendizados obtidos ao longo do ano são incorporados aos nossos processos com apoio de consultorias especializadas, que acompanham mudanças legislativas e práticas de segurança e apoiam a atualização contínua de políticas, procedimentos e controles internos. Também promovemos treinamentos obrigatórios de Segurança da Informação e Privacidade para Provokers, além do envio mensal de materiais de conscientização, contribuindo para disseminar conhecimento e ampliar a cultura de proteção de dados na organização.

O engajamento com *stakeholders* sobre o tema ocorre por meio de reuniões trimestrais, ou sempre que necessário, envolvendo Colaboradores de diferentes áreas, alta liderança e o Data Protection Officer (DPO) ou Encarregado de Proteção de Dados. Esses encontros permitem integrar diferentes perspectivas, dar visibilidade às medidas adotadas e alinhar nossa atuação às expectativas da organização e de seus públicos de interesse.

GESTÃO DA CADEIA DE SUPRIMENTOS

GRI 3-3 Tema material: Gestão da cadeia de suprimentos, 408-1, 409-1, 414-2

A gestão da cadeia de suprimentos integra nossa estratégia de governança e busca assegurar relações comerciais responsáveis, alinhadas aos princípios de ética, integridade e conformidade.

Nossos compromissos com fornecedores e prestadores de serviços estão formalizados no Código de Conduta Ética, que dedica uma seção específica às diretrizes aplicáveis a esses parceiros, com orientações sobre prevenção de práticas ilícitas, conflitos de interesses e conduta ética nas relações de negócio. Esses princípios também são reforçados por meio de políticas internas, certificações do sistema de gestão baseadas nas normas ISO 9001 e ISO 14001, treinamentos

direcionados ao time de Compras e ações de educação corporativa voltadas aos Provokers, incluindo iniciativas realizadas durante a Semana de Compliance e Privacidade.

Para gerenciar riscos e impactos relacionados à cadeia de suprimentos, adotamos práticas de avaliação e monitoramento de fornecedores desde o processo de homologação. A área de Compliance conduz análises de *due diligence* com o objetivo de identificar riscos socioeconômicos e de conformidade, utilizando plataforma independente para apoiar esse processo. Também incluímos cláusulas contratuais relacionadas à ética, à prevenção

de conflitos de interesses e ao combate ao trabalho infantil e ao trabalho forçado ou análogo ao escravo. Essas práticas são orientadas por compromissos internacionais assumidos pela Empresa, incluindo a participação no Pacto Global das Nações Unidas, que orienta a incorporação de princípios relacionados a direitos humanos, trabalho e integridade nas relações com terceiros.

Durante o período de relato, não identificamos operações ou fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho infantil, trabalho perigoso envolvendo jovens trabalhadores ou trabalho forçado ou análogo ao escravo. Ainda assim, adotamos medidas preventivas para mitigar esses riscos. Entre elas está a aplicação de critérios para homologação de fornecedores

A gestão da cadeia de suprimentos

integra nossa estratégia de governança e busca assegurar relações comerciais responsáveis.

Adotamos práticas

de avaliação e monitoramento de fornecedores desde o processo de homologação.

com base em análises de *due diligence*. No caso de compras diretas, avaliamos os dez maiores fornecedores de partes e peças e realizamos análise para 100% dos novos fornecedores. Para compras indiretas, todos os novos fornecedores passam por avaliação antes da homologação, enquanto os fornecedores da base são analisados gradualmente conforme sua representatividade em valor. Também realizamos análise obrigatória para contratos acima de R\$ 100.000,00, independentemente do tipo de fornecimento.

Além da gestão de riscos, a área de Compras atua para assegurar eficiência e qualidade nas relações com fornecedores, buscando as melhores condições comerciais para a Companhia e contribuindo para a sustentabilidade econômica dos contratos. O acompanhamento da eficácia dessas iniciativas ocorre por meio de controles internos relacionados às análises de *due diligence* e ao monitoramento de indicadores de redução de

custos, que permitem avaliar o desempenho dos processos e o alcance das metas estabelecidas.

Compartilhamos informações sobre nossas práticas de gestão da cadeia de suprimentos com *stakeholders* por meio de comunicados internos, treinamentos e relatórios de sustentabilidade, enviados a clientes,

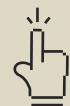
fornecedores e demais partes interessadas. A manutenção das certificações nas normas ISO 9001 e ISO 14001 também demonstra a aderência da Companhia às práticas de gestão e melhoria contínua relacionadas à qualidade e à gestão ambiental em nossas operações e relações de fornecimento.





Social

- > Atração e retenção de talentos 38
- > Desenvolvimento humano e organizacional (DHO) 43
- > Diversidade e inclusão 46
- > Investimento social 51



Interatividade

ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

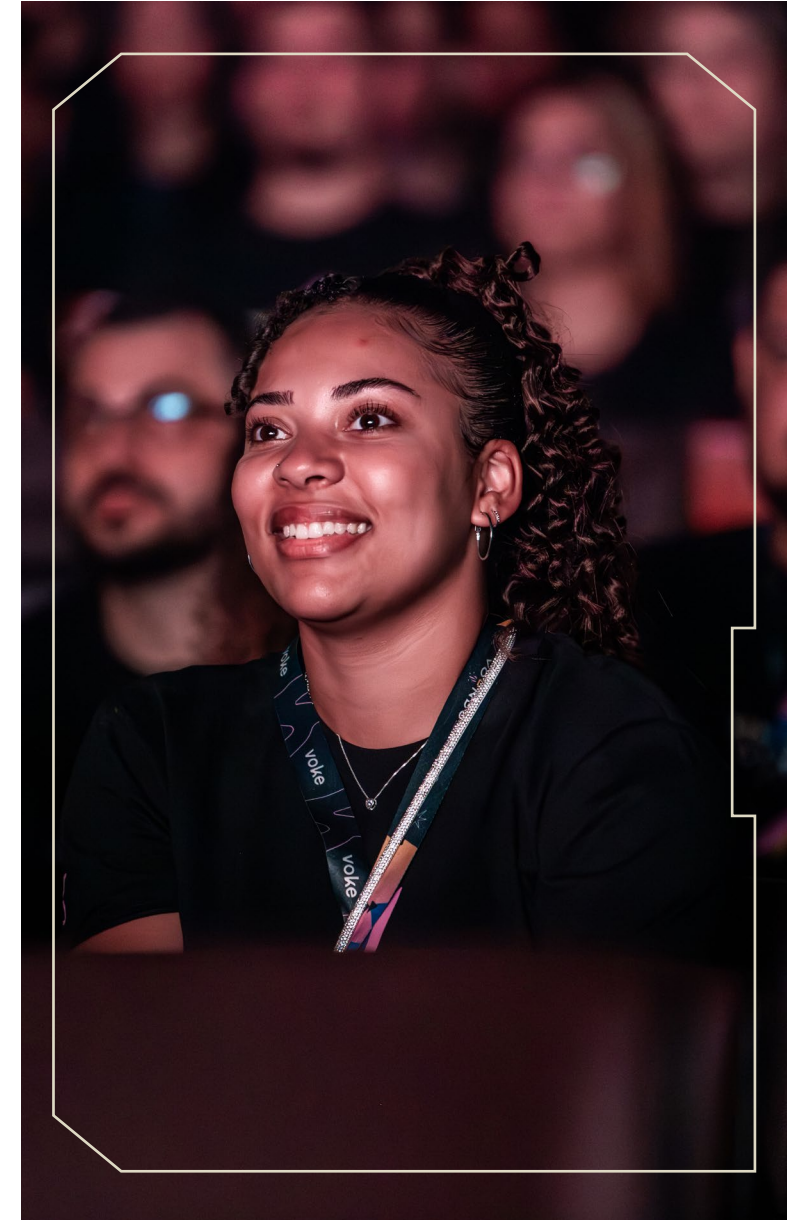
GRI 3-3 Tema material: Atração e retenção de talentos, 2-7, 2-8, 401-1

A atração e retenção de talentos seguem como temas prioritários para a sustentabilidade do nosso negócio e para a evolução da nossa cultura organizacional. Essa atuação é orientada pela Política de Movimentação de Pessoal, que estabelece diretrizes relacionadas à equidade salarial, à transparência nos critérios de promoções e ajustes salariais e à competitividade em relação ao mercado. Buscamos alinhar nossos pacotes de remuneração e benefícios às práticas do setor, considerando aspectos financeiros e não financeiros que contribuam para a experiência dos Provokers ao longo de sua jornada na Companhia.

Seguimos adotando medidas voltadas tanto à atração quanto ao desenvolvimento e à permanência de talentos. No eixo de remuneração, realizamos a atualização anual da tabela salarial e utilizamos pesquisas de mercado como referência. Na atração de talentos, avançamos na atualização do pacote de benefícios, promovemos

treinamentos com líderes sobre a jornada do colaborador, reformulamos a divulgação das vagas e revisamos os testes de *assessment* com apoio da plataforma Gupy, buscando maior qualidade no processo seletivo e melhor experiência para os candidatos. No desenvolvimento, demos continuidade à Jornada de *Onboarding*, à Academia de Liderança e ao recrutamento interno, além de implementar a Academia de Colaboradores e a plataforma Galena, ampliando o incentivo à capacitação contínua, ao aprendizado formal e informal e ao crescimento interno.

