

**Valid**

**Relatório  
Anual de  
Sustentabilidade  
2024**



# Sumário

1

INTRODUÇÃO

Sobre o relatório.....04

Mensagem da Diretoria .....05

Destaques do ano .....07

2

A VALID

Quem somos.....10

Nossos negócios.....15

Inovação .....20

Estratégia .....22

Presença internacional.....26

Como geramos valor .....28

Desempenho econômico e financeiro .....29

3

AMBIENTAL

Gestão ambiental .....33

Resíduos .....36

Emissões atmosféricas .....40

4

SOCIAL

Nossas pessoas.....44

Clientes.....59

Fornecedores .....60

Comunidade .....61

Segurança e privacidade de dados .....62

5

GOVERNANÇA

Governança corporativa .....67

Ética e transparência .....72

Gestão de riscos.....78

Auditoria interna .....80

6

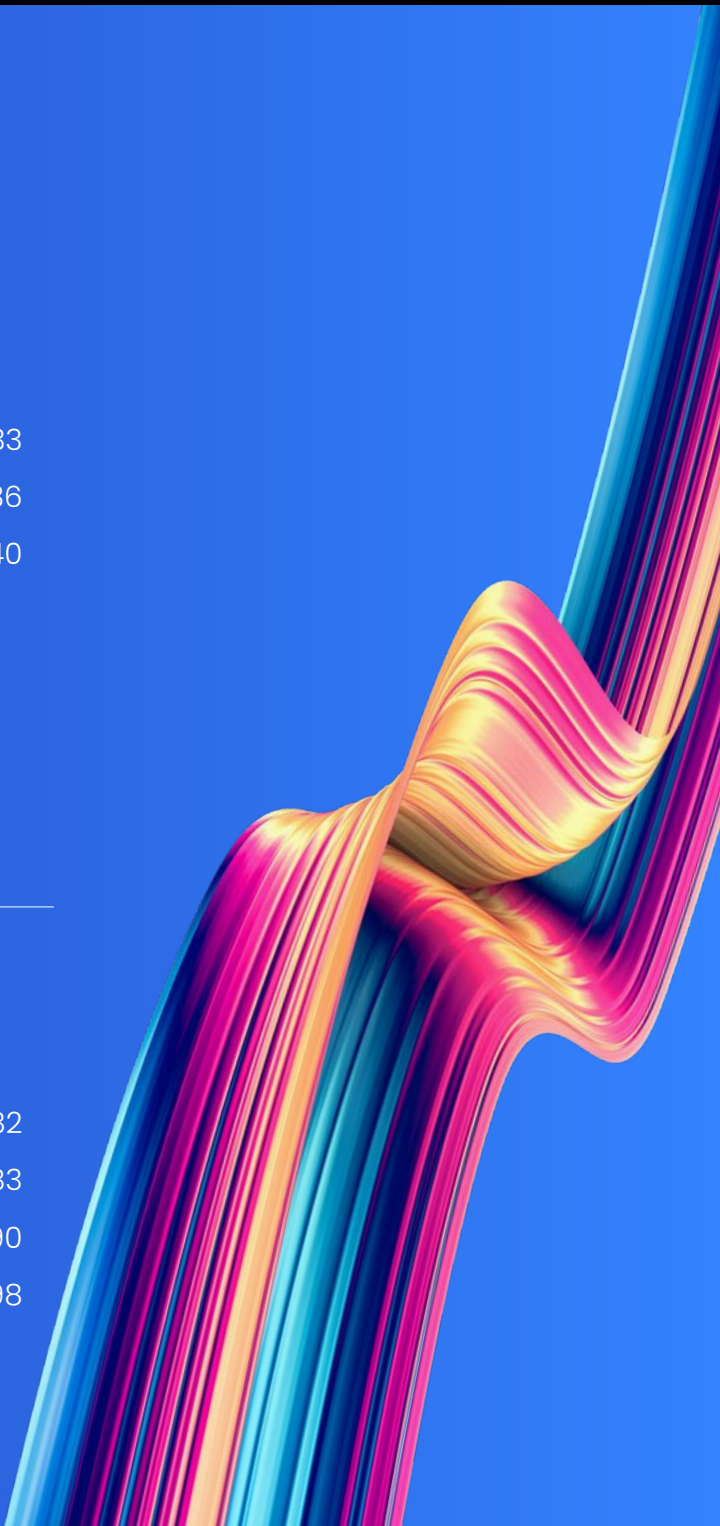
ANEXOS

Mapa de ODS .....82

Sumário de conteúdo GRI.....83

Tabelas .....90

Créditos.....98



## 1

# Introdução

Sobre o relatório.....04

Mensagem da Diretoria.....05

Destaques do ano.....07



# SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-2 • 2-3

**Confiança é o que nos move.** Está presente em nossos dados, processos, soluções e, acima de tudo, nas relações que construímos. É o motor da nossa inovação e nos inspira a promover a transformação da sociedade digital, criando um mundo mais independente e altamente integrado.

Ao longo de nossa história, reinventamo-nos continuamente, antecipando as demandas de um mundo cada vez mais interconectado.

Apresentamos o segundo Relatório Anual de Sustentabilidade da Valid, dando continuidade à nossa trajetória de transparência e engajamento. Este documento foi elaborado com base nas diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), reforçando nosso compromisso com as melhores práticas globais de relato.

Além disso, também contemplamos as ações que realizamos em conformidade com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), refletindo nosso compromisso com a construção de um futuro mais sustentável e justo para todos.

Seguimos o *framework* do Relato Integrado, o que nos permite contextualizar a forma como geramos

valor para a sociedade, integrando informações financeiras, operacionais e de sustentabilidade em um único documento claro e completo.

O relatório foi aprovado pela nossa diretoria e publicado no dia 18 de julho 2025. Nele, apresentamos as atividades e os resultados da Valid no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, alinhados à periodicidade do relatório financeiro, ambos divulgados anualmente.

As empresas contempladas neste relatório de sustentabilidade, que também integram as demonstrações financeiras, são: Valid S.A. (Brasil), Valid Argentina (Varg), Valid Soluciones Tecnologicas, S.A.U - Espanha, Valid Asia LTD PTE - Singapura, Valid Card Nigeria, Valid Card Manufacturing China (VCMC) e Valid Technology Beijing.

Nas páginas a seguir, destacamos como sustentabilidade, inovação e confiança permeiam todas as nossas iniciativas, com foco nas práticas ESG (ambiental, social e governança).

Boa leitura!



## Global Reporting Initiative

Os indicadores GRI auxiliam empresas ao redor do mundo no reporte de seus impactos, a partir de dados universais e materiais. Neste relatório, eles serão apresentados junto aos títulos na forma: GRI XXX-X.



## Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

O estudo de materialidade realizado possibilitou a delimitação dos ODS prioritários em nossa atuação.



## Relato Integrado

O Relato Integrado é o documento que apresenta a geração de valor da Companhia com base em capitais essenciais.

# MENSAGEM DA DIRETORIA

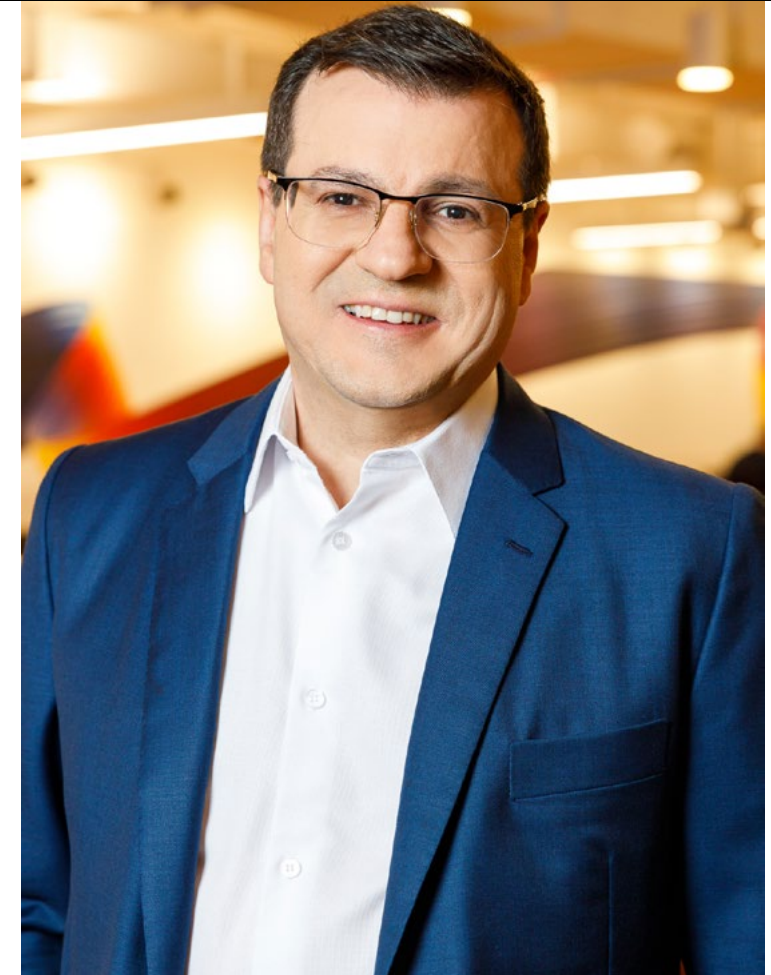
GRI 2-22

É com satisfação que apresentamos o Relatório Anual de Sustentabilidade 2024 da Valid. Este documento, publicado pelo segundo ano consecutivo, sintetiza o desempenho da Companhia e reflete as ações que tomamos ao longo do ano para reforçar nosso compromisso com a sustentabilidade, a inovação e o fortalecimento da governança. Iniciamos 2024 com um novo CEO, que trouxe novas perspectivas e um direcionamento estratégico ambidestro. Ao mesmo tempo em que garantimos que nossas verticais de negócios já consolidadas continuem crescendo, ampliamos nosso olhar para o futuro, buscando novas oportunidades para reforçar nossa posição de liderança nos mercados brasileiro e internacional.

O período foi marcado por evoluções e ajustes que demonstram que o impacto de nossas ações transcende nossas operações. Desde 2021, empreendemos uma jornada de transformação cultural e organizacional que tem sido essencial para os progressos alcançados até hoje. Mudanças estruturais e o fortalecimento da liderança executiva delinearão uma nova fase para a Valid, fundamentada em uma cultura mais inclusiva e colaborativa. Gradualmente, temos consolidado nossos objetivos e impulsionado nossa evolução, sempre com foco em gerar valor sustentável para todos os nossos *stakeholders*.

Somos um dos principais emissores de documentos do Brasil, responsáveis por aproximadamente 75% das CNHs e 65% das carteiras de identidade (RGs/CINs) nacionais, o que reforça o papel fundamental da Valid na cidadania e na conexão entre as esferas de governo e a sociedade. Essa responsabilidade só aumenta nosso desejo de evoluir continuamente, investindo em inovação, tecnologia e práticas que extrapolam os bons resultados financeiros. Além disso, continuamos nossa expansão internacional, com presença em 17 países e uma base de mais de 3,1 mil colaboradores, comprometidos em gerar soluções inovadoras e sustentáveis para nossos clientes ao redor do mundo. Ao celebrar nossos resultados e avanços, estamos mais preparados para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades que 2025 e os próximos anos nos reservam.

Tivemos avanços importantes na agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), com iniciativas focadas em raça, gênero, PCD e LGBTQIAPN+, oferecendo mais de 45 horas de treinamento para os mais diversos níveis da organização e realizando rodas de conversa bem avaliadas. Essas ações foram integradas às agendas de liderança, com treinamentos para o comitê executivo e de gestão, consolidando nosso compromisso com um ambiente de trabalho seguro e acolhedor para todos.



Registramos um aumento significativo no nosso engajamento interno, refletido na evolução de 53% para 70% na pesquisa de Net Promoter Score com os colaboradores (eNPS). Esse aumento expressivo demonstra como estamos cada vez mais alinhados com os nossos valores institucionais e contribui para a percepção de um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo, colaborativo e voltado ao desenvolvimento dos nossos talentos.

Em um cenário macroeconômico desafiador, marcado por variações cambiais, custos de matéria-prima e juros altos no Brasil e mudanças impactantes na geopolítica mundial, transformamos os desafios em oportunidades. Fechamos o ano com caixa líquido e fortalecemos ainda mais nossa saúde financeira, o que permite à Companhia seguir investindo com segurança e ousadia em novos produtos, serviços e oportunidades.

Encerramos o ano com resultados robustos e consistentes, mantendo uma trajetória de quatro anos seguidos de crescimento expressivo. Alcançamos o maior lucro líquido da história da Valid, totalizando R\$ 381 milhões, um aumento de 79% em relação a 2023. A Receita Líquida foi de R\$ 2,17 bilhões, um pequeno recuo de 4% em comparação ao ano anterior, mas com forte crescimento nas linhas de novos negócios — Governo Digital, Soluções de *Onboarding* e Soluções *Mobile*. Os novos negócios já representam 10% do faturamento total da Companhia e somaram R\$ 216 milhões ao longo do ano, com crescimento de 300% em relação ao ano anterior. O EBITDA\* atingiu R\$ 487 milhões, com margem de 22,4%, e a geração de caixa operacional foi de R\$ 425 milhões, encerrando o ano com uma posição de caixa líquido de R\$ 190 milhões, o que reflete nossa robustez financeira e dá dimensão da nossa capacidade de investir em inovação e expansão.

Vale destacar também o aumento de 30% no ano na cotação da ação, fechando 2024 em R\$ 24,30. No último trimestre, o volume financeiro médio diário chegou a R\$ 11,9 milhões, o maior ADTV\*\* das ações da Valid nos últimos cinco anos.

Investimos continuamente em inovação e novas tecnologias com base em duas novas vertentes de valor: escala e

construção conjunta com o cliente. Para isso, consolidamos parcerias em tecnologia de ponta, avançamos em inteligência artificial aplicada aos processos internos e amadurecemos nossa atuação em cibersegurança. Aceleramos o desenvolvimento de novas soluções para atender às necessidades de nossos clientes e antecipar tendências do mercado. A utilização de novas tecnologias é um elemento fundamental do nosso compromisso em transformar e modernizar as soluções oferecidas, com foco em gerar um impacto positivo e sustentável para a sociedade. No segmento de Conectividade Segura, por exemplo, ampliamos nosso portfólio para além dos chips, passando a entregar um sistema operacional para o eSIM, avançando com a virtualização do produto em um mundo cada vez mais digital.

Esse é um movimento alinhado ao nosso objetivo de tornar a Companhia cada vez mais ativa no compromisso ESG (ambiental, social e de governança) e uma referência no cuidado com o ecossistema e com impacto positivo nas pessoas. Integramos os nossos Objetivos Estratégicos ao Plano Plurianual ESG, construindo nossa estratégia com base em uma sólida trajetória de resultados crescentes e compromisso firme com a comunicação e transparência. Queremos ser parceiros estratégicos para nossos clientes, disponibilizando um portfólio diversificado de soluções de identificação seguras e ampliando continuamente nossas ofertas para atender às demandas atuais e futuras.

Em relação à sustentabilidade, temos investido em práticas que refletem nosso compromisso com a preservação ambiental e o desenvolvimento social. A reutilização das aparas de PVC na produção de cartões, o uso de papel certificado FSC® e as soluções que contribuem para a redução da burocracia e do consumo de papel são exemplos

do nosso esforço contínuo. Desde 2023, contamos com uma área dedicada exclusivamente à gestão das nossas iniciativas ESG, com um plano plurianual, com ações de curto, médio e longo prazos, alinhado aos princípios do Pacto Global da ONU. Em 2024, a Valid alcançou 65% de adesão aos requisitos do ISE B3, conforme diagnóstico realizado pelo nosso time de especialistas ESG.

Além disso, o Comitê ESG tem sido fundamental para garantir que nossas iniciativas sejam implementadas de maneira eficaz. Projetos como a certificação ISO 14001 na fábrica de Sorocaba (SP) e o estudo de ODS para estratégia ESG são exemplos concretos de iniciativas que se transformam em diferencial competitivo.

Em cada etapa, a Valid reafirma o compromisso com a excelência, a sustentabilidade e a transformação contínua. Este relatório evidencia o impacto positivo de nossas ações e a evolução consistente de nossa trajetória.

## Seja bem-vindo aos próximos capítulos da história da Valid.

### Diretoria Executiva

\* Do inglês, *Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization* - Lucros antes de Juros, Impostos, Depreciação e Amortização.

\*\* *Average Daily Trading Volume* - Volume Médio Diário de Negociação.

# DESTAQUES DO ANO



## 70% de satisfação

dos colaboradores na pesquisa de clima (eNPS), 17 pontos percentuais em relação a 2023.



Publicação do primeiro Relatório Anual de Sustentabilidade.



## 3.136 colaboradores

1.590 mulheres e 1.546 homens.



Antecipação de **pagamento de parte da Participação nos Lucros e Resultados (PLR)** para todos os funcionários em dezembro de 2024.



## 100%

dos novos fornecedores homologados pelo novo processo de Devida Diligência.



## +325

jovens impactados ao longo do projeto em parceria com a ONG LuAr.



Tornamo-nos signatários do **Pacto Empresarial pela Integridade**, promovido pelo Instituto Ethos.



**Redução de 21%** em nossa geração de resíduos não perigosos no Brasil.



## Certificação ISO 14001

recebida na fábrica de Sorocaba (SP) e no escritório na Espanha.

# DESTAQUES DO ANO



**R\$ 2,17 bilhões**

de Receita Líquida.



**+30%** de aumento na cotação da ação,  
fechando o ano em R\$ 24,30.



**31 milhões**

de documentos emitidos.



**R\$ 381 milhões**

de lucro líquido, alta de 79% em relação a  
2023, o maior da história da empresa.



**R\$ 142 milhões**

de proventos pagos.



**R\$ 216 milhões**

de receita em novos negócios, um  
crescimento de 300% em comparação  
a 2023.



**R\$ 487 milhões**

de EBITDA.



**+ de 220 milhões**

de SIM Cards vendidos globalmente.



**70 milhões**

de cartões produzidos no Brasil e na  
Argentina.

## 2

# A Valid

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| Quem somos.....                           | 10 |
| Nossos negócios.....                      | 15 |
| Inovação.....                             | 20 |
| Estratégia.....                           | 22 |
| Presença internacional.....               | 26 |
| Geração de valor.....                     | 28 |
| Desempenho econômico<br>e financeiro..... | 29 |



# QUEM SOMOS

GRI 2-1 • 2-6

## Perfil

A Valid é a maior integradora de soluções de identificação segura do Brasil, atuando em ecossistemas de ID e Governo Digital, Conectividade Segura e Bancos e Meios de Pagamento. Com mais de 67 anos no mercado, a Valid entrega soluções complexas graças à sua expertise de operar com excelência ambientes com alta volumetria e envolvendo dados sensíveis em operações críticas. Desde a sua origem, oferece serviços de alta segurança e, ao longo dos anos, vem evoluindo continuamente para acompanhar as transformações e demandas globais. Para isso, conta com um portfólio diversificado de soluções digitais e físicas, ajudando nossos clientes a transformar suas operações e negócios.

Estamos presentes com estruturas operacionais em 17 países, com mais de 3,1 mil colaboradores ao redor do mundo e atendendo 1,2 mil clientes B2G\* e B2B\*\* em mais de 100 países. Como uma empresa global, destacamo-nos pela capacidade de entregar soluções personalizadas e integradas, respeitando as particularidades culturais e regionais de cada mercado.

\*B2G (*Business to Government*) - Negócios para Governo, refere-se a empresas que fornecem produtos ou serviços para governos.

\*\*B2B (*Business to Business*) - Negócios para Negócios, refere-se a empresas que fornecem produtos ou serviços para outras empresas.

Nossos processos são projetados para autenticar, autorizar e garantir a segurança em todas as interações, promovendo confiança e inovação em escala mundial.

No Brasil, somos a maior empresa em emissão de documentos de identificação, enquanto, no mundo, ocupamos a 5ª posição na produção de SIM Cards e estamos entre os dez maiores fabricantes de cartão.

**Possibilitamos a identificação segura de pessoas, jornadas e transações, com soluções físicas e digitais, a partir de um completo portfólio em três grandes ecossistemas: ID & Governo Digital, Banking & Meios de Pagamento e Conectividade Segura.**

Somos movidos pelo propósito de construir um mundo mais integrado, inclusivo e interdependente, onde as barreiras entre o on-line e o off-line desaparecem. Para isso, guiamo-nos por valores sólidos e inegociáveis, que sustentam todas as nossas ações.





## ID & Governo Digital

Soluções robustas que visam garantir a autenticidade e segurança de documentos e transações digitais, atendendo a governos estaduais, órgãos públicos e secretarias de inovação. Os principais serviços incluem a nova Carteira de Identidade Nacional (CIN), Carteira Nacional de Habilitação (CNH), o aplicativo *Secure Digital ID*, sistemas de captura biométrica, impressos de segurança, selos rastreáveis, soluções em *Radio Frequency Identification* (RFID, tecnologia que usa radiofrequência para identificar e rastrear objetos) e certificados digitais, como e-CPF e e-CNPJ. Abrange também a gestão de cidades inteligentes, trazendo inovação e eficiência para suportar os serviços públicos e disponibilizando a emissão de certificados digitais ICP-BRASIL em diversos pontos de atendimento no Brasil e no exterior.



## Banking & Meios de Pagamento

Serviços e tecnologias para grandes instituições financeiras no Brasil e na América Latina, como cartões com chip, *contactless*, *Metal Cards*, *gift cards*, faturas, extratos bancários, entre outros. Desenvolvemos soluções personalizadas, como cartões biométricos, metálicos, recicláveis e em braille. Também oferecemos soluções em RFID, pagamentos móveis e instantâneos. Nossos focos no segmento digital são em desmaterialização de documentos, como contas e boletos, *Data Management*, rastreabilidade e *Mobile Banking*, com ênfase em acessibilidade, segurança e integração com sistemas de transporte.



## Conectividade Segura

Lideramos a transformação digital com soluções de conectividade segura, interoperabilidade, proteção de dados e práticas sustentáveis. Como um dos principais fornecedores globais de cartões SIM, estamos na vanguarda da transição para tecnologias mais flexíveis e eficientes, como eSIM e iSIM. Desenvolvemos soluções que aceleram a adoção de tecnologias emergentes, como 5G e IoT, priorizando segurança e eficiência. Lideramos a oferta de serviços móveis interoperáveis, entregando conectividade confiável para operadoras móveis, fabricantes de dispositivos e empresas de IoT em todo o mundo, apoiando uma transformação digital responsável, inclusiva e alinhada às melhores práticas de sustentabilidade.

**Liderança absoluta na emissão de documentos de identificação no Brasil.**

**A empresa está entre os cinco principais fornecedores de chips e SIM Cards no mundo e entre os dez maiores fabricantes de cartões.**

# Nossa trajetória

## Linha do tempo



Com a aquisição da ScreenCheck North America, localizada em Indiana, a Valid amplia o portfólio de soluções nos Estados Unidos, passando a fornecer sistemas de identificação segura.

**2013**

Novas aquisições ampliam a presença global: em janeiro, é comprada a Card Cells (Minnesota); em junho, a MSC (Califórnia); e, em outubro, a Fundamenture (Dinamarca).

**2015**

A atuação da empresa é ampliada para o agronegócio e para a gestão de cidades inteligentes. Constituição da Valid Card Nigeria Limited.

**2018**

Ano dedicado ao fortalecimento de parcerias. Aquisição do controle de duas empresas especializadas em cidades inteligentes: Estacionamento Digital e Mitra. Efetivação do projeto de RG Digital no estado de São Paulo.

**2020**

Encerramento das atividades do Caju (RJ) e concentração das atividades operacionais na unidade fabril de Sorocaba (SP). Venda dos ativos nos Estados Unidos. Valid Ventures é criada. Resultados expressivos e EBITDA recorde.

**2022**

Publicação do primeiro Relatório Anual de Sustentabilidade. Receita Líquida Recorde e aumento de 300% na receita de novos negócios

**2024****2014**

Aquisição da Inversiones Germán Martínez, de Bogotá, Colômbia, pela controlada Valid Soluciones Tecnológicas.

**2017**

A Valid entra no mundo da internet das coisas (IoT) com solução desenvolvida para a indústria automobilística em parceria com a empresa irlandesa Cubic Telecom.

**2019**

Depois de fornecer soluções para a Copa América de 2013 e para a Copa do Mundo de 2014, a Valid retorna à gestão e ao controle de credenciamento para eventos esportivos.

**2021**

Redefinição da marca, valores e propósito. Implementação de um plano de desinvestimentos para maior sinergia, registros de receita, e EBITDA recorde e transferência da fábrica de São Bernardo do Campo (SP) para Sorocaba (SP).

**2023**

Aquisição da Flexdoc Tecnologia da Informação, com sede em Brasília, impulsiona a estratégia em ID Digital para governos e empresas. Venda de 67,5% de sua participação na Cubic Telecom.

# Propósito e Valores

## SOMOS MOVIDOS PELO CLIENTE



Conhecemos e escutamos nossos clientes e parceiros para entender suas reais necessidades e objetivos.

Construímos relações de confiança em todas as nossas interações, buscando encantar e superar expectativas.

Tratamos clientes e parceiros como prioridade, sempre dentro dos acordos definidos entre nós.

## NUNCA PARAMOS DE EVOLUIR E APRENDER

Focamos continuamente em melhorar aquilo que já fazemos ou em criar algo que nunca foi feito.

Somos curiosos, flexíveis e nos adaptamos rapidamente a novos cenários.

Somos inconformados e buscamos sempre o crescimento sustentável do negócio.

## FAZEMOS ACONTECER E FAZEMOS BEM FEITO

Somos orientados a resultados e comprometidos com nossas entregas, assumindo a responsabilidade por nossas ações.

Agimos com proatividade e pensamento crítico, analisando os riscos nas tomadas de decisões.

Buscamos a excelência no que fazemos, priorizando a segurança e atenção aos detalhes.

## JOGAMOS JUNTOS E JOGAMOS LIMPO

Praticamos a colaboração, o trabalho em equipe e a comunicação clara e direta.

Somos comprometidos com o resultado coletivo, compartilhando conhecimento e cumprindo o que foi combinado.

Nossas ações são guiadas pela ética, transparência e respeito à diversidade de pessoas, ideias e opiniões.



Não desprezamos feedbacks e críticas, nem tomamos decisões prejudiciais ao negócio.

Não colocamos a credibilidade da empresa em risco e nem prometemos mais do que podemos cumprir.

Não agimos apenas a favor de objetivos e resultados de curto prazo.

Não buscamos inovações sem propósito ou conexão com nosso negócio.

Não somos resistentes a mudanças e nem nos acomodamos com o "sempre foi assim".

Não temos medo de falhar e nem desestimulamos tentativas de melhorar o que já existe ou de fazer algo novo.

Não descuidamos de nenhuma demanda, nem deixamos de cumprir com nossas atribuições.

Não tomamos decisões que colocam as pessoas ou a empresa em risco.

Não abrimos mão da qualidade de nossas entregas e não agimos de forma impensada ou impulsiva.

Não agimos em benefício próprio ou de um único grupo, nem evitamos conversas difíceis.

Não priorizamos objetivos individuais, nem tomamos decisões que impactam outros times sem os envolver.

Não ultrapassamos nossos limites éticos, nem desrespeitamos pessoas e acordos dentro e fora da Valid.



# NOSSOS NEGÓCIOS

GRI 2-1

## ID & Governo Digital

Somos líderes em identificação segura no Brasil, emitindo mais de 12 milhões de documentos oficiais por ano, físicos e digitais. Nas esteiras da Valid passam 75% das emissões de CNH's e 65% das emissões de RG e CIN. Em nossa história, já emitimos mais de 300 milhões de documentos oficiais, sendo o maior terceiro de confiança em identificação da sociedade brasileira.

Através do nosso portfólio de Governo Digital buscamos a transformação da administração pública, provendo tecnologias nos três pilares essenciais de uma sociedade digital segura: 1) **Identidade Forte e Segura**, física e digital, 2) **Interoperabilidade** entre os data bases, mantendo independência dos entes e promovendo o atendimento integral ao cidadão (unicidade da informação para melhor definição de políticas públicas) e 3) **Jornadas Digitais** para os serviços consumidos pelo cidadão do Estado, viabilizando economicidade aos cofres públicos e conveniência aos cidadãos.

Contamos também com a Valid Certificadora, especializada em criptografia de alta segurança e serviços digitais de confiança, atendendo pessoas físicas, jurídicas e equipamentos, seguindo padrões nacionais e internacionais. Credenciada pelo Instituto Nacional de Tecnologia da Informação (ITI), emite certificados digitais de Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil), como e-CPF, e-CNPJ e SSL/TLS\*, biometria, carimbo de tempo e certificação de atributo.

Nossos serviços abrangem desde soluções para captura e gestão de dados biométricos e biográficos, digitalização de documentos e administração de bancos de dados até a personalização e emissão de documentos oficiais, tanto em versões físicas quanto digitais, com alto nível de segurança. Além disso, disponibilizamos tecnologias para Gestão de Cidades Inteligentes e emissão de selos rastreáveis.

\*SSL/TLS são protocolos de segurança que criptografam dados na internet, garantindo conexões seguras, como em sites HTTPS.

## Principais destaques

### CARTEIRA DE IDENTIDADE NACIONAL

A nova Carteira de Identidade Nacional (CIN) impulsiona a digitalização no Brasil, promovendo mais eficiência, segurança e acesso simplificado aos serviços públicos. Integrada a uma base unificada, a CIN pode conectar dados de saúde, educação e segurança, contribuindo para políticas públicas mais eficazes. Além disso, facilita registros e acessos em diferentes órgãos públicos, assegurando transparência e proteção.

No Piauí, um projeto-piloto inovador pretende emitir a nova Carteira de Identidade para recém-nascidos ainda na maternidade. A iniciativa visa reduzir o risco de fraudes e trocas de bebês, utilizando biometria vinculada aos dados da mãe. Além de aumentar a segurança, o registro de nascimento, agora associado à identificação, fortalece a cidadania e garante maior proteção social desde os primeiros dias de vida.

