



Relatório Anual 2024

LOJAS RENNER S.A.

RENNER CMICADO youcom realize ASHUA repassa

Índice

01 Introdução

Sobre o relatório	04
Dicas de navegação	05
Mensagem da presidência	06

02 A Lojas Renner S.A.

Perfil do ecossistema	08
Resultados da operação	13

03 Governança corporativa

Boas práticas	18
Perfil das ações	20
Administração	21
Gestão de riscos	24

04 Direcionadores

Ciclo estratégico de digitalização e ecossistema	34
Estratégia 2030 de moda responsável	39

05 Relações humanas e diversas

Gestão do capital humano	50
Liderança e carreira	53
Engajamento	59
Bem-estar	60
Diversidade e inclusão	63

06 Soluções climáticas, circulares e regenerativas

Combate às mudanças climáticas	71
Água e químicos	76
Circularidade e regeneração	79

07 Conexões que amplificam

Conformidade na cadeia	91
Qualificação de fornecedores	100
Salário justo	106

08 Informações complementares

Governança	109
Ambiental	123
Social	127

09 Mural de indicadores

Governança	139
Social	141
Ambiental	153

10 Ferramentas de leitura

Índice GRI	158
Índice SASB	166
Mapa de capitais	167
Mapa de ODS prioritários	169
Relatório de Asseguração Limitada	170
Créditos	176

01.

Introdução

Sobre o relatório	04
Dicas de navegação	05
Mensagem da presidência	06

Pelo 15º ano consecutivo, publicamos nosso Relatório Anual, que oferece uma visão ampla e objetiva sobre conquistas, desafios e decisões estratégicas que nos impulsionam para o futuro e conectam os resultados aos nossos compromissos de longo prazo.



Sobre o relatório

GRI 2-5

Este relatório é fruto de um trabalho colaborativo e transdisciplinar, realizado por cerca de 100 profissionais do nosso time, que ao longo do ano gerenciam as iniciativas, projetos, processos e indicadores que demonstram a geração de valor do negócio e os avanços de nossa Estratégia de Sustentabilidade 2030.

A publicação segue as melhores práticas globais de transparência ESG, adotadas de maneira pioneira ao longo dos anos, que impulsionam nossa evolução contínua frente aos principais desafios do setor e dos negócios, a fim de mitigar impactos e criar soluções mais sustentáveis.

A Diretoria Executiva e o Conselho de Administração, no âmbito do Comitê de Sustentabilidade, aprovaram o relatório, atendendo às recomendações da orientação técnica do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC 09).

Boa leitura!



Global Reporting Initiative

Desde 2010

Acesse o [Índice GRI](#) para conhecer os indicadores e nosso reporte.

Auditoria independente

Desde 2014

Acesse o [Relatório de Asseguração Limitada](#) que atesta a solidez e integridade das informações reportadas no relatório e o [Relatório de Asseguração Limitada do Inventário de Emissões](#).



Relato Integrado e ODS

Desde 2015

Acesse o [mapa de capitais](#) e o [mapa de ODS](#) para conhecer os capitais do negócio e os ODS apoiados.



Sustainability Accounting Standards Board

Desde 2019

Acesse o [Índice SASB](#) para conhecer os indicadores e nosso reporte.



IFRS S1 e S2

Desde 2024

Comprometidos com o incentivo ao avanço da sustentabilidade corporativa, a partir do pioneirismo na adesão a novas diretrizes, somos uma das primeiras empresas no mundo a aderir às normas IFRS S1 e S2, com a publicação do nosso primeiro relatório IFRS S2, apresentando nossa governança, estratégia e gestão de riscos climáticos, bem como seu potencial de impacto financeiro nos negócios. Conheça nosso [Relatório de Divulgações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade - Clima](#).

Dicas de navegação

Diante do grande volume de informações e indicadores que este relatório apresenta para atender a todas as demandas globais, trazemos ferramentas que permitem diferentes formas de leitura, para que possa escolher a que melhor lhe atenda:

Para ir direto aos indicadores

Acesse nosso [mural de indicadores](#) que reúne todos os indicadores ESG quantitativos em um único lugar, com informações históricas dos últimos três anos e as variações em comparação ao ano anterior.

Publicado desde 2021, o mural oferece uma visão consolidada e completa dos dados exigidos pelos principais ratings, índices e rankings do mercado de capitais, apoiando a avaliação dos analistas.

Para saber mais

Conheça em detalhes as informações sobre os temas do seu interesse clicando nos [links](#) que vão te levar a nossos outros documentos e publicações ou a outros capítulos relacionados ao conteúdo.

Para analisar as diretrizes adotadas

Identifique todos os indicadores e referências das diretrizes adotadas e onde estão localizadas a partir dos índices de cada diretriz, concentrados no [último capítulo](#) do relatório.

Ao longo dos conteúdos, você também saberá quando estivermos abordando o indicador de alguma diretriz ao identificar os símbolos exemplificados abaixo:

ao longo do conteúdo

GRI 000-0 | SASB XX-XX-000x.0

na capa dos capítulos e nos [mapas de ODS](#) e [capitais](#)

Ícones dos ODS abordados e Ícones dos capitais do relato integrado



Mensagem da presidência

GRI 2-22

Estamos no início de um dos ciclos mais importantes da nossa história.

Em 2024, consolidamos investimentos estratégicos que potencializaram nossas vantagens competitivas e aceleraram a evolução da Companhia para uma operação ainda mais ágil, eficiente e sustentável, mesmo diante dos desafios impostos pelas severas enchentes no Rio Grande do Sul.

Guiados pelo nosso propósito **Encantar é a nossa realização** e pelo objetivo estratégico de sermos referência em **Moda Responsável**, avançamos em nossos Compromissos Públicos 2030, voltados à construção de uma cadeia de valor cada vez mais responsável e menos impactante.