Acompanhamos a efetividade dessas ações por meio de pesquisas de engajamento, *Check Up Cultural*, monitoramento de planos de desenvolvimento com as lideranças e avaliações de reação dos treinamentos. Entre os indicadores acompanhados estão os planos de ação por área derivados da pesquisa de engajamento, o cronograma de sessões, pesquisas e conversas



do ciclo EOS, o percentual de *onboardings* realizados no prazo e o número de líderes aprovados na Academia de Liderança. Em 2025, no *Check Up* Cultural, 96% dos respondentes reconheceram a existência de um processo formal de integração que alinha novos Provokers à cultura e aos objetivos da Empresa, e a percepção sobre os valores essenciais da Companhia ficou acima de 9 em uma escala de 10. Na pesquisa de engajamento, mensuramos o indicador de liderança LMA Net Promoter Score (L-NPS) de 62, resultado enquadrado na zona de qualidade. Nosso *score* geral apresentou leve variação de 8,9 para 8,4, movimento que interpretamos como reflexo de maior maturidade e senso crítico dos colaboradores em relação à evolução da Companhia.

Os aprendizados do período reforçaram a importância de

processos mais claros, simples e apoiados em dados. Na agenda de remuneração, iniciamos uma análise por área sobre papéis, responsabilidades e senioridade esperada para cada posição, trabalho que terá continuidade em 2026 e que contribuirá para maior transparência. Em desenvolvimento, reestruturamos a área com foco crescente em qualidade e

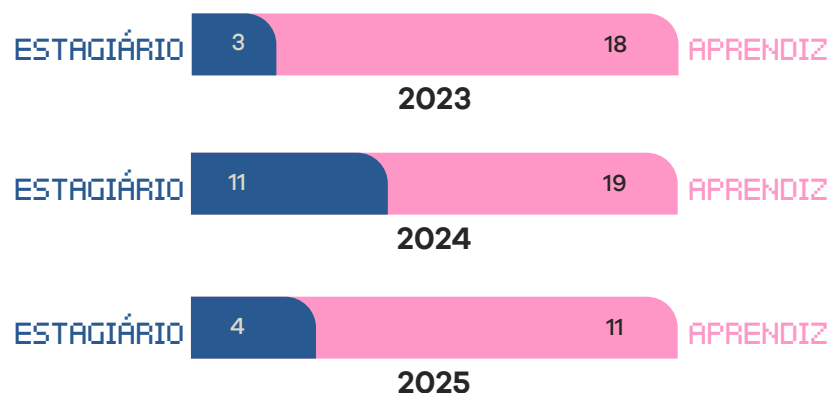
consistência das jornadas de evolução profissional, além de avançarmos na preparação para a implementação de uma nova ferramenta de gestão de talentos em 2026. O tema é acompanhado de perto pela Alta Liderança, com discussões recorrentes, definição de prioridades ao longo do ano e comunicação contínua sobre as ações em andamento.

Informações dos empregados, por região

Região	2023	2024	2025
Norte	4	3	4
Nordeste	52	71	55
Centro-Oeste	24	4	14
Sul	7	8	4
Sudeste	597	681	552
Total	684	767	629

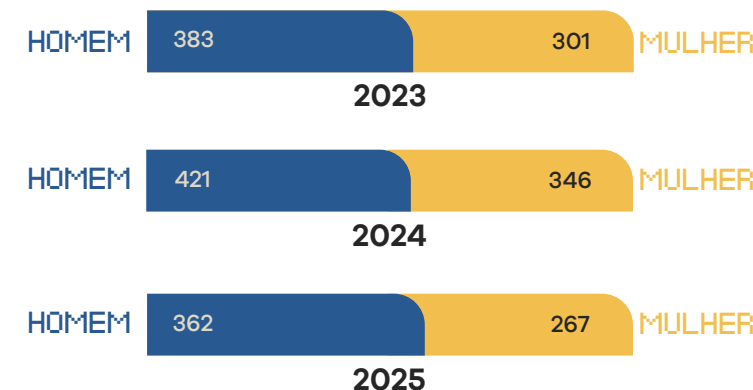
Nota: todos os empregados são permanentes e de período integral.

INFORMAÇÕES DE TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS



Nota: os aprendizes que estão ainda em fase de formação, realizam atividades administrativas, enquanto os estagiários, contratados a partir da faculdade, realizam atividades relacionadas ao curso que estão fazendo. Em 2025, tivemos a efetivação de estagiários sem a reposição de novos estagiários.

INFORMAÇÕES DOS EMPREGADOS POR GÊNERO



Novas contratações por faixa etária

Faixa etária	2023	%	2024	%	2025	%
Abaixo de 30 anos	64	32,0%	149	58,0%	66	30,4%
De 30 a 50 anos	102	21,9%	136	28,3%	89	23,0%
Acima de 50 anos	11	61,1%	11	36,7%	2	8,0%
Total	177	25,9%	296	38,6%	157	25,0%

Novas contratações por gênero

Gênero	2023	%	2024	%	2025	%
Mulheres	110	28,7%	135	39,0%	63	23,6%
Homens	67	22,3%	161	38,2%	94	26,0%
Total	177	25,9%	296	38,6%	157	25,0%

Desligamentos por faixa etária

Faixa etária	2023	%	2024	%	2025	%
Abaixo de 30 anos	79	39,5%	95	37,0%	105	48,4%
De 30 a 50 anos	161	34,6%	189	39,4%	175	45,2%
Acima de 50 anos	24	133,3%	12	40,0%	15	60,0%
Total	264	38,6%	296	38,6%	295	47,0%

Desligamentos, por gênero

Gênero	2023	%	2024	%	2025	%
Mulheres	89	29,6%	124	40,9%	142	53,2%
Homens	175	45,7%	172	35,8%	153	42,3%
Total	264	38,6%	296	38,6%	295	47,0%

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.

REMUNERAÇÃO

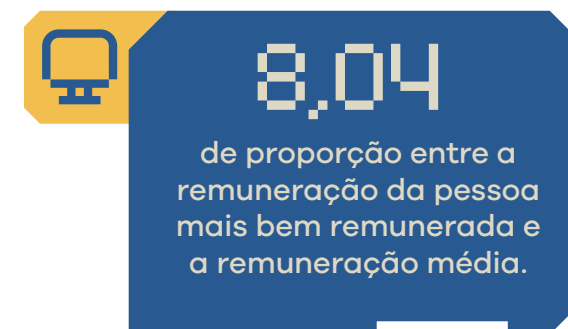
GRI 2-19, 2-20, 2-21

Nossa abordagem de remuneração busca equilibrar competitividade, coerência interna e alinhamento com o desempenho da Companhia. A definição da remuneração é conduzida pela área de Remuneração e Benefícios, com base em tabelas salariais, pesquisas de mercado e análises de coerência salarial interna, considerando também as indicações das lideranças de diferentes níveis. Para apoiar essa estrutura, utilizamos insumos de consultorias externas e independentes na elaboração das tabelas salariais.

Em relação à remuneração variável, contamos com políticas aplicáveis à força de vendas e adotamos a participação nos lucros e resultados (PLR) Time e Individual. Todos os nossos colaboradores têm direito à PLR Time, que pode chegar a até um salário anual, de acordo com os resultados

da Companhia. Para diretores, gerentes e coordenadores, aplicamos também a PLR Individual, vinculada ao desempenho e aos resultados da Empresa, podendo alcançar até seis salários anuais para diretores, até quatro salários para gerentes e até um salário para coordenadores.

Em 2025, a proporção entre a remuneração total anual da pessoa mais bem remunerada da Companhia e a remuneração média anual dos demais empregados, excluindo essa pessoa, foi de 8,04. Já a proporção entre o aumento percentual da remuneração total anual da pessoa mais bem remunerada e o aumento percentual médio da remuneração dos demais empregados foi de 2,04%. Para esse cálculo, consideramos o valor dos salários multiplicado por 13,33, contemplando salário-base e férias.



BENEFÍCIOS

GRI 401-2

- Seguro de vida
- Plano de saúde
- Auxílio-dependente (para filhos com deficiência) e Auxílio Creche (para filhos até 5 anos)
- Licença-maternidade/paternidade
- Vale transporte
- Vale alimentação e vale refeição
- Incentivo educacional (Pra Formar)
- *Day-off* 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)
- *On Happy* (viagens)

DESENVOLVIMENTO HUMANO E ORGANIZACIONAL (DHO)

GRI 404-1, 404-2, 404-3

Entendemos o Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO) como um elemento essencial para a evolução da nossa cultura, o fortalecimento da liderança e a preparação das equipes para os desafios do negócio. Em 2025, seguimos investindo em iniciativas de capacitação e desenvolvimento voltadas ao aprimoramento de competências, à ampliação da visão estratégica e ao estímulo ao crescimento profissional de Provokers, sempre em alinhamento com as prioridades da Companhia.