### SISTEMA DE IDENTIFICAÇÃO BIOMÉTRICA NO MARANHÃO

A Polícia Civil do Maranhão (PC-MA) implementou um sistema de identificação biométrica para auxiliar na localização de suspeitos e foragidos da justiça. A tecnologia desenvolvida permite a coleta e o cruzamento de impressões digitais e reconhecimento facial. Com aparelhos móveis, policiais podem realizar identificações em campo, agilizando investigações e aumentando a eficiência na captura de criminosos.

### CARTÃO MULTIBENEFÍCIOS SOCIAIS

O Cartão Multibenefícios substitui cestas básicas por meio de crédito mensal, beneficiando famílias em Vinhedo (SP).

Com a possibilidade de compra em mercados, açougues e padarias da cidade, o cartão oferece maior autonomia e poder de compra. A iniciativa também impulsiona a economia local, com estimativa de movimentação de R\$ 6 milhões anuais nos estabelecimentos municipais. O programa, que conta com a solução da Valid, integra monitoramento em tempo real, biometria e georreferenciamento, promovendo eficiência, segurança e redução de desperdícios de recursos públicos.

### IDENTIFICAÇÃO NA BAHIA

Em dezembro de 2024, estabelecemos uma nova parceria com a Bahia. A operação teve início em 2025, abrangendo a atuação da Valid na emissão de CNH e RG digitais para o estado. O contrato representa um faturamento expressivo para a Companhia.

### GESTÃO DE CIDADES INTELIGENTES

Oferecemos soluções inovadoras para a Gestão de Cidades Inteligentes, utilizando tecnologia para melhorar a qualidade de vida dos cidadãos. Nosso portfólio inclui ferramentas digitais que agilizam as respostas às demandas municipais.

Em São Caetano do Sul (SP), implantamos um Cadastro Unificado do Cidadão com biometria e interoperabilidade entre sistemas, além de um sistema de informações geográficas para otimizar a gestão territorial. Já em Santo André (SP), implementamos um serviço de monitoramento da iluminação pública, com sensores que detectam falhas e enviam alertas à prefeitura. Nossas soluções são replicáveis e ampliam o impacto positivo da tecnologia na gestão pública.

## Interoperabilidade no Ceará

A parceria com a Empresa de Tecnologia da Informação do Ceará (ETICE) marca um avanço para a Valid no mundo digital, oferecendo soluções integradas em um portfólio amplo e inovador.

O Ceará lidera no Brasil com a implementação da interoperabilidade, conectando órgãos públicos em uma única plataforma para melhorar a experiência do cidadão. Com novos equipamentos e sistemas avançados, a emissão das novas Carteiras de Identidade Nacionais (CIN) tornou-se mais eficiente, alinhando o estado aos padrões do Ministério da Justiça e fortalecendo sua jornada digital.

## Banking & Meios de Pagamento

Produzimos e desenvolvemos soluções integradas para os grandes *players* do mercado financeiro e de varejo em todo o mundo. Marcas tradicionais, marcas inovadoras, líderes ou startups contam com a experiência e a tecnologia da Valid para criar conexões fluidas com seus clientes. Somos homologados para prestar serviços alinhados às bandeiras Visa, Mastercard e Elo. Nossa presença se estende por países como Brasil, Colômbia, Peru, Uruguai e Argentina.

Oferecemos uma ampla gama de serviços, como cartões com chip, tecnologia *contactless* (pagamento por aproximação), *Metal Cards*, *gift cards*, faturas e extratos bancários, amplamente utilizados em setores como serviços financeiros, assistência médica e serviços públicos on-line. Também disponibilizamos soluções avançadas, como *Radio Frequency Identification* (RFID, rastreamento e identificação remota), pagamentos móveis via *Trusted Service Manager* (TSM, gestão de credenciais seguras), *Host Card Emulation* (HCE, emulação de cartões físicos em dispositivos) e *Near Field Communication* (NFC, comunicação por proximidade), além de soluções para pagamentos instantâneos.

No segmento digital, focamos na desmaterialização de documentos (como contas e boletos), gestão de dados, rastreabilidade e *mobile banking*, sempre priorizando acessibilidade, segurança e integração com sistemas de transporte.

Além disso, elaboramos soluções digitais integradas, incluindo *onboarding* digital, comunicação digital, gestão

de documentos e assembleias digitais, oferecendo personalização e integração fluida. Também contamos com uma avançada solução de *billing*, que transforma o faturamento bancário com segurança, eficiência e inovação, integrando perfeitamente com canais do tipo multicanal e garantindo a proteção de dados sensíveis.

Os cartões seguem sendo o meio de pagamento mais popular no Brasil, destacando a agilidade na experiência de uso deste serviço junto aos clientes do sistema bancário. Para a Valid, o cartão permanece um serviço essencial à sociedade brasileira e, embora haja uma expectativa de redução nas emissões de cartões físicos no longo prazo, o investimento da Valid em soluções de tokenização, virtualização/web 3.0 e plataformas para transações digitais seguras, posicionam a empresa com diferenciais para permanecer relevante no atendimento das necessidades dos clientes deste ecossistema. A crescente adoção de carteiras digitais (*wallets*), *smartwatches* e a evolução do Pix indicam uma transformação positiva no panorama dos meios de pagamento, que continuarão a demandar soluções tecnológicas que integram as capacidades da Valid para prover serviços de excelência para o ecossistema de bancos e pagamentos. Neste cenário, continuamos fortalecendo a conexão com os clientes e o mercado para explorar novas possibilidades de serviços que acompanhem essas mudanças e que representem novas fontes de receita, integrando as competências da Valid - Identidade Segura, Plataforma Digital Transacional e Conectividade Segura - às necessidades do ecossistema de Bancos e Pagamentos.



## Principais destaques



### VOLUMETRIA DE PRODUÇÃO

Emitimos aproximadamente 70 milhões de cartões por ano, consolidando-nos como um dos maiores emissores do mercado. Nossa capacidade industrial nos permite atender a uma ampla gama de clientes, desde instituições financeiras a grandes varejistas, garantindo qualidade e eficiência em larga escala.



### CARTÃO EM BRAILLE

Para promover maior independência financeira e aprimorar a experiência de compra de pessoas com deficiência visual, desenvolvemos, em parceria com o Banco do Brasil, o primeiro cartão com todas as informações em braille. Esse modelo será disponibilizado para clientes que se autodeclararem pessoas com deficiência visual por meio do aplicativo do banco ou em agências físicas.

O lançamento oficial foi realizado em um evento presencial, em que a presidente do Banco do Brasil entregou o cartão a um colaborador da instituição. Nos próximos anos, planejamos expandir a disponibilidade desse serviço para alcançar outros mercados.



### ONBOARDING DIGITAL

Nosso serviço de *Onboarding* Digital consiste em um processo seguro e confiável de coleta, cadastro e verificação da identidade de pessoas. Funciona como um formulário de cadastro digital, proporcionando maior acessibilidade aos serviços e aprimorando a eficiência operacional. Capaz de processar mais de três milhões de cadastros simultaneamente, o *Onboarding* Digital opera com alto nível de segurança e é compatível com uma ampla variedade de smartphones.



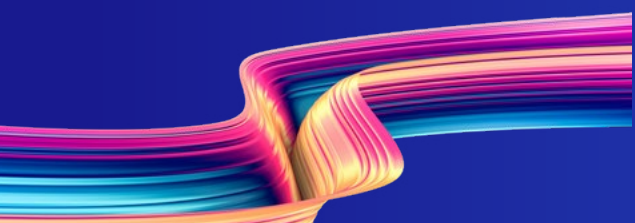
### CARTÃO BIOMÉTRICO

O primeiro cartão com leitor de impressão digital do Brasil, projetado para oferecer maior segurança contra fraudes e furtos. O cartão permite o cadastro de até duas digitais de um único titular, impossibilitando o compartilhamento e reduzindo significativamente os riscos de fraudes. Atualmente, duas instituições bancárias estão conduzindo testes com essa tecnologia inovadora.



### CARTÃO RECICLADO

Oferecemos um cartão feito com 85% de material reciclável, unindo responsabilidade ambiental e alta qualidade. Somos pioneiros na utilização de nossas próprias aparas de PVC de sobras geradas durante o corte de placas de plástico para emissão de cartões, um processo que garante o reaproveitamento de materiais e a redução do impacto ambiental. Ao longo de 2024, reciclamos aproximadamente 9,5 toneladas de aparas de PVC para a geração desses cartões, reforçando nosso compromisso com a economia circular e a inovação sustentável. Esse processo possui um certificado que valida a autodeclaração ambiental para cartões de PVC reciclado, atendendo às normas NBR ISO 14020 e NBR ISO 14021.



Atendemos às necessidades específicas dos clientes e do mercado, desenvolvendo soluções personalizadas.

# Conectividade segura

A Valid impulsiona o futuro da conectividade com soluções que transformam a experiência digital de operadoras, fabricantes de dispositivos e provedores de serviços de Internet das Coisas (IoT, da sigla em inglês, tecnologia que conecta dispositivos à internet), promovendo uma conectividade mais segura, interoperável e sustentável.

Desde 2010, com a aquisição da Valid Espanha, reforçamos nosso compromisso com a inovação responsável, desenvolvendo um sistema operacional próprio para *SIM Cards* e investindo continuamente em pesquisa e desenvolvimento. Essa trajetória nos consolidou como um dos cinco maiores fornecedores globais de *SIM Cards*, com nossa tecnologia presente em um a cada 10 dispositivos conectados.

Estamos na vanguarda da transição para soluções como eSIM e iSIM, que permitem a gestão remota e eficiente da conectividade, reduzindo a necessidade de componentes físicos e contribuindo diretamente para a redução de resíduos. Além disso, desenvolvemos iniciativas como o SIM sustentável, utilizando materiais reciclados e formatos otimizados (meia-SIM e quarto de SIM), diminuindo significativamente o consumo de plástico em nossos produtos.

Mais do que conectar dispositivos, nossas tecnologias viabilizam práticas sustentáveis em setores estratégicos - como energia inteligente, mobilidade conectada, cidades inteligentes e indústria 4.0 -, apoiando nossos clientes na redução de emissões, no uso eficiente de recursos e na digitalização de processos.

Atuamos lado a lado com operadoras e fabricantes, oferecendo plataformas seguras que garantem proteção de dados e interoperabilidade, facilitando a adoção de tecnologias emergentes como 5G e IoT. Nosso compromisso é liderar a transformação digital de forma responsável, impulsionando a inclusão digital e integrando a sustentabilidade como parte essencial de nossas soluções de conectividade.

## Principais destaques

Entre os principais serviços oferecidos pela vertical, destacam-se diversas iniciativas de sucesso implementadas pela operação em todo o país.

### TRANSFORMAÇÃO DIGITAL E INOVAÇÃO EM CONECTIVIDADE

Registramos crescimento de dois dígitos na receita de produtos digitais, impulsionado principalmente pela expansão das soluções de eSIM e de gestão remota. Essas tecnologias promovem eficiência e flexibilidade, simplificando processos e melhorando a experiência de nossos clientes.

Em outra frente, estabelecemos alianças com os principais fabricantes de dispositivos (OEMs), integrando nossa tecnologia de conectividade em modelos de próxima geração, incluindo smartphones, *wearables* (dispositivos vestíveis, como *smartwatches*) e veículos.

Além disso, implantamos mais de 100 plataformas de *Remote SIM Provisioning*, ampliando a conectividade de soluções IoT em setores como automotivo, energético e de *wearables*. Essas plataformas garantem maior flexibilidade e escalabilidade para projetos que demandam conectividade massiva e segura.

### INOVAÇÃO AMBIENTAL

Reforçamos nosso compromisso ambiental ao estabelecer uma parceria com a Plastic Bank, contribuindo para a remoção de 140 toneladas de plástico dos oceanos em escala global. Ampliamos nosso portfólio sustentável com o lançamento de *SIM Cards* ecológicos, desenvolvidos com materiais reciclados e formatos reduzidos, como o meia-SIM e o quarto de SIM, que diminuem o consumo de plástico. Também aprimoramos nossos processos produtivos, com foco na redução da pegada de carbono na fabricação de *SIM Cards* e eSIM.

### LIDERANÇA SETORIAL

Ultrapassamos a marca de 900 milhões de conexões móveis habilitadas em todo o mundo, apoiando a inclusão digital em diferentes mercados e segmentos. Fomos reconhecidos por analistas de mercado como um dos principais agentes da transformação digital na indústria móvel, e seguimos com participação ativa em fóruns globais, defendendo a adoção sustentável e interoperável de tecnologias eSIM e IoT.



# INOVAÇÃO

GRI 3-3

A inovação está no centro da nossa estratégia de negócios, respondendo diretamente às transformações que o mundo está atravessando. À medida que a sociedade avança rapidamente na digitalização, a demanda por soluções digitais cresce exponencialmente.

**Na Valid, acreditamos que as mudanças do mundo trazem novas oportunidades. Quanto mais digital se torna a sociedade, maior é a necessidade de nossas soluções para impulsionar essa evolução.**

Nos últimos anos, adotamos uma abordagem ativa na gestão da inovação, buscando não apenas nos adaptar às transformações externas, mas também promover melhorias internas com impacto positivo. Para isso, prevenimos e mitigamos impactos negativos, além de potencializar os positivos. Nosso time comercial identifica oportunidades durante a prospecção de negócios, enquanto acompanhamos tendências globais por meio de visitas a países referência, como Estônia e Índia, participação em feiras e workshops, e desenvolvemos soluções inovadoras em parceria com nossos clientes.

A gestão desse tema prioritário e estratégico é uma responsabilidade compartilhada entre a diretoria, gerência e especialistas. Esse trabalho envolve a

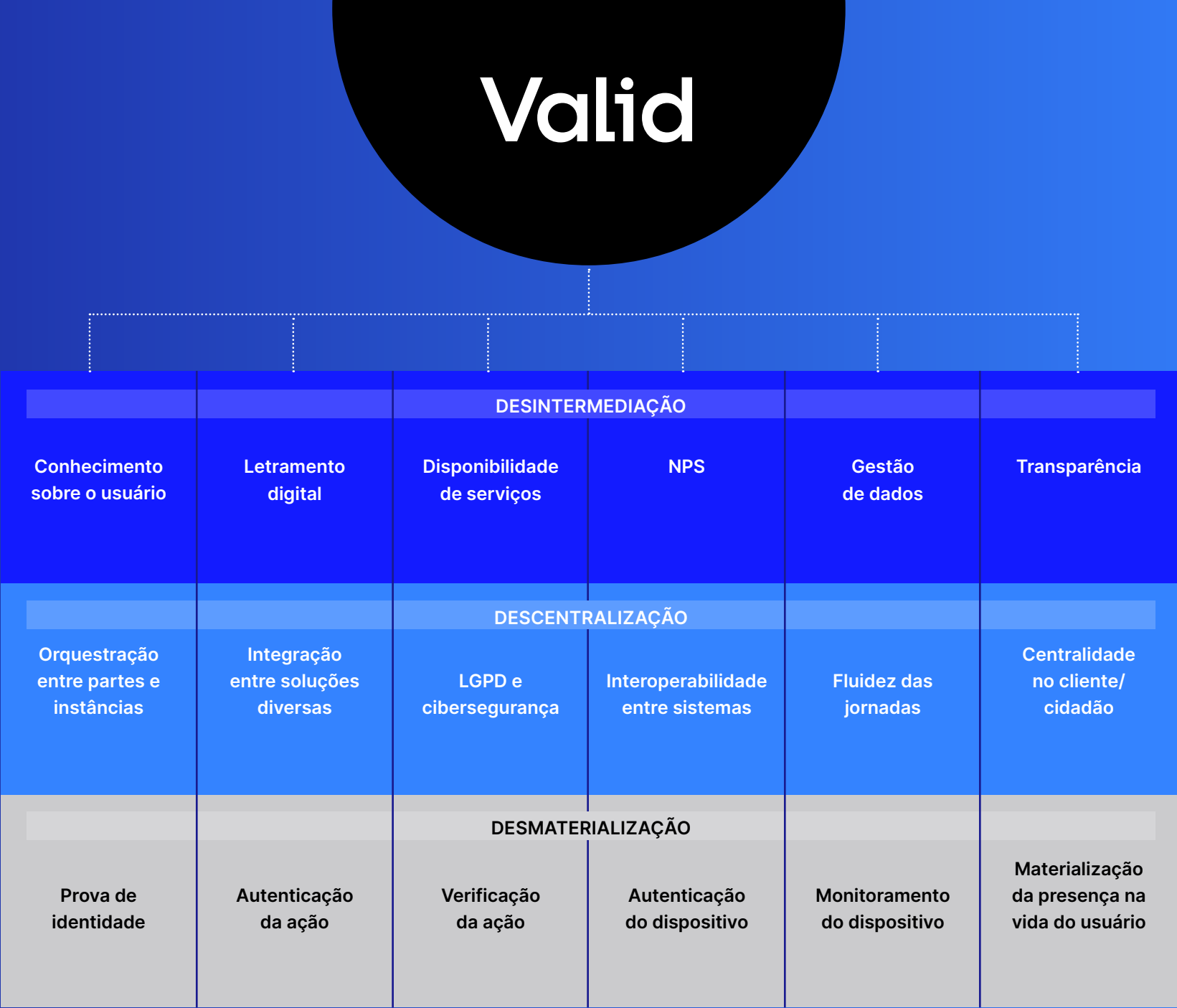
definição de metas mensuráveis, desenvolvimento de estratégias, alocação de recursos, engajamento com *stakeholders*, além de monitoramento, avaliação, aprendizado e melhoria contínua. A eficácia dessas ações é constantemente avaliada por meio do lançamento de serviços inovadores, como os cartões Multibenefícios, a interoperabilidade e o cartão em Braille (saiba mais na página 15). Também contamos com uma meta de inovação vinculada à receita líquida, determinada pela Diretoria dos negócios e incorporada nos objetivos do grupo de gestores executivos. O atingimento dessa meta é o principal indicador da eficácia das nossas iniciativas.

Além disso, o engajamento com *stakeholders* tem sido um pilar essencial na nossa gestão da inovação. O desenvolvimento de novos serviços e o *benchmarking* em mercados referência fornecem insights valiosos para aprimorar nossas soluções e garantir que estamos alinhados com as melhores práticas globais.

Investimos continuamente no desenvolvimento de novos serviços, fortalecendo negócios existentes e ampliando as perspectivas de crescimento. Nesse contexto, reforçamos áreas estratégicas e nos desvinculamos de segmentos que não agregavam à nossa estratégia corporativa, como a impressão de provas de segurança.

As mudanças citadas são orientadas por três tendências globais fundamentais, que consideramos essenciais para a inovação e o progresso da nossa organização:

- Desmaterialização: refere-se à conversão de bens e serviços físicos em suas versões digitais, gerando efeitos disruptivos em vários setores da economia;
- Descentralização: envolve a distribuição do poder de decisão e da gestão de recursos digitais, exigindo a integração de diferentes sistemas;
- Desintermediação: significa a eliminação de intermediários no processo de entrega de produtos ou serviços, com foco em aspectos como o letramento digital e a gestão transparente de dados.



# ESTRATÉGIA

GRI 2-1 • 2-6 • 2-13 • 3-1 • 3-2

A nossa estratégia é construída com base em uma sólida trajetória de resultados crescentes e um compromisso firme com a comunicação e transparência. Queremos ser o melhor parceiro dos nossos clientes, oferecendo um portfólio diversificado de soluções de identificação e transações seguras, sempre acrescentando novas ofertas para atender às necessidades atuais e futuras.

Quanto à eficiência operacional, buscamos sinergia entre as regiões em que atuamos, com o esforço contínuo de elevar os padrões de qualidade e otimizar nossos fluxos operacionais. Investimentos em automação e projetos de redução de custos são pilares da nossa estratégia, que visa melhorar as margens e garantir a sustentabilidade em longo prazo.

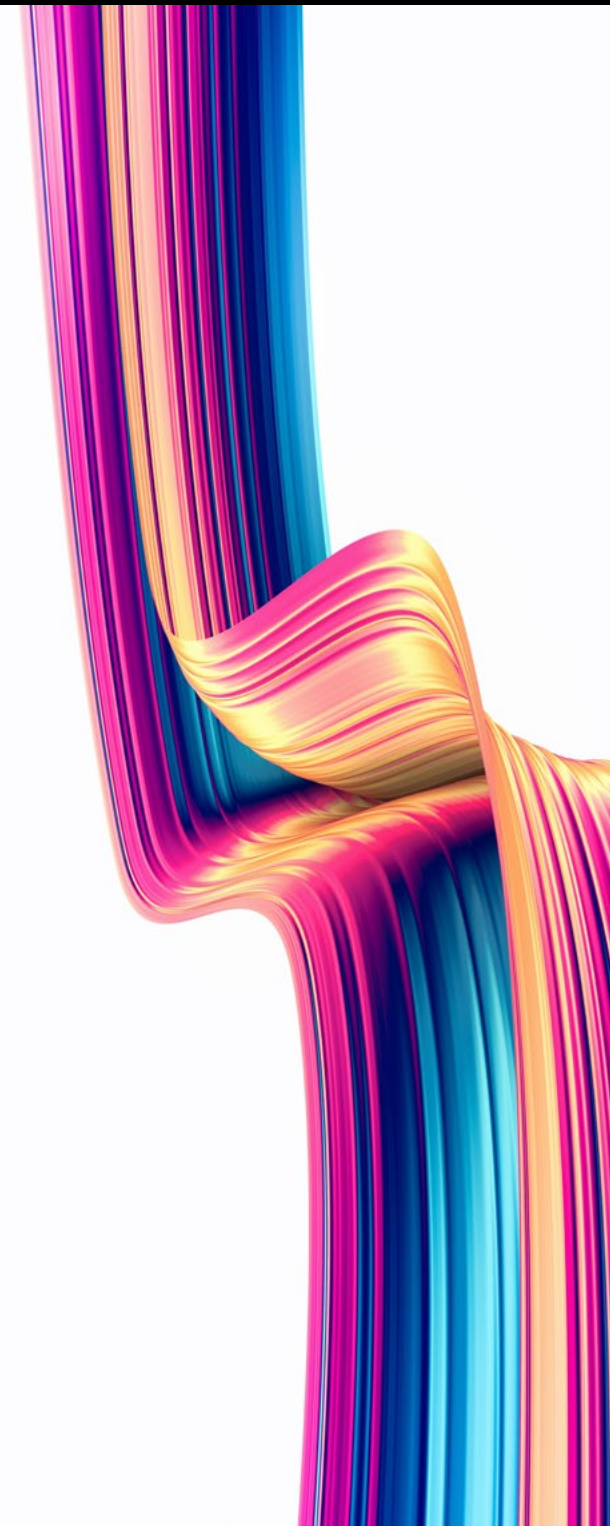
Além dos resultados financeiros, sempre nos preocupamos com a sustentabilidade. A reutilização das aparas de PVC na produção de cartões e o uso de papel certificado FSC® são apenas alguns exemplos do nosso compromisso com práticas responsáveis e ambientalmente corretas (saiba mais na página 35).

A governança de ESG (sigla do inglês ambiental, social e de governança) na Valid está sob a responsabilidade da Gerência de Compliance que responde à Diretoria Jurídica. Cabem a essa diretoria a definição e execução das estratégias de sustentabilidade, garantindo a integração desses temas aos negócios. Embora o Conselho de Administração não interaja diretamente com os *stakeholders* nesse processo, ele incorpora os resultados das análises e discussões sobre impactos socioambientais na gestão estratégica da Companhia, considerando métricas, riscos e oportunidades. Entre as principais

atribuições da diretoria estão monitorar o desempenho sustentável e a conformidade regulatória, engajar as partes interessadas, coordenar relatórios de sustentabilidade, promover inovação e iniciativas sustentáveis, além de fomentar a educação e conscientização sobre ESG.

Desde 2023, temos uma área dedicada exclusivamente à gestão de nossas iniciativas ESG, elevando esses temas a padrões mais altos de gestão. Para reafirmar nosso compromisso, elaboramos um Plano Plurianual ESG em conformidade com os princípios do Pacto Global da ONU e do Índice de Sustentabilidade Empresarial B3 (ISE B3). Esse plano estabelece ações de curto, médio e longo prazos com o intuito de elevar a maturidade da empresa nesses temas até 2025. Em 2024, alcançamos 65% de adesão aos requisitos do ISE B3, conforme diagnóstico realizado pelo time de especialistas ESG da Valid.

O apoio da nossa diretoria e o engajamento de todos os colaboradores são fundamentais para o sucesso dessa estratégia. Desde 2023, temos o Comitê ESG, responsável por direcionar e monitorar as iniciativas, garantindo sua implementação eficaz. Durante o ano, o Comitê se reuniu e discutiu diversos temas, como aprovação do projeto de certificação ISO 14001 na fábrica de Sorocaba (SP), estudo de ODS para estratégia ESG e acompanhamento de indicadores estratégicos. Com esses projetos, não só nos adaptamos às exigências do mercado, mas também transformamos a sustentabilidade em um diferencial competitivo, impulsionando nossa posição no mercado e criando valor sustentável a longo prazo.



# DESTAQUES ESG



**Publicação do primeiro Relatório Anual de Sustentabilidade**



Tornamo-nos signatários do **Pacto Empresarial pela Integridade**, promovido pelo Instituto Ethos



**Certificação ISO 14001**  
recebida na fábrica de Sorocaba (SP)



**Redução de 21%** em nossa geração de resíduos não perigosos no Brasil



**Implementação do Sistema de Gestão Ambiental (SGA)**  
nos demais sites da Valid



**Certificação FSC® (Forest Stewardship Council)**  
Desde 2009, somos uma empresa certificada FSC®



**Energia renovável na fábrica de Sorocaba (SP)**  
Desde 2024, utilizamos 100% de energia proveniente de fontes renováveis



**Grupo de Diversidade NÓS**  
Formado por voluntários com afinidade com o tema



**45 horas de letramento em diversidade**  
Média de nota de satisfação de 4.7 de 5



## Temas Materiais

A materialidade é um conceito estratégico essencial para a construção de uma estratégia ESG e de um relatório de sustentabilidade. Ela orienta a identificação e priorização dos temas mais relevantes para a empresa, considerando seus impactos econômicos, ambientais, sociais e de governança. Com base na metodologia GRI, essa análise permite à organização focar nos temas que exigem maior atenção, integrando suas prioridades estratégicas com as expectativas dos *stakeholders* e do mercado.

Além disso, ela fortalece a gestão de transparência e criação de valor, melhorando a comunicação sobre os temas essenciais para a geração de valor e orientando a empresa na tomada de decisões. Esse processo ajuda a alavancar oportunidades de crescimento sustentável e a mitigar riscos.

Construímos a matriz de materialidade em 2022, fortalecendo o nosso compromisso com práticas responsáveis e transparentes, criando valor sustentável em longo prazo.

O processo de definição dos nossos temas materiais ocorreu em quatro etapas:



### IDENTIFICAÇÃO:

Análise documental, coleta de referências de mercado e definição dos públicos a serem consultados. Foram realizadas entrevistas com lideranças internas, investidores e bancos para mapear os temas materiais.



### PRIORIZAÇÃO:

Pesquisa on-line com 433 *stakeholders* (287 colaboradores, 12 lideranças, 28 clientes, 102 fornecedores e quatro investidores) para determinar a relevância dos temas materiais.



### ANÁLISE:

Elaboração da matriz de materialidade para identificar questões de alto impacto financeiro e socioambiental, avaliando também as conexões com a Norma GRI e com os ODS.



### VALIDAÇÃO:

Submissão dos temas materiais à aprovação das lideranças, resultando na definição de cinco temas que orientam a política ESG da empresa.

# TEMAS MATERIAIS



## Segurança de dados e qualidade

Gestão e investimentos para garantir a segurança e a alta qualidade de produtos e serviços, assegurando a privacidade e a proteção dos dados dos clientes.



## Inovação e resiliência

Investimentos em inovação que possibilitem a capacidade de adaptação a novos cenários, tendências de mercado e proteção contra riscos emergentes.



## Gestão de resíduos

Robustez dos sistemas de gestão para reduzir a geração de resíduos e rejeitos, garantindo suas adequadas destinação e valorização.



## Ética, transparência e riscos

Integridade e compliance; gestão de riscos e emergências; conformidade com normas e leis anticorrupção; promoção do Código de Conduta; combate ao suborno e a práticas anticompetitivas.



## Gestão de pessoas

Diversidade, equidade e inclusão; saúde e bem-estar organizacional; atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores; segurança ocupacional.

# PRESENÇA INTERNACIONAL

GRI 2-1

A Valid se posiciona como um *player* global no mercado de conectividade segura, com presença em 17 países, distribuídos por cinco continentes. Nossa atuação internacional é estratégica, com subsidiárias responsáveis por etapas importantes do processo produtivo, como o desenvolvimento e customização de SIMs, além de soluções seguras para operadoras móveis e fabricantes de dispositivos.

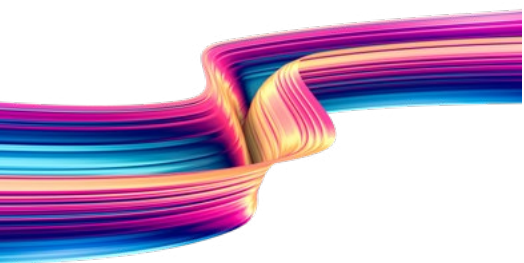
Nosso alcance global reflete diretamente nos resultados financeiros. Em 2024, mais de 40% da Receita Líquida da Companhia veio de receitas internacionais. Um marco que reforça nossa relevância é o fato de que, de cada dez SIM cards fabricados no mundo, um é fornecido pela Valid, além da presença relevante no mercado argentino no segmento de *Banking & Meios de Pagamento*.

O mercado de dispositivos móveis está passando por uma transformação acelerada, marcada pela digitalização e desmaterialização de produtos e

serviços. Conscientes desse cenário, estamos investindo fortemente em tecnologia e inovação para nos mantermos à frente das demandas do setor, consolidando nossa posição como referência nesse novo contexto.