Além disso, comprometidos com o incentivo ao avanço da sustentabilidade corporativa, somos uma das primeiras empresas no mundo a **aderir antecipadamente às normas IFRS S1 e S2**, apresentando nossa governança, estratégia e gestão de riscos climáticos, bem como seu potencial de impacto financeiro nos negócios.

No pilar **Conexões que Amplificam**, destacamos que atingimos em 2024 o marco expressivo de 50,5% dos fornecedores de revenda de moda (tier 1 e 2) com alta performance de conformidade socioambiental. Este avanço é fundamental para nossa agenda de fornecimento responsável,

promovendo práticas mais sustentáveis ao longo de toda a cadeia produtiva e assegurando resultados concretos na mitigação de impactos socioambientais.

Em **Relações Humanas e Diversas**, ampliamos a representatividade racial em posições de liderança de 30,5% para 34,4% e a participação feminina na alta liderança de 45% para 47,9%, impulsionados por programas estruturados de aceleração profissional e iniciativas contínuas de diversidade e inclusão. Além disso, atingimos a marca de 5,1% de pessoas com deficiência no quadro de colaboradores, firmando o compromisso com a equidade de oportunidades.

Em **Soluções Climáticas, Circulares e Regenerativas**, nossa meta Net Zero foi oficialmente validada pela Science Based Targets Initiative (SBTi), reafirmando nosso compromisso com ações concretas e baseadas em dados científicos para a redução de emissões. Este reconhecimento não só reforça nossa estratégia, mas também nos posiciona como líderes na construção de um futuro mais sustentável. Além disso, alcançamos 63,4% de nossos produtos fabricados com matérias-primas mais sustentáveis e, como parte de nosso compromisso com a economia circular, iniciamos projetos em parceria com a nossa cadeia, fortalecendo a base para uma transição climática mais eficiente e prática.

Em 2024, também colocamos nosso propósito e valores a serviço das comunidades do Rio Grande do Sul, articulando uma forte rede de apoio para enfrentar os desafios decorrentes das inundações, com a mobilização de mais de 700 voluntários e a destinação de R\$ 6,9 milhões em ações emergenciais e programas de recuperação socioeconômica, beneficiando diretamente mais de 10 mil pessoas, entre colaboradores, comunidades e fornecedores.

Essas realizações são sustentadas por uma governança sólida, transparente e diversa, que orienta decisões estratégicas alinhadas aos princípios das melhores práticas corporativas e às expectativas dos nossos stakeholders.

Para 2025, comemoraremos 60 anos das Lojas Renner S.A. e 20 anos como a primeira corporação brasileira, marcos que refletem nossa trajetória de pioneirismo e inovação entre as corporações brasileiras. Planejamos investir aproximadamente R\$ 850 milhões na expansão, modernização de nossas lojas e no desenvolvimento de projetos estruturantes, buscando eficiência operacional e geração consistente de valor.

Agradecemos profundamente aos nossos colaboradores, clientes, fornecedores, conselheiros, acionistas e parceiros pela confiança, dedicação e apoio contínuo.



Carlos Souto

Presidente do Conselho de Administração



Fabio A. Faccio

Diretor Presidente

02.

A Lojas Renner S.A.

Perfil do ecossistema 08
Resultados da operação 13

Capitais



ODS



Perfil do ecossistema

GRI 2-1 | 2-2 | 2-6

Somos um ecossistema de moda e lifestyle, líder no varejo de moda omnichannel e uma das maiores marcas do Brasil.



Saiba mais +

Conheça em nossa [apresentação institucional](#) como impulsionamos nossas vantagens competitivas para evoluir nosso modelo de negócio e criar valor de maneira perene e consistente.



Fundação ou aquisição	1965	2011	2013	2016	2021	2017	2022	2022
Perfil	Maior varejista de moda omnichannel	Líder em casa e decoração no Brasil	Especializada em moda jovem	Especializada em curve & plus size	Plataforma de Revenda	Instituição financeira	Plataforma digital de logística	Fundo de investimentos
Público-alvo	18 a 39 anos	18 a 39 anos	18 a 24 anos	25 a 45 anos	-			
Classe social	A-, B e C+	A-, B e C+	A-, B e C+	A-, B e C+	B e C+	Apoia a operação de varejo oferecendo conveniência e fidelizando nossos clientes	Realiza entregas urbanas, sendo um importante habilitador de nosso ecossistema	Financia startups com potencial de transformar a cadeia de valor com inovações e boas práticas ESG
Lojas	429	103	135	19	Disponível em 62 lojas (físico + online)			
% da receita líquida em 2024	91%	4%	4,5%			Consolidadas na Renner		

Nossa cadeia de valor

25,1 mil colaboradores

3 centros de distribuição

20 milhões de clientes ativos

686 lojas

539 fornecedores de revenda

Outros países da América Latina

666 (2,65%) colaboradores

11 (2%) fornecedores de revenda

14 (2%) lojas

Brasil

24.337 (97%) colaboradores

269 (49,9%) fornecedores de revenda

672 (98%) lojas

3 (100%) centros de distribuição

Europa

7 (1,3%) fornecedores de revenda

Ásia

99 (0,39%) colaboradores

252 (46,7%) fornecedores de revenda

Saiba mais (+)

Conheça o volume dos nossos produtos feitos no Brasil e América Latina no infográfico de distribuição da cadeia de **Fornecedores de Revenda**.