O Programa Pra Formar se consolida como uma frente de incentivo à educação formal, oferecendo apoio a Provokers elegíveis em cursos de graduação, cursos técnicos e, em situações específicas, cursos de inglês.

Ao longo do ano, demos continuidade ao Plano de Desenvolvimento de Lideranças, com foco no aprofundamento do entendimento do negócio, na gestão de pessoas e no autoconhecimento. Como parte dessa jornada, os líderes desenvolveram projetos orientados à construção da imagem da Companhia para os próximos três anos, promovendo maior alinhamento entre liderança, estratégia e sustentabilidade do negócio. Também prosseguimos com o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), estruturado a partir de conversas entre líder e liderado e baseado na metodologia 70/20/10, apoiando a definição de ações práticas para o crescimento profissional.

Em 2025, avançamos na evolução da nossa estrutura de aprendizagem com a migração para uma nova plataforma de aprendizagem (Learning Management System – LMS), com o objetivo de aprimorar a experiência dos usuários e elevar a qualidade dos conteúdos oferecidos em formato a distância. Nesse contexto, firmamos parceria com a Galena,

ampliando o acesso a trilhas e cursos voltados a diferentes perfis profissionais. O Programa Pra Formar permaneceu como uma frente de incentivo à educação formal, oferecendo apoio a Provokers elegíveis em cursos de graduação, cursos técnicos e, em situações específicas, cursos de inglês.

Diante da redução do time de Educação Corporativa ao longo do ano, foi necessário interromper a execução do Plano de Voo, programa anteriormente voltado ao desenvolvimento dos Provokers. Ainda assim, preservamos a estratégia de capacitação com foco na qualidade dos treinamentos, priorizando experiências mais aderentes ao contexto do negócio e à rotina das equipes. Essa decisão resultou em redução da carga horária total de treinamentos, permitindo conciliar o desenvolvimento profissional com o foco nas entregas e nos resultados da operação. Reforçando nosso compromisso com diversidade e equidade, a distribuição dos treinamentos permaneceu equilibrada entre os públicos feminino e masculino.

Reconhecemos a importância de criar caminhos de desenvolvimento e mobilidade interna. Por isso, mantemos o processo de recrutamento interno como mecanismo de apoio à evolução de carreira, oferecendo oportunidades para movimentação entre áreas e crescimento profissional. Em relação às avaliações de desempenho e de desenvolvimento de carreira, o ciclo de 2025 foi impactado pela integração de quatro empresas, Suprisul, CSI, Atta e Renter, além da entrada de colaboradores admitidos a partir de outubro de 2024 e ao longo de 2025, públicos para os quais a aplicação da avaliação não ocorreu no período. Ainda assim, seguimos utilizando esse instrumento como parte da nossa abordagem de desenvolvimento, cujos dados serão complementados pelas tabelas apresentadas na sequência.

Média de horas de capacitação por empregado, por gênero

Gênero	2023		2024		2025	
	Total de horas	Média de horas	Total de horas	Média de horas	Total de horas	Média de horas
Homens	13.571	35,43	7.887	19,05	5.492	15,17
Mulheres	9.758	32,41	7.664	21,51	5.315	19,91
Total horas de treinamento	23.329	34,11	15.552	20,28	10.808	17,18

Média de horas de capacitação por empregado, por categoria funcional

Categoria funcional	2023		2024		2025	
	Total de horas	Média de horas	Total de horas	Média de horas	Total de horas	Média de horas
Diretor	194	27,71	247	49,40	58	11,42
Gerente	1.385	44,68	2.712	55,35	815	23,59
Coordenador	3.349	62,04	2.403	46,21	1.268	18,39
Supervisor	2.923	94,32	1.498	38,41	832	20,48
Especialista	255	18,29	194	17,64	50	5,04
Team leader	4.374	79,53	1.792	37,33	1.147	19,07
Executivo de vendas	1.374	31,95	1.108	20,91	918	10,55
Comprador	89	30,00	83	16,60	23	4,36
Analista	4.641	24,56	2.714	12,23	2.334	9,15
Técnico	1.339	10,46	893	6,98	954	4,43
Assistente	3.304	26,65	1.885	12,57	2.160	13,00
Auxiliar	97	19,4	22	4,40	244	61,00
Total horas de treinamento	23.329	34,11	15.552	20,28	10.808	17,18

Avaliações de desempenho por categoria

Categoria funcional	2023				2024				2025			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	Número total	%	Número total	%	Número total	%	Número total	%	Número total	%	Número total	%
Diretor	3	60%	1	50%	0	0%	2	100%	2	50%	2	50%
Gerente	15	75%	7	64%	18	64%	11	52%	20	63%	12	38%
Coordenador	18	69%	22	79%	15	68%	21	70%	20	45%	24	55%
Supervisor	9	60%	10	63%	13	72%	15	71%	15	43%	20	57%
Especialista	6	60%	2	50%	8	89%	1	50%	7	70%	3	30%
<i>Team leader</i>	28	88%	18	78%	25	93%	18	86%	29	58%	21	42%
Executivo de vendas	14	67%	17	77%	16	55%	12	50%	25	53%	22	47%
Comprador	1	100%	0	0%	1	50%	1	33%	1	25%	3	75%
Analista	53	65%	67	62%	52	58%	89	67%	73	41%	105	59%
Técnico	71	61%	6	55%	69	56%	2	50%	98	98%	2	2%
Assistente	31	60%	42	58%	27	40%	40	48%	45	44%	58	56%
Auxiliar	0	0%	2	100%	2	50%	0	0%	2	66%	2	66%
Total	249	65%	194	64%	246	59%	212	60%	337	54%	274	43%

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 3-3 Tema material: Diversidade e inclusão, 405-1, 405-2, SASB TC-SI-330a.3

A promoção da diversidade e da inclusão integra nossa agenda social e reflete o compromisso de construir um ambiente de trabalho mais respeitoso, representativo e aberto a diferentes trajetórias, vivências e perspectivas. Essa atuação é orientada pela Política de Diversidade e Inclusão, pelo Código de Conduta Ética e pelo Programa Diversifi-K, que direciona ações de sensibilização, desenvolvimento e inclusão em diferentes frentes da Companhia.

Ao longo de 2025, conduzimos iniciativas voltadas à prevenção de impactos negativos e à ampliação de um ambiente mais seguro e acolhedor. Entre elas, acompanhamos indicadores demográficos, estruturamos um

calendário de comunicação e promovemos rodas de conversa sobre temas como mulheres, vieses inconscientes, ambientes livres de LGBTFobia, prevenção ao assédio para lideranças, ética e postura profissional e conscientização racial. Avançamos também na definição de indicadores para monitoramento, na criação de *dashboard* para acompanhamento da evolução dos dados, na divulgação de vagas estendidas a pessoas com deficiência e no controle das contratações de grupos de diversidade. Em nossa plataforma de comunicação, realizamos, ainda, a série Falas que Provocam, com depoimentos de pessoas com deficiência, ampliando a visibilidade e o diálogo sobre inclusão.

O Programa Diversifi-K seguiu como eixo central dessa agenda, impulsionando reflexões, sensibilização e práticas mais inclusivas, até mesmo nos processos seletivos. Entre as iniciativas adotadas, estão o banco de talentos com página específica para vagas afirmativas destinadas a pessoas com deficiência, o Programa de Recrutamento Interno (PRI), com igualdade de oportunidades, e iniciativas de capacitação, abertas a diferentes públicos, como o Pra Formar e a Academia de Liderança. Dessa forma, buscamos integrar a diversidade e a inclusão aos processos de atração, desenvolvimento e mobilidade interna.

Acompanhamos a evolução do tema por meio de *scorecards* e painéis

em Power BI, com indicadores relacionados à composição geral do quadro de Provokers, participação de mulheres e homens, presença feminina em cargos de liderança, número de pessoas com deficiência, raça e faixa etária. Realizamos, ainda, *benchmarking* com consultorias especializadas e outras empresas para apoiar o amadurecimento dessa agenda. Entre os compromissos assumidos, seguimos com meta de alcançar 50% de mulheres até 2030 e com acompanhamento semanal de entrevistas com grupos de diversidade. Em 2025, chegamos a registrar 49% de mulheres no quadro, mas encerramos o período com 43%, em função da rotatividade ao longo do ano.

Os aprendizados do período reforçaram o caráter transversal do tema e a importância de atuação integrada entre diferentes áreas da Companhia, incluindo Segurança da Informação (SI), Endomarketing, Jurídico, Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO), ESG e Marketing. Além disso, evidenciaram o valor do apoio externo, da ampliação de parcerias e do engajamento com consultorias especializadas para qualificar as ações e ampliar seu alcance. Por meio do Diversifi-K, direcionamos essa agenda a toda a Companhia e aos diferentes grupos de diversidade, mantendo comunicação contínua sobre as iniciativas e os avanços do período.