Além da inovação, eficiência é um dos pilares da nossa estratégia. Buscamos sinergias entre as regiões onde atuamos, revisando processos constantemente e investindo em automação. Essas iniciativas resultam em redução de custos, ganhos de eficiência e margens operacionais mais robustas, sempre priorizando a qualidade dos nossos serviços.

Nossa operação global é conduzida com estrito respeito às legislações locais e internacionais que regem exportações e importações. Garantimos que colaboradores, parceiros e fornecedores ajam em conformidade com as normas aplicáveis, reafirmando nosso compromisso com a ética e a transparência em todos os negócios que realizamos.



**Em 2024, 40% da Receita Líquida da companhia veio de receitas internacionais.**

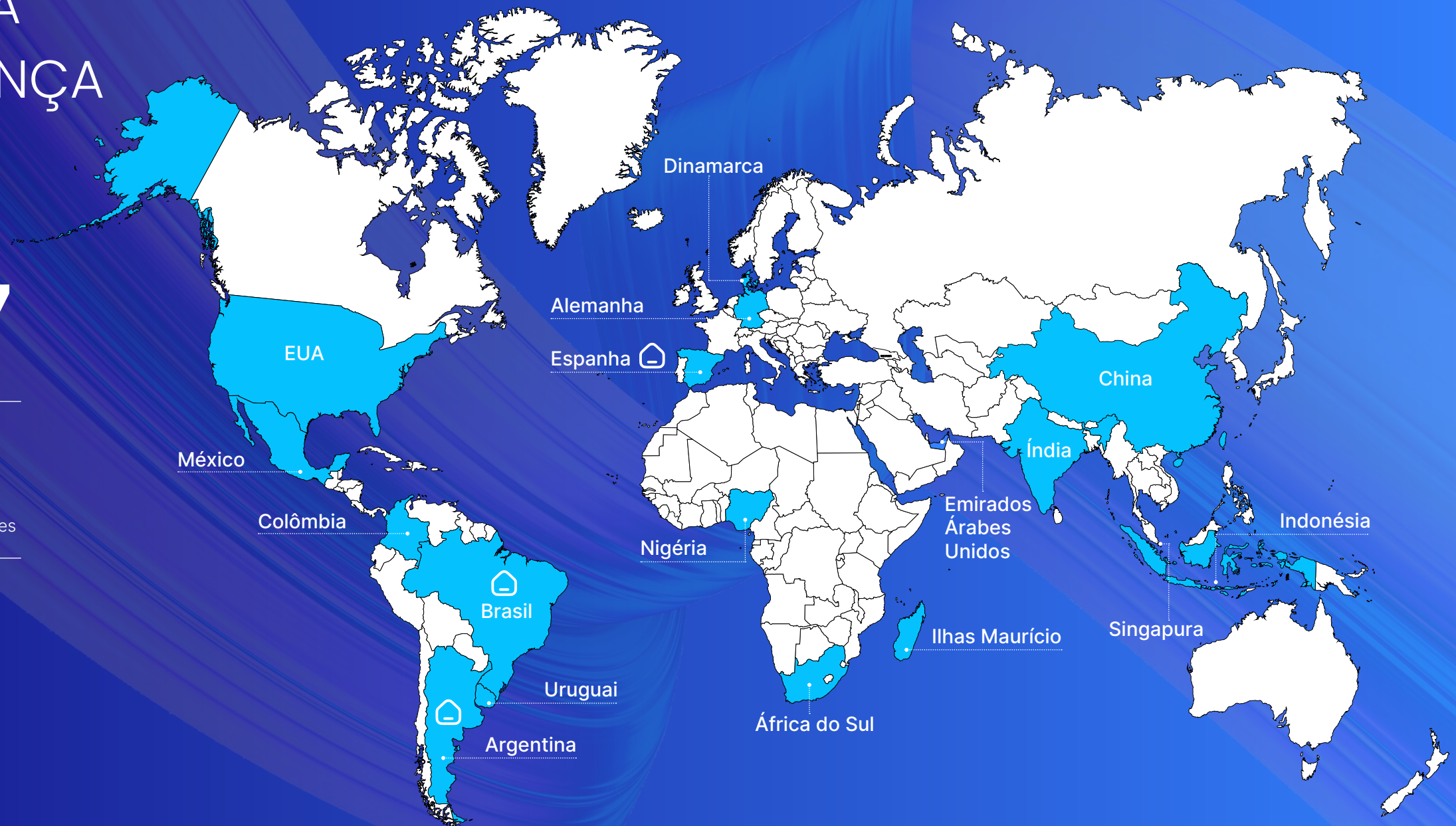


# NOSSA PRESENÇA

 **17**  
Países

 **5**  
Continentes

 **3**  
Fábricas



# COMO GERAMOS VALOR

## TRANSFORMAMOS NOSSOS RECURSOS (INPUTS)

### Capital Financeiro

- Geração de caixa;
- Valor de mercado;
- Captação de recursos externos;
- Gestão de endividamento.

### Capital Manufaturado

- Linha de produção;
- Estrutura logística;
- Desenvolvimento de tecnologias;
- Escritórios, fábricas e centrais de dados;
- Segurança Patrimonial;
- Equipamentos e tecnologias.

### Capital Natural

- Energia de mercado livre e cativo;
- Papel certificado FSC® e PVC.

### Capital Intelectual

- Criptografia e segurança de dados;
- P&D em novas tecnologias e soluções;
- Valor da marca;
- Segurança cibernética;
- Parcerias com empresas e startups.

### Capital Humano

- 3.136 colaboradores diretos, 106 aprendizes e 17 estagiários.

### Capital Social e de Relacionamento

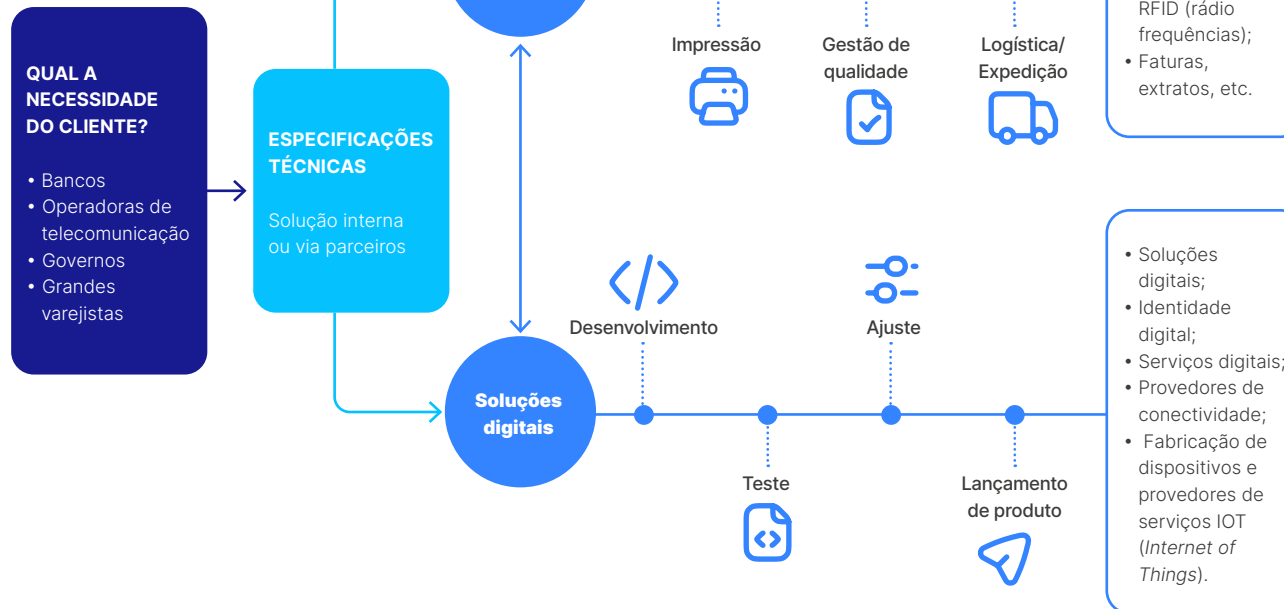
- Presença em 17 países;
- Foco no atendimento ao cliente;
- Parceria com governos e empresas.

## POR MEIO DE NOSSA ATUAÇÃO INOVADORA E CENTRADA NO CLIENTE

## MODELO DE NEGÓCIOS

A identificação segura das pessoas, jornadas e transações é o que une todos os negócios da Valid.

Passe o cursor do mouse no  para saber mais



## EM VALOR E RESULTADOS (OUTPUTS) PARA NOSSOS STAKEHOLDERS

### Capital Financeiro

- R\$ 2,17 bilhões de receita líquida;
- R\$ 381 milhões em Lucro Líquido aos controladores.

### Capital Manufaturado

- 70 milhões de cartões emitidos no Brasil e na Argentina;
- 220 milhões de SIM Cards produzidos;
- Emissão de 31 milhões de documentos no Brasil.

### Capital Natural

- Buscamos reduzir impactos ambientais;
- Produção de cartões com PVC reciclado;
- Destinação adequada de resíduos;
- Utilização de papel certificado.

### Capital Intelectual

- Desenvolvimento de soluções inovadoras.

### Capital Humano

- 858 empregos criados;
- Benefícios dos colaboradores;
- NPS de satisfação dos colaboradores;
- Diversidade e Inclusão – Projeto NÓS;
- Nossos Valores e Nosso Propósito.

### Capital Social e de Relacionamento

- Seis em cada dez documentos de identificação no Brasil emitidos pela Valid;
- Apoio a projetos sociais.

# DESEMPENHO ECONÔMICO E FINANCEIRO

Em um ano de desafios e transformações, conseguimos manter nossa capacidade de gerar resultados sólidos e consistentes. O ano de 2024 foi importante para nós: fortalecemos nossa trajetória de quase sete décadas, impulsionando o crescimento sustentável e reafirmando nossa vocação para a inovação. Mesmo diante de um ambiente econômico marcado por volatilidade cambial e juros elevados, nosso portfólio demonstrou resiliência.

Encerramos o ano com uma Receita Líquida de R\$ 2,17 bilhões, com queda de 4% em comparação a 2023, refletindo o impacto de fatores macroeconômicos. Apesar da queda, o ano ficou marcado pelo crescimento dos nossos novos negócios (Governo Digital, Soluções de *Onboarding* e Soluções *Mobile*), que tiveram crescimento expressivo, atingindo R\$ 216 milhões no ano, um aumento de 300% em relação a 2023. Essas unidades já representam 10% do faturamento total da Companhia, com uma receita anual recorrente que ultrapassa R\$ 216 milhões, um resultado que demonstra o potencial da nossa estratégia de diversificação.

Nosso EBITDA\* atingiu R\$ 487 milhões no ano, com margem de 22,4%. Embora tenha sido reduzido em relação ao ano anterior, o desempenho das novas soluções foi um importante pilar, somando R\$ 82 milhões em EBITDA anual, o equivalente a 17% do total da Companhia. Mantivemos margens saudáveis e consistentes, com margem bruta estável,

reforçando a resiliência e a eficiência do nosso modelo de negócios. O Lucro Líquido atribuível aos controladores foi de R\$ 381 milhões em 2024, o maior da nossa história, com crescimento de 79% frente a 2023. Desse total, R\$ 269 milhões correspondem ao resultado recorrente, reforçando a consistência dos nossos indicadores e a eficiência operacional do nosso time.

Além disso, a geração de caixa operacional alcançou R\$ 425 milhões no ano, o que representa 87% do EBITDA de 2024. Encerramos o ano com caixa líquido de R\$ 190 milhões, demonstrando solidez financeira e disciplina na gestão do nosso balanço. Nossa dívida segue bem estruturada, distribuída entre operações bilaterais, debêntures e dívidas internacionais, com apenas 19% dos vencimentos no curto prazo. Nosso ROIC (Retorno sobre o Capital Investido) foi de 18,2%, evidenciando a rentabilidade do nosso modelo de negócios.

Vale destacar também o aumento de 30% na cotação da ação, fechando o ano em R\$ 24,30. No último trimestre, o volume financeiro médio diário chegou a R\$ 11,9 milhões. Esse é o maior ADTV\*\* das ações da Valid nos últimos cinco anos, considerando um período trimestral.

\* Do inglês *Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization* - Lucros antes de Juros, Impostos, Depreciação e Amortização.

\*\* *Average Daily Trading Volume* - Volume Médio Diário de Negociação



## R\$ 381 MM

de lucro líquido recorde,  
um crescimento de 79% em  
comparação a 2023.



## R\$ 487 MM

de EBITDA.



**Saiba mais**  
sobre os resultados  
financeiros em nossa  
Central de Resultados

## Destaques por vertical



### ID & Governo Digital

Encerramos o ano com emissão recorde de 31 milhões de documentos, um aumento de 6,7% frente a 2023. Destacamos o avanço dos novos serviços: em Governo Digital, atingimos no ano faturamento de R\$ 90 milhões com a receita vindo de iniciativas em 12 estados. Já em Soluções de *Onboarding* alcançamos R\$ 54 milhões no ano.

A receita do segmento atingiu R\$ 846 milhões, um aumento de 13,2% frente a 2023. O EBITDA atingiu R\$ 263 milhões, com margem de 31,1%, 2,7 p.p. abaixo do apresentado no ano anterior.



### Banking & Meios de Pagamento

Nesta vertical, a receita totalizou R\$ 788 milhões, diminuição de 12% em comparação ao ano anterior. Isso se deve à redução de volume de cartões emitidos na Argentina. No Brasil, a volumetria teve aumento de 9% no período. Com isso, o segmento apresentou uma redução de margens e encerrou o ano com o EBITDA em R\$ 125 milhões, queda de 35% em comparação a 2023.



### Conectividade Segura

As vendas em conectividade totalizaram R\$ 538 milhões em 2024, queda de 13% frente ao ano de 2023. Ainda apresentamos EBITDA de R\$ 99,4 milhões, 20% menor do que em 2023. Apesar do resultado abaixo do obtido em 2023, o segmento de Conectividade apresentou uma recuperação ao longo do ano de 2024, com receita e EBITDA consideravelmente superiores no segundo semestre do ano.

As receitas de Soluções *Mobile* foram responsáveis por R\$ 72 milhões no ano de 2024, enquanto nos mesmos períodos de 2023 apresentamos receita de R\$ 30 milhões.

**300%** de crescimento na receita dos novos negócios de Governo Digital, Soluções de *Onboarding* e Soluções *Mobile*.

**31 milhões** de documentos emitidos em 2024.



## Informações tributárias

GRI 207-4

Ao fim de 2024, tínhamos 3.136 colaboradores, com uma folha de pagamento bruta anual de R\$ 242.641.039,82. Em 2024, as receitas provenientes de vendas para terceiros foram de R\$ 2,17 bilhões, enquanto a receita de transações intragrupo com entidades de outras jurisdições fiscais atingiu R\$ 355 milhões.

O lucro líquido antes dos impostos foi de R\$ 435,8 milhões, e o valor dos bens tangíveis, excluindo caixa ou equivalentes de caixa, somou R\$ 508,4 milhões. O imposto de renda de pessoa jurídica sobre esses lucros foi de R\$ 56,2 milhões e o imposto de renda pago em regime de caixa foi de R\$ 36,4 milhões. A diferença entre o imposto calculado pela alíquota legal e o imposto efetivamente pago pode ser atribuída à opção da empresa pela tributação com base no lucro real. Nesse regime, a legislação permite ajustes na base de cálculo, como adições e exclusões, tanto temporárias quanto permanentes, o que afeta a alíquota efetiva de apuração do Imposto de Renda e Contribuição Social.

## 3

# Ambiental

Gestão ambiental..... 33

Resíduos..... 36

Emissões atmosféricas..... 40



# GESTÃO AMBIENTAL

Desde 2023, contamos com o Plano Plurianual de ESG (saiba mais na página 22), que estruturou nosso Sistema de Gestão Ambiental (SGA) com base nos requisitos da ISO 14001, consolidando as bases para aprimorar nossa gestão ambiental.

O SGA da Valid foi criado para sistematizar as práticas de gestão ambiental, garantindo que todas as interações das nossas atividades com o meio ambiente alcancem excelência processual. Essa abordagem estratégica acelera a tomada de decisões e posiciona a Valid como protagonista em questões ambientais, atendendo às expectativas de clientes e demais públicos de relacionamento.

## FERRAMENTAS PARA UMA GESTÃO AMBIENTAL EFICAZ

Para estruturarmos uma gestão ambiental eficaz na Valid, as nossas ferramentas incluem:

- **Política do Sistema de Gestão Integrado (SGI):** define nosso compromisso com a preservação ambiental e integra Meio Ambiente, Saúde, Segurança do Trabalho e Qualidade de Produtos.
- **Controles Operacionais e Mapeamento de Riscos:** incluem o mapeamento de riscos e impactos ambientais, com a utilização da ferramenta de LAIA, que possibilita identificar riscos e implementar controles eficazes.

- **Planos de Treinamento e Comunicação:** envolvem ações para sensibilizar e conscientizar os colaboradores, essenciais para a obtenção e manutenção de certificações, como a ISO 14001.
- **Programas de Gestão Ambiental:** alinhados ao Plano Plurianual ESG, possuem metas e iniciativas avaliadas anualmente pelo Comitê ESG, promovendo a melhoria contínua.

## CERTIFICAÇÃO ISO 14001

Demos um passo significativo ao obter a Certificação ISO 14001 para a fábrica de Sorocaba (SP), um marco que evidencia os progressos alcançados pelo nosso Sistema de Gestão Ambiental (SGA). Essa conquista reflete nosso compromisso contínuo com a sustentabilidade, garantindo que nossas operações atendam a padrões rigorosos de gestão ambiental.

Para alcançar esse marco, realizamos diversas iniciativas, como a padronização e gestão de controles, comunicações e treinamentos para colaboradores e a homologação de fornecedores por meio de um aplicativo. Essas ações foram estrategicamente replicadas em outros sites para garantir aderência aos requisitos legais da certificação e ampliar sua abrangência.



## GESTÃO DOS IMPACTOS AMBIENTAIS DE NOSSAS ATIVIDADES

A gestão de impactos ambientais em nossas atividades é realizada a partir de mapeamento de riscos e impactos ambientais, a criação de controles operacionais e a utilização da ferramenta de Levantamento de Aspecto e Impacto Ambiental (LAIA), que possibilita a identificação de riscos e implementação de controles eficazes.

Em 2024, a gestão de impactos relacionados às nossas atividades fez monitoramentos sistemáticos, com foco na mitigação e conformidade com altos padrões ambientais. A gestão é realizada a partir de três pontos:

**Nas atividades de processamento e produção**, um aspecto ambiental significativo é o consumo de energia elétrica. Desde 2020, optamos por adquirir 100% de energia renovável no mercado livre, uma decisão que refletiu nosso compromisso com a redução de impactos ambientais. Em nossa produção, 70,48% do papel utilizado foi certificado pelo FSC®, garantindo que nossa matéria-prima provém de florestas manejadas de forma responsável.

**Nas atividades relacionadas com as saídas de materiais**, geramos alguns resíduos perigosos, tais como embalagens contaminadas com produtos químicos, resíduos de tintas e outros agentes contaminantes. Pensando nisso, consolidamos o processo de destinação dos resíduos gerados, enviando-os para coprocessamento, compostagem de resíduos orgânicos, reciclagem ou incineração.

**Na avaliação de novas atividades, processos ou layout.** Com o funcionamento da Gestão de Mudança (GMUD)

de forma efetiva, todas alterações são avaliadas por um grupo multidisciplinar, que avalia, direciona as ações e faz acompanhamento até a finalização e compliance de todos os pontos identificados.

Em 2024, demos um passo importante no aprimoramento da homologação de fornecedores do SGA. Em parceria com a área de Compliance, implementamos um software que sistematiza a homologação de gestão de nossos fornecedores críticos.

Um dos maiores desafios enfrentados em nossa história foi a contaminação do solo e águas subterrâneas por metais pesados, incidente ocorrido em 2009 na fábrica de Sorocaba (SP). Desde então, mantivemos o monitoramento e controle da área contaminada, com apoio de fornecedores especializados. Em 2024, adotamos uma nova estratégia para a condução do processo de remediação de solo. Investimos um valor significativo de mais de R\$ 430 mil na remediação do solo e na contratação de um fornecedor altamente especializado em gestão de passivos ambientais. Esse novo

parceiro nos proporcionará ainda mais segurança e expertise na definição do nosso plano de remediação, que será submetido e aprovado pelo órgão ambiental em 2025.

Além disso, em 2023, identificamos contaminação do solo em uma unidade desativada no Rio de Janeiro (RJ). Imediatamente, contratamos uma empresa especializada para dimensionar a área afetada e planejar sua remediação. A diretoria acompanhou de perto todo o processo, com constância, e as ações necessárias foram encaminhadas ao órgão ambiental responsável. Durante 2024, ocorreu a delimitação e identificação dos contaminantes, sendo proposto pela Consultoria especializada ao Órgão Ambiental o monitoramento do solo e água subterrânea por quatro ciclos semestrais que deram início no segundo semestre de 2024.

Essas ações reforçaram nosso compromisso contínuo com a sustentabilidade que evoluiu significativamente ao longo do tempo, com metas cumpridas e a implementação de soluções cada vez mais eficazes para a preservação ambiental.



Nossas boas práticas que garantem a conservação ambiental e um futuro sustentável.

## Destaques em Gestão Ambiental



### Expansão e Certificação

- **Certificação ISO 14001 na fábrica de Sorocaba (SP):** obtida em 2024, reflete o avanço na gestão ambiental e o compromisso com padrões internacionais de sustentabilidade.
- **Implementação do Sistema de Gestão Ambiental (SGA):** estabelecida nos demais sites da Valid, promovendo a padronização de práticas sustentáveis e a expansão da nossa gestão ambiental.
- **Certificação FSC® (Forest Stewardship Council):** desde 2009, somos uma empresa certificada FSC®, garantindo que 70,48% dos papéis utilizados na fábrica provêm de florestas manejadas de forma responsável.



### Programas de Sustentabilidade

- **Energia renovável na fábrica de Sorocaba (SP):** desde 2024, utilizamos 100% de energia proveniente de fontes renováveis, adquirida no mercado livre.
- **Gestão de Resíduos:** implementamos ações para melhorar o gerenciamento de resíduos, promovendo a reciclagem e a destinação ambientalmente adequada.



### Iniciativas Sustentáveis em Serviços e Processos

- **Cartões de PVC 100% reciclado:** produção sustentável que incentiva a economia circular.
- **Otimização de bobinas de papel:** reduzimos o consumo de papel em 8,26% no processo de *billing* por meio da adequação das medidas de bobinas de papel na impressão de um produto, o que significou a economia de 12 toneladas de papel no ano.

# RESÍDUOS

GRI 3-3 • 306-1 • 306-2 • 306-4 • 306-5

Nosso compromisso busca por soluções que promovam impactos positivos em todas as etapas da produção. Ele se traduz em ações concretas e políticas consistentes, como a Política do Sistema de Gestão Integrado (SGI) e o Código de Ética e Conduta Global. Certificações reconhecidas, práticas de compras responsáveis e iniciativas educativas reforçam a transparência de nossas práticas e estão disponíveis ao público em nosso site corporativo.

Nossa maior fonte de resíduos – as aparas de PVC geradas na fabricação de cartões – é tratada com o mesmo cuidado que dedicamos a outros materiais, como papel, papelão e resíduos perigosos, incluindo produtos químicos e solventes.

Para garantir a eficiência, implementamos a coleta seletiva de 100% dos resíduos e contamos com equipes especializadas para o manuseio e armazenamento temporário. Cada resíduo é classificado, segregado conforme a legislação vigente e monitorado mensalmente por meio de indicadores que nos ajudam a identificar e agir rapidamente em casos de volumes atípicos.

Essas iniciativas são mais do que medidas operacionais – elas simbolizam nosso compromisso de garantir que cada decisão fortaleça o equilíbrio entre progresso industrial e preservação ambiental.



## Cartão de PVC reciclado

Desde 2023, oferecemos um cartão de PVC 100% reciclado, produzido com aparas reaproveitadas internamente e por parceiros nacionais. Graças ao esforço da nossa equipe de produção, cerca de 9,5 toneladas desse material foram recicladas no ano, reforçando nosso compromisso com a sustentabilidade.

## Gestão Eficiente

GRI 306-3

Monitoramos mensalmente os resíduos gerados em nosso processo produtivo, abrangendo aqueles das categorias Classe I e Classe II. A coleta dos resíduos é realizada por meio de planilhas, com fechamento mensal. O gerenciamento dos resíduos na fábrica de Sorocaba (SP) é realizado por uma empresa especializada, responsável pela separação, compra e encaminhamento de tais materiais para a destinação ambientalmente adequada e previamente autorizada pelo órgão ambiental. Para garantir a conformidade legal da empresa, temos um processo rigoroso de homologação de fornecedores realizado pelas áreas de EHS e Compliance via aplicativo, no qual são avaliados os aspectos legais relacionados à natureza das atividades da fornecedora.

No último ano, intensificamos nosso foco nas questões ambientais da fábrica, lançando um Manual de Boas Práticas Ambientais. Para garantir o engajamento das equipes, realizamos diálogos semanais, comunicados internos e treinamentos específicos, com atenção especial às equipes de limpeza. Também utilizamos entrevistas durante inspeções para esclarecer dúvidas e aprimorar os métodos de descarte.

Em complemento, intensificamos nossas ações de conscientização ambiental, promovendo campanhas sobre a importância da Coleta Seletiva e os impactos ambientais das atividades da Companhia. Essas iniciativas destacaram a relevância da separação correta de resíduos, da busca pela redução de sua geração e do reaproveitamento de materiais, com o engajamento de 427 colaboradores. Essas ações contribuíram diretamente para a redução

de 337 toneladas de resíduos gerados ao longo do ano, evidenciando o compromisso da empresa com práticas mais sustentáveis.

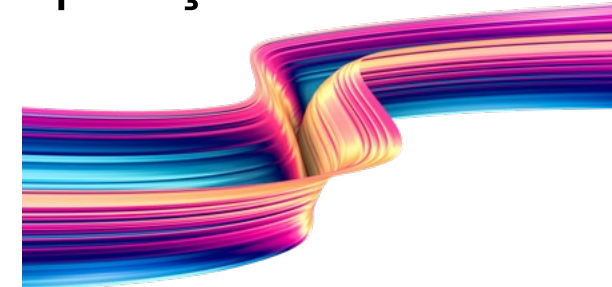
Além disso, implementamos um projeto de logística reversa para caixas de papelão, com o objetivo de evitar o consumo excessivo de novos materiais. O reaproveitamento de bobinas no processo produtivo também se destacou, resultando em uma redução de 8,26% no uso de materiais novos, o que significou a economia de 12 toneladas de papel no ano.

Não registramos desvios no descarte de resíduos em 2024, e todos os resíduos gerados foram corretamente encaminhados para as destinações apropriadas, sem comprometimento ambiental.

Durante o ano, seguimos produzindo o cartão sustentável, feito com PVC 100% reciclado (saiba mais na página 36). Esse serviço utiliza aparas geradas na produção de cartões, reaproveitadas internamente e com parceiros nacionais. Esse avanço foi possível graças ao cuidado na segregação e no armazenamento das aparas pela nossa equipe de produção, resultando na reciclagem de 9,5 toneladas ao longo de 2024.

Mantivemos a iniciativa de compostagem, que foi um sucesso em 2023. Transformamos 100% dos rejeitos orgânicos (88,9 toneladas de orgânicos, em 2024) da fábrica de Sorocaba (SP) em adubo, utilizado como insumo valioso para a fertilização do solo, em 2024. Com metas claras e soluções inovadoras, seguimos fortalecendo nosso compromisso com práticas sustentáveis e contribuindo para um futuro mais responsável.

**Dedicamo-nos continuamente a otimizar nossos processos produtivos e minimizar o impacto ambiental de nossas operações.**



Em 2024, reduzimos em 21% a geração de resíduos não perigosos. Essa redução reflete adequações nos processos internos e variações no volume de produção ao longo do ano, resultando em um menor descarte de materiais. Por outro lado, houve um aumento na geração de resíduos perigosos, especialmente dos resíduos sólidos gerados no processo de impressão e confecção de cartões, devido ao crescimento da produção. Seguimos comprometidos com a gestão eficiente dos resíduos, buscando continuamente otimizar nossas operações e minimizar impactos ambientais. Todos os nossos resíduos foram destinados para a disposição final.