Panorama dos negócios



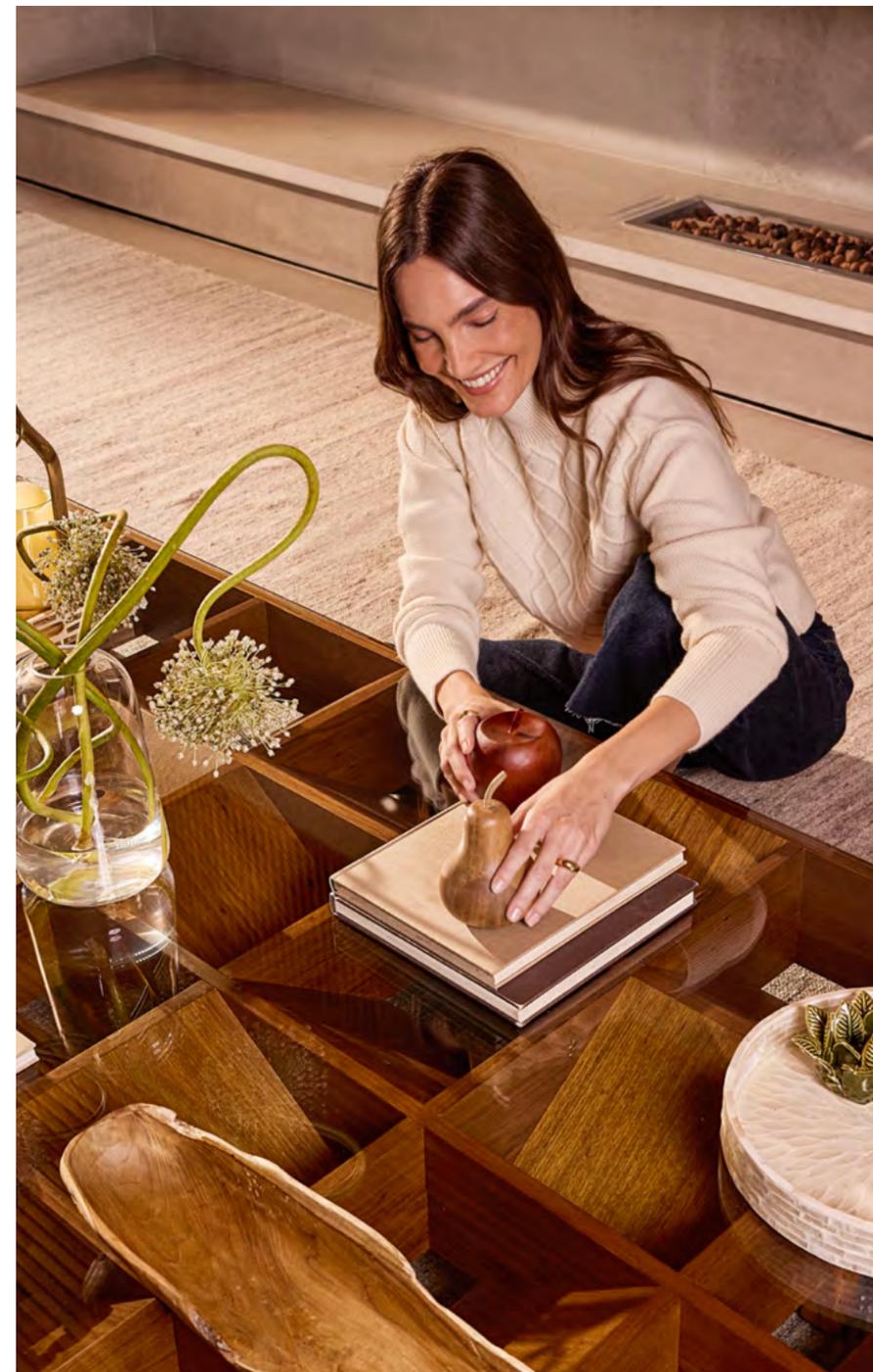
RENNER

Maior varejista omni especializada em moda e lifestyle do Brasil, a proposta de valor da Renner é entregar a melhor experiência omni em moda com diferentes estilos, encantando os clientes com produtos e serviços de qualidade, a preços competitivos, sempre inovando de forma sustentável.

Em 2024, a Renner seguiu com o seu plano de expansão física, inaugurando 12 lojas e, como resultado do processo de revisão de rentabilidade das operações, encerrou sete unidades. Das 429 unidades em operação ao final do ano, 415 são no Brasil, dez no Uruguai e quatro na Argentina.

A marca seguiu implantando as ferramentas necessárias para fortalecer o relacionamento com os clientes, com o objetivo de ser cada vez mais digital e omni, bem como implementando o novo formato de loja nas novas inaugurações e reformas.

Além disso, seguiu avançando na integração dos canais digitais com as lojas físicas (ex.: lançamento de novo aplicativo para as lojas físicas venderem produtos do estoque da loja e do e-commerce na mesma venda; consulta de estoque das lojas físicas através do APP etc.), com o objetivo de dar mais conveniência e melhorar cada vez mais a experiência dos nossos clientes.



CAMICADO

A Camicado é a maior varejista brasileira de casa e decoração, com mais de 35 anos de especialização. Além dos itens de revenda, desenvolve produtos de sua marca própria, a Home Style, e itens de terceiros.

Desde 2022, a Camicado tem passado por um processo de transformação, tanto em seu ambiente físico como no digital, com a revisão das estratégias de negócio para o novo momento de mercado, com o objetivo de criar uma jornada mais prática e inspiradora para os clientes, aumentar a participação digital da marca e fortalecer a apresentação dos produtos, com mais rentabilidade.

Em 2024, tivemos marcos históricos com o crescimento recorde de 28% na receita líquida/m², com evolução relevante de margem bruta em 1,6 p.p.