Percentual de empregados por categoria funcional, por gênero

Categoria funcional	Gênero	2023		2024		2025	
		Total	%	Total	%	Total	%
Diretor	Homens	5	71,4%	3	60,0%	4	66,7%
	Mulheres	2	28,6%	2	40,0%	2	33,3%
	Total	7	100,0%	5	100,0%	6	100,0%
Gerente	Homens	20	64,5%	28	57,1%	17	56,7%
	Mulheres	11	35,5%	21	42,9%	13	43,3%
	Total	31	100,0%	49	100,0%	30	100,0%
Coordenador	Homens	26	48,1%	22	42,3%	18	42,9%
	Mulheres	28	51,9%	30	57,7%	24	57,1%
	Total	54	100,0%	52	100,0%	42	100,0%
Supervisor	Homens	15	48,4%	18	46,2%	14	46,7%
	Mulheres	16	51,6%	21	53,8%	16	53,3%
	Total	31	100,0%	39	100,0%	30	100,0%
Especialista	Homens	10	71,4%	9	81,8%	5	71,4%
	Mulheres	4	28,6%	2	18,2%	2	28,6%
	Total	14	100,0%	11	100,0%	7	100,0%
Team leader	Homens	32	58,2%	27	56,3%	24	58,5%
	Mulheres	23	41,8%	21	43,8%	17	41,5%
	Total	55	100,0%	48	100,0%	41	100,0%
Executivo de vendas	Homens	21	48,8%	29	54,7%	16	45,7%
	Mulheres	22	51,2%	24	45,3%	19	54,3%
	Total	43	100,0%	53	100,0%	35	100,0%

Categoria funcional	Gênero	2023		2024		2025	
		Total	%	Total	%	Total	%
Comprador	Homens	1	33,3%	2	40,0%	2	50,0%
	Mulheres	2	66,7%	3	60,0%	2	50,0%
	Total	3	100,0%	5	100,0%	4	100,0%
Analista	Homens	81	42,9%	89	40,1%	79	43,4%
	Mulheres	108	57,1%	133	59,9%	103	56,6%
	Total	189	100,0%	222	100,0%	182	100,0%
Técnico	Homens	117	91,4%	124	96,9%	121	95,3%
	Mulheres	11	8,6%	4	3,1%	6	4,7%
	Total	128	100,0%	128	100,0%	127	100,0%
Assistente	Homens	52	41,9%	66	44,0%	58	47,9%
	Mulheres	72	58,1%	84	56,0%	63	52,1%
	Total	124	100,0%	150	100,0%	121	100,0%
Auxiliar	Homens	3	60,0%	4	80,0%	4	100,0%
	Mulheres	2	40,0%	1	20,0%	0	0,0%
	Total	5	100,0%	5	100,0%	4	100,0%
Total	Homens	383	56,0%	421	54,9%	362	57,6%
	Mulheres	301	44,0%	346	45,1%	267	42,4%
	Total geral	684	100,0%	767	100,0%	629	100,0%

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

Categoria funcional	2023	2024	2025
Diretor	0,96	1,29	1,2
Gerente	0,99	0,93	0,93
Coordenador	0,97	0,82	1,03
Supervisor	0,89	0,94	0,9
Especialista	1,08	1,37	1,14
<i>Team leader</i>	1,09	1,02	0,99
Executivo de vendas	0,92	1,08	0,86
Comprador	1,23	0,91	0,92
Analista	1,01	1,04	1,04
Técnico	1,05	1,03	1,19
Assistente	1,06	1,17	1,04
Auxiliar	1,02	1,95	0,84

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

Categoria funcional	Pretos e Pardos		
	2023	2024	2025
Diretor	0,0%	0,0%	0,0%
Gerente	25,8%	16,3%	20,0%
Coordenador	38,9%	21,2%	16,7%
Supervisor	16,1%	23,1%	23,3%
Especialista	57,1%	63,6%	71,4%
<i>Team leader</i>	47,3%	60,4%	65,9%
Executivo de vendas	27,9%	37,7%	40,0%
Comprador	33,3%	20,0%	25,0%
Analista	48,2%	41,4%	41,8%
Técnico	60,2%	50,8%	53,5%
Assistente	59,7%	51,3%	52,9%
Auxiliar	80,0%	40,0%	75,0%
Total	47,8%	41,9%	44,2%

Percentual de empregados por categoria funcional, por faixa etária

Categoria funcional	Faixa etária	2023		2024		2025	
		Total	%	Total	%	Total	%
Diretor	Abaixo de 30 anos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	30 a 50 anos	7	100,00%	5	100,00%	6	100,00%
	Acima de 50 anos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Total	7	100,00%	5	100,00%	6	100,00%
Gerente	Abaixo de 30 anos	2	6,45%	2	4,08%	1	3,33%
	30 a 50 anos	27	87,10%	44	89,80%	29	96,67%
	Acima de 50 anos	2	6,45%	3	6,12%	0	0,00%
	Total	31	100,00%	49	100,00%	30	100,00%
Coordenador	Abaixo de 30 anos	3	5,56%	4	7,69%	4	9,52%
	30 a 50 anos	50	92,59%	44	84,62%	38	90,48%
	Acima de 50 anos	1	1,85%	4	7,69%	0	0,00%
	Total	54	100,00%	52	100,00%	42	100,00%
Supervisor	Abaixo de 30 anos	5	16,13%	5	12,82%	7	23,33%
	30 a 50 anos	25	80,65%	33	84,62%	23	76,67%
	Acima de 50 anos	1	3,23%	1	2,56%	0	0,00%
	Total	31	100,00%	39	100,00%	30	100,00%
Especialista	Abaixo de 30 anos	3	21,43%	2	18,18%	1	14,29%
	30 a 50 anos	11	78,57%	8	72,73%	5	71,43%
	Acima de 50 anos	0	0,00%	1	9,09%	1	14,29%
	Total	14	100,00%	11	100,00%	7	100,00%

Categoria funcional	Faixa etária	2023		2024		2025	
		Total	%	Total	%	Total	%
Team leader	Abaixo de 30 anos	18	32,73%	11	22,92%	12	29,27%
	30 a 50 anos	36	65,45%	36	75,00%	27	65,85%
	Acima de 50 anos	1	1,82%	1	2,08%	2	4,88%
	Total	55	100,00%	48	100,00%	41	100,00%
Executivo de vendas	Abaixo de 30 anos	8	18,60%	12	22,64%	7	20,00%
	30 a 50 anos	32	74,42%	38	71,70%	28	80,00%
	Acima de 50 anos	3	6,98%	3	5,66%	0	0,00%
	Total	43	100,00%	53	100,00%	35	100,00%
Comprador	Abaixo de 30 anos	0	0,00%	2	40,00%	2	50,00%
	30 a 50 anos	3	100,00%	3	60,00%	1	25,00%
	Acima de 50 anos	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%
	Total	3	100,00%	5	100,00%	4	100,00%
Analista	Abaixo de 30 anos	55	29,10%	78	35,14%	68	37,36%
	30 a 50 anos	131	69,31%	138	62,16%	106	58,24%
	Acima de 50 anos	3	1,59%	6	2,70%	8	4,40%
	Total	189	100,00%	222	100,00%	182	100,00%
Técnico	Abaixo de 30 anos	39	30,47%	44	34,38%	38	29,92%
	30 a 50 anos	84	65,63%	75	58,59%	79	62,20%
	Acima de 50 anos	5	3,91%	9	7,03%	10	7,87%
	Total	128	100,00%	128	100,00%	127	100,00%

Categoria funcional	Faixa etária	2023		2024		2025	
		Total	%	Total	%	Total	%
Assistente	Abaixo de 30 anos	62	50,00%	94	62,67%	75	61,98%
	30 a 50 anos	60	48,39%	54	36,00%	43	35,54%
	Acima de 50 anos	2	1,61%	2	1,33%	3	2,48%
	Total	124	100,00%	150	100,00%	121	100,00%
Auxiliar	Abaixo de 30 anos	5	100,00%	3	60,00%	2	50,00%
	30 a 50 anos	0	0,00%	2	40,00%	2	50,00%
	Acima de 50 anos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Total	5	100,00%	5	100,00%	4	100,00%
Total	Abaixo de 30 anos	200	29,24%	257	33,51%	217	34,50%
	30 a 50 anos	466	68,13%	480	62,58%	387	61,53%
	Acima de 50 anos	18	2,63%	30	3,91%	25	3,97%
	Total geral	684	100,00%	767	100,00%	629	100,00%

INVESTIMENTO SOCIAL

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

Como parte da nossa atuação no pilar social, direcionamos investimentos para iniciativas que ampliam o acesso à tecnologia e geram impacto positivo nas comunidades. Nossa atuação é orientada pela Política de Investimento Social, que estabelece compromissos de longo prazo voltados à geração de impacto social positivo e sustentável. Em 2025, asseguramos orçamento dedicado ao investimento social e seguimos aprimorando os critérios de priorização dos projetos, com base em temas ESG e nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Esse direcionamento contribuiu para tornar a alocação de recursos mais consistente e aderente aos nossos compromissos sociais.