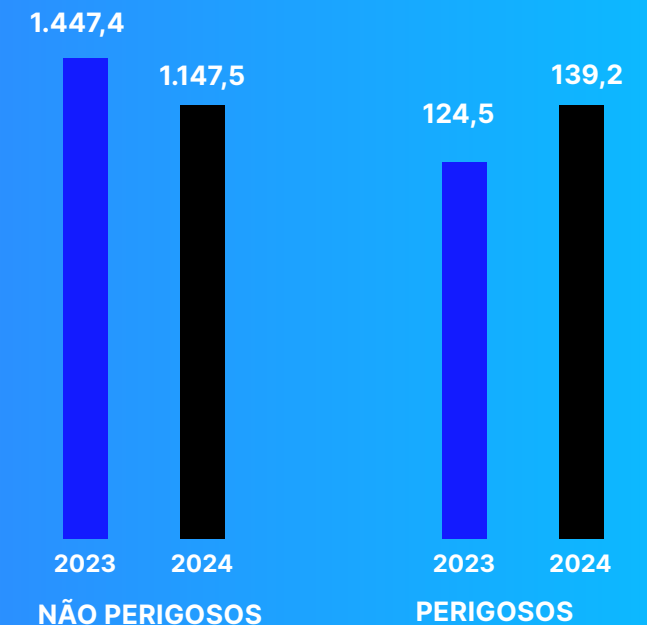
#### RESÍDUOS PERIGOSOS (TON) - BRASIL

|                                                                                                                           | 2023          | 2024          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| Resíduos sólidos gerado em todo processo interno da impressão e confecção dos cartões                                     | 61,60         | 76,20         |
| Lodo gerado por meio de tratamento na estação da ETE de uma solução de molha saturada que sobra das máquinas de impressão | 62,91         | 62,97         |
| Resíduos ambulatoriais                                                                                                    | 0,00          | 0,005         |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                              | <b>124,51</b> | <b>139,18</b> |

#### RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (TON) - BRASIL

|                            | 2023            | 2024            | Variação    |
|----------------------------|-----------------|-----------------|-------------|
| Lixo comum                 | 81,10           | 142,25          | 75%         |
| Aparas de papel com cola   | 150,28          | 25,84           | -83%        |
| Aparas de papel sem cola   | 80,32           | 18,02           | -78%        |
| Papel para trituração      | 118,46          | 38,53           | -67%        |
| Esqueleto de PVC           | 71,63           | 75,64           | 6%          |
| PVC triturado              | 80,40           | 55,59           | -31%        |
| Chapa de alumínio          | 10,85           | 11,22           | 3%          |
| Aparas de papel/trituração | 118,46          | 0,00            | -100%       |
| Plástico Mix               | 9,39            | 0,00            | -100%       |
| Tubete de papelão          | 7,31            | 7,27            | -1%         |
| Papel com cola             | 147,59          | 132,98          | -10%        |
| Papel sem cola             | 112,15          | 100,73          | -10%        |
| Papelão                    | 44,54           | 35,04           | -21%        |
| Plástico                   | 3,66            | 13,19           | 260%        |
| Bobinas                    | 75,28           | 182,69          | 143%        |
| Lodo fossas                | 31,00           | 56,72           | 83%         |
| Cobre Misto                | 1,05            | 0,25            | -77%        |
| Vidro                      | 0,75            | 1,07            | 44%         |
| Entulho                    | 31,64           | 23,88           | -25%        |
| Chip de ouro               | 0,01            | 0,00            | -100%       |
| Chip de prata              | 1,47            | 1,91            | 31%         |
| Sucata de Ferro            | 84,57           | 41,97           | -50%        |
| Madeira                    | 46,77           | 54,38           | 16%         |
| Lixo orgânico              | 87,41           | 88,94           | 2%          |
| Jardinagem                 | 24,59           | 13,81           | -44%        |
| Selo d'água                | 17,55           | 24,32           | 39%         |
| Pó de filtro manga         | 9,14            | 1,30            | -86%        |
| <b>TOTAL</b>               | <b>1.447,36</b> | <b>1.147,52</b> | <b>-21%</b> |

#### GERAÇÃO DE RESÍDUOS BRASIL



Em 2024, reduzimos em 21% nossa geração de resíduos não perigosos.



Durante o ano, geramos 146,9 toneladas de resíduos não perigosos e 39,5 toneladas de resíduos perigosos em nossas unidades internacionais da Espanha e Argentina.

RESÍDUOS PERIGOSOS (TON) - INTERNACIONAL

|                                                                                                                                                                             | 2024   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Absorventes, materiais filtrantes (incluindo filtros de óleo não especificados de outra forma), panos de limpeza, roupas de proteção contaminadas por substâncias perigosas | 0,089  |
| Equipamentos descartados contendo componentes perigosos                                                                                                                     | 0,012  |
| Baterias e acumuladores, e baterias e acumuladores não classificados contendo essas baterias                                                                                | 0,001  |
| Baterias de chumbo                                                                                                                                                          | 0,025  |
| Baterias de Ni-Cd                                                                                                                                                           | 0,001  |
| Tubos fluorescentes e outros resíduos contendo mercúrio                                                                                                                     | 0,036  |
| Toner de impressão contendo substâncias perigosas                                                                                                                           | 0,002  |
| Gases em recipientes sob pressão (incluindo halons) contendo substâncias perigosas                                                                                          | 0,001  |
| Sólidos contaminados com tintas                                                                                                                                             | 8,975  |
| Mistura de óleo e água                                                                                                                                                      | 27,736 |
| Óleos minerais                                                                                                                                                              | 0,278  |
| Produtos químicos líquidos para fins fotográficos                                                                                                                           | 2,392  |
| TOTAL                                                                                                                                                                       | 39,548 |

RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS (TON) - INTERNACIONAL

|                                                                                              | 2024    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Resíduo reciclável (papel, papelão, chapas, PVC, alumínio, embalagens plásticas e plásticos) | 59,157  |
| Absorventes, materiais filtrantes, panos de limpeza e roupas de proteção                     | 0,013   |
| Equipamentos descartados                                                                     | 0,057   |
| Metais                                                                                       | 0,012   |
| Embalagens de madeira                                                                        | 0,140   |
| Equipamentos elétricos e eletrônicos descartados                                             | 0,155   |
| Baterias alcalinas                                                                           | 0,001   |
| Resíduos sólidos urbanos                                                                     | 87,440  |
| TOTAL                                                                                        | 146,975 |

# EMISSIONES ATMOSFÉRICAS

GRI 302-1 • 305-1 • 305-2 • 305-3 • 305-4

Reforçando nosso compromisso com a gestão ambiental, elaboramos, pelo segundo ano consecutivo, o Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (IEGEE), seguindo as diretrizes do GHG Protocol. Desenvolvido com o apoio de uma consultoria especializada, o inventário abrangeu as emissões geradas ao longo de 2024 por nossas fábricas, sites, *Data Centers* e espaços de coworking localizados no Brasil. Como reconhecimento da qualidade e transparência do processo, obtivemos o selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol.

Abrangendo os Escopos 1, 2 e 3, o inventário inclui todos os gases regulados pelo Protocolo de Kyoto que sejam aplicáveis às nossas operações: gás carbônico (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>), óxido nitroso (N<sub>2</sub>O), hidrofluorcarbonetos (HFCs) e perfluorocarbonos (PFCs).

As emissões de Escopo 1 (emissões diretas) têm como principal fonte as emissões fugitivas, que ocorrem pela recarga de gás R-410A, um gás que gera emissões de HFCs.

No Escopo 2 (emissões indiretas associadas à compra de eletricidade), a única fonte considerada foi o consumo de energia elétrica. A maior parte desse consumo concentra-se na fábrica de Sorocaba (SP), que adquire eletricidade por meio do Mercado Livre, priorizando a compra de energia limpa.

A maior parcela das emissões está concentrada no Escopo 3 (outras emissões indiretas), correspondendo a cerca de 40,7% do total inventariado. A categoria de transporte e distribuição *upstream* é a que mais contribuiu para esse valor.

No comparativo com o ano anterior, houve um aumento de 16% nas emissões totais. Ainda assim, observamos uma redução de 13,5% nas emissões de Escopo 3, especialmente nas categorias relacionadas ao transporte e à distribuição *downstream*.

Com relação ao CO<sub>2</sub> biogênico — liberado pela queima de biomassa e biocombustíveis — o valor registrado no Escopo 1 ocorreu principalmente devido à queima de etanol misturado à gasolina utilizada pela frota da Companhia. Já no Escopo 3, as emissões foram originadas, sobretudo, dos resíduos gerados em nossas operações e destinados ao coprocessamento.

A intensidade de emissões foi de 1,69 tCO<sub>2</sub>e por R\$ 1 milhão de receita líquida, considerando o total das emissões nos três escopos. Por tipo de serviço, a intensidade foi de 119,18 tCO<sub>2</sub>e por milhão de documentos emitidos, 52,74 tCO<sub>2</sub>e por milhão de cartões emitidos e 16,71 tCO<sub>2</sub>e por milhão de SIM cards.

Ampliando o escopo da iniciativa, também realizamos o IEGEE das unidades da Argentina, China, Espanha, Singapura e México, fortalecendo nossa visão global de responsabilidade climática.



Intensidade de emissões de

**1,69 tCO<sub>2</sub>e**

por milhão de receita líquida

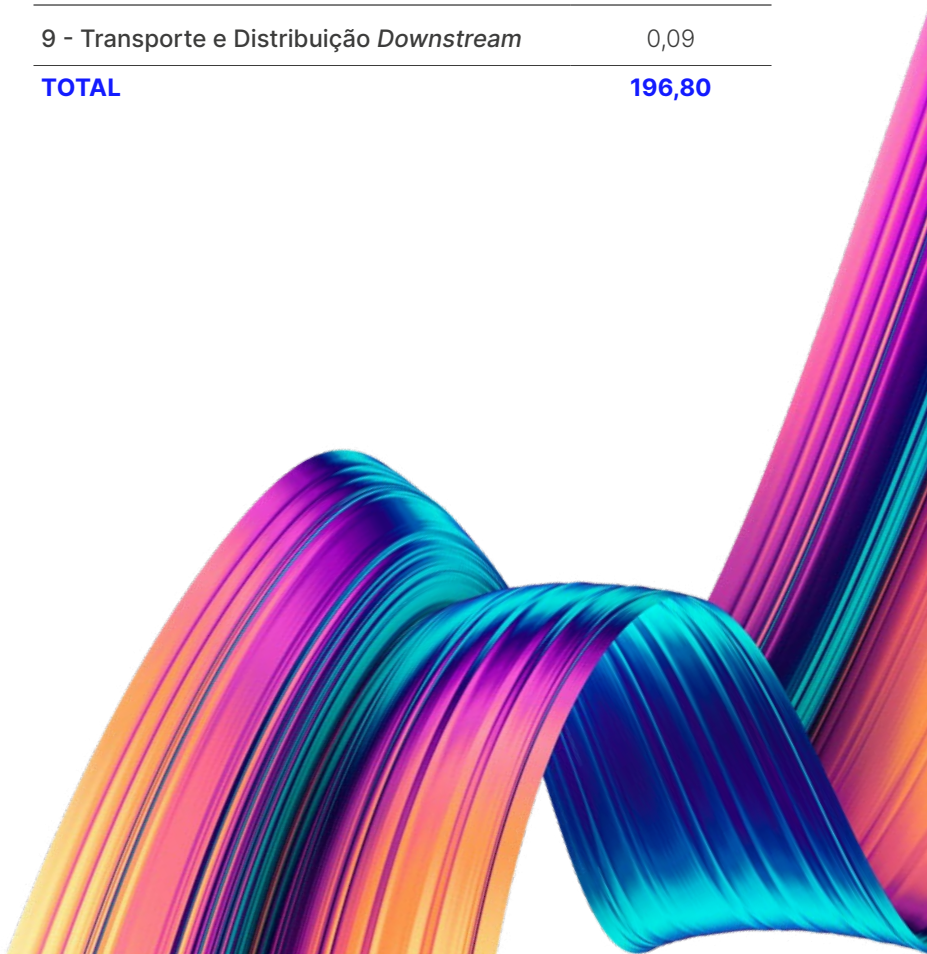


EMISSIONES EM TONELADAS MÉTRICAS DE CO<sub>2</sub> EQUIVALENTE (TCO<sub>2</sub>E) GRI 305-1 • 305-2 • 305-3

|                                             | Brasil   | Argentina | China     | Espanha  | Singapura | México   |
|---------------------------------------------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|
| ESCOPO 1                                    | 941,24   | 62,41     | 23,12     | 0,06     | 0,00      | 0,00     |
| Combustão Estacionária                      | 143,66   | 2,05      | 0,32      | 0,04     | -         | -        |
| Combustão Móvel                             | 251,04   | 8,02      | 22,80     | -        | -         | -        |
| Emissões Fugitivas                          | 546,54   | 52,34     | -         | 0,01     | -         | -        |
| Mudanças no uso da terra                    | -        | -         | -         | 0,01     | -         | -        |
| ESCOPO 2                                    | 1.236,30 | 669,12    | 1.669,83  | 140,04   | 54,24     | 55,18    |
| Localização                                 | 1.236,30 | 669,12    | 839,82    | 44,01    | 27,12     | 27,59    |
| Mercado                                     | -        | -         | 830,01    | 96,03    | 27,12     | 27,59    |
| ESCOPO 3                                    | 1.493,35 | 251,67    | 9.090,72  | 1.726,01 | 112,84    | 1.015,44 |
| Transporte e Distribuição <i>Upstream</i>   | 697,25   | -         | 11,91     | 204,34   | 1,31      | 0,05     |
| Resíduos Sólidos Gerados nas Operações      | 260,26   | 251,67    | 17,01     | 0,20     | -         | 20,91    |
| Viagens à Negócio                           | 507,51   | -         | 1,45      | 270,15   | 87,31     | 136,10   |
| Deslocamento de colaboradores               | -        | -         | 143,67    | 65,15    | 3,58      | 17,29    |
| Transporte e Distribuição <i>Downstream</i> | 24,09    | -         | -         | 111,90   | -         | 806,84   |
| Bens e Serviços Adquiridos                  | 4,23     | -         | 8.916,68  | 1.074,27 | 20,64     | 21,20    |
| Fim de Vida dos Produtos Vendidos           | -        | -         | -         | -        | -         | 13,05    |
| TOTAL                                       | 3.670,88 | 983,20    | 10.783,67 | 1.866,11 | 167,08    | 1.070,62 |

EMISSIONES BIOGÊNICAS (TCO<sub>2</sub>BIO) - BRASIL

|                                                 |        |
|-------------------------------------------------|--------|
| ESCOPO 1                                        | 177,21 |
| Combustão Estacionária                          | 8,06   |
| Combustão Móvel                                 | 169,16 |
| ESCOPO 3                                        | 19,59  |
| 4 - Transporte e Distribuição <i>Upstream</i>   | 16,21  |
| 6 - Viagens à Negócio                           | 3,29   |
| 9 - Transporte e Distribuição <i>Downstream</i> | 0,09   |
| TOTAL                                           | 196,80 |



## Pegada de carbono



### CARTÕES BANCÁRIOS

Consideramos os cartões produzidos com principais insumos de PVC ou RPVC (PVC reciclado), chip, antena, tarja magnética, *overlay*, holograma, tintas, solventes e materiais de embalagem. Mais de 66% das emissões estão ligadas ao chip, devido ao alto consumo de energia e calor exigido na produção de semicondutores. A antena aparece como a segunda maior fonte (mais de 17%), por conta da produção do alumínio, também intensiva em eletricidade e calor. O plástico base do cartão também contribui para as emissões, mas a escolha pelo RPVC em vez do PVC convencional reduz o impacto em cerca de 4,7%, graças à proximidade da usina de reciclagem e ao menor uso de matéria-prima virgem.



### SIM CARD

O SIM *card* composto por chip, base plástica (mistura de PVC e ABS), tintas, solventes e materiais de embalagem. Cerca de 81% das emissões estão relacionadas à fabricação do chip, enquanto o plástico da base responde por aproximadamente 15%, sendo o insumo de maior volume no produto final.



### IE BILLING

No caso das faturas impressas, foram considerados a fatura em si, o envelope, tintas, materiais de embalagem e a chapa de layout. A maior parte das emissões vem do papel utilizado — 49% na fatura e 42% no envelope — devido ao seu alto volume no produto, mesmo que a produção de papel não seja intensiva em carbono.



### RFID

As antenas RFID são utilizadas por empresas de rastreabilidade e pagamentos automáticos, como pedágios e estacionamentos. Compostas por chip, base plástica de BOPP (polipropileno biorientado), antena, fitas, adesivos e embalagem, têm no chip a principal fonte de emissão (cerca de 32%), mesmo com peso reduzido. A segunda maior contribuição vem da produção do BOPP, responsável por aproximadamente 29% das emissões. A antena, por ser produzida internamente, tem impacto reduzido no total.



### DOCUMENTOS DE IDENTIFICAÇÃO

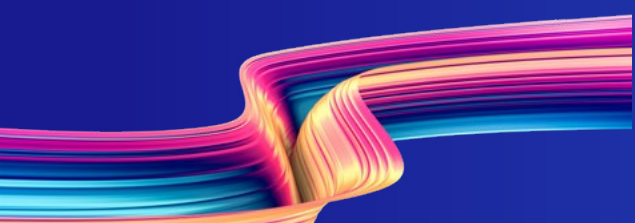
Na CNH, analisada antes da personalização final, cerca de 60% das emissões vêm da produção do papel, principal insumo do documento. A película aparece como a segunda maior fonte, representando aproximadamente 21% das emissões, devido ao seu volume na composição final.

Os RGs e as Carteiras de Identidade Nacional (CINs), analisados sem a personalização final, têm na produção do papel sua principal fonte de emissões (cerca de 64%), seguida pela película (aproximadamente 22%), refletindo a relevância desses insumos na composição do documento.



### SELOS DE RASTREABILIDADE

Os selos de rastreabilidade são compostos principalmente por BOPP, soluções, holografia, clichê e embalagem. Mais de 90% das emissões estão ligadas à produção do BOPP, principal insumo do produto. A tinta aparece como segunda maior fonte, com cerca de 2,5% das emissões, devido ao seu volume na composição.



Estudamos a pegada de carbono de nossos principais serviços para entender as fontes de emissão e aprimorar cada etapa da produção.

## 4

## Social

Nossas pessoas.....44

Clientes.....59

Fornecedores.....60

Comunidade.....61

Segurança e privacidade  
de dados.....62





# NOSSAS PESSOAS

GRI 2-7 • 2-8 • 3-3 • 401-1 • 405-1

## Perfil dos colaboradores

Estamos em constante transformação. Essa mudança se reflete na transformação cultural, um movimento que tem sido impulsionado pelo engajamento com nossos colaboradores e pelo foco no desenvolvimento de liderança e na comunicação transparente. Durante esse processo, buscamos a horizontalização das estruturas hierárquicas e a criação de um ambiente mais colaborativo, em que as pessoas sejam os protagonistas da mudança.

Nos últimos meses, avançamos ainda mais na construção de uma cultura sólida e inclusiva. Dentre as iniciativas, destacam-se programas de desenvolvimento de liderança, a promoção de uma comunicação aberta e acessível e a criação de espaços para o engajamento dos colaboradores.

**Nossa liderança figura como pilar fundamental para a transformação cultural, atuando como agente de mudança e promovendo uma maior integração entre as áreas.**

A valorização do feedback e a busca constante por melhorias nas práticas de gestão de pessoas têm sido ferramentas essenciais nesse processo. Focamos em fortalecer a transparência nas relações, proporcionar mais visibilidade às oportunidades de desenvolvimento e promover a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores, por meio de programas como o Valid Viver Bem. Essas ações têm contribuído para uma cultura mais inclusiva, que estimula o crescimento e o engajamento.

## BRASIL



NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES

3.136

Permanentes e temporários

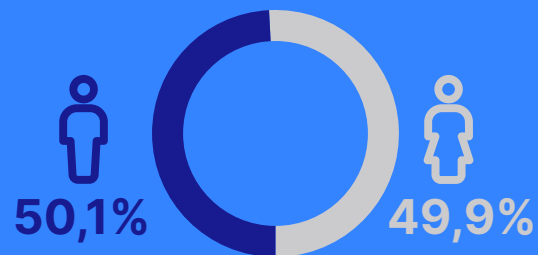
123

Estagiários e Jovens Aprendizes

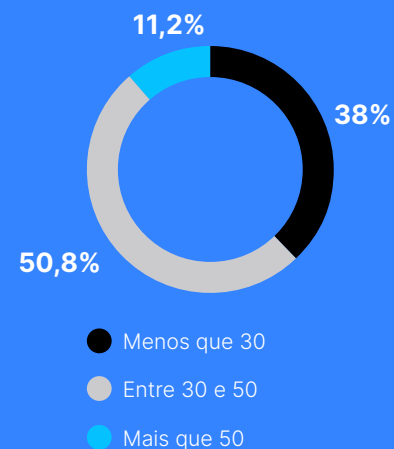
NOVAS CONTRATAÇÕES

858

COLABORADORES DISTRIBUÍDOS POR GÊNERO



COLABORADORES DISTRIBUÍDOS POR FAIXA ETÁRIA



25%

Mulheres na diretoria

20%

Mulheres no Conselho

## INTERNACIONAL\*



NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES

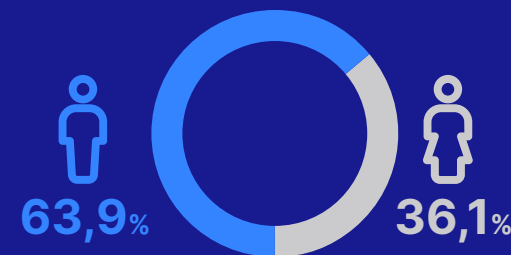
487

Permanentes e temporários

NOVAS CONTRATAÇÕES

58

COLABORADORES DISTRIBUÍDOS POR GÊNERO



COLABORADORES DISTRIBUÍDOS POR FAIXA ETÁRIA



\*Foram consideradas as unidades da Argentina, China, Dinamarca, Indonésia, Ilhas Maurício, México, Nigéria, Singapura, África do Sul e Espanha.

# Engajamento e desenvolvimento

GRI 404-2 • 404-3

Investimos continuamente no desenvolvimento pessoal e profissional das nossas equipes. Essa abordagem impulsiona o crescimento individual e reforça nosso compromisso com a criação de valor em longo prazo.

## Sistema de Avaliação, Feedback e Engajamento

Uma das grandes inovações deste ano foi a implementação de um sistema de feedback e avaliação mais robusto e integrado. A plataforma consolidou diversos processos, incluindo o organograma da empresa de forma mais completa, avaliação de performance, registro de feedbacks e Planos de Desenvolvimento Individual (PDI).

Com o objetivo de democratizar o acesso, estamos trabalhando para expandir a plataforma de modo a incluir mais colaboradores, permitindo que todos possam acompanhar seu desenvolvimento de maneira contínua. O sistema também facilita a pesquisa de clima organizacional, que, em 2024, teve uma taxa de resposta recorde de 85%, oferecendo uma visão detalhada sobre o engajamento e satisfação dos colaboradores.

Durante o ano, implementamos um formato de avaliação 360° para todos os cargos de confiança. Essa avaliação é um elemento essencial para fornecer um feedback completo sobre a performance de nossos líderes. Ao reunir feedback de pares, subordinados e superiores, a avaliação 360° permite um processo de desenvolvimento mais assertivo e personalizado. Estamos também em uma jornada para expandir essa prática para outros níveis hierárquicos, tornando-a cada vez mais acessível a todos os colaboradores.



# 100%

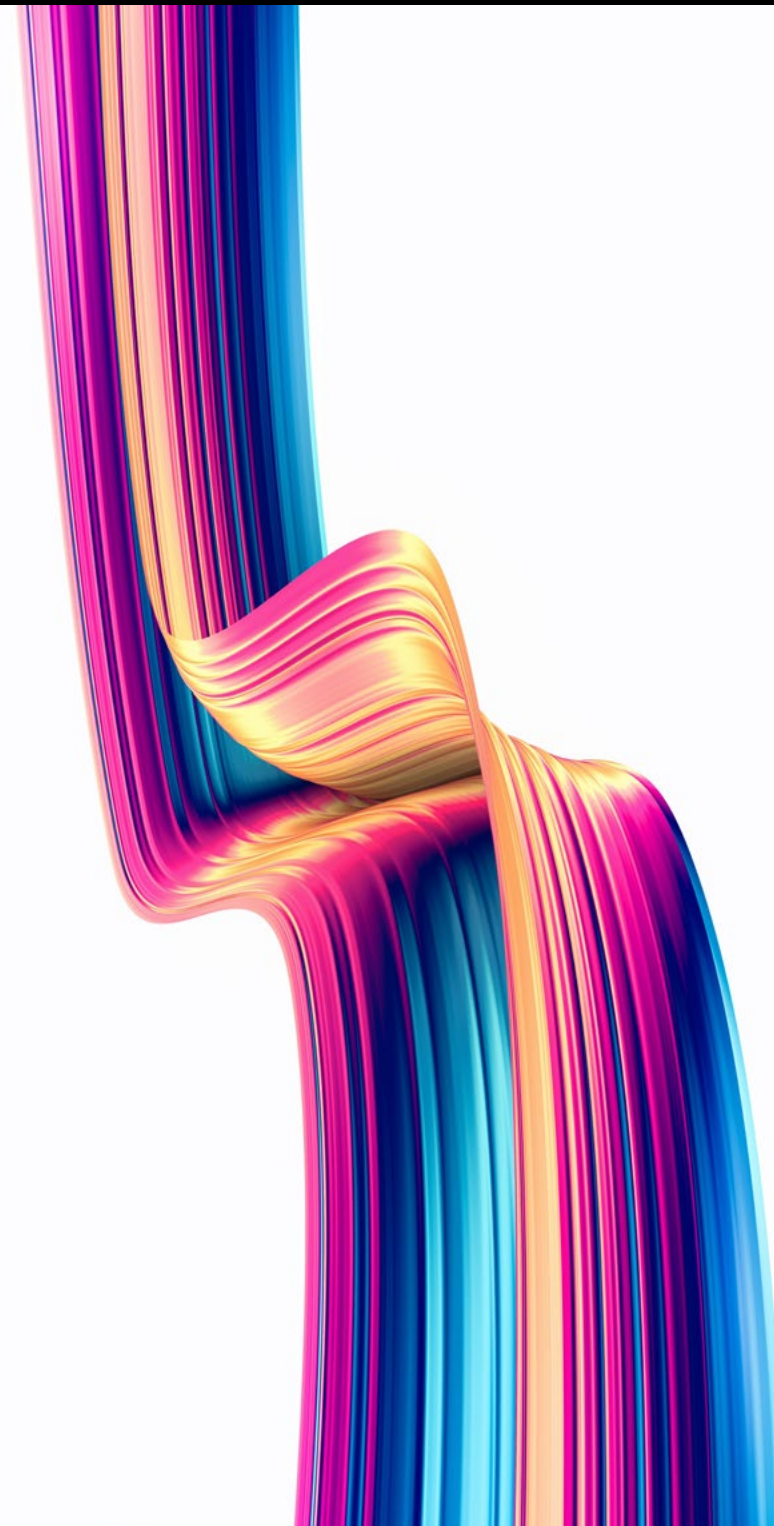
de pessoas em  
cargos de confiança  
tiveram avaliação  
360°.



# 85%

de respostas  
na pesquisa de  
engajamento.

**Impulsionamos o nosso crescimento ao investir no desenvolvimento de líderes e equipes, aprimorando competências da nossa força de trabalho e gerando impacto positivo.**





## Desenvolvimento de lideranças

GRI 404-1

Investimos continuamente no desenvolvimento das nossas lideranças. Para isso, demos continuidade ao programa da Jornada Beta (acrônimo de *Belonging, Empowerment, Transformation, Awareness*, do inglês Pertencimento, Empoderamento, Transformação e Conscientização). A jornada é uma iniciativa estratégica para promover o senso de pertencimento, empoderar nossos líderes a partir de suas habilidades genuínas e fomentar a transformação por meio do autoconhecimento, além de nivelar nossa estratégia, afim de que esse grupo cascade o conhecimento para seus times.

Como parte dessa jornada, realizamos eventos como o Workshop Beta, separado em duas turmas de liderança: Líderes, Coordenadores e Supervisores (média liderança). A primeira turma sempre no primeiro semestre e a segunda, no segundo semestre. As turmas passam por um encontro de dois dias em São Paulo (SP), voltado para a média liderança de diferentes estados. Esse evento foca no autoconhecimento, na construção de times de alta performance e na discussão de estratégias para o futuro e principais entregas do ano seguinte. A abordagem do workshop também incorpora temas como Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) e Compliance, assegurando que a liderança esteja alinhada com as diretrizes da empresa para criar um ambiente inclusivo e colaborativo e de acordo com nossa política de Ética & Conduta.

Uma vez ao ano, realizamos encontros fora do escritório com o grupo de executivos da Companhia (gerentes e acima). Em 2024, realizamos esses encontros duas vezes, no interior e no litoral, promovendo um mergulho profundo em autoconhecimento, construção de times de alta performance e discussões sobre estratégias e principais entregas do ano. Além disso, investimos mais de 5,8 mil horas em capacitações ao longo do ano, 31,3% a mais que em 2023, com foco no desenvolvimento de líderes. As iniciativas incluíram metodologias e ferramentas práticas que tornaram o feedback mais eficaz, como a própria metodologia de feedback contínuo, e fortaleceram o planejamento do desenvolvimento individual, alinhando a gestão aos valores da Companhia e contribuindo para uma liderança mais assertiva.

### GRI 404-1 HORAS DE CAPACITAÇÃO

3.168



1.312



Homens Mulheres  
2023

3.908



1.976



Homens Mulheres  
2024

## Avaliação de desempenho

Para nós, o ciclo de desempenho é um processo essencial para alinhar os valores da Companhia à performance dos colaboradores. Durante esse ciclo, os gestores avaliam as competências de seus liderados, identificando as áreas que precisam ser reconhecidas ou aprimoradas. O foco está no desenvolvimento contínuo, tanto técnico quanto comportamental, e, durante e após o ciclo, ações práticas como feedback estruturado e planos de desenvolvimento individual são implementadas para corrigir o andamento das tarefas e promover o crescimento das equipes.

Na Valid, o reconhecimento e as promoções não estão restritos a um ciclo fixo ou pré-definido. Adotamos uma abordagem contínua e responsiva, avaliando os colaboradores ao longo de todo o ano, com atenção especial aos períodos próximos ao ciclo de performance. Esse processo não é mandatório, e sim conduzido sob demanda, respeitando o ritmo e os momentos de cada área. Reconhecemos que os contextos e desafios dos negócios variam, e por isso nossas decisões sobre promoções e méritos são feitas com responsabilidade e aderência à realidade de cada time. Assim, garantimos que o reconhecimento por mérito ocorra de forma justa, alinhada tanto à performance individual quanto às necessidades e fases da organização.

No primeiro semestre, inovamos o ciclo de mérito, que antes era realizado manualmente, com planilhas. Com a implementação de uma ferramenta baseada em inteligência artificial, o processo foi completamente automatizado. A solução integrou a base de colaboradores e o orçamento disponível, distribuindo os recursos de forma eficiente a partir de critérios como avaliação de desempenho, tempo desde o último reconhecimento e posicionamento na faixa salarial. A ferramenta gera sugestões de reconhecimento e promoção, que servem como base para os gestores ao realizarem suas solicitações. Essa modernização trouxe maior precisão ao ciclo de mérito e reduziu o tempo total do processo em três semanas, reforçando o nosso compromisso com eficiência e meritocracia.