YOUCOM

A Youcom é uma marca de moda jovem com estilo de vida urbano, sempre conectada ao comportamento e necessidades do seu consumidor, de forma inovadora e sustentável.

A marca segue crescendo e cumprindo seu propósito de encantar e conectar pessoas de lifestyle jovem e oferece uma experiência omnichannel para seus clientes, por meio de e-commerce e aplicativo exclusivos da marca.

No ano de 2024, foram inauguradas 11 lojas, sendo a maioria em praças novas, mantendo seu formato especializado e com alto apelo de moda, e teve um relevante crescimento de 19% em receita líquida e conta com uma base de clientes ativos superior a 1,5 milhões.

ASHUA

A Ashua é nossa marca curve e plus size, que oferece coleções com muita informação de moda, priorizando a modelagem, o conforto e o estilo de cada mulher, em uma experiência de compra omnichannel.

Além da abertura de uma nova loja em 2024, expandiu o número de corners nas lojas Renner, totalizando 19 unidades.



repassa

O Repassa é o maior brechó online do Brasil.

Startup nativa digital, revende roupas, calçados e acessórios, com foco em sustentabilidade, atuando no segmento gerenciado de revenda de moda e ampliando a oferta de serviços aos clientes do ecossistema.



realize

Realize Crédito, Financiamento e Investimento S.A. – Realize CFI é a empresa responsável por oferecer soluções de pagamento e crédito que impulsionam as vendas e a fidelização de clientes no varejo. Nosso portfólio inclui produtos pensados para facilitar a vida dos consumidores e fortalecer seu vínculo com as marcas, como o Cartão Renner (private label), o Meu Cartão (crédito internacional), o Saque Rápido (empréstimo pessoal) e o portfólio de seguros.

Em 2024, alcançou um resultado de R\$ 168 milhões (EBITDA), com destaque para a redução de 29% nas perdas líquidas da carteira, refletindo a qualidade da operação. Um dos grandes impulsionadores da fidelidade foi o Cashback, que oferece uma parte do valor gasto como desconto nas próximas compras com os Cartões Renner, incentivando a recorrência e fortalecendo o relacionamento com o consumidor.

Essas iniciativas reforçam o compromisso da Realize em entregar soluções financeiras integradas ao varejo e ser uma alavanca comercial e de fidelização, promovendo não só conveniência e benefícios na forma de pagamento, mas também a lealdade crescente e sustentável dos clientes.

U E L L O

Nossa logtech, que une logística e tecnologia, a Uello tem foco na otimização de entregas do e-commerce, por meio de uma rede de parceiros e hubs, funcionando como uma plataforma de entregas expressas com tecnologia inteligente.

Além das transportadoras parceiras convencionais, contamos com uma rede de entregadores independentes monitorados por meio da nossa plataforma própria de entregas e rotas. Completando sete anos em 2024, a logtech já realizou mais de 9 milhões de entregas, sendo 2,6 milhões em 2024.

A Uello proporciona uma melhora significativa no nível de serviço e maior eficiência nas entregas: com otimização referentes à taxa de ocupação da frota veicular, ultrapassamos 80% após a adoção de sua tecnologia, aumentando a capacidade de armazenamento de produtos nos veículos e o volume de entregas por viagem.

Também tivemos uma redução da frota fixa, que saiu de 85% para 70%, resultando em uma queda considerável de quilômetros percorridos e emissão de GEE.

Os motoristas e clientes também revelam altos níveis de satisfação com o serviço, alcançando 90% no NPS de ambos os públicos.

RX VENTURES

O RX Ventures é a unidade de Corporate Venture Capital (CVC) da Lojas Renner S.A. Com independência, autonomia e governança própria, o fundo tem como foco investir em soluções inovadoras, que antecipem tendências relacionadas ao futuro do varejo e do consumo, em cinco principais verticais: moda e lifestyle, retailtechs, e-commerce e marketplaces, logística e supply chain, fintechs e martechs.

Resultados da operação

GRI 201-1

Conheça a seguir os principais indicadores de desempenho operacional e financeiro. Para saber mais sobre nossos resultados, acesse nosso [Balanco Anual](#).



Em 2024, conquistamos o Troféu Transparência da ANEFAC (Associação Nacional de Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade), como destaque na categoria Receita Líquida de R\$ 5 bi até R\$ 20 bi.

R\$ (MM)	2022	2023	2024	Varição 2024 vs. 2023
Receita Líquida de Varejo ¹	11.575,8	11.706,3	12.672,0	8,2%
Vendas em Mesmas Lojas	18,5%	0,2%	7,5%	-
GMV Digital	2.046,4	2.219,8	2.527,9	13,9%
Penetração das Vendas Digitais	13,5%	14,3%	15,1%	0,8 p.p.
Lucro bruto de Varejo	6.399,5	6.384,8	7.015,8	9,9%
Margem Bruta do Varejo	55,3%	54,5%	55,4%	0,9 p.p.
Despesas Operacionais (VG&A) ² (Pós-IFRS 16)	(4.125,2)	(4.360,9)	(4.566,2)	4,7%
% VG&A s/Receita Líq. de Varejo	35,6%	37,3%	36,0%	1,3 p.p.
EBITDA Total Ajustado (Pós-IFRS 16) ³	2.381,6	2.199,4	2.481,8	12,8%
Margem EBITDA da Operação de Varejo Ajustada (Pós-IFRS 16) ³	20,6%	18,8%	19,6%	0,8 p.p.
Resultado de Serviços Financeiros	81,6	(95,8)	167,8	NA
EBITDA Total Ajustado (Pós-IFRS 16) ³	2.463,1	2.103,6	2.649,6	26,0%
Margem EBITDA Total Ajustada (Pós-IFRS 16) ³	21,3%	18,0%	20,9%	2,9 p.p.
Lucro Líquido	1.291,7	976,3	1.196,7	22,6%
Margem Líquida	11,2%	8,3%	9,4%	1,1 p.p.
Lucro por ação - básico (R\$)	1,3261	0,9257	1,1382	+22,9%
ROIC ^{LTM}	12,8%	10,7%	12,4%	1,7 p.p.