Ao longo do ano, mantivemos o *scorecard* de investimento social,

desenvolvido em 2024 com apoio de consultoria especializada, como principal ferramenta para seleção, priorização e acompanhamento dos projetos apoiados. Esse instrumento passou a orientar de forma mais objetiva a análise das iniciativas, reduzindo subjetividades no processo decisório e contribuindo para uma alocação de recursos mais eficiente e aderente às nossas prioridades. Ademais, seguimos comprometidos com nossa meta de longo prazo de **capacitar 500 pessoas em tecnologias da informação e comunicação até 2030**, direcionando esforços para ações de capacitação, inclusão digital, doação de equipamentos e voluntariado corporativo, por meio do Programa Provokando Sorrisos.

Em 2025, a gestão dessa agenda esteve concentrada na consolidação

dos processos e na busca por maior eficiência no uso dos recursos disponíveis. Acompanhamos a efetividade das iniciativas por meio da aplicação contínua do *scorecard*, do monitoramento de indicadores de investimento e alcance social e da coleta sistemática de *feedback* junto às organizações parceiras e aos participantes dos projetos. Entre os indicadores utilizados, acompanhamos o número de dispositivos doados, o valor investido nas iniciativas e o alcance das comunidades beneficiadas. Esse acompanhamento mostrou avanços na organização dos processos e na aderência dos projetos aos compromissos assumidos, embora o ritmo de evolução ainda demande continuidade e disciplina para ampliar o avanço rumo à meta de longo prazo.

O diálogo com organizações da sociedade civil e demais parceiros segue como elemento central dessa atuação. Preservamos canais abertos de escuta e troca ao longo do ano, o que contribuiu para ajustes operacionais, melhor acompanhamento da efetividade das ações e aperfeiçoamento dos critérios utilizados na seleção e na continuidade das parcerias. Esse aprendizado reforçou a importância de utilizar parâmetros objetivos e comparáveis para orientar decisões e ampliar a consistência da nossa atuação social.

Estamos comprometidos
com a meta de **capacitar 500 pessoas em tecnologias da informação e comunicação até 2030.**

Investimentos em educação e inclusão digital

Em 2025, prosseguimos com investimentos relevantes em iniciativas voltadas à educação e à inclusão digital, com foco no fortalecimento de capacidades locais e na ampliação do acesso à tecnologia. Essas iniciativas foram realizadas por meio de aporte financeiro e doação de equipamentos eletrônicos, direcionados a projetos com potencial de gerar impactos positivos nas comunidades atendidas.

Entre as ações desenvolvidas no período, participamos de iniciativa realizada em parceria com a **Toti** e a **Lenovo**, voltada à capacitação de refugiados e migrantes no Brasil, com formação profissionalizante e mentorias conduzidas por especialistas do setor. A iniciativa contribuiu para

ampliar oportunidades de inclusão produtiva e empregabilidade, ao conectar formação técnica e aproximação com o mercado de trabalho. Mantivemos, pelo terceiro ano consecutivo, o apoio a fundos de bolsas destinados à formação de estudantes de graduação em tecnologia, por meio de contribuição financeira voltada ao desenvolvimento de competências em áreas de alta demanda.

Outra frente relevante foi o início da parceria com o Instituto Alicerce, com foco em educação profissionalizante e desenvolvimento de habilidades tecnológicas. O programa foi estruturado com meta de formar 40 pessoas, das quais 18 já haviam sido capacitadas até o final do período. Também demos continuidade à parceria com a Associação Comunitária Despertar, por meio da doação de 19 notebooks destinados à operacionalização de

um laboratório móvel para atividades educacionais, ampliando a infraestrutura disponível para ações formativas e de inclusão digital.

Esses investimentos geram impactos positivos diretos nas comunidades atendidas, sobretudo pela ampliação do acesso à educação e à capacitação tecnológica, em linha com nossa meta corporativa. As iniciativas contribuem para reduzir barreiras de acesso ao universo digital, ampliar a empregabilidade de jovens e adultos e apoiar o desenvolvimento institucional de organizações sociais, ampliando sua capacidade de atuação e de transformação local.

Mais do que viabilizar projetos pontuais, buscamos construir uma atuação social conectada à nossa identidade e ao nosso propósito de impulsionar um consumo mais inteligente de tecnologia.

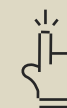
Ao apoiar iniciativas de educação, formação e inclusão digital, ampliamos o alcance positivo do nosso negócio e contribuimos para que a tecnologia seja também um instrumento de acesso, desenvolvimento e oportunidade.





Gestão Ambiental

- > Resíduos e materiais 54
- > Mudanças climáticas 57



Interatividade

RESÍDUOS E MATERIAIS

GRI 3-3 Tema material: Resíduos e materiais, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4

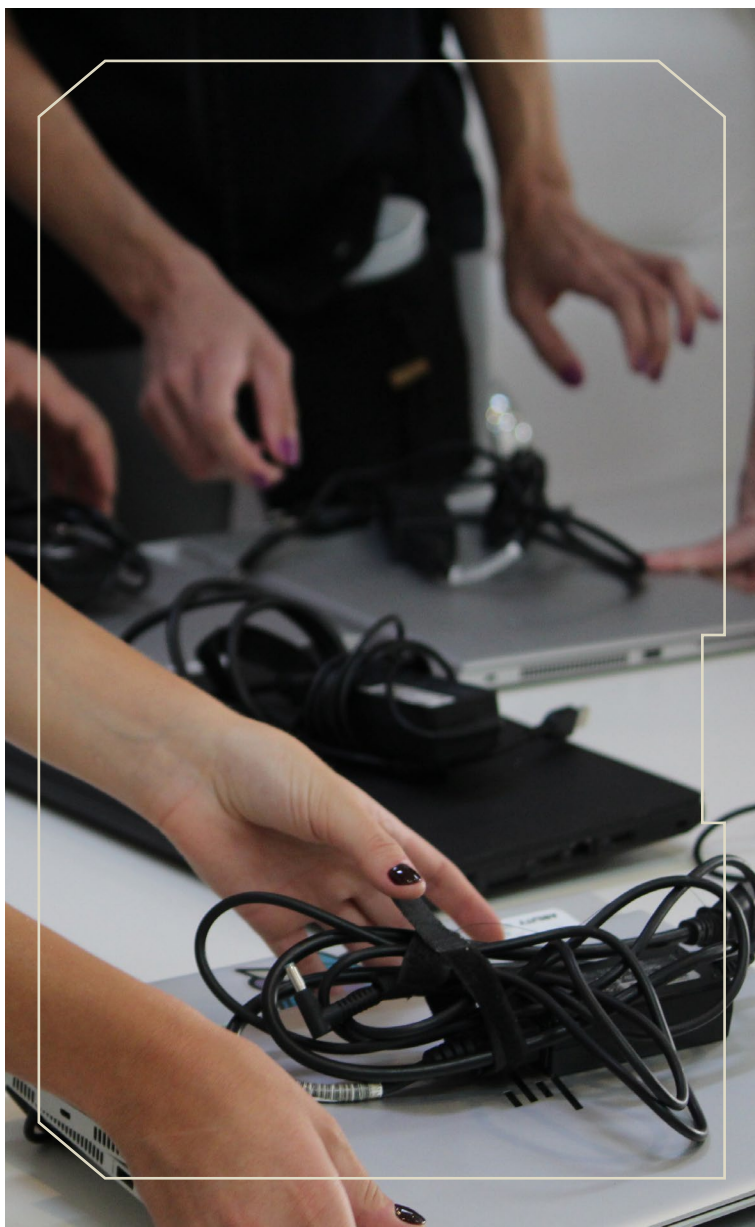
A gestão de resíduos é um tema central da nossa agenda ambiental e está diretamente ligada à forma como operamos, recuperamos, reintroduzimos e destinamos equipamentos ao longo do seu ciclo de vida. Em nosso modelo de negócio, os principais impactos relacionados a resíduos são gerados nas próprias operações da Companhia, especialmente nas atividades de locação e de seminovos. Na operação de seminovos, recebemos equipamentos provenientes da finalização de contratos de locação, realizamos avaliação, testes e reparos, e direcionamos esses ativos para revenda, para empresas especializadas em *refurbishing* ou, quando necessário, para segregação, armazenamento temporário e envio

a recicladoras. Já na operação de locação, os resíduos gerados são segregados, armazenados temporariamente e encaminhados a parceiros especializados. Esse processo é orientado pelas legislações ambientais aplicáveis e pelo Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), alinhado à Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), além de ser respaldado pela certificação ISO 14001, que reforça nosso compromisso com a gestão ambiental responsável e com a economia circular.