# Comunicação e transparência

Para garantir uma troca constante de informações, implementamos diversas iniciativas que aproximam nossos colaboradores, criando espaços de comunicação eficazes e transparentes.

Destacamos o Valid Talks, um encontro de 1h30 entre a alta direção e todos os membros da empresa. Ao longo do ano, tivemos nove Valid Talks, com média de participação de 742 pessoas por fórum e de 4,6 na avaliação (0 para pior avaliação e 5 para melhor avaliação). Ao longo do ano, exploramos temas estratégicos e iniciativas relevantes para nossos colaboradores, como resultados financeiros, programas de cultura organizacional, inclusão e diversidade, inovação tecnológica e conquistas das nossas verticais de negócio. Também abordamos mudanças em benefícios, iniciativas de bem-estar e saúde, inteligência artificial, compliance e reconhecimentos internos, sempre reforçando o engajamento e a evolução da Valid. Ao final de cada *talk*, abrimos espaço para perguntas e comentários de todos os colaboradores, incluindo o CEO, garantindo que cada voz seja ouvida.

Outro grande avanço no ano de 2024 foi a migração para o aplicativo interno de comunicação “Tô Ligado”, uma plataforma pensada para alcançar todos os colaboradores, incluindo aqueles que não possuem acesso a e-mail corporativo. O aplicativo tem se consolidado como uma ferramenta essencial para disseminar comunicados importantes e manter todos os colaboradores atualizados

sobre os acontecimentos da empresa. Nesse mesmo contexto, implementamos a VAL, nossa assistente virtual, para otimizar o atendimento interno e facilitar o acesso a informações. Lançada em janeiro de 2024, a VAL já cobre temas das áreas de Gente & Cultura, Ambulatório, *Facilities* e Suporte de TI, e, em breve, expandirá seu escopo para novas frentes. Quando a VAL não consegue fornecer uma resposta automática, os colaboradores podem acionar um analista especializado por meio do botão “PRECISO DE AJUDA”, garantindo um atendimento personalizado e ágil.

Além disso, promovemos ações de engajamento e celebração, como o Valid Kids, que permite aos filhos dos colaboradores participar de atividades recreativas no Dia das Crianças, e eventos como o Encontro de Lideranças e a celebração de fim de ano. Essas ações são fundamentais para fortalecer o vínculo entre os colaboradores, promover a integração e proporcionar momentos de descontração.

Para ampliar a participação e o envolvimento de todos, criamos uma comissão interna de eventos, formada por voluntários de diferentes localidades do Brasil. Essa comissão tem se dedicado a planejar e organizar as atividades de engajamento e celebração, ajudando a garantir que todos se sintam parte da cultura da empresa e motivados a contribuir para seu crescimento e sucesso.

Atualmente, possuímos mais de 83% de adesão no Tô Ligado. Temos mais de 600 publicações feitas por colaboradores dentro do aplicativo, promovendo a interação e permitindo que todos se sintam mais conectados com a empresa. Desde o lançamento do aplicativo, já alcançamos mais de 115 mil acessos na plataforma.

## PROGRAMA BEM PENSADO

Desde seu início, em novembro de 2023, o programa já passou por cinco ciclos, totalizando 158 ideias apresentadas, das quais 37 foram aprovadas e premiadas. O principal objetivo da iniciativa é dar protagonismo aos colaboradores da operação fabril de Sorocaba (SP), incentivando-os a contribuir com soluções inovadoras e melhorias nos processos, serviços e condições de trabalho da Valid. O programa ocorre trimestralmente e permite a participação de todos os colaboradores da fábrica, exceto cargos de liderança e a equipe de Melhoria Contínua, que gerencia a iniciativa. As ideias são analisadas pelo Comitê de Avaliação, com base em critérios como aplicabilidade, impacto potencial, custos, alinhamento estratégico e inovação. As aprovadas são reconhecidas publicamente e premiadas, reforçando o engajamento e a valorização dos colaboradores.

## Diversidade e inclusão

Reconhecemos as diversas formas de existir e entendemos as desigualdades que ainda permeiam nossa sociedade. Nosso compromisso é oferecer um ambiente seguro e acolhedor, em que pessoas com diferentes perfis e histórias possam viver de forma autêntica, sem medo de represálias.

Em 2023, demos os primeiros passos para avançar no tema de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) a partir do Diagnóstico de Maturidade em Diversidade e Inclusão. O estudo nos permitiu atingir 1.721 pessoas por meio de um questionário on-line e foi complementado com entrevistas individuais. A partir dos resultados desse diagnóstico, estabelecemos uma rota de atuação com o objetivo principal de contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais digno, justo e inclusivo.

Durante o ano de 2024, seguimos com as ações priorizando temas urgentes de raça, gênero, pessoas com deficiência (PCD) e LGBTQIAPN+. Nosso foco foi seguir com o aprofundamento do letramento em diversidade, com mais de 45 horas dedicadas ao tema, além de quatro rodas de conversa realizadas para cada um desses temas, as quais foram bem avaliadas, com média de satisfação de 4.7 de 5.

As ações de sensibilização sobre diversidade e inclusão estão sendo integradas nas agendas de liderança, com treinamentos aprofundados para o

comitê executivo, gerentes e gerentes sênior, além de rodas de conversa abertas.

Nossas ações contam com o apoio do grupo de diversidade NÓS. O programa, iniciado em 2023, conta com a participação de facilitadores de diversidade, voluntários com afinidade com o tema. O grupo desempenha um papel fundamental na produção de conteúdo, apoio nas ações e na criação de um ambiente mais inclusivo. Além disso, também contribui com roteiros, conteúdo para datas de conscientização e apoio na gravação de materiais.

A política de Diversidade e Inclusão, que está em processo de revisão, será um marco importante para formalizar as diretrizes da empresa sobre o tema. Embora a publicação oficial da política ainda não tenha ocorrido, ela está prevista para ser implementada em meados de 2025. Também, está previsto para realizarmos o segundo Censo de Diversidade ao longo de 2025.

Enxergamos a diversidade e a inclusão como pilares fundamentais dos nossos valores e como uma forma de traduzir a verdadeira cultura da Valid. Essas iniciativas não apenas refletem nosso compromisso com a transformação interna, mas também demonstram nossa vontade de ser uma empresa mais inclusiva, justa e humana.



## Comunicação para todos

Na Valid, a inclusão vai além do discurso. Colaboradores com deficiência auditiva destacam nosso acolhimento diferenciado, desde a contratação até o dia a dia. Temos intérpretes de Libras fixos nas fábricas, reuniões mensais com tradução simultânea e encontros exclusivos para garantir uma comunicação acessível. Como próximo passo, iniciamos uma capacitação-piloto em Libras para lideranças e pessoas-chave da organização, reforçando nosso compromisso com a inclusão real.

# Práticas de remuneração

GRI 2-30

Ao garantir uma compensação justa e alinhada com o mercado, investimos na retenção de talentos e incentivamos a inovação em todas as áreas. Nossa política de remuneração considera o desempenho individual, a contribuição para os resultados e as responsabilidades de cada função, combinando salário fixo e benefícios variáveis.

Entre os benefícios, destacamos o Programa de Participação nos Resultados (PPR), comunicado de forma clara pelos nossos canais internos, e os Incentivos de Longo Prazo (ILP) para lideranças, reforçando o impacto estratégico dessas posições. A equipe comercial conta com comissões atreladas ao desempenho de vendas, garantindo um modelo de remuneração alinhado aos resultados alcançados.

Para manter a competitividade e equidade, realizamos análises contínuas de mercado e ouvimos atentamente nossos públicos de relacionamento, incluindo colaboradores, sindicatos e outros *stakeholders*. O Comitê de Remuneração, composto por membros do Conselho de Administração, supervisiona e ajusta as diretrizes, garantindo conformidade com as melhores práticas e normas legais.

Todos os colaboradores estão cobertos por acordos de negociação coletiva, assegurando

transparência e proteção trabalhista. As rescisões contratuais são processadas rapidamente, com pagamentos realizados em até dez dias. Já os benefícios relacionados à aposentadoria seguem as convenções locais e legislações específicas de cada região.

A distribuição da participação nos lucros considera o desempenho consolidado da empresa e as metas das unidades de negócio. Ao final de cada ano fiscal, todos os colaboradores são contemplados, com distribuição variando conforme os resultados do negócio. Para lideranças e especialistas, a remuneração variável é diferenciada e atrelada ao cumprimento de metas individuais, promovendo maior alinhamento e engajamento com os objetivos organizacionais.

Em 2024, demos um passo importante ao estruturar uma política de cargos e salários, proporcionando mais visibilidade aos colaboradores sobre suas perspectivas de carreira e as trilhas de crescimento na organização. Com a atualização das tabelas salariais, a gestão agora tem maior clareza sobre o posicionamento das pessoas na empresa.

Como parte dessa evolução, adotamos uma prática fundamental para a promoção da igualdade de gênero: garantir que, ao contratar

ou promover mulheres, elas não sejam posicionadas no mínimo da faixa salarial. Essa iniciativa visa combater a desigualdade de gênero e promover um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

Além dessas mudanças estruturais, oferecemos, desde 2021, uma remuneração variável diferenciada para diretores e gerentes, incluindo uma parcela de longo prazo, com incentivos voltados para a compra de ações da Companhia. Essa estratégia alinha os interesses de administradores, empregados e acionistas, promovendo o sucesso sustentável da Valid no longo prazo.

Também oferecemos uma gama de benefícios que não faz distinção entre os colaboradores, independentemente do tempo de serviço. Esses benefícios são oferecidos no momento da admissão, reafirmando o compromisso da empresa com o bem-estar de todos.

Apoiamos os comitês eleitos pelos funcionários, que, com a participação dos dirigentes dos sindicatos, negociam as regras de participação nos lucros e as divulgam trimestralmente, promovendo transparência e comunicação.



## Compromisso com a Igualdade

Garantimos que mulheres contratadas ou promovidas não sejam posicionadas no mínimo da faixa salarial, fortalecendo nosso compromisso com a equidade de gênero.

# PRINCIPAIS BENEFÍCIOS

- **Assistências médica e odontológica:** plano de saúde integral, custeado 100% pela empresa, e plano odontológico opcional, com desconto em folha.
- **Licença-maternidade e paternidade:** A Valid por liberalidade, estendeu a licença paternidade para 40 dias, esse benefício foi ampliado para que os pais possam estar mais presentes, cuidando e desfrutando ao lado da sua família com mais tempo e qualidade.
- **Refeitório na fábrica de Sorocaba (SP):** serviço terceirizado, com opções de dieta para necessidades específicas, como gestantes e pessoas com diabetes ou doenças cardíacas.
- **Vale-refeição e vale-alimentação:** benefício para colaboradores com refeitório e para aqueles em regime híbrido ou remoto, conforme convenção coletiva.
- **Auxílios-creche:** subsídio parcial para creche de filhos de colaboradores, conforme convenção coletiva local.
- **Empréstimo consignado:** empréstimo de até cinco salários, com parcelamento de até 48 vezes, com condições facilitadas e sem necessidade de avalista.
- **Planos de aposentadoria:** plano de previdência privada para todos os colaboradores, com contribuição adicional para cargos a partir de gerente.
- **Horário flexível:** disponível para as áreas administrativas.
- **Convênios e parcerias:** descontos em faculdades, universidades e cursos de idiomas para o desenvolvimento dos colaboradores.
- **Qualidade de vida:** *Wellhub*, ginástica laboral, áreas de convivência, lanche para grávidas e programas de atendimento à gestante.
- **Programas de atendimento “Me Ajuda”:** canal de atendimento via WhatsApp e telemedicina para esclarecer dúvidas sobre planos de saúde e rede credenciada.
- **Mobilidade:** smartphones, notebooks e vale-combustível para colaboradores que exigem deslocamento.
- **Auxílio-funeral:** custos de funeral 100% cobertos, incluindo trâmites burocráticos, em caso de falecimento de colaboradores, filhos ou cônjuges.
- **Seguro de vida:** seguro de vida integral, incluindo cobertura para morte natural, acidente e invalidez, para colaboradores e seus cônjuges.

# Segurança do trabalho

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

## GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA

Desde 2023, implementamos os requisitos da ISO 45001 no Plano Plurianual ESG, abrangendo todas as atividades e localidades da Valid. Esse sistema de gestão fortalece a segurança no trabalho por meio do ciclo PDCA, análise de riscos, treinamentos obrigatórios e segurança de máquinas e equipamentos. Em 2024, investimos mais de R\$ 1,18 milhões para aprimorar essas iniciativas, incluindo a revalidação de 25 equipamentos para atender aos requisitos da NR-12 e o Levantamento de Perigos e Riscos (LPR).

A integração entre Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional foi aprimorada para atender ao e-Social/SST, com atualizações quadrimestrais do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que serve de base para o monitoramento biológico. O foco na ergonomia também foi ampliado, com reuniões mensais entre especialistas para aprimorar as condições de trabalho.

A qualidade desses processos é assegurada por treinamentos estruturados, conforme as atividades de cada colaborador, além do monitoramento contínuo por indicadores e análises críticas com a Alta Direção. O engajamento da liderança e dos colaboradores é reforçado por campanhas como a Conduta Segura, que promove a cultura de segurança. Para reportar condições inseguras, utilizamos o *Checkpoint* EHS, canal anônimo protegido contra represálias. Investigamos incidentes detalhadamente para identificar falhas e implementar medidas corretivas.

Em 2024, oferecemos treinamentos em normas regulamentadoras, como NR-05, NR-06, NR-10, NR-12 e NR-35, além de capacitações específicas, como Investigação de Acidentes e Conduta Segura. Essas iniciativas garantem que os colaboradores saibam identificar e minimizar riscos ocupacionais.

Adotamos um rigoroso processo de avaliação para garantir que nossos parceiros de negócios cumpram os requisitos de saúde e segurança ocupacional. Antes da integração, realizamos *Due Diligence* e análise documental. O Manual de Segurança para Contratadas define riscos, perigos e procedimentos internos, acompanhado de um termo de ciência. Dependendo da atividade, a equipe de EHS avalia e libera sua execução, garantindo total conformidade com as normas.





### PROTEÇÃO E CONFORMIDADE

Desde 2023, implementamos, na fábrica de Sorocaba (SP), o projeto de aprimoramento de segurança de máquinas e equipamentos, ancorado pelos requisitos da NR-12, que estabelece as diretrizes para garantir a segurança no trabalho com tais ferramentas, buscando prevenir acidentes e doenças relacionadas ao seu uso. Os requisitos foram aplicados rigorosamente em todos os 270 equipamentos. Garantimos a conformidade com a norma ao validar e revalidar os equipamentos, especialmente quando sua instalação ou posicionamento foram alterados. Além disso, cada novo equipamento gerou um investimento significativo, com a necessidade de adequações documentais e implementações de proteções adicionais. A partir de outubro de 2024, iniciou-se também a revalidação contínua de todas as máquinas da fábrica, para assegurar que todas permanecessem dentro dos padrões de segurança exigidos.

### MATRIZ DE RISCOS

Nossa metodologia permite a canalização de recursos nos processos de maior risco, aprimorando continuamente a segurança no trabalho. A matriz de riscos é suportada por documentos essenciais, como o Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), além de seguir as normas NR-9 e NR-16, que nos ajudam a monitorar e mitigar riscos. A revisão constante desses materiais assegura que estamos alinhados às normas regulamentadoras e que os controles necessários estão em vigor para manter a segurança e saúde de todos. Além disso, nossa matriz de riscos orienta o desenvolvimento de treinamentos, como os exigidos pela NR-35 (segurança em altura) e o SEC/SEP (sistemas elétricos de consumo e de potência), abrangendo colaboradores permanentes, temporários e terceiros.

### CONTROLES OPERACIONAIS

Em nosso sistema de gestão de saúde e segurança, contamos com uma série de controles importantes, como dispositivos de segurança em máquinas, equipamentos de proteção coletiva (EPCs), e a distribuição de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Realizamos treinamentos e simulados regulares para situações de emergência e análises periódicas ergonômicas, promovendo ajustes nos postos de trabalho para melhorar o conforto e a saúde dos trabalhadores.

## PARTICIPAÇÃO E CONSULTA

Na Valid, a gestão de saúde e segurança é colaborativa, com a participação ativa dos colaboradores por meio de diferentes canais e iniciativas. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) acompanha a identificação de riscos e auxilia na adoção de medidas preventivas, enquanto a Brigada de Emergência inspeciona equipamentos, realiza treinamentos mensais e atua em situações críticas. Ferramentas como *Checkpoint* EHS (declaração voluntária de condutas ou condição que podem gerar riscos à saúde e segurança dos trabalhadores), *Valid Talks*, Reuniões Departamentais e Diálogos de Segurança garantem que todos possam reportar preocupações e contribuir para a melhoria contínua. A comunicação também é reforçada por meio do app “Tô Ligado”, murais, TVs na fábrica e e-mails corporativos, assegurando que as informações sobre saúde e segurança estejam sempre acessíveis.

## CULTURA DE SEGURANÇA

Em julho de 2024, lançamos o projeto de gamificação em EHS, dividindo a fábrica de Sorocaba (SP) em 12 equipes. Isso tornou a segurança mais dinâmica e participativa, resultando em um aumento significativo no número de acionamentos nos

*Checkpoints* – de 20, em 2023, para 387, em 2024. Além disso, 243 situações de risco foram solucionadas. A responsabilidade pelas inspeções de rotina também foi expandida para os líderes, que realizaram 28 inspeções registradas, um grande avanço em relação ao modelo anterior, em que as inspeções eram feitas apenas pelo time de EHS e pela CIPA.

Esse movimento contribuiu para o engajamento de 673 funcionários, que foram reconhecidos pelo seu envolvimento nas atividades, e para o aumento das intervenções gerais de segurança feitas pelos líderes, que subiram de uma vez por mês para 68 intervenções no ano.

A gamificação permitiu que a liderança se envolvesse mais ativamente, participando das comunicações e promovendo campanhas de segurança de forma contínua. As equipes vencedoras foram premiadas com *vouchers*, criando uma abordagem mais interativa e envolvente. Essa iniciativa transformou a forma de abordar a segurança, destacando a liderança como um fator-chave para a mudança cultural.

## SAÚDE OCUPACIONAL

Dentre os serviços oferecidos de saúde ocupacional, destacamos:

Exames Ocupacionais (NR-7): avaliação periódica da saúde dos colaboradores para garantir que suas atividades laborais não comprometam sua integridade física.

Programa de Conservação Auditiva (PCA): implementação de medidas técnicas e administrativas para preservar a audição dos trabalhadores e prevenir perdas auditivas causadas pela exposição a ruídos no ambiente de trabalho.

Programa de Proteção Respiratória (PPR): utilização adequada de respiradores para proteger contra riscos respiratórios, complementando medidas de proteção coletiva ou atuando em situações emergenciais.

Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviço de Saúde (PGRSS): definição de medidas para proteger a saúde dos trabalhadores direta e indiretamente envolvidos no manejo de resíduos, além de preservar o meio ambiente.

Além disso, a confidencialidade das informações de saúde dos colaboradores é assegurada: apenas a área médica da Valid tem acesso a esses dados, em conformidade com um termo de confidencialidade firmado com corretora de saúde.

## Ações desenvolvidas

- Boletim de EHS mensal para manter todos atualizados sobre práticas e ações em saúde e segurança;
- Treinamentos semanais com vídeos de conscientização feitos pelos próprios funcionários;
- “Pílulas de conscientização” semanais, reforçando cuidados diários e comportamentos seguros;
- *Quizz* EHS lançado para validar o conhecimento dos colaboradores de forma interativa.



Os principais tipos de acidentes registrados foram cortes e queimaduras em mãos e dedos, além de entorses. Os perigos identificados que apresentavam risco de acidentes graves incluíram partes rotativas de máquinas e equipamentos, falta de uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e falhas no cumprimento de procedimentos operacionais. Para mitigar esses riscos, foram implementados diversos planos de ação. Foi lançado o projeto Acidente Zero, para 2025, envolvendo toda a fábrica e a equipe de EHS. A área de EHS, em conjunto

com Saúde Ocupacional, recebe e registra os acidentes ocorridos tanto na fábrica de Sorocaba (SP) quanto nos sites, e a compilação dos dados segue metodologia estruturada, permitindo o cálculo das taxas de frequência e gravidade. Todos os acidentes são investigados, classificados conforme a gravidade e, quando aplicável, resultam na emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Não houve registro de doença profissional, apenas CATs de acidentes típicos e de trajeto.

ACIDENTES DE TRABALHO GRI 403-9

| Indicadores                                                                                 | Colaboradores | Terceirizados |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| Métrica relativa usada para cálculo dos índices                                             | 1.000.000     | 1.000.000     |
| Total de horas trabalhadas                                                                  | 6.730.033     | 6.730.033     |
| Número de mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho                             | 0             | 0             |
| Taxa de mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho                               | 0             | 0             |
| Número de acidentes com consequências graves relacionadas ao trabalho (excluindo mortes)    | 4             | 0             |
| Taxa de acidentes com consequências graves relacionadas ao trabalho                         | 0,59          | 0             |
| Número de acidentes com comunicação obrigatória relacionados ao trabalho (incluindo mortes) | 14            | 5             |
| Taxa de acidentes com comunicação obrigatória relacionados ao trabalho                      | 2,08          | 0,74          |

## Saúde e bem-estar

Acreditamos que um ambiente de trabalho saudável e equilibrado contribui diretamente para a qualidade de vida e produtividade do nosso time. Com isso em mente, investimos continuamente em iniciativas que promovam a prevenção de doenças, o acesso à saúde e o bem-estar físico e mental de todos.

### PROGRAMA VALID VIVER BEM

Em 2024, lançamos o Valid Viver Bem, um programa abrangente que tem como objetivo promover a saúde de forma integral. Ele vai além da remediação de doenças, incentivando práticas preventivas e de bem-estar. Como parte do programa, ativamos o pilar de atividade física com a inclusão do benefício *Wellhub*, que dá acesso a academias e promove um estilo de vida mais ativo. Como próximos passos, vamos priorizar em 2025 o pilar de saúde mental a partir das novas exigências da NR-1. Além disso, ocorreu, no início de 2025, a Olimpipo, uma competição em que as atividades físicas realizadas pelos inscritos valem pontos para concorrer a prêmios.

Na fábrica de Sorocaba (SP), seguimos com a ginástica laboral, que ocorre nos postos de trabalho, com o acompanhamento de um profissional especializado. A ginástica laboral também é disponibilizada para todos

que trabalham de forma remota através de aulas on-line. Dessa forma, nossos colaboradores podem usufruir de momentos de pausa para o restabelecimento físico e mental. Disponibilizamos serviços de saúde do trabalho para garantir um ambiente seguro e acolhedor. Na unidade de Sorocaba (SP), contamos com um ambulatório bem equipado, que inclui uma sala de amamentação, criada em 2023, para oferecer mais conforto às colaboradoras lactantes.

Para os colaboradores que atuam remotamente ou em outras unidades, oferecemos suporte de saúde por meio da plataforma Pipo Saúde, que possibilita teleatendimento e acesso a programas de prevenção de doenças, inclusive durante o expediente. Também aprimoramos esse suporte, em 2024, com o canal “Me Ajuda”, dentro do Valid Viver Bem, que permite atendimento remoto para esclarecimento de dúvidas sobre plano de saúde, rede credenciada, check-ups e consultas não emergenciais.

Ampliamos as estratégias de prevenção e monitoramento da saúde. Realizamos novamente uma pesquisa de saúde, que alcançou 70% dos nossos colaboradores. Essa pesquisa nos permitiu ter uma





visão mais clara sobre as condições de saúde dos colaboradores e identificar oportunidades de melhorias. Os dados individuais são analisados pela nossa equipe de saúde (médica e enfermeira), que pode intervir em situações críticas, conforme a escala da Organização Mundial da Saúde (OMS), garantindo suporte imediato, quando necessário. Já para o time de Recursos Humanos (RH) os resultados são apresentados de forma anonimizada, permitindo a formulação de ações sem expor indivíduos.

Também estamos estruturando um pilar voltado para a saúde mental, com a realização de palestras, webinários, treinamentos para lideranças e acompanhamento especializado. Esse trabalho vem sendo desenvolvido para garantir que a saúde emocional dos colaboradores receba tanta atenção quanto a física.

#### **OUTRAS INICIATIVAS**

No final de 2024, realizamos uma importante

mudança nos planos de saúde oferecidos aos colaboradores, garantindo acesso a opções de excelente qualidade. Atualizamos também o fornecedor do vale-refeição, visando um melhor atendimento e condições para nossos colaboradores.

Mantemos nossas iniciativas voltadas para a qualidade de vida, como a manutenção de áreas de convivência e o programa de atendimento à gestante, que também beneficia cônjuges dos colaboradores.

Realizamos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes e Meio Ambiente (Sipatma) e a Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trânsito (Sipatrans), focada em aumentar a conscientização sobre segurança viária e reduzir ocorrências.

Com essas iniciativas, reforçamos nosso compromisso com o bem-estar e a segurança de nossos colaboradores, criando um ambiente cada vez mais saudável e produtivo.



# CLIENTES

GRI 2-29 • 2-6

Dedicamo-nos a entender as necessidades específicas e oferecer serviços personalizados, com alta qualidade, segurança e confiabilidade. Nosso compromisso com a excelência operacional e a inovação garante que cada entrega seja feita de forma eficiente e dentro dos prazos estabelecidos.

Atendemos a diferentes setores, desde órgãos governamentais, por meio de contratos de licitação pública, até instituições financeiras, telecomunicações, distribuidoras de energia e varejo. Nossa capacidade de adaptação e inovação nos permite manter parcerias de longa data – muitos de nossos clientes estão conosco há mais de 15 anos. Essa longevidade reflete o reconhecimento da Valid como uma empresa que vai além da prestação de serviços: somos parceiros estratégicos, comprometidos com o crescimento e sucesso de cada cliente.

Além da qualidade técnica, priorizamos a comunicação transparente e um atendimento próximo e proativo. Mantemos canais abertos para garantir que qualquer necessidade seja atendida com agilidade e eficiência, sempre buscando aprimorar nossos processos e a experiência do cliente. Sabemos que a confiança se constrói no dia a dia, e é isso o que nos motiva a buscar constantemente novas formas de inovar e oferecer soluções ainda mais completas.

**Mais do que fornecer serviços, buscamos impulsionar o seu negócio.**

  
**+1,2 mil**  
clientes atendidos.



# FORNECEDORES

GRI 2-29 • 2-6

Na Valid, reconhecemos a importância de construir parcerias sólidas e estratégicas. Atualmente, contamos com mais de 2.800 fornecedores, tanto nacionais quanto internacionais, que nos apoiam em diversas áreas, incluindo matéria-prima, desenvolvimento de software, segurança, energia, consultorias e benefícios para nossos colaboradores.

Para garantir maior eficiência e conformidade, fortalecemos nosso processo de homologação de fornecedores com a implementação de um software especializado, que inclui critérios rigorosos de avaliação, como reputação, direitos humanos, saúde e segurança do trabalho (SST) e gestão ambiental.

Nosso modelo de relacionamento com fornecedores é pautado pela transparência, ética e busca contínua por inovação e eficiência. Mais do que apenas adquirir serviços, procuramos estabelecer relações de longo prazo, baseadas em confiança e compromisso mútuo, com qualidade e sustentabilidade. Entendemos que um fornecimento eficiente e alinhado com nossas diretrizes é fundamental para garantir nossa competitividade no mercado e melhorar a experiência de nossos clientes.

Para isso, investimos em práticas de engajamento e gestão de fornecedores, buscando sempre otimizar processos e criar oportunidades de crescimento conjunto. Incentivamos nossos parceiros a adotar as melhores práticas de governança, responsabilidade socioambiental e inovação, contribuindo para uma cadeia de suprimentos mais eficiente e sustentável.

Seja por meio do fortalecimento da nossa reputação no mercado ou pela gestão de riscos mais eficaz, trabalhamos para que a relação com nossos fornecedores gere valor para ambas as partes. Na Valid, crescemos juntos, impulsionando inovação, competitividade e qualidade em tudo o que fazemos.

Iniciado em 2023, o processo de Devida Diligência de fornecedores avançou ao longo do último ano, garantindo mais transparência e segurança na cadeia de suprimentos. Desde a implementação desta ferramenta, todos novos fornecedores que queiram se relacionar com a Valid já passam por análise antes da efetivação de seu cadastro na base de fornecedores da empresa.

  
**+3 mil**

fornecedores  
nacionais que  
nos apoiam em  
diversas áreas.

**Juntos, construímos parcerias estratégicas  
para inovação, qualidade e sustentabilidade.**

# COMUNIDADE

GRI 203-2

Fazer parte da vida das comunidades onde estamos presentes é um compromisso que vai além do negócio. Queremos contribuir para o crescimento pessoal e profissional de jovens talentos, criando oportunidades que deixam marcas positivas, preparam para o mercado de trabalho e ajudam a construir futuros mais promissores.

Desde 2011, conduzimos o Projeto Horizontes, em parceria com a Escola Senai “Luiz Pagliato” e a organização não governamental LuAR – Associação Lugar de Amor e Restauração. O projeto oferece cursos de assistente administrativo e técnico em administração para adolescentes e jovens do Jardim Novo Mundo e de outros bairros de Sorocaba (SP) e Votorantim (SP), região onde está localizada nossa unidade fabril.

Com o objetivo de ampliar esse impacto, contamos com o Programa Empodera, que fortalece a conexão da Valid com jovens talentos das comunidades próximas às nossas operações, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Por meio de treinamentos, encontros e acompanhamento mensal com tutores, incentivamos o crescimento técnico e comportamental dos participantes, preparando-os para enfrentar os desafios do mercado de trabalho.

Até fevereiro de 2025, contratamos 42 aprendizes participantes desses projetos, dos quais 13 foram efetivados na Companhia. Ao longo do ciclo, 325 jovens foram beneficiados. Destinamos mais de R\$ 770 mil ao projeto, que tem duração de 12 a 18 meses. Os impactos positivos dessa atuação incluem a criação de empregos, oportunidades de desenvolvimento e a preparação dos adolescentes para ingressar no mercado de trabalho com mais confiança e qualificação. Seguimos comprometidos em ampliar esses resultados, reforçando nosso papel como agentes de transformação social.