¹ A Operação de Varejo inclui a receita de venda de mercadorias, bem como receitas de serviços (comissões e custos dos marketplaces e Repassa).

² As despesas Operacionais (VG&A) não consideram as despesas com Depreciação e Amortização.

³ EBITDA Total Ajustado (pós-IFRS 16), sem a despesa da depreciação e despesa financeira dos arrendamentos.

Receita líquida

Com o uso de inteligência artificial, capturamos tendências de forma célere, com ciclos mais curtos de desenvolvimento de produtos e maior produtividade e eficiência na cadeia de fornecimento. Nosso modelo de abastecimento omnichannel e 100% por SKU ponta a ponta contribui para uma operação mais integrada, ágil e precisa, resultando em lead times de abastecimento de lojas em níveis recordes.

Essa forte execução de moda, apoiada pela evolução do modelo de abastecimento, se refletiu no aumento de 8% nas vendas do ano, crescimento acima da média do mercado (PMC), no maior número de transações e de peças vendidas e, principalmente, na evolução de 0,9 p.p. na margem bruta, que alcançou 55,4%.

Nossas lojas possuem layouts intuitivos, com destaque para visibilidade dos produtos. Implementamos tecnologia inovadora orientada para o cliente, integrando em tempo real os canais online e offline para criar uma plataforma única, com estoques, operações e serviços unificados. Estamos, assim, encantando nossos clientes por meio de uma equação de valor mais atrativa e de melhorias na experiência omni – e isso se refletiu no aumento do NPS em todas as nossas unidades de negócio e canais.

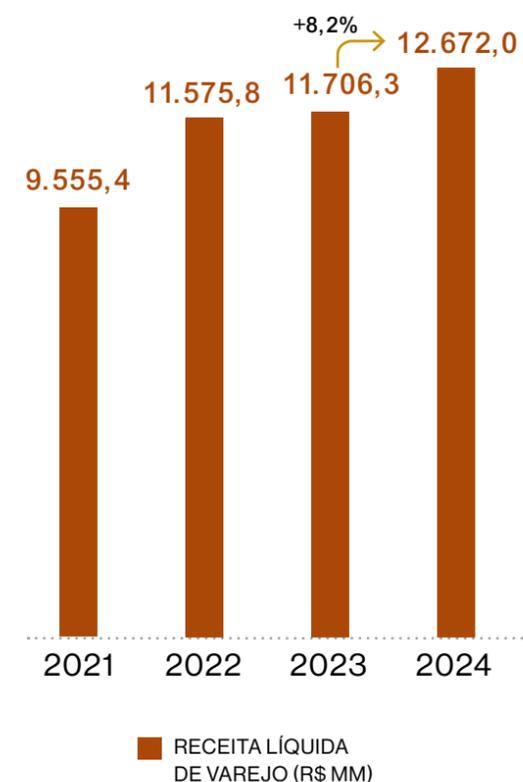
Além disso, todos os nossos negócios cresceram com mais rentabilidade: as vendas da Camicado aumentaram 10% no ano, crescendo 28% por metro quadrado, com ganho de 1,6 p.p. na margem bruta e nível recorde de giro de estoque. Na Youcom, as vendas cresceram 19%, com aumento de 0,2 p.p. na margem bruta. A base do ecossistema também cresceu, atingindo a relevante marca de 20 milhões de clientes ativos.

GMV digital

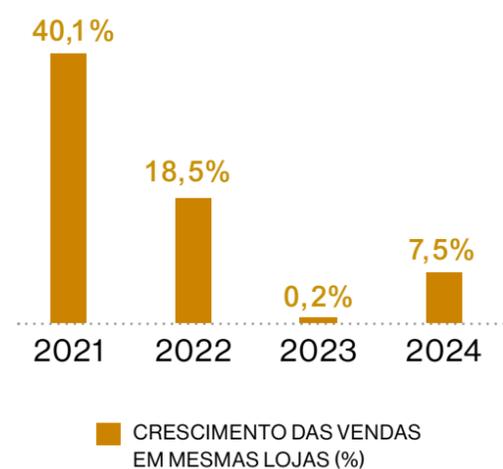
Os canais digitais seguiram sua trajetória de crescimento de vendas, melhor gestão de despesas e um significativo aumento de rentabilidade.

O GMV digital evoluiu de forma importante, com mais eficiência e relevância nas vendas. Alcançamos um crescimento de 14% no GMV Digital, que totalizou R\$ 2.527,9 milhões, com participação de 15%.