Em 2025, seguimos priorizando medidas voltadas à prevenção da geração de resíduos e à ampliação da circularidade dos ativos. Como parte da nossa estratégia, não

realizamos compras de lotes por *trade-in*, e o abastecimento do estoque de seminovos ocorreu a partir de equipamentos oriundos do encerramento de contratos de locação. Após o recebimento, os eletrônicos passam por triagem e classificação: os ativos elegíveis seguem para testes funcionais, eventuais reparos, higienização e reintegração ao estoque, enquanto aqueles que não atendem aos critérios de comercialização nos canais B2B e B2C são direcionados a empresas especializadas em *refurbishing*. Essa lógica ampliou a vida útil dos equipamentos, reduziu a geração de resíduos e trouxe mais visibilidade aos clientes sobre nosso processo de reaproveitamento e destinação. Como resultado,





registramos redução de 89% na geração de resíduos em 2025. Também demos continuidade à parceria com a Associação Brasileira de Reciclagem de Eletroeletrônicos e Eletrodomésticos (Abree), direcionando nossos clientes B2C para as soluções de logística reversa disponibilizadas pela Associação.

Essa gestão é sustentada por capacitação dos times operacionais e administrativos, homologação de novos fornecedores e acompanhamento contínuo dos parceiros já aprovados, assegurando documentação regular e rastreabilidade dos resíduos em conformidade com os requisitos legais. Nas operações de venda e descarte, a rastreabilidade é assegurada por meio da emissão de Manifestos de Transporte de Resíduos (MTRs), complementada pelo monitoramento contínuo da documentação dos parceiros homologados, das vendas destinadas a *refurbishing* e pela realização de auditorias anuais de certificação. Em 2025, passamos a exigir a certificação R2v3 como critério obrigatório no processo de homologação de parceiros, reforçando a gestão responsável de eletrônicos. Atualmente, todos os parceiros homologados contam com certificações ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e R2v3,

o que amplia a segurança do processo e reforça a gestão responsável da cadeia de valor. A coleta e o monitoramento dos dados relacionados a resíduos são realizados por meio das plataformas e sistemas de gerenciamento de resíduos dos órgãos estaduais e federais, com consolidação das informações pela área de Qualidade. Os processos de descarte seguem aplicados em todas as unidades operacionais, e os resultados observados até o momento confirmam a aderência dos parceiros homologados aos compromissos estabelecidos.

Os aprendizados do período reforçaram a importância de ampliar a integração entre unidades operacionais geograficamente distantes e de avançar na padronização dos procedimentos. Como resultado, elaboramos um procedimento específico para detalhar a separação adequada de eletrônicos perigosos e não perigosos, contribuindo para maior uniformidade na atuação das equipes. Também demos continuidade às ações de capacitação e educação ambiental por meio do Comuni-K, nossa plataforma corporativa de comunicação, ampliando o acesso à informação e apoiando a disseminação da cultura de sustentabilidade em toda a Companhia.

Resíduos gerados em toneladas métricas por composição dos resíduos (em toneladas)

	2023	2024	2025	Discriminação da composição dos resíduos referente ao ano de 2025
Resíduos perigosos (Classe I)	62,1	35,2	0,2	VOKE S.A. gerado: 0,1185 toneladas/VOKE Seminovos gerado: 0,0500 toneladas
Resíduos não perigosos (Classe II)	0,0	5,6	4,2	VOKE S.A. gerado: 3,6594 toneladas/VOKE Seminovos 0,5705 toneladas
Total	62,1	40,8	4,4	

Resíduos não destinados para disposição por composição dos resíduos e por operações de recuperação (em toneladas)

	2023			2024			2025		
	Recuperação dentro da Organização	Recuperação fora da Organização	Total	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	0,0	0,2	0,2
Preparação para reutilização	0,0	0,0	0,0	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	0,0	0,0	0,0
Resíduos não perigosos (Classe II)	0,0	0,0	0,0	0,0	5,6	5,6	0,0	4,2	4,2
Preparação para reutilização	0,0	0,0	0,0	0,0	5,6	5,6	0,0	0,0	0,0
Reciclagem	0,0	0,0	0,0	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	0,0	4,4	4,4

MUDANÇAS CLIMÁTICAS

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

O ano de 2025 representou um marco no amadurecimento da nossa gestão climática. Nesse período, concentramos esforços no refinamento da mensuração das emissões, no desenvolvimento do plano de descarbonização e na preparação da Companhia para uma atuação mais estruturada em relação a metas, mitigação e governança do tema. Orientados pela Política ESG, avançamos na consolidação de uma abordagem mais robusta, com ênfase na qualidade da informação, no fortalecimento da governança e na construção das bases que apoiarão a implementação das próximas etapas dessa agenda. Esse processo foi conduzido integralmente com o apoio da EN2 Consultoria

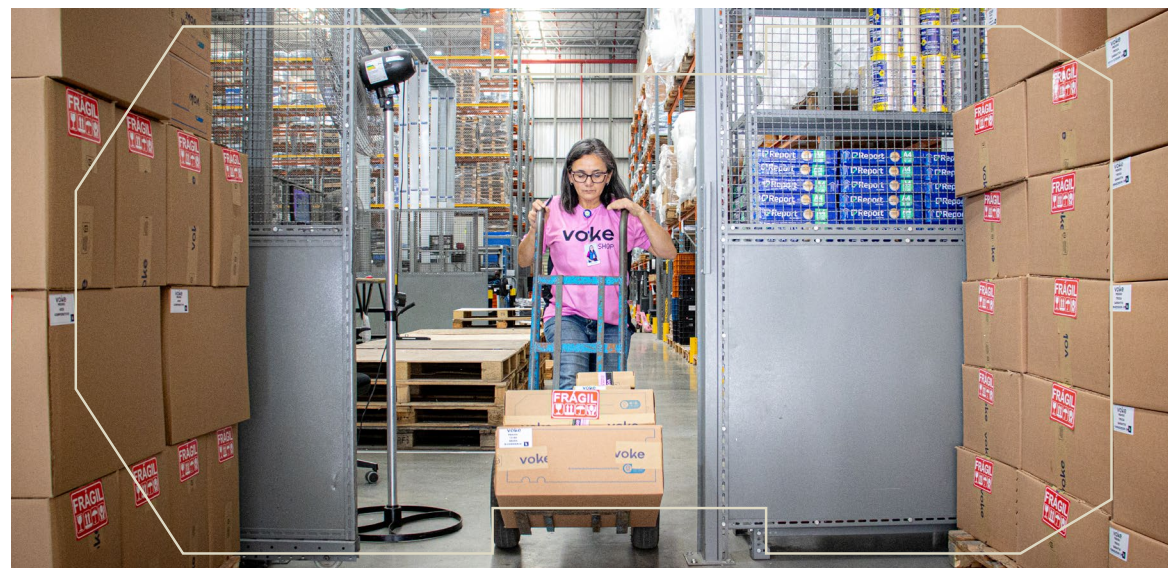
Ambiental, parceira que também foi responsável pelos nossos primeiros inventários de emissões.

Um dos principais avanços do ano foi o refinamento da metodologia de mensuração das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), conduzido no contexto do projeto

de descarbonização da Companhia. Esse trabalho elevou a precisão dos dados e fortaleceu as bases técnicas que orientarão nossa trajetória de redução de emissões. Em 2025, também realizamos, pela primeira vez, a asseguuração independente do inventário corporativo de GEE e conquistamos

o selo ouro no Programa Brasileiro GHG Protocol, marco importante para a credibilidade, a transparência e a robustez das informações reportadas.

A revisão metodológica concentrou-se, principalmente, no Escopo 3, com ênfase na categoria de bens de capital, considerando o perfil de aquisição de equipamentos seminovos da Voke. Esse aprimoramento tornou a mensuração mais aderente à realidade do negócio e mais consistente para apoiar a definição futura de metas de redução, especialmente em um escopo que representa a maior parcela das nossas emissões. Em 2025, o Escopo 3 respondeu por 98,59% do total inventariado,



enquanto os escopos 1 e 2 corresponderam, respectivamente, a 0,77% e 0,64%.

Em paralelo, desenvolvemos nosso plano de descarbonização, cuja implementação terá início em 2026. Esse plano marca uma nova etapa da nossa jornada climática e contempla a instituição de uma comissão de clima, a criação da Política de Mudanças Climáticas e a definição de um cronograma de ações voltado à mitigação de emissões nos escopos 1, 2 e 3. Entre as frentes já mapeadas, estão a implementação de política interna de compras, o *share* de equipamentos seminovos nas aquisições, a manutenção da diretriz de uso de biocombustíveis e a possibilidade de compra de I-RECs. Também iniciamos estudos com base na Science Based Targets initiative (SBTi), utilizando a ferramenta como referência para simular metas aderentes ao perfil e à nossa realidade operacional.