 **+325**  
jovens impactados ao  
longo do projeto.

 **R\$ 770 mil**  
destinados ao projeto.



# SEGURANÇA E PRIVACIDADE DE DADOS

GRI 2-26 • 3-3 • 418-1

## Segurança de dados

Adotamos uma abordagem integrada para garantir a segurança dos dados dos nossos clientes, colaboradores e parceiros. A gestão de segurança de dados abrange todos os níveis da organização, com uma estrutura de governança clara, que assegura o cumprimento das normas e regulamentações, incluindo padrões reconhecidos como ISO 27001, ISO 27701 e LGPD. Como resultado, não tivemos queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes no último ano.

Para mitigar riscos como vazamento de informações e ataques cibernéticos, fortalecemos nossa postura de cibersegurança com a implementação de tecnologias avançadas de proteção, controle de acessos e monitoramento contínuo. Destacam-se iniciativas como a adoção da solução Lumu para monitoramento de acessos a domínios, ampliando nossa capacidade de detecção de ameaças e visibilidade dos riscos. Realizamos avaliações periódicas de maturidade dos

nossos processos, alinhando-nos a boas práticas de mercado definidas por referências como o National Institute of Standards and Technology (NIST) e o Center for Internet Security (CIS). Essas avaliações garantem que estamos sempre prontos para enfrentar os desafios do ambiente digital.

A segurança da informação é um compromisso contínuo, sustentado por quatro pilares essenciais: processos, controles, ações de conscientização e ações de avaliação. Intensificamos a proteção de dados com a utilização de novas ferramentas, a criação de *playbooks* para resposta a incidentes e a realização de campanhas contínuas de conscientização para nossos colaboradores. Além disso, realizamos auditorias internas e externas, testes de segurança e acompanhamos indicadores-chave, como o tempo médio de resposta a incidentes e a conformidade regulatória.

# Nossa gestão de segurança de dados se baseia em quatro pilares:

## Processos

**Avaliação e análise de ativos críticos e dados sensíveis:** realizamos análises contínuas, garantindo a proteção de nossas soluções e informações.

**Revisões regulares de código:** identificamos e corrigimos vulnerabilidades de segurança nas aplicações.

**Planos de resposta a incidentes:** desenvolvemos planos para ação rápida em casos de atividades maliciosas, minimizando impactos.

**Conformidade com regulamentações:** garantimos aderência à LGPD e outras regulamentações, com atualização constante.

**Adesão a normas internacionais:** seguimos as melhores práticas de mercado, como a ISO 27001, para aprimorar continuamente nossos processos de segurança.

## Controles

**Monitoramento contínuo de ameaças:** utilizamos ferramentas específicas para identificar vulnerabilidades e mitigar riscos emergentes.

**Gestão de controle de acesso:** implementamos a automatização do gerenciamento de acessos.

**Análise de Logs:** monitoramos continuamente os registros de atividades para detectar comportamentos suspeitos e prevenir violações.

**Correções e atualizações:** aplicamos regularmente *patches* de segurança e atualizações em sistemas e aplicativos, reduzindo vulnerabilidades.

**Proteção de senhas:** adotamos o uso de um cofre de senhas (*password safe*) para reforçar a segurança dos acessos.

## Conscientização

**Campanhas internas:** realizamos treinamentos contínuos, incluindo pílulas via e-mail e vídeos curtos de até três minutos, pelo canal corporativo “Tô Ligado”, para reforçar boas práticas de segurança.

**Security talk mensal:** encontros para debater tendências e desafios em cibersegurança, incentivando a proteção de dados.

**Testes de Phishing:** testes simulados de *phishing*, com treinamentos específicos para colaboradores que forem impactados.

**Sensibilização sobre classificação de informações:** implementamos treinamentos sobre a ferramenta de monitoramento de dados, permitindo que os usuários classifiquem e protejam suas informações corretamente.

## Avaliação

**Testes de segurança e vulnerabilidade:** realizamos mais de 130 testes periódicos em todo o ambiente, garantindo a robustez dos sistemas.

**Playbooks de resposta a incidentes:** desenvolvemos e implementamos 12 *playbooks* para garantir ações rápidas e assertivas diante de ameaças.

**Avaliação de maturidade dos processos:** comparados às melhores práticas do setor, seguimos padrões como a ISO 27001 e a ISO 27701, do National Institute of Standards and Technology (NIST) e o Center for Internet Security (CIS).

# Privacidade de dados

A jornada de adequação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) é um compromisso diário, e a área de Privacidade está cada vez mais empenhada em garantir a conformidade com a Lei.

Como parte do nosso plano plurianual ESG, aprimoramos nossas práticas de gestão de privacidade, revisando e elaborando o ROPA para todas as unidades de negócios Brasil (Pay, ID, Mitra, Flexdoc, Corporativo) e atualizando políticas e processos internos. Além disso, disponibilizamos um canal de comunicação direto com o DPO (Encarregado de Proteção de Dados), acessível em nosso site, permitindo que os titulares de dados pessoais solicitem atendimento especializado.

Houve também a consolidação da separação entre privacidade de dados e cibersegurança, com a criação de um departamento exclusivo, agora integrado à área jurídica. Com essa nova estrutura, fortalecemos nossa governança e aprimoramos a gestão de riscos, garantindo que nossas operações se mantenham seguras, transparentes e resilientes. Nossa estratégia segue evoluindo para atender, com excelência, nossos clientes, fornecedores e parceiros comerciais, além de zelar pelo tratamento adequado de dados pessoais necessários em nossas operações.

Nossa gestão de Privacidade se baseia em três pilares:



## CONFORMIDADE

- Mapeamento e Manutenção do inventário de tratamento de dados: realizamos a atualização periódica do ROPA;
- Treinamento e Conscientização: realizamos treinamentos contínuos para reforçar boas práticas de privacidade;
- Atendimento aos titulares: canal para que os titulares possam exercer seus direitos, conforme previsto pela LGPD;
- Conformidade com regulamentações: garantimos aderência à LGPD e outras regulamentações;
- Adesão a normas: seguimos as melhores práticas de mercado para aprimorar continuamente nossos processos de segurança.



## CONTROLES

- Gerenciamento de *Cookies*: nosso site possui banner de *cookies* para que todos os usuários possam escolher quais serão utilizados enquanto navegam em nossa página;
- Adequação de Contratos: os contratos firmados passam pela revisão de privacidade para garantir o tratamento adequado dos dados pessoais utilizados;
- *Privacy by Design*: preocupamo-nos com privacidade por princípio e padrão desde a ideiação dos nossos produtos e processos;
- *Due Diligence* de Privacidade: nossos fornecedores são avaliados pelo viés de privacidade, prezando pela adequação à LGPD de todos os que possuem uma relação comercial com a Companhia.



## POLÍTICAS E BOAS PRÁTICAS

- Comitê Executivo de Privacidade: tem o objetivo de reportar ao Conselho de Administração iniciativas, riscos e indicadores das atividades relativas à privacidade dos dados pessoais. Acontece bimestralmente, com participação das principais diretorias da nossa empresa;
- Políticas e Normas: implementamos políticas de privacidade e acompanhamos o seu cumprimento.

## Desenvolvimento seguro

Adotamos uma abordagem robusta e proativa em todas as fases do ciclo de vida do software, desde o planejamento até a produção. Antes da publicação do código, utilizamos ferramentas de análise estática que identificam vulnerabilidades e sugerem melhorias para reforçar a segurança do software. Após a publicação, contamos com ferramentas de monitoramento de vulnerabilidades amplamente utilizadas no mercado, que nos oferecem visibilidade contínua das falhas e suas respectivas criticidades.

Em 2024, implementamos a análise dinâmica de vulnerabilidades, o que aumentou nossa capacidade de detectar problemas em tempo real e elevou os padrões de segurança das nossas aplicações. Além disso, integramos diversas soluções de segurança em nosso ambiente, como o Lumu para monitoramento de acessos e a expansão do EDR CrowdStrike para garantir 100% de cobertura em nossos ativos. A integração do MISP para análise de Indicadores de Comprometimento (IOCs) e o monitoramento contínuo por meio do SOC da Kroll reforçam nossa defesa contra ameaças avançadas.

Essas ações são realizadas de forma coordenada e monitorada em diferentes áreas de segurança, como Governança e Proteção de Dados, Gerenciamento de Identidade e Acesso do Cliente (CIAM), Resposta a Incidentes de Segurança (CSIRT) e Desenvolvimento, Segurança e Operações (Sec Dev Ops). O planejamento inclui a implantação de uma solução automatizada para análise dinâmica de vulnerabilidades, com previsão de execução até 2027.

## Gestão de dados

Reforçamos nossa estrutura com o lançamento do Programa de Governança em Privacidade de Dados Pessoais, alinhado à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). O programa foi estendido para as demais empresas do grupo e outras áreas, com o objetivo de garantir a conformidade e aumentar a conscientização em relação à privacidade. Cada empresa do grupo passou a realizar uma análise de conformidade.

Ampliamos também a implementação do DLP (*Data Loss Prevention*), com mais de 1.000 ativos monitorados e 60 regras para prevenir vazamentos de dados. O projeto MIP (Microsoft Information Protection) foi implementado para classificar dados sensíveis em plataformas como OneDrive e SharePoint, assegurando que a informação seja tratada conforme sua criticidade.

Reforçamos também as medidas de proteção com o desenvolvimento de *playbooks* para vazamentos de dados, *ransomware* e *phishing* e a realização de treinamentos sobre proteção de dados e o uso seguro de ferramentas de Inteligência Artificial. Adotamos medidas corretivas e de prevenção para evitar problemas com ataques cibernéticos, incluindo a revisão de processos e a contratação de consultoria especializada.

Nosso compromisso com a privacidade de dados reflete nossa responsabilidade em proteger as informações e os dados pessoais de nossos clientes, colaboradores e parceiros, consolidando a confiança em nossa empresa.

## Produtos de alta qualidade

Nosso foco está na inovação constante de nossos processos, serviços e soluções, sempre com o objetivo de entregar um produto superior. Esse compromisso é reconhecido pelas diversas certificações que conquistamos, tanto no Brasil quanto internacionalmente, atestando a excelência do que oferecemos.

Desde 2002, somos certificados pela ISO 9001, uma certificação internacional que valida a qualidade dos nossos produtos, processos e serviços. Nossas operações estão em conformidade com a ISO 14298 e a NBR 15540, que garantem a segurança física e lógica no processo fabril, abrangendo desde os produtos de segurança até a movimentação de pessoas e recursos em nossas instalações.

No setor de *Banking* & Meios de Pagamento, a qualidade dos nossos serviços é garantida pela certificação Card Quality Management (CQM), que assegura a precisão e a segurança dos cartões emitidos com a bandeira Mastercard, após rigorosos testes de fabricação. Também estamos em conformidade com o padrão PCI-CP (Payment Card Industry – Card Production), que certifica a segurança de dados sensíveis durante transações realizadas com cartões das bandeiras Mastercard, Visa e Elo.

A conformidade com a Net Connection Corporation (NCC) é outro marco importante, validando nossa capacidade de fornecer cartões criptográficos com a máxima segurança. Desde 2013, mantemos a certificação RoHS (Restrição de Substâncias Perigosas), garantindo que nossos serviços, como selos e antenas RFID, não contenham substâncias nocivas ao meio ambiente, alinhando sustentabilidade e inovação em nossas soluções.

## 5

# Governança

Governança corporativa.... 67

Ética e transparência.....72

Gestão de riscos..... 78

Auditoria interna.....80



# GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 2-9 • 2-11 • 2-12 • 2-14 • 2-17 • 405-1

Nossa estrutura de governança inclui o Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitê de Remuneração, Comitê de Auditoria, o CEO, diretorias e outros comitês não estatutários de assessoramento ao Conselho de Administração.

O Conselho de Administração, mais alto órgão de governança da Valid, é composto por cinco membros, dos quais quatro são homens – Sidney Levy, Henrique Bredda, Giuliano Dedini e Luiz Carlos Miyadaira Ribeiro Jr – e uma é mulher, Fiamma Zarife. Todos os membros, incluindo seu presidente, Sidney Levy, sem laços familiares, comerciais ou de qualquer outra natureza com a Valid, não pertencem a grupos socialmente sub-representados e não ocupam cargos executivos dentro da empresa.

Os membros do Conselho também exercem cargos em outras organizações ou em outros órgãos da própria Valid:

- **Sidney Levy** é membro tanto do Comitê Estatutário de Auditoria quanto do Comitê Estatutário de Remuneração;
- **Henrique Bredda** é presidente do Comitê Estatutário de Remuneração e, externamente, atua como membro do Conselho de Administração da Marcopolo S.A. e do Conselho Fiscal da Log-In Logística Intermodal S.A.;
- **Fiamma Zarife** é membro do Comitê Estatutário de Remuneração e também exerce a função de diretora-geral do Airbnb na América do Sul;
- **Giuliano Dedini** é presidente do Comitê Estatutário de Auditoria, além de ser membro independente do Conselho de Administração da Unicasa Indústria de Móveis e integrante da Comissão de Investimentos da CNseg;
- **Luiz Carlos Miyadaira Ribeiro Jr** é membro do Comitê Estatutário de Auditoria.



## Conselho de Administração

O Conselho de Administração (CA) é responsável por estabelecer diretrizes, supervisionar a estratégia e aprovar políticas e objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável. A liderança estratégica, a definição de missão e valores, o desenvolvimento e a execução de estratégias, além da comunicação externa, ficam a cargo da alta administração. Como o mais alto órgão de governança, o Conselho supervisiona a identificação e o gerenciamento dos impactos da nossa atividade na economia, no meio ambiente e na sociedade. Para isso, adota processos estruturados, incluindo:

- *Due diligence* (devida diligência);
- Avaliação de riscos financeiros;
- Análise da cadeia de suprimentos;
- Estudo de custos e benefícios;
- Monitoramento de indicadores econômicos;
- Avaliação de riscos corporativos;
- Desenvolvimento de habilidades e bem-estar dos colaboradores;
- Responsabilidade social corporativa.

As informações deste relatório de sustentabilidade, bem como os temas materiais da organização, são aprovadas pelo CA. Esse processo envolve a análise pelo Comitê de

ESG, aprovação, recomendações, comunicação, avaliação de controles internos e implementação de melhorias contínuas. Em busca de ampliar o conhecimento do CA sobre a sustentabilidade, garantimos o acesso a informações atualizadas, comunicações internas com foco no assunto, formação de grupos de trabalho e participação em redes internacionais. Para complementar, estamos planejando treinamentos estruturados sobre sustentabilidade para os membros.

Além de avaliar resultados e tomar decisões estratégicas, o Conselho tem a responsabilidade final sobre a governança corporativa, garantindo monitoramento contínuo. Essas análises ocorrem em reuniões ordinárias mensais ou extraordinárias, conforme necessário. Embora o Conselho de Administração não se envolva diretamente com os *stakeholders* na identificação e no gerenciamento de impactos, os resultados dessas interações são incorporados à gestão por meio da revisão de relatórios, análise de métricas, avaliação de riscos e oportunidades, além da tomada de decisões estratégicas.

A gestão dos impactos foi delegada à Diretoria Jurídica, de Governança e Controles, responsável pelas estratégias de sustentabilidade e pela integração desses princípios aos negócios da Companhia. Suas atribuições incluem a avaliação e o monitoramento do desempenho sustentável, a gestão de compliance e a avaliação de riscos, a integração da sustentabilidade à estratégia corporativa, o engajamento de *stakeholders*, a promoção de iniciativas sustentáveis, a coordenação da elaboração de relatórios de sustentabilidade, a educação e conscientização sobre sustentabilidade, o incentivo à inovação e a identificação de riscos e oportunidades.

## Diretoria estatutária

A Diretoria Estatutária é responsável por administrar os negócios da Valid e garantir a implementação das políticas gerais e metas definidas pelo Conselho de Administração. Eleita pelo Conselho para um mandato de dois anos, com possibilidade de reeleição e destituição, a Diretoria atua na gestão estratégica e operacional da empresa, assegurando que as diretrizes estabelecidas sejam executadas de forma eficiente e alinhada aos objetivos corporativos.

Em abril de 2025, o CA e a Heloisa Aimée Corrêa Sirotá decidiram, em comum acordo, pelo encerramento de sua atuação como Diretora Estatutária Jurídica, de Governança e Controles.

### COMPOSIÇÃO EM ABRIL DE 2025:

- **Ilson Bressan**  
Diretor-Presidente  
Mandato até: 1ª RCA após AGO de 2026
- **Olavo Vaz**  
Diretor Financeiro e Relação com Investidores  
Mandato até: 1ª RCA após AGO de 2026
- **Leandro Castro**  
Diretor de Identificação  
Mandato até: 1ª RCA após AGO de 2026



**Saiba mais** [sobre a Diretoria Estatutária, o Conselho de Administração e os Comitês Estatutários em nosso site institucional](#)

## Remuneração

GRI 2-19 • 2-20

A remuneração dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia combina componentes fixos e variáveis, alinhados às melhores práticas de mercado, à estratégia de negócios e à criação de valor sustentável em longo prazo. Os membros do Conselho de Administração recebem uma remuneração fixa mensal, definida com base em referências de mercado e na responsabilidade do cargo, além de reembolso por despesas de locomoção e estada. A remuneração dos Diretores é composta por cinco elementos:

- **Remuneração fixa:** reflete o valor do cargo, considerando desempenho individual, experiência e conhecimento;
- **Outros proventos garantidos:** incluem benefícios obrigatórios, como férias e 13º salário;
- **Benefícios:** fornecem segurança aos diretores e suas famílias, complementando a assistência social pública;
- **Remuneração variável:** incentiva o atingimento de metas corporativas e individuais, alinhadas ao planejamento estratégico;
- **Programa de Outorga de Ações:** baseado no Plano de Incentivo de Longo Prazo, busca reter talentos estratégicos e alinhar os interesses dos executivos aos dos acionistas, incluindo o Plano de *Stock Options* e o Plano de *Matching*.

A definição da remuneração é supervisionada pelo Comitê de Remuneração, cujas decisões são baseadas em pareceres e revisões anuais do Conselho de Administração. O comitê

é composto por, no mínimo, três membros, com mandato de dois anos e possibilidade de recondução por até dez anos. Os membros do Comitê devem atender aos requisitos legais previstos na Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e, preferencialmente, ao menos um deve ter qualificação necessária para suas funções.

A remuneração é estruturada com base em melhores práticas de mercado; metas e estratégias de negócios; visão, missão e valores da Companhia; e interesses dos acionistas na criação de valor sustentável em longo prazo. O Comitê de Remuneração também garante que as opiniões das partes interessadas, incluindo acionistas, sejam consideradas no processo de definição da remuneração. Além disso, a Companhia realiza uma pesquisa anual com empresas similares para avaliar os componentes do pacote de remuneração e, quando necessário, indaga consultores de remuneração independentes, garantindo imparcialidade e alinhamento com as melhores práticas de mercado.

A Companhia não adota a prática de *clawback* e, em casos de desligamento sem justa causa, pode haver negociação de cláusula de não concorrência, com contrapartidas avaliadas pelo Comitê de Remuneração. No caso de remuneração baseada em ações, aplicam-se as regras dos planos vigentes. Os benefícios de aposentadoria seguem as convenções locais aplicáveis.

Embora a política de remuneração esteja alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia e às melhores práticas de mercado, não há metas específicas para a remuneração variável vinculadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). As decisões sobre a remuneração são revisadas anualmente pelo Conselho de Administração, com base no parecer do Comitê de Remuneração.

## Nomeação, seleção e avaliação

GRI 2-10 • 2-18

A seleção e nomeação dos conselheiros e membros dos comitês de assessoramento seguem critérios rigorosos de transparência e competência, conforme estabelecido na Política de Indicação de Membros para o Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento e Diretoria Estatutária. Esse processo considera aspectos como perfil de competências, independência e tempo de dedicação, garantindo a escolha de profissionais qualificados para apoiar a governança da Valid. A cada dois anos, a Companhia conduz uma avaliação independente do Conselho de Administração, com o suporte de uma consultoria externa. O objetivo é aprimorar continuamente a atuação do órgão, assegurando a implementação e a adaptação das melhores práticas de governança corporativa. Esse processo é realizado principalmente por meio de entrevistas e conta também com a participação de alguns acionistas.

A Diretoria passa por uma avaliação anual, conduzida internamente, sem a participação de consultoria externa. O processo inclui autoavaliação, avaliação por pares e considerações de *stakeholders*, permitindo uma análise abrangente do desempenho dos executivos. Os resultados dessas avaliações orientam ajustes na composição dos órgãos e aprimoramentos nas práticas organizacionais, garantindo alinhamento estratégico e eficiência na governança.

## Comitês estatutários



### Comitê de Remuneração

É responsável por definir e revisar a política de remuneração dos administradores, propor remunerações ao Conselho de Administração para aprovação em Assembleia Geral e supervisionar a implementação dessa política e seus impactos econômicos. Além disso, assessora a concessão de ações ou opções aos administradores e empregados e elabora um relatório anual de atividades, com recomendações.



### Comitê de Auditoria

Supervisiona a governança e os controles internos, validando sua eficácia e acompanhando auditorias interna e externa. Também avalia riscos, propõe ações de mitigação e monitora os impactos econômicos associados à gestão da Companhia.



### Comitê ESG

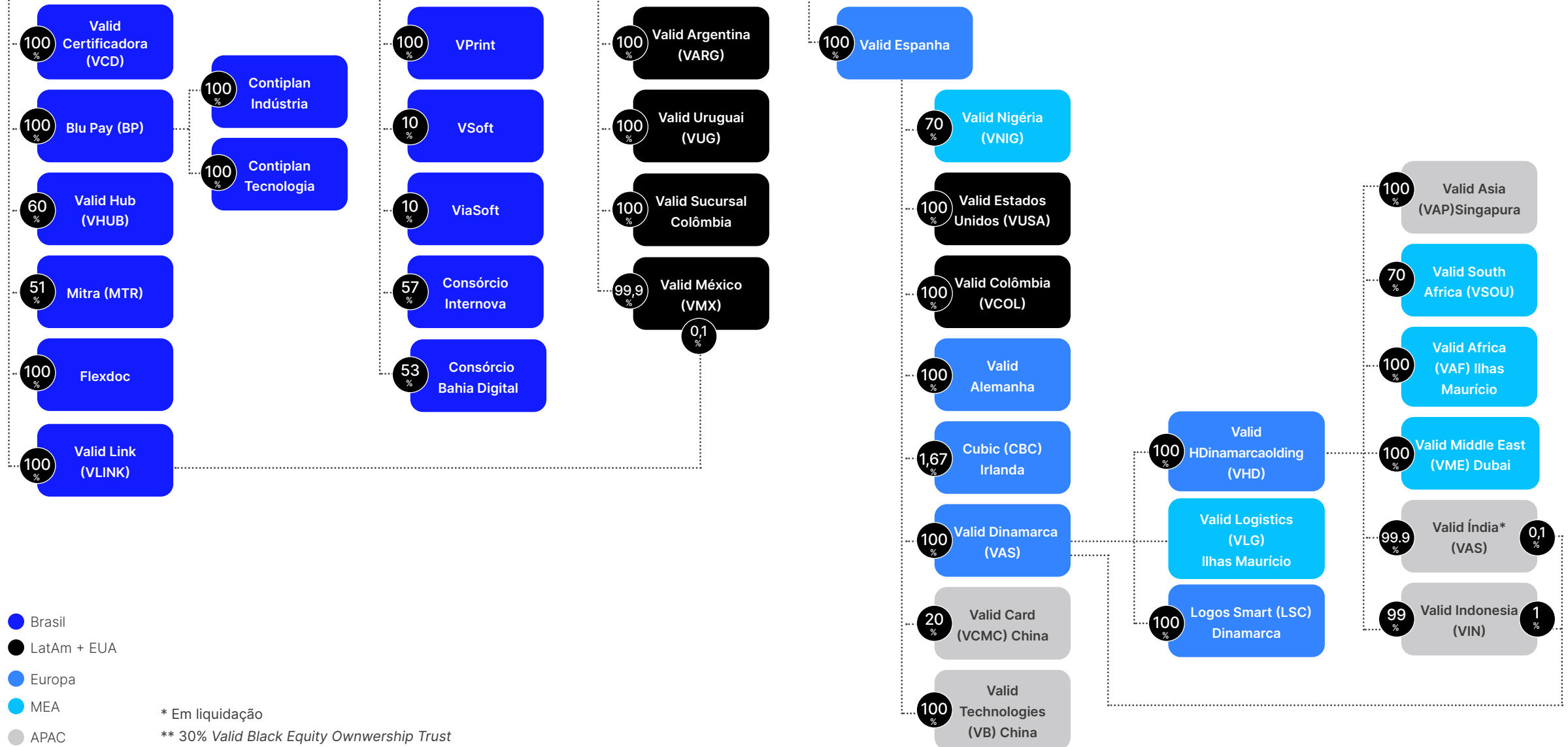
Tem a função de propor diretrizes estratégicas para questões ambientais, sociais e de governança, além de avaliar a influência desses temas no mercado de capitais. Também atua na disseminação da cultura de ESG, na condução dos negócios, na formulação de estratégias para mitigação de riscos ambientais e no monitoramento da efetividade das ações sustentáveis. Adicionalmente, é responsável por aprovar o Plano Plurianual ESG da Companhia.



### Comitê de Diversidade e Inclusão

Tem o compromisso de promover e proteger a diversidade na empresa. Sua principal função é tornar a Companhia mais plural e construir um ambiente acolhedor para todas as pessoas, com mais dignidade, justiça e inclusão, tendo como prioridade o público interno.

## VALID SOLUÇÕES S.A.



# ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GRI 2-23 • 2-24 • 2-25 • 2-27 • 3-3

Como referência no desenvolvimento de produtos seguros, entendemos que a confiança de nossos clientes e parceiros é conquistada e preservada a partir de uma conduta ética, transparente e íntegra.

Mantemos um compromisso sólido com a conduta ética e responsável, materializado em políticas e diretrizes claras, aprovadas pelo Conselho de Administração e aplicáveis a todas as nossas operações e relações de negócio. Essas políticas orientam nossas decisões, fortalecem nossa governança e garantem alinhamento com as melhores práticas globais, como por exemplo a Lei Anticorrupção Brasileira (nº 12.846/2013) e outras legislações nacionais e internacionais, estendendo esse compromisso a colaboradores, fornecedores e aos respectivos terceiros.

## Pacto Empresarial pela Integridade

Aderimos o Pacto Empresarial pela Integridade, promovido pelo Instituto Ethos. Com isso, reafirmamos nosso compromisso com a ética e a transparência em todas as nossas operações, estabelecendo um compromisso público de adotar práticas responsáveis e combater a corrupção em todos os níveis da organização.

**2014**

Primeira versão do Código de Ética e Conduta Global

**2017**

Abertura do Canal de Ética

**2021**

Criação da diretoria de Governança, Riscos e Compliance

**2022**

Criação das gerências de Compliance e Riscos Corporativos

**2023**

Implantação dos sistemas de devida diligência e Gestão de Riscos Corporativos

**2024**

Criação do Subcomitê de Integridade e estruturação da matriz de riscos de integridade.

## Políticas e procedimentos de Compliance

GRI 205-3

Estabelecemos políticas e procedimentos claros, que em formato documentado são atualizados periodicamente, para garantir a boa governança corporativa, a ética, a transparência e o respeito aos direitos humanos. Entre os principais documentos que norteiam nossa atuação estão: o Código de Ética e Conduta Global, Manual de Compliance, Política de Gestão do Programa de Integridade, Política Anticorrupção Global, Política para Patrocínios e Doações, Política de Fusões, Aquisições, Desinvestimentos e Outras Operações Societárias, Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento e Diretoria Executiva, Política de Relacionamento com Agentes Públicos e a Política de Transação com Partes Relacionadas e demais situações de conflito de interesses. A maioria desses documentos podem ser acessados publicamente em nosso site de Relações com Investidores.

A incorporação desses compromissos à nossa estratégia e aos processos organizacionais é direcionada e passa pela supervisão e monitoramento do Conselho de Administração, em especial por meio do Comitê de Auditoria Estatutário, e coordenada no dia a dia pela área de Compliance. Contamos com estruturas de governança sólidas, com documentos normativos robustos e alinhados às melhores práticas internacionais, que se refletem em sistemas de gestão de riscos, auditorias periódicas, definição de metas claras e atribuição de responsabilidades baseada em competências.

Para garantir a disseminação das políticas e fortalecer nossa cultura de integridade, disponibilizamos todos os documentos em uma plataforma on-line de gestão documental e na biblioteca do aplicativo interno “Tô Ligado”, acessível a todos os colaboradores.

Quando identificamos práticas irregulares, realizamos apurações, tomamos as medidas corretivas necessárias e mantemos a transparência sempre que aplicável. Não aceitamos alegações de desconhecimento das normas como justificativa para violação de ética e integridade. Até o momento, não identificamos casos de corrupção, o que reafirma nosso compromisso com altos padrões de conformidade e governança responsável.

Também investimos em programas contínuos de educação e treinamento para que todos compreendam e sigam nossas práticas de compliance e ética. Reforçamos nossos compromissos por meio de treinamentos regulares, tanto presenciais quanto on-line (síncronos e assíncronos), oferecidos aos colaboradores, lideranças e equipes específicas.

Esses treinamentos incluem:

- Código de Ética e Conduta Global, aplicado a 100% dos novos colaboradores durante o processo de integração.

- Devida Diligência, treinamento específico para as equipes de Compras e Administração sobre o fluxo de cadastro e monitoramento de terceiros.
- Programa de Integridade, com foco na importância do comprometimento dos colaboradores com as diretrizes da Companhia.
- Combate às formas de violência no ambiente de trabalho, abordando assédio moral, assédio sexual e discriminação, além da divulgação do Canal de Denúncias.
- Papel do Líder no Programa de Integridade, voltado à liderança, para reforçar o papel dos gestores na sustentação do programa.
- Compliance e Segurança Patrimonial, direcionado à equipe de segurança, para promover a parceria entre áreas e reforçar diretrizes normativas.
- Canal de Denúncias, com foco na alta liderança, orientando sobre a utilização da plataforma e a importância da confidencialidade.