Receita Líquida de Varejo



Receita Líquida de Varejo

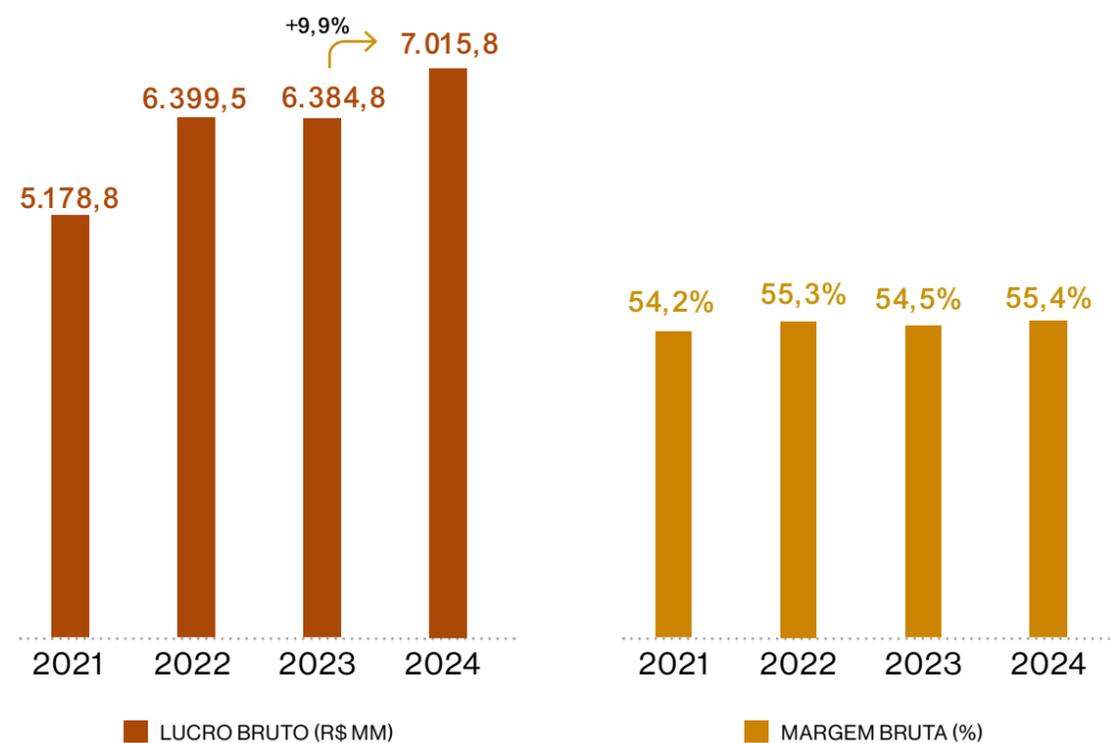


Lucro bruto

A margem bruta de varejo aumentou em relação ao ano anterior, impulsionada pela evolução do modelo de negócios da Companhia. A execução de moda mais ágil, flexível e responsiva, com maior parcela das coleções sendo desenvolvidas e produzidas durante a estação, contribuiu para estoques ajustados e saudáveis, com menores níveis de remarcações, maior giro e redução significativa nos volumes de itens mais antigos.

A Camicado apresentou importante expansão da margem bruta, alcançando níveis recordes, graças à execução operacional e comercial, além de uma gestão mais eficiente dos estoques, que resultou em menores níveis de remarcações. Essa evolução também foi impulsionada pela maior participação da marca própria Home & Style, cuja margem é superior. Por fim, na Youcom, o ligeiro aumento da margem foi resultado da melhoria na gestão comercial com fornecedores e da manutenção de níveis adequados de estoques.

Lucro Bruto e Margem



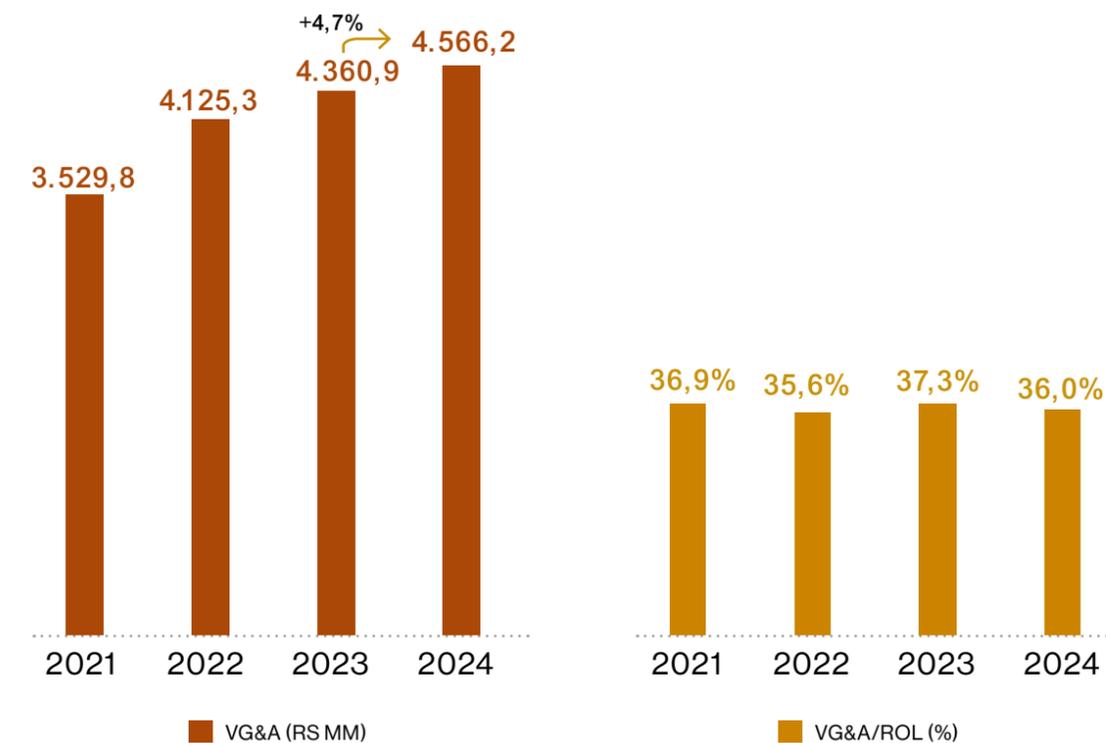
Despesas operacionais

A redução da participação das Despesas com Vendas, Gerais e Administrativas sobre a Receita Líquida de Varejo refletiu o contínuo controle de despesas, ao longo do ano, bem como a alavancagem operacional decorrente dos maiores volumes vendidos.