O acompanhamento dessa agenda ocorre por meio da atualização anual do inventário de GEE, da revisão metodológica

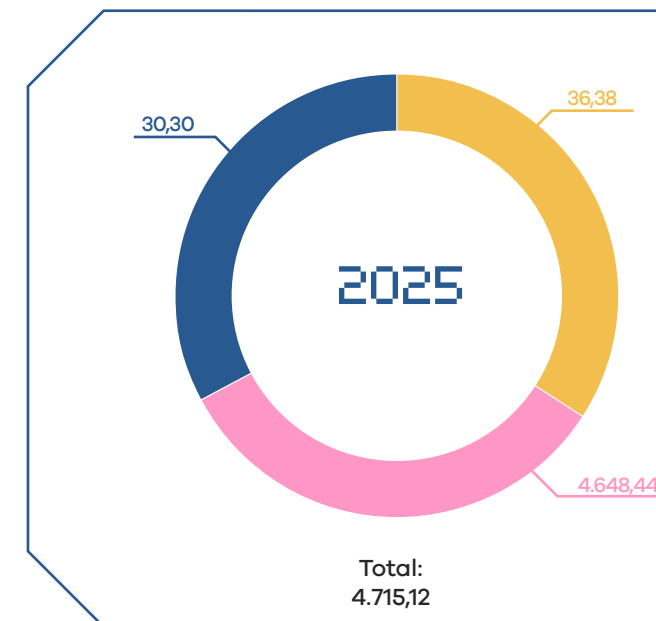
com base em referenciais reconhecidos e do monitoramento do avanço das ações previstas no plano de descarbonização, com apoio de consultoria especializada. Em 2026, definiremos uma meta interna de redução de emissões, que servirá como base para o estabelecimento de metas futuras mais abrangentes. Ao mesmo tempo, seguimos preparando a Organização para o mapeamento e a gestão estruturada de riscos climáticos, em alinhamento às diretrizes da IFRS S2.

Os aprendizados de 2025 reforçaram a importância de aprofundar a compreensão da cadeia de valor, adotar critérios metodológicos aderentes ao modelo de negócio e estruturar a governança do tema de forma progressiva. Esses avanços passaram a orientar a evolução do inventário, o desenho das ações de mitigação e a preparação da Companhia para uma gestão climática cada vez mais consistente, baseada em evidências e conectada às melhores práticas de mercado.

ESCOPO DE EMISSÃO

(em tCO₂e/q)

A intensidade de emissões considerando Escopo 1, 2 e 3 por milhão de reais de EBITDA é 13,17 tCO₂e/milhão de R\$



INVENTÁRIO DE GASES DE EFEITO ESTUFA

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

Os resultados do inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE) de 2025 devem ser lidos a partir de dois fatores: o recálculo da base comparativa e a redução efetiva das emissões no período. Com apoio da EN2 Consultoria Ambiental, também responsável pelos nossos primeiros inventários, refinamos a metodologia de quantificação das emissões para tornar os dados mais aderentes ao nosso modelo de negócio e mais consistentes para a definição das próximas etapas da agenda climática.

O principal ajuste metodológico ocorreu no Escopo 3, na categoria de bens de capital. A revisão técnica indicou a aplicação da abordagem *gate-to-gate* aos equipamentos seminovos, o que retirou da contabilização as emissões da manufatura original desses bens e manteve apenas as emissões associadas à logística e ao transporte relacionados à sua entrada em nossa operação. Como resultado, foi necessário recalcular 2023 e 2024, em linha com as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol. Esse refinamento reduziu o Escopo

3 em cerca de 30%, em 2023, e em aproximadamente 43%, em 2024, produzindo uma série histórica mais precisa e mais coerente com a nossa realidade operacional.

Já em 2025, além do efeito do recálculo na base comparativa, houve redução real das emissões em todos os escopos. No Escopo 1, a queda esteve associada à maior eficiência das operações, com rotas mais inteligentes e menor consumo de combustível pelos nossos *fields*. No Escopo 2, o resultado refletiu

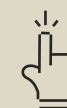
medidas de eficiência do uso de energia, incluindo o fechamento dos escritórios às sextas-feiras. No Escopo 3, a redução decorreu principalmente da menor compra de equipamentos, inclusive seminovos, do maior reaproveitamento de ativos oriundos da locação e de uma gestão mais eficiente do estoque disponível, em um ano de Capex reduzido. Com isso, o Escopo 3 caiu cerca de 53%, e as emissões totais de operação e cadeia de valor apresentaram redução aproximada de 52% em relação a 2024 recalculado.

Tipo	Unidade	2021	2022	ANTIGO 2023	RECÁLCULO 2023	ANTIGO 2024	RECÁLCULO 2024	ATUAL 2025
Escopo 1	t CO ₂ e / ano	75,0	94,1	46,0	46,0	38,2	38,2	36,3
Escopo 2 (abordagem/localização)	t CO ₂ e / ano	41,3	19,4	15,4	15,4	34,6	34,6	30,3
Emissão total da operação (E1+E2)	t CO ₂ e / ano	116,2	113,4	61,4	61,4	72,7	72,7	66,6
Escopo 3	t CO ₂ e / ano	0,0	0,0	14.389,8	10.160,1	16.922,0	9.570,2	4.648,4
Emissão total da operação + cadeia de valor (E1+E2+E3)	t CO ₂ e / ano	116,2	113,4	14.451,2	10.221,5	16.994,7	9.642,9	4.715,1






Anexos

- Mapa de ODS 61
- Sumário de conteúdo da GRI e Sasb 62
- Créditos 82



Interatividade

MAPA DE ODS

ODS	O que fazemos	Localização
	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
	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
	Buscamos por meio da economia circular prolongar a vida útil de equipamentos eletrônicos, reduzindo o impacto ambiental e incentivando uma utilização mais responsável dos recursos.	23, 56, 57

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI E SASB

Declaração de uso	A Voke relatou com base nas Normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma(s) setorial(ais) da SASB aplicável(eis)	SASB <i>technology & communications</i>

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Conteúdos gerais					
A organização e suas práticas de relato					
	2-1 Detalhes da organização				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-3 Período de relato, frequência, ponto de contato				
	2-4 Reformulações de informações				
	2-5 Verificação externa	O relatório não é submetido a verificação externa.	b)		Não aplicável.
Atividades e trabalhadores					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios		c) d)		Não aplicável.

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Atividades e trabalhadores					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-7 Empregados				
	2-8 Trabalhadores que não são empregados				
Governança					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9 Estruturas de governança e sua composição				
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança				
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	O presidente do mais alto órgão de governança não é um alto executivo da Organização.	b)	Não aplicável.	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Hoje, nosso Conselho de Administração não participa de forma deliberativa da jornada de desenvolvimento sustentável, atua de forma consultiva sendo acionado pela alta liderança da Companhia. Nosso desenvolvimento sustentável é liderado diretamente pelos executivos e respectivos times, conforme o tema.			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos				

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Governança					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	O responsável por analisar e aprovar as informações relatadas é o nosso Co-CEO.			
	2-15 Conflitos de interesse				
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Não avaliamos o desempenho do mais alto órgão de governança no que diz respeito à supervisão da gestão dos impactos na economia, meio ambiente e pessoas. Isso porque não somos uma companhia listada.	b) c)	Não aplicável.	
	2-19 Políticas de remuneração		a ii), iv), v)	Não aplicável.	Não possuímos bônus de atração ou pagamentos de incentivos ao recrutamento, devolução de bônus e incentivos (<i>clawbacks</i>) e benefícios de aposentadoria.

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Governança					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-20 Processo para determinação da remuneração		b)	Não aplicável.	
	2-21 Proporção da remuneração total anual				
Estratégias, políticas e práticas					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável				

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Estratégias, políticas e práticas					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-23 Compromissos de política		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.

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Estratégias, políticas e práticas					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-24 Incorporação de compromissos de política	Em 2025, realizamos treinamentos sobre os compromissos de ESG direcionados à força de vendas, em formato híbrido (presencial e online), totalizando 99 participações. Os treinamentos tiveram como objetivo fortalecer o entendimento e a aplicação dos princípios de conduta empresarial responsável nas atividades comerciais e no relacionamento com clientes.			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e a apresentação de preocupações				
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não tivemos casos de não conformidade com leis e regulamentos durante o período do relato.			
	2-28 Participação em associações				
Engajamento com os <i>stakeholders</i>					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	100% dos empregados são cobertos por acordos de negociação coletiva.			

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Temas materiais					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais				
	3-2 Lista de temas materiais		b)	Não aplicável.	Não houve mudanças.
Governança					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais		d i)	Não aplicável.	Não houve registros de impactos negativos reais ou potenciais no período do relatório.
			d ii)		Não há metas específicas sobre o tema material.
			e ii)		
GRI 207: Tributos 2019	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal				
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	Não fazemos contribuições políticas.	b)	Não aplicável.	
Compliance					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais				
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Não foram identificados riscos significativos relacionados à corrupção pelo processo de avaliação de riscos.			