Acompanhamos a eficácia desses treinamentos por meio de avaliações internas, análise de resultados e monitoramento periódico de indicadores, promovendo ajustes sempre que necessário.



## Conformidade, ética e prevenção de conflito de interesse

GRI 2-15

Estamos comprometidos com a conformidade rigorosa com todas as leis e regulamentos aplicáveis ao nosso setor, monitorando continuamente nossa adesão por meio de diversas ferramentas. Em 2023, implementamos um software que aprimorou o gerenciamento e o monitoramento de conformidade, garantindo um controle mais eficiente e integrado. No período, não registramos multas, sanções não monetárias significativas ou impactos negativos na imagem ou operação da empresa. Além disso, nosso Código de Ética e Conduta Global (saiba mais na página 73) estabelece princípios e diretrizes que orientam a conduta ética no dia a dia. Cada colaborador recebe treinamentos específicos para compreender e cumprir essas diretrizes, sendo pessoalmente responsável pela observância de leis, normas, políticas e procedimentos aplicáveis à sua função. Em caso de descumprimento, são aplicadas medidas disciplinares proporcionais à gravidade e à recorrência da infração.

Como parte desse compromisso com a ética e a integridade, adotamos uma abordagem rigorosa para prevenir e administrar potenciais conflitos de interesse. Nossa Política de Transação com Partes Relacionadas e demais situações de conflito de interesses, disponível no site de Relações com Investidores, estabelece diretrizes claras para mitigar riscos e garantir um processo de controle eficiente. A Alta Liderança tem acesso ao Termo de Verificação e Registro de Conflito de Interesses, um formulário que pode ser atualizado sempre que surgir um novo evento relevante, permitindo à equipe de Compliance integridade para avaliar a situação e adotar medidas mitigadoras, se necessário. Até o momento, não há conflitos identificados que exijam notificação aos *stakeholders*, mas seguimos atentos à governança dessas questões, reforçando nosso compromisso com a transparência e a adoção de boas práticas para garantir a sustentabilidade e o crescimento da Companhia.

## Programa de integridade

GRI 205-1 • 205-2

O Programa de Integridade da Valid abrange todos os colaboradores e terceiros, contemplando a totalidade dos processos da Companhia, principalmente aos expostos a risco de corrupção. O programa continua evoluindo, com a implementação de diversas ações focadas no aprimoramento. Entre as melhorias mais recentes, destacam-se a criação do Subcomitê de Conduta Ética, o fortalecimento dos planos de treinamento e comunicação e o aprimoramento das políticas e procedimentos do Programa de Compliance. Também iniciamos a estruturação da matriz de riscos de integridade, com controles adequados, e a criação de indicadores de gestão, reforçando nosso compromisso com a ética e integridade em todas as nossas atividades.

A partir do programa, realizamos comunicações em políticas e procedimentos de combate à corrupção para os membros dos órgãos de governança e colaboradores. Com isso, tivemos quatro treinamentos abrangendo os temas de integridade, ética e combate a violência no ambiente de trabalho que somaram 1.549 participantes.

Atualizamos nosso Código de Ética e Conduta Global para refletir as transformações na sociedade, a evolução em nossa estrutura interna e em nosso compromisso com um futuro mais confiável, seguro e digital. O Código continua a ser um guia essencial, alinhado às legislações vigentes, ao nosso propósito e aos valores que orientam as nossas práticas, estabelecendo expectativas claras para o comportamento ético diário de todos. Violações aos princípios e regras do Código ou a qualquer política ou procedimento da Valid devem ser imediatamente comunicadas.

Em nossa jornada para aprimorar ainda mais a integridade corporativa, aderimos ao Pacto Empresarial pela Integridade, promovido pelo Instituto Ethos. Além disso, avançamos na certificação do nosso

Programa de Integridade, com a possibilidade de atuação nos estados do Rio Grande do Sul e Distrito Federal. As ações de compliance e integridade também se expandiram para diversos estados e áreas, com destaque para o treinamento de liderança sobre o Programa de Integridade, que agora faz parte da agenda de desenvolvimento de todos os níveis hierárquicos da empresa.

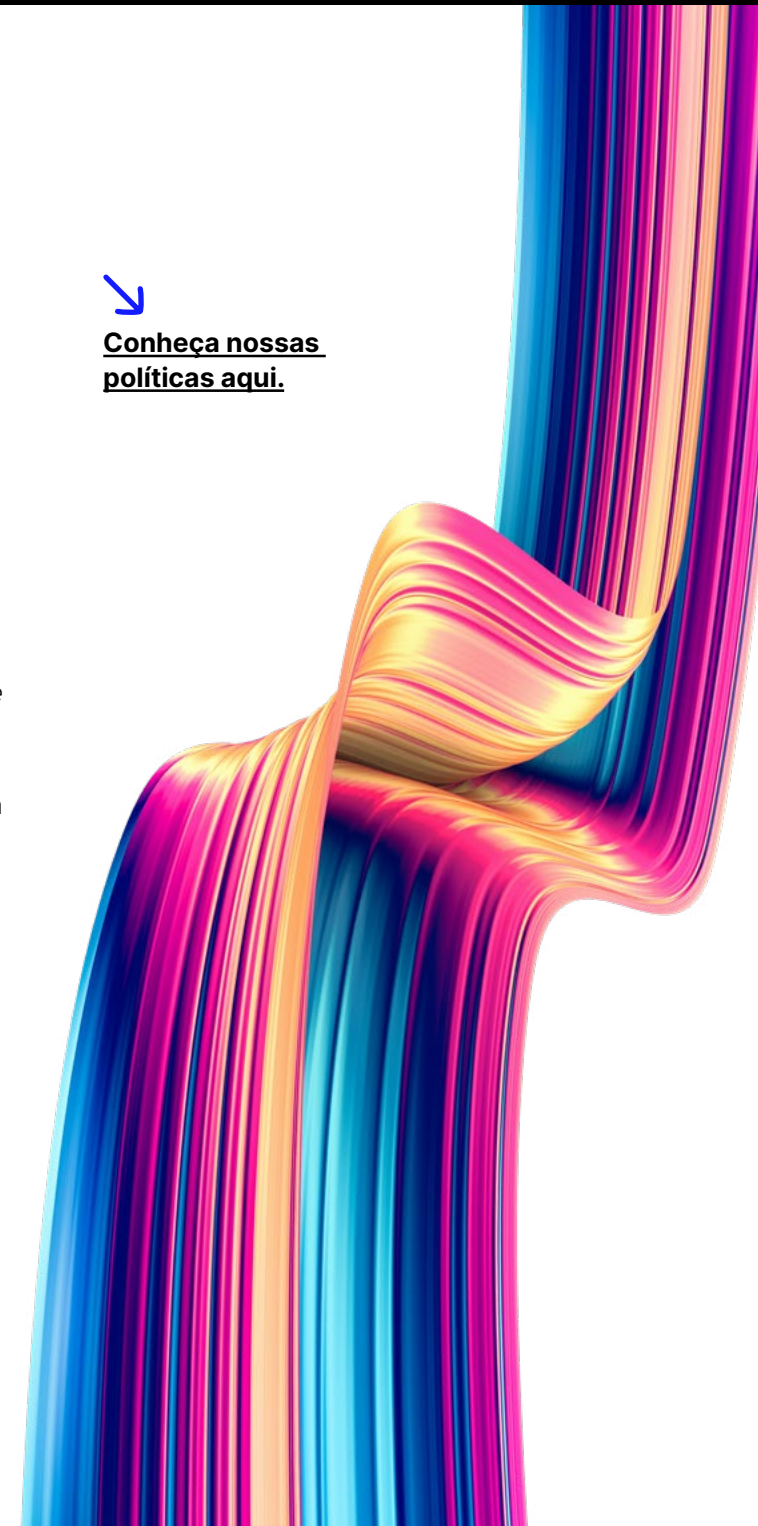
Em 2024, reforçamos o processo de Devida Diligência para terceiros, garantindo que todas as relações comerciais sejam precedidas por uma análise criteriosa de riscos de integridade. Esse processo, antes aplicado apenas em operações de fusão e aquisição (M&A), passou a abranger fornecedores, prestadores de serviços, doações, patrocínios e demais transações estratégicas. Como resultado, 100% das mais de 840 operações da Valid foram avaliadas quanto a riscos relacionados à temas de integridade, como corrupção. A *Due Diligence* pode resultar na não contratação de terceiros ou no encerramento de relacionamentos, reforçando nosso compromisso com a ética e a conformidade regulatória. Avançamos nas ações de compliance, com a homologação de mais de 750 terceiros no procedimento.

Nosso compromisso com práticas responsáveis e transparentes está também refletido em novos documentos normativos, como a Política de Gestão do Programa de Integridade e a Política de Relacionamento com Agentes Públicos e a Administração Pública.

Outros balizadores relevantes do Programa de Integridade são a Política de Gestão de Riscos Corporativos, a Política Anticorrupção Global e a Política do Sistema de Gestão Integrado. Todos esses documentos são alinhados ao Pacto Global das Nações Unidas e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).



**Conheça nossas  
políticas aqui.**



## Canal de denúncias

GRI 2-26

Disponibilizamos um [Canal de Denúncias](#) para que colaboradores, parceiros e o público em geral possam registrar relatos, sugestões ou dúvidas, com total garantia de sigilo e confidencialidade. Esse canal está acessível por meio de ligação telefônica gratuita (0800), além de site e aplicativo próprios, podendo ser acessado de qualquer lugar do Brasil e do mundo. Com atendimento disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, 365 dias por ano, garantimos que as denúncias sejam recebidas e tratadas de maneira ágil e eficiente.

O recebimento e a distribuição dos relatos recebidos por meio do Canal de Denúncias são administrados pela empresa independente Contato Seguro, que assegura a confidencialidade de todo o processo, proporcionando aos usuários a opção de manter o anonimato, caso desejem. Isso reforça o nosso compromisso com a transparência, confiança e com a criação de um ambiente seguro para que qualquer violação, como assédio ou discriminação, possa ser denunciada sem receio de represálias.

O Canal de Denúncias pode ser utilizado para relatar uma série de questões, como suspeitas ou violações de políticas corporativas, assédio (sexual ou moral), atos discriminatórios (incluindo cor, raça, etnia, origem/nacionalidade, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, religião, gestação e doença) e outras práticas que contrariem os valores da empresa. Esse processo é conduzido pela equipe interna de Compliance, com reporte à Alta Administração, que também participa das decisões sobre as medidas disciplinares a serem tomadas.

Em 2024, o Canal de Denúncias registrou 127 relatos. Dessa forma, buscamos continuamente fortalecer a cultura de ética, respeito e transparência, garantindo que qualquer violação de conduta seja tratada com a seriedade que ela merece e que todos tenham a confiança de que suas denúncias serão ouvidas e investigadas de forma justa. Além do canal, disponibilizamos o atendimento nos países de atuação via telefone.

| País                           | Número para contato  |
|--------------------------------|----------------------|
| Brasil                         | 0800 601 6890        |
| África do Sul                  | 0-800-980-477        |
| Argentina                      | 0800-666-0449        |
| China                          | 400-120-0168         |
| Colômbia                       | 01800-710-2142       |
| Dinamarca                      | 8082-8018            |
| Emirados Árabes Unidos (Dubai) | 800-0321198          |
| Espanha                        | 900-808581           |
| Ilhas Maurício                 | 802-049-001          |
| Indonésia                      | 001-803-015-202-5463 |
| México                         | 01-800-681-5366      |
| Nigéria                        | 0708-060-1097        |
| Singapura                      | 800-130-2206         |
| Taiwan                         | 00801-13-6871        |



## Abordagem tributária e fiscal

GRI 207-1 • 207-2 • 207-3

A conformidade tributária da Valid é garantida pela supervisão contínua do Comitê de Auditoria, da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal, que revisam a estratégia fiscal semestralmente ou sempre que necessário, assegurando seu alinhamento com as regulamentações vigentes e atualizações regulatórias. A estratégia tributária visa equilibrar o cumprimento rigoroso das obrigações fiscais com a sustentabilidade dos negócios, valores éticos e sociais da Companhia, adotando princípios fiscais sólidos. Além disso, consideramos os impactos socioeconômicos e ambientais ao formular as decisões fiscais.

A gestão dos riscos fiscais é realizada por meio da Controladoria Corporativa, pela análise de transações e revisão de regulamentações locais e internacionais. Adotamos um planejamento tributário eficiente, alinhado à legislação vigente, e mantemos comunicação constante com as autoridades fiscais para assegurar a conformidade regulatória. O uso de parcerias com consultores especializados, com conhecimentos amplos e com ferramentas de tecnologia específicas, além de consultoria tributária, também contribuem para a eficácia dessa gestão, com auditorias periódicas e treinamentos para mitigar riscos.

O Comitê de Auditoria, a Diretoria Executiva e o Conselho Fiscal são os responsáveis por garantir que a estratégia tributária esteja alinhada aos objetivos da Companhia e às exigências legais. A estratégia fiscal também está diretamente vinculada às estratégias de negócios e ao compromisso com o desenvolvimento sustentável, refletindo responsabilidade social, ambiental e econômica.

## GESTÃO DOS TEMAS TRIBUTÁRIOS

O Conselho Fiscal é o órgão responsável pelo cumprimento da estratégia tributária da Companhia. A Valid adota uma abordagem integrada e proativa em sua gestão tributária, por meio de treinamentos regulares para as equipes, garantindo o alinhamento com as mudanças regulatórias e o cumprimento das obrigações fiscais. São implementados incentivos internos para reconhecer boas práticas fiscais e promover uma cultura de responsabilidade.

Apoiamos a estratégia em sistemas de monitoramento e auditoria contínuos, além da participação ativa em seminários e associações setoriais, reforçando o compromisso com a ética e a transparência fiscal. Os riscos tributários são identificados por meio de análises contínuas dos processos, da legislação fiscal e auditorias regulares, além da revisão das operações e transações realizadas.

Realizamos o monitoramento constante dos riscos tributários utilizando consultores especializados e auditorias, softwares especializados de verificação fiscal e análises de certidões de débitos. Através de comunicação contínua, identificamos e ajustamos as operações sempre que necessário para mitigar riscos, mantendo o cumprimento das exigências legais. A equipe de Compliance e a alta administração realizam revisões dos processos fiscais, ajustando-os conforme necessário.

A Valid adota uma política de tolerância zero em relação a comportamentos antiéticos ou ilegais, especialmente no âmbito tributário. Para garantir a transparência e combater práticas inadequadas, a Companhia disponibiliza o Canal de Denúncias do Compliance, pelo qual é possível relatar preocupações de forma anônima (saiba mais na página 76).

# GESTÃO DE RISCOS

Em 2022, iniciamos a reestruturação da área de riscos com a contratação de uma equipe dedicada. Após definir a nova estrutura, elaboramos o Plano de Gestão de Riscos e implementamos a metodologia baseada na ISO 31000 e nas diretrizes do COSO (Comitê de Organizações Patrocinadoras da Comissão Treadway). Também criamos o dicionário de riscos corporativos, alinhado aos objetivos estratégicos da empresa. Nosso gerenciamento de riscos é apoiado por um software que automatiza o processo desde a identificação dos riscos até a conclusão dos planos de ação, garantindo a rastreabilidade e integração das informações.

A partir do mapeamento completo de riscos realizado em 2023, implementamos o projeto de Plano de Ação de Riscos e Controles. O projeto elaborou 211 planos de ação, sendo 61 relacionados a controles e 147 a riscos. Durante o ano, concluímos 68 planos de ação de controle e 12 planos de ação de risco. Com base nesse diagnóstico aprofundado, avançamos também na estruturação do Plano de Continuidade de Negócio (PCN), com foco inicial na operação da fábrica. O trabalho contemplou a definição do desenho conceitual e a análise dos BIAs (Análises de Impacto nos Negócios), aplicadas ao longo do ano. A partir disso, estruturamos um modelo dividido em quatro fases complementares: o Plano de Continuidade Operacional (PCO), o Plano de Gerenciamento de Crises (PGC), o Plano de Recuperação de Desastres (PRD) e o Plano de Contingência e Emergência (PCE), ampliando nossa capacidade de resposta a eventos disruptivos e fortalecendo a resiliência das operações críticas.

Nossa governança corporativa é integrada e fomenta a colaboração entre os times de gestão de riscos, compliance, auditoria interna e privacidade. Essa sinergia garante que as gerências atuem com independência, tornando a gestão de riscos eficaz em todas as áreas da organização. Implementamos um projeto-piloto para a execução automática de controles, possibilitando a revisão dos processos mapeados a cada dois anos. Essa abordagem assegura a reavaliação contínua dos riscos em processos-chave e reforça nosso compromisso com a excelência e as melhores práticas de governança.

Como parte da evolução da nossa abordagem, iniciamos também a construção de uma nova Matriz de Riscos, com base nos pilares ambientais, sociais e de governança (ESG). A iniciativa não se restringe à análise de riscos climáticos, mas busca redesenhar o panorama geral de riscos da Companhia, alinhando os eventos identificados no dicionário corporativo aos critérios ESG. Também contamos com uma Política de Gestão de Riscos, que foi revisada recentemente para alinhar-se ainda mais com as necessidades da organização. O objetivo da política é estabelecer diretrizes corporativas e responsabilidades para a implementação e manutenção do sistema de Gestão de Riscos Corporativos (GRC).

## Destaques da Gestão de Riscos, em 2024

### MAPEAMENTOS E ANÁLISES:

- Seis mapeamentos de riscos finalizados;
- Entrega dos BIAs (Análises de Impacto nos Negócios) permitindo uma compreensão mais clara dos riscos e impactos, facilitando a criação de planos de contingência e a tomada de decisões mais estratégicas.

### COBRANÇA E MONITORAMENTO DE PLANOS DE AÇÃO:

- 147 planos de ação de risco em andamento;
- 68 planos de ação de controle encerrados;
- 61 planos de ação de controle em andamento;
- 12 planos de ação de risco encerrados.

### IMPLEMENTAÇÃO DE PROJETO-PILOTO PARA REVISÃO DE PROCESSOS NO SISTEMA AUDIXPRESS/PERINITY.

### EXECUÇÃO AUTOMÁTICA DE CONTROLES.

### DEFINIÇÃO DE DESENHO E ESBOÇO DO PLANO DE CONTINUIDADE DE NEGÓCIOS.

### ESTRUTURAÇÃO DE UMA NOVA MATRIZ DE RISCOS COM BASE NOS PILARES DE ESG.

# Processo de Gestão de Riscos

A gestão de riscos da Companhia é conduzida por meio de um sistema integrado de gestão de riscos corporativos, fundamentado no modelo das três linhas estabelecido pelo Institute of Internal Auditors (IIA). Esse modelo define três linhas de defesa: a primeira, composta pelos gestores das áreas operacionais de negócios; a segunda, que envolve as áreas de gestão de riscos e compliance; e a terceira, representada pela área de auditoria interna. Cada uma dessas linhas desempenha um papel distinto na estrutura geral da gestão de riscos corporativos.

O processo de gestão de riscos envolve a identificação e categorização dos riscos em quatro tipos: estratégicos, operacionais, legais ou de conformidade e financeiros. Com base nessa categorização, é gerada a matriz de riscos, que avalia as expectativas, níveis de apetite, tolerância e capacidade de risco. O tratamento dos riscos é definido conforme os resultados da matriz, com ações baseadas na criticidade de cada risco identificado. O monitoramento é feito anualmente, acompanhando os planos de ação e seus prazos, conforme estabelecido.

O processo de gestão de riscos corporativos segue o *framework* da norma ISO 31000 e das normas COSO, abrangendo as seguintes etapas:

**Comunicação e Consulta:** garantir a troca de informações entre as partes interessadas ao longo do processo.

**Contexto Estratégico:** definir os objetivos organizacionais e considerar fatores internos e externos.

**Identificação dos Riscos:** analisar processos, entrevistas e políticas para identificar riscos e controles.

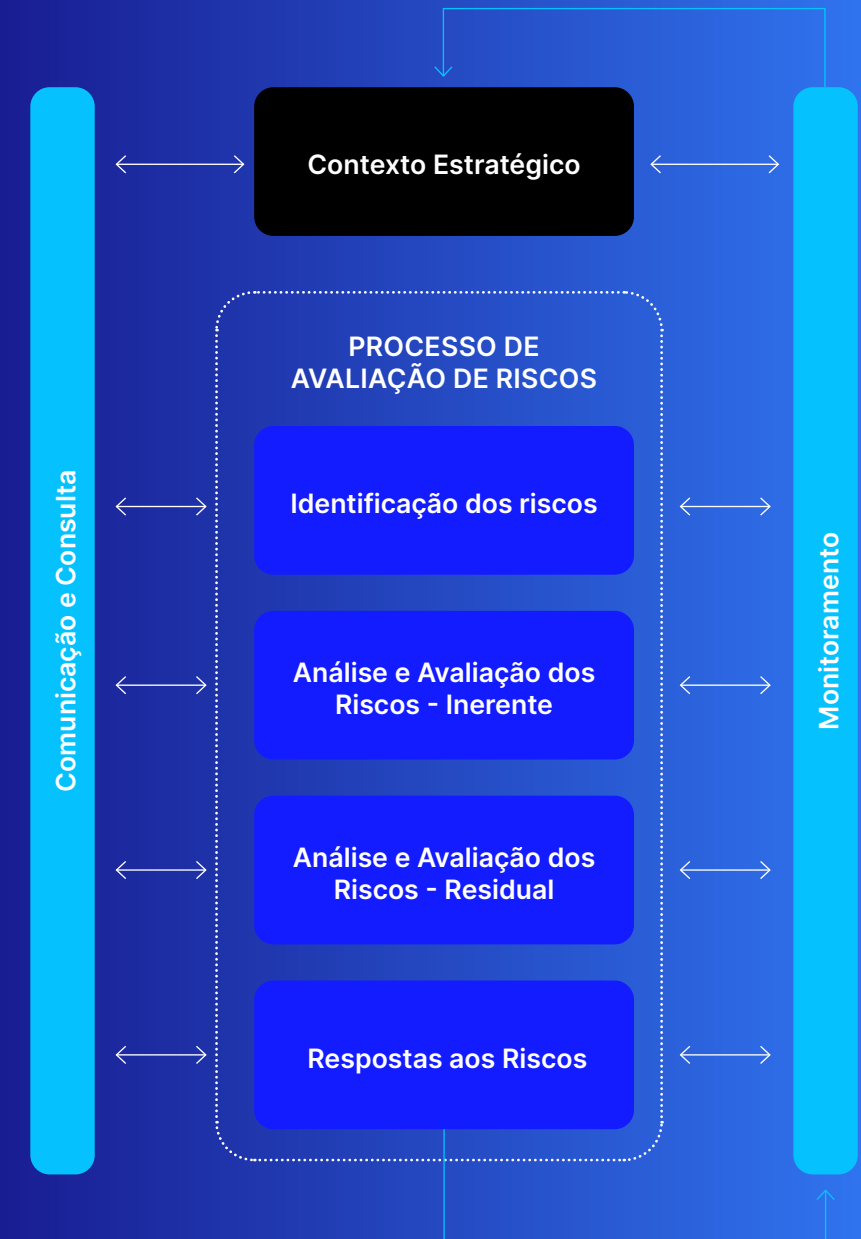
**Análise e Avaliação dos Riscos:**

**Inerente:** avaliar os riscos sem a presença de controles.

**Residual:** avaliar os riscos após a implementação de controles.

**Respostas aos Riscos:** definir ações para eliminar, aceitar, mitigar ou transferir os riscos.

**Monitoramento:** acompanhar a execução dos planos de ação e ajustar, conforme necessário.





# AUDITORIA INTERNA

Ao longo dos anos, fortalecemos a área de auditoria interna, consolidando esforços para atuar com independência na avaliação de processos e atividades relacionadas à gestão de riscos, governança corporativa, eficiência e eficácia dos controles internos. A área conta com uma Gerência que se reporta à Diretoria Jurídica, de Governança e Controles que, por sua vez, reporta-se ao CoAud.

Em 2024, iniciamos um processo de *Readiness Assessment* para implantação das Normas Globais de Auditoria Interna do The IIA, revisando 100% dos processos de auditoria, identificando possíveis *gaps* e criando planos de ação para adequação dos nossos processos às melhores práticas do mercado. A auditoria interna passou por transformações significativas, incluindo mudanças na liderança da área, na metodologia utilizada para a execução dos trabalhos e no processo de relacionamento com a liderança, focando em trazer insights de qualidade e garantindo maior independência e objetividade.

Implementamos o processo de *Risk Assessment*, criando uma metodologia de indicadores para mapear as principais unidades auditáveis que deveriam ser revisadas na Valid e em nossas investidas, garantindo melhor cobertura em um cenário dinâmico e de crescimento constante. Criamos o modelo de classificação de relatórios, com três categorias:

satisfatório, precisa de melhoria e precisa de melhoria significativa, com o objetivo de ajudar a liderança na priorização de ações corretivas. Para garantir a consistência e clareza nos resultados, desenvolvemos um novo modelo de relatório, composto por um resumo executivo e um relatório detalhado.

A criação do Guia de Serviços de Auditoria também foi um marco importante, detalhando todos os processos que podem ser realizados, além de definir os limites para garantir a objetividade e independência dos auditores. Essas inovações foram acompanhadas por um mapa de competência dos auditores, constantemente aprimorado com treinamentos internos e workshops focados no desenvolvimento dos recursos internos da auditoria

Incorporamos novos processos e ferramentas, como o *feedback survey*, para medir a satisfação dos auditados e garantir a evolução do processo de auditoria, de acordo com a evolução das necessidades de nossos *stakeholders*.

Durante o ano de 2024, 12 auditorias foram realizadas, além da participação da equipe de auditoria em cinco consultorias. O ano de 2024 foi encerrado com 74 fragilidades reportadas em auditorias pendentes de encerramento pelas áreas auditadas.