O canal digital evoluiu em eficiência, com a participação das despesas sobre a receita online da Renner em patamares similares à operação física.

Já os Outros Resultados Operacionais reduziram, principalmente em razão dos maiores valores relacionados ao Programa de Participação nos Resultados.

Despesas com vendas, gerais administrativas



Carteira de crédito

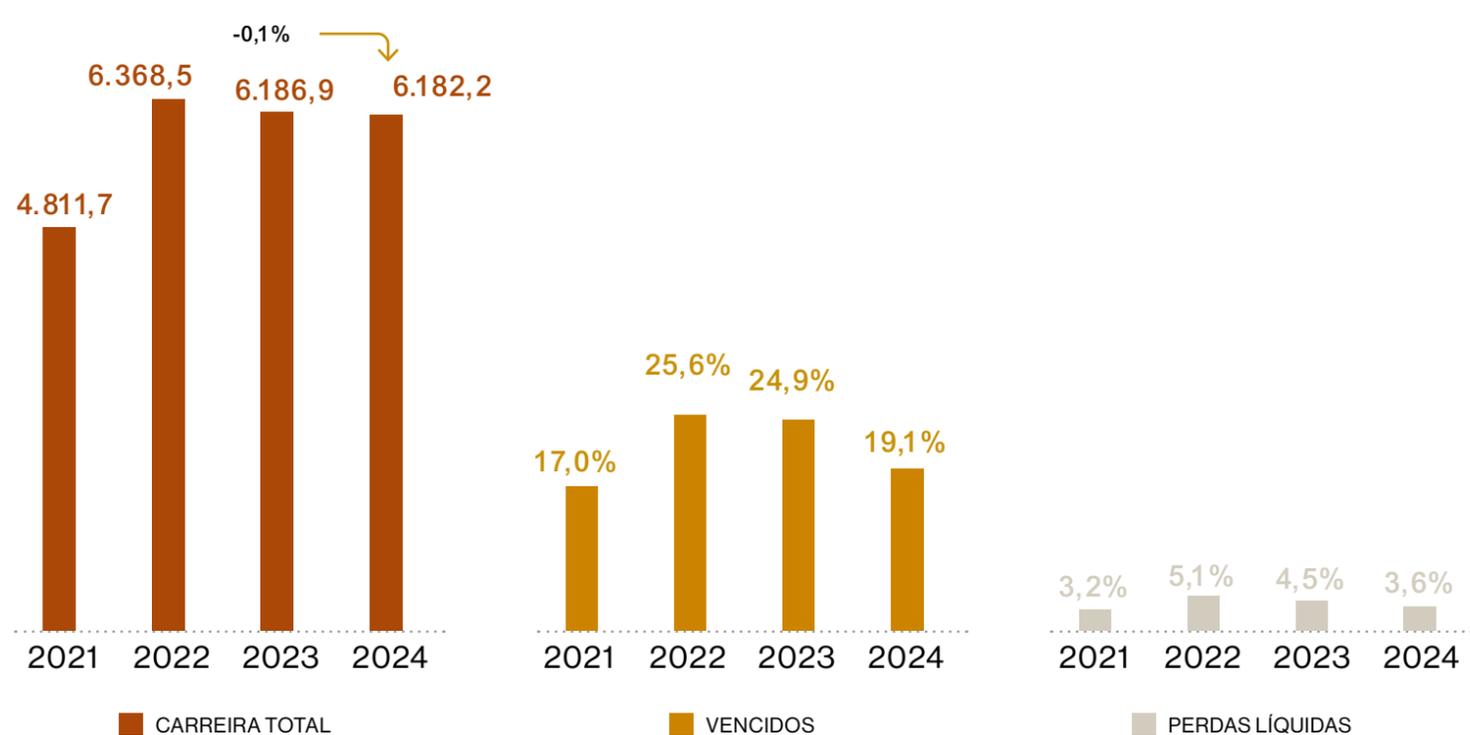
A carteira total permaneceu estável em relação ao ano anterior, porém com evolução significativa no seu perfil de risco. A carteira em dia cresceu 7,6%, impulsionada pelo aumento dos gastos nos cartões (TPV – Total Payment Volume).

Já a carteira vencida reduziu 23,1%, com destaque para a faixa acima de 90 dias, que registrou queda significativa de 5,3 p.p. (nos modelos IFRS e BACEN), alcançando 14,2%, índice adequado para o perfil do portfólio. Esse desempenho foi devido, principalmente,

a concessão mais restritiva, buscando clientes de menor risco e, conseqüentemente, redução do saldo nas faixas de atraso acima de 90 dias (NPL90 Formation), além do aumento da eficiência de cobrança.

Por fim, a cobertura total atingiu 14,6%, uma redução de 4,5 p.p., em decorrência da melhor qualidade dos recebíveis. Já a cobertura da carteira vencida acima de 90 dias aumentou de 99,2% para 104,8% (de 98,0% para 102,6% no modelo BACEN).