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
<i>Compliance</i>					
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção		a) d)	Não aplicável.	O Conselho de Administração não participou dos treinamentos ou comunicados. Hoje, as comunicações são compartilhadas com o comitê de auditoria. No próximo ano, pretendemos subir para o conselho.
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não foram identificados casos confirmados de corrupção.			
<i>SASB: Intellectual property protection & competitive behaviour</i>	TC-SI-520a.1. <i>Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with anti-competitive behaviour regulations</i>	Durante o período de reporte, não incorremos em perdas monetárias decorrentes de processos judiciais, administrativos ou arbitrais relacionados às práticas anticoncorrenciais, incluindo, entre outras, fixação de preços, condutas antitruste, contratos de exclusividade, uso indevido de patentes, efeitos de rede ou práticas de venda casada. Consequentemente, o valor total de perdas monetárias associadas a esse tema no período reportado foi de R\$ 0.			

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Privacidade e segurança de dados					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais		d ii)	Não aplicável.	Não houve registros de impactos negativos reais no período do relatório.
GRI 418: Privacidade do cliente	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não foram identificados vazamento de dados de clientes a partir da Voke no período do relatório.			

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Privacidade e segurança de dados					
SASB: Data privacy & freedom of expression	TC-SI-220a.1. <i>Description of policies and practices relating to targeted advertising and user privacy</i>	<p>Somos uma empresa B2B e, portanto, nossa publicidade é direcionada a empresas. Estabelecemos diversas políticas e procedimentos de privacidade de dados, incluindo, entre outros, o Aviso de Privacidade, a Política Interna de Proteção de Dados Pessoais, a Política de Retenção e Descarte, a Política de Segurança da Informação, a Política de Incidentes de Segurança da Informação (<i>data breach</i>) e a Política de Privacidade desde a Concepção (<i>privacy by design</i>).</p> <p>Somos especializados na locação de equipamentos. Na qualidade de processadora de dados, temos acesso a informações pessoais dos colaboradores de clientes, tais como nomes, telefone, e-mails e endereços. As informações são armazenadas somente durante a vigência do contrato e são eliminadas ao seu término ou mediante solicitação do cliente.</p> <p>De acordo com a LGPD, a responsabilidade pela elaboração do DPIA cabe ao Controlador. Elaboramos os DPIAs e outros relatórios aplicáveis aos seus processos internos, nos quais atuamos como Controladora de Dados.</p> <p>Não realizamos o tratamento de dados pessoais de crianças para a prestação de serviços.</p>			

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Privacidade e segurança de dados					
	TC-SI-220a.2. <i>Number of users whose information is used for secondary purposes</i>		TC-SI-220a.2.	Não aplicável.	Não realizamos o tratamento de dados pessoais para finalidades secundárias.
	TC-SI-220a.3. <i>Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with user privacy</i>		TC-SI-220a.3.	Não aplicável.	Não incorremos em nenhuma perda monetária em decorrência de incidentes de privacidade.
SASB: <i>Data privacy & freedom of expression</i>	TC-SI-220a.4. <i>(1) Number of law enforcement requests for user information, (2) number of users whose information was requested, (3) percentage resulting in disclosure</i>	Não foram identificados números de solicitações de informações de usuários por autoridades policiais, nem de usuários cujos dados tenham sido solicitados e divulgados. Atuamos como operadora de dados; portanto, todas as solicitações dos titulares de dados devem ser direcionadas ao Controlador. Atenderemos às solicitações dos titulares sempre que formos acionados pelo Controlador. Quando atuarmos como Controladora de Dados, em conjunto com o Encarregado de Proteção de Dados (DPO), seremos responsáveis por avaliar a possibilidade de atendimento às solicitações, conforme as circunstâncias específicas de cada caso e cumprindo o prazo legal aplicável.			

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Privacidade e segurança de dados					
	TC-SI-230a.1. (1) <i>Number of data breaches, (2) percentage that are personal data breaches, (3) number of users affected</i>	Não foram identificados vazamento de dados de clientes a partir da Voke no período do relatório.			
SASB: <i>Data security</i>	TC-SI-230a.2. <i>Description of approach to identifying and addressing data security risks, including use of third-party cybersecurity standards</i>	Nosso SOC opera 24/7 no monitoramento e resposta a incidentes em tempo real, protegendo a confidencialidade, integridade e disponibilidade dos dados através de inteligência de ameaças e gestão contínua de vulnerabilidades. Essa estratégia é fundamentada nos frameworks ISO/IEC 27001, NIST, CIS Controls v8, ISO/IEC 27701 e na LGPD, garantindo conformidade técnica e legal. Analisamos constantemente tendências de ataques para fortalecer controles preventivos — sem anomalias detectadas atualmente — e mantemos uma postura de transparência que comunica riscos de forma segura, sem expor detalhes sensíveis da nossa infraestrutura.			

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Privacidade e segurança de dados					
<i>SASB: Managing systemic risks from technology disruptions</i>	TC-SI-550a.1. <i>Number of (1) performance issues and (2) service disruptions; (3) total customer downtime</i>	<p>Problemas de performance: 9; Interrupções de serviço: 10; Duração de interrupção do serviço (valor total): 263 horas aproximadas;</p> <p>Os principais eventos envolveram: reinicializações e manutenções em servidores de produção e bancos de dados; atualizações e migrações de sistemas corporativos, como Questor, D10:K30 e sistemas internos; incidentes de lentidão ou indisponibilidade temporária em aplicações operacionais (ex.: EMA, SCCM); ações corretivas em infraestrutura de segurança e comunicação, como antivírus e servidores de e-mail.</p>			
Diversidade e inclusão					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais				
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados				

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	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				
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não foram identificados casos de discriminação ocorridos durante o período coberto pelo relatório.			
SASB: Recruiting & managing a global, diverse & skilled workforce	TC-SI-330a.3. <i>Percentage of (1) gender and (2) diversity group representation for (a) executive management, (b) non-executive management, (c) technical employees, and (d) all other employees</i>				

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Diversidade e inclusão					
SASB: Recruiting & managing a global, diverse & skilled workforce	TC-SI-330a.2. Employee engagement as a percentage	<p>Medimos o engajamento dos empregados por meio de pesquisa interna de clima organizacional (Check-up Organizacional). Em setembro de 2025, o score médio de engajamento foi de 8,4 (em escala convertida para 0–10), com taxa de adesão de 85,7% dos empregados elegíveis.</p> <p>Consideram-se ativamente engajados os empregados que apresentaram avaliação favorável, conforme critérios da metodologia interna (escala de 1 a 5). Com base no score médio de 8,4, convertido em percentual, estima-se que 84% dos empregados respondentes se autodeclararam ativamente engajados, calculado como o número de empregados ativamente engajados dividido pelo total de respondentes da pesquisa.</p>			
Atração e retenção de talentos					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais		d ii)	Não aplicável.	Não houve registros de impactos negativos reais no período do relatório.
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados				

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Atração e retenção de talentos					
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial				
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado				
	404-2 Programa para aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira				
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira				
Resíduos e materiais					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais				

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Resíduos e materiais					
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos				
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos				
	306-3 Resíduos gerados				
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final				
Gestão da cadeia de suprimentos					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais		d ii)	Não aplicável.	Não houve registros de impactos negativos reais no período do relatório.
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações ou fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil		a) b)	Não aplicável.	Não foi identificado operações ou fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil.

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Gestão da cadeia de suprimentos					
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		a i) a ii)	Não aplicável.	Não foram identificadas operações ou fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogos ao escravo.
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	75 fornecedores passaram por análise de <i>due diligence</i> . No processo, verificamos as obrigações trabalhistas das empresas e se estão de acordo. Também verificamos se consta processo no MTE que viole os direitos humanos.	b) c) d) e)	Não aplicável.	Não foram identificados aspectos negativos.
Investimento social					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais		d i) d ii)	Não aplicável.	Não houve registros de impactos negativos reais ou potenciais no período do relatório.
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços				

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Mudança climática					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais				
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de Gases de Efeito Estufa (GEE)				
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de Gases de Efeito Estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia				
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de Gases de Efeito Estufa (GEE)				
	305-4 Intensidade de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)				

Norma GRI/SASB	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
SASB: Environmental footprint of hardware infrastructure	TC-SI-130a.1. (1) Total energy consumed, (2) percentage grid electricity and (3) percentage renewable	Em 2025, consumimos o total de 2.366,93 GJ de energia, equivalente a 657.481 kWh. Esse consumo corresponde à energia diretamente consumida pela Entidade no período de reporte e refere-se à eletricidade adquirida de fontes externas. Consumo de combustíveis não são materiais para consideração. O percentual de energia consumida proveniente de <i>grid electricity</i> foi de 100%. O percentual de energia consumida proveniente de fontes renováveis foi de 0%. O fator de conversão de kWh para GJ em todos os dados reportados neste indicador foi de 1 kWh = 0,0036 GJ.			

CRÉDITOS

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. Guido Caloi, 1985 - Galpões 23 e
24 - Jardim São Luís, São Paulo - SP,
05802-140

Coordenação ESG Voke

Oscar Freire

Revisão de conteúdo

Gabrielle Polido

Consultoria GRI

blendON

Projeto gráfico e design

blendON

Imagens

Acervo Voke