## 6

# Anexos

Mapa de ODS .....82

Sumário de  
conteúdo GRI.....83

Tabelas.....90

Créditos.....98



# MAPA DE OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)



Página..... 43



Página..... 43



Página.....09

Página..... 43



Página.....32



Página.....32



Página.....66

# SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

**Declaração de uso:** Valid Soluções S.A. relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

**GRI 1 usada:** GRI 1: Fundamentos 2021

| Norma GRI                    | Conteúdo                                                                             | Localização/Resposta           | Omissão             |        |            | Relação com os ODS |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------|--------|------------|--------------------|
|                              |                                                                                      |                                | Requisitos Omitidos | Motivo | Explicação |                    |
| CONTEÚDOS GERAIS             |                                                                                      |                                |                     |        |            |                    |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-1 Detalhes da organização                                                      | Páginas 10, 15, 22 e 26.       |                     |        |            |                    |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-2 Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização        | Página 4.                      |                     |        |            |                    |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato                             | Página 4.                      |                     |        |            |                    |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-4 Reformulações de informações                                                 | Não houve.                     |                     |        |            |                    |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-5 Verificação Externa                                                          | Não houve verificação externa. |                     |        |            |                    |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais                     | Páginas 10, 22, 59 e 60.       |                     |        |            |                    |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-7 Empregados                                                                   | Páginas 44 e 90.               |                     |        |            | 8, 10              |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-8 Trabalhadores que não são empregados                                         | Página 44.                     |                     |        |            | 8                  |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-9 Estrutura de governança e composição                                         | Página 67.                     |                     |        |            | 5, 16              |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-10 Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança                         | Página 69.                     |                     |        |            | 5, 16              |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-11 Presidente do mais alto órgão de governança                                 | Página 67.                     |                     |        |            | 16                 |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-12 Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | Página 67.                     |                     |        |            | 16                 |

|                              |                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                         |                      |                                                                                                                                      |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos                               | Página 22.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                         |                      |                                                                                                                                      |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | Página 67.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                         |                      |                                                                                                                                      |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-15 Conflitos de interesse                                                              | Página 74.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                         |                      | 16                                                                                                                                   |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-16 Comunicação de preocupações críticas                                                | As preocupações cruciais são comunicadas ao mais alto órgão de governança através de relatórios e apresentações periódicas, além de reuniões formais de diretoria, comunicação por meio de comitês de governança e relatórios de auditoria interna e externa. A Companhia não monitora o número e a natureza de preocupações críticas comunicadas. | Número de preocupações. | Dado não disponível. | A Companhia não monitora.                                                                                                            |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança                              | Página 67.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                         |                      |                                                                                                                                      |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança                            | Página 69.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                         |                      |                                                                                                                                      |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-19 Políticas de remuneração                                                            | Página 69.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                         |                      |                                                                                                                                      |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-20 Processo para determinação da remuneração                                           | Página 69.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                         |                      |                                                                                                                                      |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-21 Proporção da remuneração total anual                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Indicador               | Confidencialidade    | Por motivos de confidencialidade e proteção de dados não divulgamos valores que possam expor a remuneração dos nossos colaboradores. |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | GRI 2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável                        | Página 5.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                         |                      |                                                                                                                                      |

## TEMAS MATERIAIS

|                                    |                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                      |                      |                           |    |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------|----|
| GRI 3: Temas Materiais 2021        | GRI 3-1 Processo para determinar os tópicos materiais                               | Página 22.                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                      |                      |                           |    |
| GRI 3: Temas Materiais 2021        | GRI 3-2 Lista de tópicos materiais                                                  | Página 22.                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                      |                      |                           |    |
| INOVAÇÃO E RESILIÊNCIA             |                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                      |                      |                           |    |
| GRI 3: Temas Materiais 2021        | 3-3 Gestão dos temas materiais                                                      | Página 20.                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                      |                      |                           |    |
| ÉTICA E TRANSPARÊNCIA              |                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                      |                      |                           |    |
| GRI 3: Temas Materiais 2021        | 3-3 Gestão dos temas materiais                                                      | Página 72.                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                      |                      |                           |    |
| GRI 205: Combate a corrupção 2016  | 205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção                  | Página 75.                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                      |                      |                           | 16 |
| GRI 205: Combate a corrupção 2016  | 205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | Página 75.                                                                                                                                                                                                                                                          | Número de membros, colaboradores e parceiros de negócio comunicados. | Dado não disponível. | A Companhia não monitora. | 16 |
| GRI 205: Combate a corrupção 2016  | 205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas                              | Página 73.                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                      |                      |                           | 16 |
| GRI 206: Concorrência desleal 2016 | 206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio      | Em 2015 foi promovida ação indenizatória em face da Valid. A ação foi julgada em primeira instância improcedente e em segunda instância a decisão se manteve. Há recurso pendente de julgamento. Após o trânsito em julgado da decisão, o resultado será divulgado. |                                                                      |                      |                           |    |

|                                             |                                                                                             |                              |             |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------|
| GRI 207: Tributos 2019                      | 207-1 Abordagem tributária                                                                  | Página 77.                   | 1, 10, 17   |
| GRI 207: Tributos 2019                      | 207-2 Governança, controle e gestão de riscos fiscais                                       | Página 77.                   | 1, 10, 17   |
| GRI 207: Tributos 2019                      | 207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos    | Página 77.                   | 1, 10, 17   |
| GRI 207: Tributos 2019                      | 207-4 Relato país a país                                                                    | Página 31.                   | 1, 10, 17   |
| GESTÃO DE PESSOAS                           |                                                                                             |                              |             |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                 | 3-3 Gestão dos temas materiais                                                              | Página 44.                   |             |
| GRI 401: Emprego 2016                       | 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados                                       | Páginas 44, 92, 93, 94 e 95. | 4, 5, 8, 10 |
| GRI 401: Emprego 2016                       | 401-3 Licença-maternidade/paternidade                                                       | Página 95.                   | 5, 8        |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho                                    | Página 53.                   | 8           |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes      | Página 53.                   | 8           |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-3 Serviços de saúde do trabalho                                                         | Página 53.                   | 8           |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação referentes à saúde e segurança | Página 53.                   | 8, 16       |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho                         | Página 53.                   | 9           |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-6 Promoção da saúde do trabalhador                                                      | Página 53.                   | 3           |

|                                             |                                                                                                   |                                                                                                            |                 |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho nas relações de negócios | Página 53.                                                                                                 | 8               |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-8 Trabalhadores cobertos por sistema de gestão de saúde e segurança                           | Página 53.                                                                                                 | 8               |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-9 Acidentes de trabalho                                                                       | Páginas 53 e 56.                                                                                           | 3, 8, 16        |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-10 Doenças profissionais                                                                      | Página 53.                                                                                                 | 3, 8, 16        |
| GRI 404: Capacitação e educação 2016        | 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado                                        | Página 47.                                                                                                 | 4, 5, 8, 10     |
| GRI 404: Capacitação e educação 2016        | 404-2 Programas de aperfeiçoamento de competências e transição de carreira                        | Página 46.                                                                                                 | 8               |
| GRI 404: Capacitação e educação 2016        | 404-3 Empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira     | Página 46.                                                                                                 | 5, 8, 10        |
| GRI 405: Diversidade e igualdade 2016       | 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados                                            | Páginas 44, 67, 96 e 97.                                                                                   | 5, 8            |
| GRI 406: Não discriminação 2016             | 406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas                                         | Ao longo do ano, tivemos um caso de discriminação registrado que foi concluído e considerado improcedente. | 5, 8            |
| GESTÃO DE RESÍDUOS                          |                                                                                                   |                                                                                                            |                 |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                 | 3-3 Gestão dos temas materiais                                                                    | Página 36.                                                                                                 |                 |
| GRI 306: Resíduos 2020                      | 306-1 Geração de resíduos e impactos significativos                                               | Página 36.                                                                                                 | 3, 6, 11, 12    |
| GRI 306: Resíduos 2020                      | 306-2 Gestão de impactos significativos                                                           | Página 36.                                                                                                 | 3, 6, 8, 11, 12 |

|                        |                                                  |            |                  |
|------------------------|--------------------------------------------------|------------|------------------|
| GRI 306: Resíduos 2020 | 306-3 Resíduos gerados                           | Página 37. | 3, 6, 11, 12     |
| GRI 306: Resíduos 2020 | 306-4 Resíduos não destinados à disposição final | Página 36. | 3, 11, 12        |
| GRI 306: Resíduos 2020 | 306-5 Resíduos destinados à disposição final     | Página 36. | 3, 6, 11, 12, 15 |

SEGURANÇA DE DADOS E QUALIDADE

|                                             |                                                                          |            |         |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------|---------|
| GRI 3: Temas Materiais 2021                 | 3-3 Gestão dos temas materiais                                           | Página 62. |         |
| GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016 | 203-2 Impactos econômicos indiretos significativos                       | Página 61. | 1, 3, 8 |
| GRI 418: Privacidade do cliente 2016        | 418-1 Queixas comprovadas sobre violação de privacidade e perda de dados | Página 62. | 16      |

INDICADORES NÃO MATERIAIS

|                        |                                                                                                          |                  |                   |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|
| GRI 305: Emissões 2016 | 305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)                                        | Páginas 40 e 41. | 3, 12, 13, 14, 15 |
| GRI 305: Emissões 2016 | 305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia | Páginas 40 e 41. | 3, 12, 13, 14, 15 |
| GRI 305: Emissões 2016 | 305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)                               | Páginas 40 e 41. | 3, 12, 13, 14, 15 |
| GRI 305: Emissões 2016 | 305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)                                            | Página 40.       | 13, 14, 15        |

# TABELAS

## GRI 2-7 Empregados (Brasil)

| COLABORADORES AO FINAL DO PERÍODO POR CONTRATO DE TRABALHO, POR GÊNERO |       |        |       |
|------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|
| Tipo de contrato de trabalho                                           | Homem | Mulher | Total |
| Permanente                                                             | 1.524 | 1.527  | 3.051 |
| Temporário                                                             | 22    | 63     | 85    |
| Contratos sem mínimo de horas                                          | 0     | 0      | 0     |
| TOTAL                                                                  | 1.546 | 1.590  | 3.136 |

| COLABORADORES AO FINAL DO PERÍODO POR CONTRATO DE TRABALHO, POR REGIÃO |            |            |                               |       |
|------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------------------------------|-------|
| Região                                                                 | Permanente | Temporário | Contratos sem mínimo de horas | Total |
| Centro-oeste                                                           | 410        | 0          | 0                             | 410   |
| Nordeste                                                               | 695        | 0          | 0                             | 695   |
| Norte                                                                  | 0          | 0          | 0                             | 0     |
| Sudeste                                                                | 1.907      | 63         | 0                             | 1.970 |
| Sul                                                                    | 61         | 0          | 0                             | 61    |
| TOTAL                                                                  | 3.073      | 63         | 0                             | 3.136 |

| COLABORADORES AO FINAL DO PERÍODO POR TIPO DE EMPREGO, POR GÊNERO |       |        |       |
|-------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|
| Tipo de contrato de trabalho                                      | Homem | Mulher | Total |
| Integral                                                          | 1.456 | 1.386  | 2.842 |
| Meio período                                                      | 90    | 204    | 294   |
| TOTAL                                                             | 1.546 | 1.590  | 3.136 |

| COLABORADORES AO FINAL DO PERÍODO POR TIPO DE EMPREGO, POR REGIÃO |          |              |       |
|-------------------------------------------------------------------|----------|--------------|-------|
| Região                                                            | Integral | Meio período | Total |
| Centro-oeste                                                      | 177      | 233          | 410   |
| Nordeste                                                          | 647      | 48           | 695   |
| Norte                                                             | 0        | 0            | 0     |
| Sudeste                                                           | 1.957    | 13           | 1.970 |
| Sul                                                               | 61       | 0            | 61    |
| TOTAL                                                             | 2.842    | 294          | 3.136 |

## GRI 2-7 Empregados (Internacional)

### COLABORADORES AO FINAL DO PERÍODO POR CONTRATO DE TRABALHO, POR GÊNERO

| Tipo de contrato de trabalho  | Homem | Mulher | Total |
|-------------------------------|-------|--------|-------|
| Permanente                    | 310   | 174    | 484   |
| Temporário                    | 0     | 0      | 0     |
| Contratos sem mínimo de horas | 1     | 2      | 3     |
| TOTAL                         | 311   | 176    | 487   |

### COLABORADORES AO FINAL DO PERÍODO POR CONTRATO DE TRABALHO, POR REGIÃO

| Região         | Permanente | Temporário | Contratos sem mínimo de horas | Total |
|----------------|------------|------------|-------------------------------|-------|
| China          | 17         | 0          | 0                             | 17    |
| Dinamarca      | 20         | 0          | 0                             | 20    |
| Indonésia      | 4          | 0          | 0                             | 4     |
| Ilhas Maurício | 67         | 0          | 0                             | 67    |
| México         | 18         | 0          | 0                             | 18    |
| Nigéria        | 46         | 0          | 0                             | 46    |
| Singapura      | 34         | 0          | 0                             | 34    |
| África do Sul  | 7          | 0          | 0                             | 7     |
| Espanha        | 133        | 1          | 0                             | 134   |
| Argentina      | 140        | 0          | 0                             | 140   |
| TOTAL          | 486        | 1          | 0                             | 487   |

### COLABORADORES AO FINAL DO PERÍODO POR TIPO DE EMPREGO, POR GÊNERO

| Tipo de contrato de trabalho | Homem | Mulher | Total |
|------------------------------|-------|--------|-------|
| Integral                     | 311   | 172    | 483   |
| Meio período                 | 0     | 4      | 4     |
| TOTAL                        | 311   | 176    | 487   |

### COLABORADORES AO FINAL DO PERÍODO POR CONTRATO DE TRABALHO, POR REGIÃO

| Região         | Integral | Meio período | Total |
|----------------|----------|--------------|-------|
| China          | 17       | 0            | 17    |
| Dinamarca      | 20       | 0            | 20    |
| Indonésia      | 4        | 0            | 4     |
| Ilhas Maurício | 67       | 0            | 67    |
| México         | 18       | 0            | 18    |
| Nigéria        | 46       | 0            | 46    |
| Singapura      | 34       | 0            | 34    |
| África do Sul  | 7        | 0            | 7     |
| Espanha        | 132      | 2            | 134   |
| Argentina      | 140      | 0            | 140   |
| TOTAL          | 485      | 2            | 487   |

## GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados (Brasil)

| TOTAL DE NOVOS COLABORADORES CONTRATADOS NO ANO POR FAIXA ETÁRIA |                                        |                                         |                         |
|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------|
| Faixa etária                                                     | Número de contratações na faixa etária | Número de colaboradores na faixa etária | Taxa de contratação (%) |
| Menos que 30 anos                                                | 380                                    | 1.023                                   | 37%                     |
| Entre 30 e 50 anos                                               | 405                                    | 1.741                                   | 23%                     |
| Mais que 50 anos                                                 | 73                                     | 287                                     | 25%                     |
| TOTAL                                                            | 858                                    | 3.051                                   | 28%                     |

| TOTAL DE NOVOS COLABORADORES CONTRATADOS NO ANO POR GÊNERO |                                  |                                   |                         |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| Gênero                                                     | Número de contratações no gênero | Número de colaboradores no gênero | Taxa de contratação (%) |
| Masculino                                                  | 317                              | 1.524                             | 21%                     |
| Feminino                                                   | 541                              | 1.527                             | 35%                     |
| TOTAL                                                      | 858                              | 3.051                             | 28%                     |

| TOTAL DE NOVOS COLABORADORES CONTRATADOS NO ANO POR REGIÃO |                                  |                                    |                         |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|-------------------------|
| Região                                                     | Número de contratações na região | Número de colaboradores por região | Taxa de contratação (%) |
| Centro-oeste                                               | 160                              | 406                                | 39%                     |
| Nordeste                                                   | 323                              | 689                                | 47%                     |
| Norte                                                      | 0                                | 0                                  | -                       |
| Sudeste                                                    | 370                              | 1.898                              | 19%                     |
| Sul                                                        | 5                                | 58                                 | 9%                      |
| TOTAL                                                      | 858                              | 3.051                              | 28%                     |

| TOTAL DE FUNCIONÁRIOS QUE DEIXARAM A COMPANHIA NO ANO (DEMISSÃO, SAÍDA VOLUNTÁRIA, APOSENTADORIA E MORTE EM SERVIÇO) POR FAIXA ETÁRIA |                                         |                                         |                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------|
| Faixa etária                                                                                                                          | Número de desligamentos na faixa etária | Número de colaboradores na faixa etária | Taxa de rotatividade (%) |
| Menos que 30 anos                                                                                                                     | 287                                     | 1.023                                   | 28%                      |
| Entre 30 e 50 anos                                                                                                                    | 350                                     | 1.741                                   | 20%                      |
| Mais que 50 anos                                                                                                                      | 36                                      | 287                                     | 13%                      |
| TOTAL                                                                                                                                 | 673                                     | 3.051                                   | 22%                      |

## GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados (Brasil)

### TOTAL DE FUNCIONÁRIOS QUE DEIXARAM A COMPANHIA NO ANO (DEMISSÃO, SAÍDA VOLUNTÁRIA, APOSENTADORIA E MORTE EM SERVIÇO) POR GÊNERO

| Gênero       | Número de desligamentos no gênero | Número de colaboradores por gênero | Taxa de rotatividade (%) |
|--------------|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| Masculino    | 336                               | 1.524                              | 22%                      |
| Feminino     | 337                               | 1.527                              | 22%                      |
| <b>TOTAL</b> | <b>673</b>                        | <b>3.051</b>                       | <b>22%</b>               |

### TOTAL DE FUNCIONÁRIOS QUE DEIXARAM A COMPANHIA NO ANO (DEMISSÃO, SAÍDA VOLUNTÁRIA, APOSENTADORIA E MORTE EM SERVIÇO) POR REGIÃO

| Região       | Número de desligamentos na região | Número de colaboradores por região | Taxa de rotatividade (%) |
|--------------|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| Centro-oeste | 126                               | 406                                | 31%                      |
| Nordeste     | 141                               | 689                                | 20%                      |
| Norte        | 0                                 | 0                                  | -                        |
| Sudeste      | 395                               | 1.898                              | 21%                      |
| Sul          | 10                                | 58                                 | 17%                      |
| <b>TOTAL</b> | <b>673</b>                        | <b>3.051</b>                       | <b>22%</b>               |

## GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados (Internacional)

### TOTAL DE NOVOS COLABORADORES CONTRATADOS NO ANO POR FAIXA ETÁRIA

| Faixa etária       | Número de contratações na faixa etária | Número de colaboradores na faixa etária | Taxa de contratação (%) |
|--------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------|
| Menos que 30 anos  | 29                                     | 68                                      | 43%                     |
| Entre 30 e 50 anos | 29                                     | 346                                     | 8%                      |
| Mais que 50 anos   | 0                                      | 73                                      | -                       |
| <b>TOTAL</b>       | <b>58</b>                              | <b>487</b>                              | <b>12%</b>              |

### TOTAL DE NOVOS COLABORADORES CONTRATADOS NO ANO POR GÊNERO

| Gênero       | Número de contratações no gênero | Número de colaboradores no gênero | Taxa de contratação (%) |
|--------------|----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| Masculino    | 33                               | 311                               | 11%                     |
| Feminino     | 25                               | 176                               | 14%                     |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>                        | <b>487</b>                        | <b>12%</b>              |

## GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados (Internacional)

| TOTAL DE NOVOS COLABORADORES CONTRATADOS NO ANO POR REGIÃO |                                  |                                    |                         |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|-------------------------|
| Região                                                     | Número de contratações na região | Número de colaboradores por região | Taxa de contratação (%) |
| China                                                      | 3                                | 17                                 | 18%                     |
| Dinamarca                                                  | 1                                | 20                                 | 5%                      |
| Indonésia                                                  | 0                                | 4                                  | -                       |
| Ilhas Maurício                                             | 23                               | 67                                 | 34%                     |
| México                                                     | 7                                | 18                                 | 39%                     |
| Nigéria                                                    | 0                                | 46                                 | -                       |
| Singapura                                                  | 1                                | 34                                 | 3%                      |
| África do Sul                                              | 0                                | 7                                  | -                       |
| Espanha                                                    | 17                               | 134                                | 13%                     |
| Argentina                                                  | 6                                | 140                                | 4%                      |
| TOTAL                                                      | 58                               | 487                                | 12%                     |

| TOTAL DE FUNCIONÁRIOS QUE DEIXARAM A COMPANHIA NO ANO (DEMISSÃO, SAÍDA VOLUNTÁRIA, APOSENTADORIA E MORTE EM SERVIÇO) POR REGIÃO |                                   |                                    |                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| Região                                                                                                                          | Número de desligamentos na região | Número de colaboradores por região | Taxa de rotatividade (%) |
| China                                                                                                                           | 2                                 | 17                                 | 12%                      |
| Dinamarca                                                                                                                       | 1                                 | 20                                 | 5%                       |
| Indonésia                                                                                                                       | 0                                 | 4                                  | -                        |
| Ilhas Maurício                                                                                                                  | 8                                 | 67                                 | 12%                      |
| México                                                                                                                          | 5                                 | 18                                 | 28%                      |
| Nigéria                                                                                                                         | 44                                | 46                                 | 96%                      |
| Singapura                                                                                                                       | 4                                 | 34                                 | 12%                      |
| África do Sul                                                                                                                   | 0                                 | 7                                  | -                        |
| Espanha                                                                                                                         | 15                                | 134                                | 11%                      |
| Argentina                                                                                                                       | 4                                 | 140                                | 3%                       |
| TOTAL                                                                                                                           | 83                                | 487                                | 17%                      |

GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados (Brasil)

| TOTAL DE FUNCIONÁRIOS QUE DEIXARAM A COMPANHIA NO ANO (DEMISSÃO, SAÍDA VOLUNTÁRIA, APOSENTADORIA E MORTE EM SERVIÇO) POR GÊNERO |                                   |                                    |                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| Gênero                                                                                                                          | Número de desligamentos no gênero | Número de colaboradores por gênero | Taxa de rotatividade (%) |
| Masculino                                                                                                                       | 63                                | 311                                | 20%                      |
| Feminino                                                                                                                        | 20                                | 176                                | 11%                      |
| TOTAL                                                                                                                           | 83                                | 487                                | 17%                      |

| TOTAL DE FUNCIONÁRIOS QUE DEIXARAM A COMPANHIA NO ANO (DEMISSÃO, SAÍDA VOLUNTÁRIA, APOSENTADORIA E MORTE EM SERVIÇO) POR FAIXA ETÁRIA |                                         |                                         |                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------|
| Faixa etária                                                                                                                          | Número de desligamentos na faixa etária | Número de colaboradores na faixa etária | Taxa de rotatividade (%) |
| Menos que 30 anos                                                                                                                     | 13                                      | 68                                      | 19%                      |
| Entre 30 e 50 anos                                                                                                                    | 64                                      | 346                                     | 18%                      |
| Mais que 50 anos                                                                                                                      | 6                                       | 73                                      | 8%                       |
| TOTAL                                                                                                                                 | 83                                      | 487                                     | 17%                      |

LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE GRI 401-3

|                                                                                                                      | Homens | Mulheres |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|
| Número de colaboradores que têm direito a tirar licença parental na Companhia                                        | 1.455  | 1.415    |
| Número total de colaboradores que tiraram licença parental no ano                                                    | 42     | 66       |
| Número de colaboradores que deveriam retornar ao trabalho depois do término da licença parental, no ano              | 39     | 54       |
| Número de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença, no ano                              | 39     | 54       |
| TAXA DE RETORNO                                                                                                      | 100%   | 100%     |
| Número de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença no ano anterior                      | 3      | 12       |
| Número de colaboradores que completaram 12 meses de retorno ao trabalho depois do término da licença no ano anterior | 3      | 8        |
| TAXA DE RETENÇÃO                                                                                                     | 100%   | 67%      |

GRI 405–1a Diversidade dos órgãos de governança

| COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DIRETORIA POR GÊNERO.        |          |            |
|------------------------------------------------------------------------|----------|------------|
| Gênero                                                                 | Conselho | Diretoria* |
| Masculino                                                              | 80%      | 75%        |
| Feminino                                                               | 20%      | 25%        |
| COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DIRETORIA POR FAIXA ETÁ-RIA. |          |            |
| Faixa etária                                                           | Conselho | Diretoria* |
| Até 30 anos                                                            | 0%       | 0%         |
| De 30 a 50 anos                                                        | 60%      | 75%        |
| Mais de 50 anos                                                        | 40%      | 25%        |
| COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DIRETORIA POR RAÇA.          |          |            |
| Raça                                                                   | Conselho | Diretoria* |
| Branco                                                                 | 100%     | 100%       |

GRI 405–1b Diversidade dos colaboradores

| COMPOSIÇÃO DOS COLABORADORES SEGUNDO O GÊNERO. |        |          |
|------------------------------------------------|--------|----------|
| Categoria funcional                            | Homens | Mulheres |
| Diretor                                        | 77,8%  | 22,2     |
| Gerente Sênior                                 | 80,0%  | 20,0%    |
| Gerente                                        | 55,0%  | 45,0%    |
| Coordenador Sênior                             | 70,2%  | 29,8%    |
| Coordenador                                    | 62,3%  | 37,7%    |
| Especialista                                   | 66,2%  | 33,8%    |
| Supervisor                                     | 72,7%  | 27,3%    |
| Líder                                          | 69,2%  | 30,8%    |
| Analista                                       | 57,8%  | 42,2%    |
| Operador                                       | 48,2%  | 51,8%    |
| Técnico                                        | 80,0%  | 20,0%    |
| Auxiliar                                       | 35,4%  | 64,6%    |
| TOTAL                                          | 50,1%  | 49,9%    |

\*Foram considerados apenas diretores estatutários.

GRI 405–1b Diversidade dos colaboradores

COMPOSIÇÃO DOS COLABORADORES SEGUNDO A FAIXA ETÁRIA.

| Categoria funcional | Menos que 30 | Entre 30 e 50 | Mais que 50 |
|---------------------|--------------|---------------|-------------|
| Diretor             | 0,0%         | 55,6%         | 44,4%       |
| Gerente Sênior      | 0,0%         | 60,0%         | 40,0%       |
| Gerente             | 2,5%         | 85,0%         | 12,5%       |
| Coordenador Sênior  | 4,3%         | 83,0%         | 12,8%       |
| Coordenador         | 16,4%        | 73,8%         | 9,8%        |
| Especialista        | 13,0%        | 75,3%         | 11,7%       |
| Supervisor          | 27,3%        | 63,6%         | 9,1%        |
| Líder               | 17,9%        | 67,9%         | 14,1%       |
| Analista            | 29,7%        | 63,4%         | 7,0%        |
| Operador            | 43,0%        | 45,3%         | 11,7%       |
| Técnico             | 16,4%        | 66,7%         | 16,9%       |
| Auxiliar            | 49,4%        | 40,6%         | 10,0%       |
| TOTAL               | 38,0%        | 50,8%         | 11,2%       |

COMPOSIÇÃO DOS COLABORADORES SEGUNDO A RAÇA.

| Categoria funcional | Brancos | Pretos | Pardos | Indígenas | Amarelos |
|---------------------|---------|--------|--------|-----------|----------|
| Diretor             | 100,0%  | 0,0%   | 0,0%   | 0,0%      | 0,0%     |
| Gerente Sênior      | 80,0%   | 0,0%   | 20,0%  | 0,0%      | 0,0%     |
| Gerente             | 85,0%   | 0,0%   | 12,5%  | 0,0%      | 2,5%     |
| Coordenador Sênior  | 87,2%   | 2,1%   | 10,6%  | 0,0%      | 0,0%     |
| Coordenador         | 68,9%   | 13,1%  | 18,0%  | 0,0%      | 0,0%     |
| Especialista        | 80,5%   | 5,2%   | 13,0%  | 0,0%      | 1,3%     |
| Supervisor          | 81,8%   | 18,2%  | 0,0%   | 0,0%      | 0,0%     |
| Líder               | 61,5%   | 6,4%   | 32,1%  | 0,0%      | 0,0%     |
| Analista            | 70,9%   | 5,1%   | 22,5%  | 0,0%      | 1,6%     |
| Operador            | 42,6%   | 13,6%  | 43,0%  | 0,4%      | 0,5%     |
| Técnico             | 61,5%   | 8,2%   | 28,7%  | 0,5%      | 1,0%     |
| Auxiliar            | 56,7%   | 9,2%   | 32,7%  | 0,1%      | 1,3%     |
| TOTAL               | 54,4%   | 10,3%  | 34,2%  | 0,2%      | 0,9%     |

# CRÉDITOS

## VALID SOLUÇÕES S.A.

Endereço: R. Laura Maiello Kook, 511 – Ipanema das Pedras,  
Sorocaba – SP – Brasil | 18052-445  
Telefone: +55 11 2575-6899

Portal web e redes sociais:

[www.valid.com](http://www.valid.com)

[LinkedIn](#)

[Instagram](#)

[Facebook](#)

## DIRETORIA EXECUTIVA

**Ibson Bressan** – Diretor-presidente

**Olavo Vaz** – Diretor Financeiro e de Relação com Investidores

**Leandro Castro** – Diretor de Identificação e Governo Digital

**Salvador Cabrera** – EMEAA e Latam

**Rudy Tarasantchi** – Executivo de Tecnologia

## COORDENAÇÃO

**Cristiane Hirota** – Coordenadora de ESG

**Adriana Navarro** – Analista ESG sênior

## SUPERVISÃO

**Vanessa Andrade** - Gerente de Compliance

**Maria Isabel Tavares** - Diretora Jurídica e de Governança Corporativa

Para mais informações sobre o relatório, estratégia e gestão de sustentabilidade, bem como aspectos ESG, entre em contato pelo e-mail: [esg@valid.com](mailto:esg@valid.com)

Agradecemos o empenho e a dedicação de todos os colaboradores da Valid que forneceram informações para a elaboração do relatório.

São Paulo, 18 de julho de 2025

## PROJETO EDITORIAL:

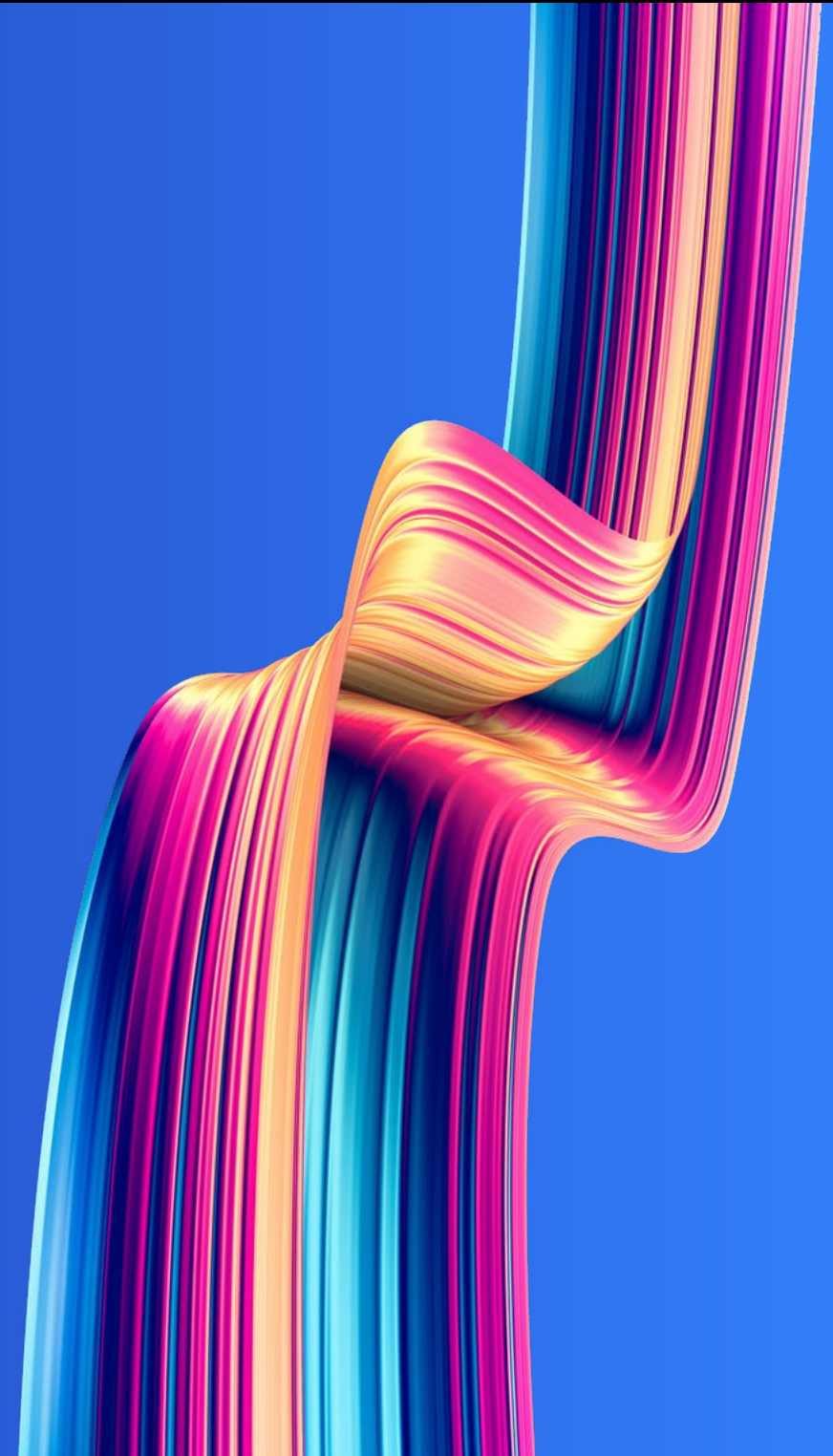
Consultoria, Redação e Tradução  
[Ricca Sustentabilidade](#)

## PROJETO GRÁFICO:

Layout, Diagramação e Tradução  
[Ricca Sustentabilidade](#)

## FOTOS E ILUSTRAÇÕES

Ricardo Teles e Wayhomestudio/Freepik



**Valid**