Perfil da carteira

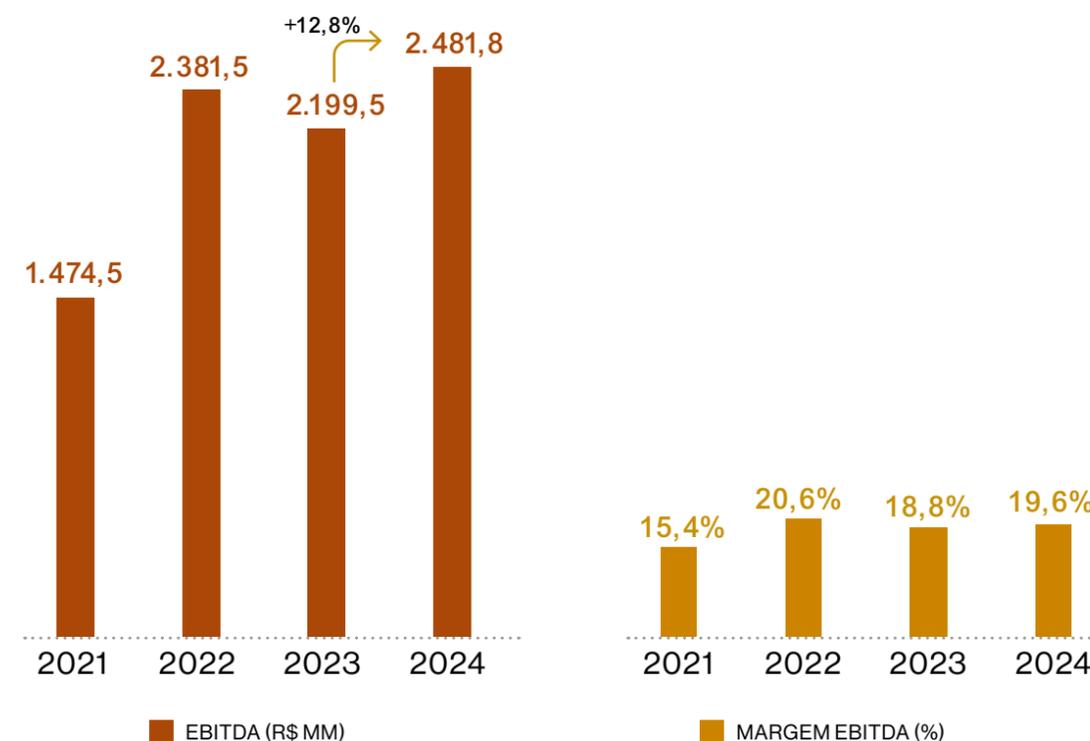


EBITDA ajustado de varejo

O EBITDA Ajustado de Varejo cresceu 12,8% em relação ao ano anterior, com evolução de 0,8 p.p. na margem, devido, principalmente ao maior lucro bruto e à alavancagem operacional, ainda que com menores valores em Outros Resultados Operacionais (Programa de Participação nos Resultados e Recuperação de Créditos Fiscais).

O crescimento acumulado do EBITDA ajustado de varejo nos últimos três anos foi de 19,0%, superior aos 9,0% de aumento das despesas com vendas, gerais e administrativas

EBITDA ajustado de varejo e Margem



03.

Governança corporativa

Boas práticas	18
Perfil das ações	20
Administração	21
Gestão de riscos	24

Capitais



ODS



Boas práticas

Temos desenvolvido uma série de iniciativas para garantir uma governança de excelência desde 2005, quando nos tornamos a primeira corporação do Brasil com 100% das ações negociadas em bolsa, sem a presença de acionista ou grupo controlador, e aderimos ao Novo Mercado, segmento da B3 com maior nível de exigência de boas práticas de governança corporativa.

Contamos com um sistema robusto de práticas, políticas e estruturas, que garantem que nossa estratégia seja executada com responsabilidade e sustentabilidade, com o compromisso de gerar valor para os acionistas. Dentre os principais diferenciais da nossa governança, podemos destacar:

1965

- Criação da Lojas Renner S.A.

1967

- Abertura de capital

1991

- 1.º Conselheiro Independente
- Profissionalização da Gestão

1998

- JC Penney adquire o controle acionário

2005

- 1.ª Corporation Brasileira (100% das ações em free float)
- Entrada no Novo Mercado
- Diferentes executivos na Presidência do CA e na Diretoria
- 1.ª mulher no CA

2006

- 1.ª Companhia brasileira a disponibilizar o Manual da Assembleia
- Conselho Fiscal permanente

2009

- Avaliação formal do CA
- Portal de Governança CA, CF e Comitês

2010

- 1.ª empresa a utilizar o Pedido Público de Procuração
- Criação da área de Compliance

2015

- Política de Governança, Riscos e Conformidade
- Política de Partes Relacionadas

2018

- 1.ª empresa brasileira a divulgar o Informe de Governança e com maior adesão
- Criação da Secretaria de Governança Corporativa

2019

- 1.ª eleição individual para o Conselho de Administração
- Sucessão do CEO

2020

- Adesão ao Women on Board (min. de duas conselheiras)
- Canal de Denúncia passa a ser terceirizado e independente

2021

- Remuneração da Diretoria atrelada a metas ESG
- 1.º ESG Day

2022

- Área de Governança Corporativa - Governance Officer
- Matriz de competências do CA

2023

- Novos requisitos de assiduidade e de limites de mandatos concomitantes para o CA
- Inclusão de critérios de diversidade na Política de Indicação de Administradores
- Publicação da Política Tributária

2024

- Avanço no número de mulheres no Conselho de Administração, alcançando 3 de 8 membros: 37,5% do CA
- Alcance de 100% do CA ocupado por conselheiros independentes, incluindo a presidência

Boas práticas de governança corporativa



Listagem no Novo Mercado da B3
(Brasil, Bolsa, Balcão) com 100%
de ações ordinárias



100% de membros independentes
no Conselho de Administração (CA)
8 de 8



37,5% de mulheres
no CA - 3 de 8



33% de mulheres
na Diretoria Estatutária - 2 de 6



Comitês de Assessoramento ao CA
sendo o Comitê de Auditoria e Gestão
de Riscos em caráter estatutário



Poison pill
incentivo à dispersão acionária e de
proteção aos acionistas



100% de membros independentes
nos Comitês de Pessoas e Nomeação
e de Auditoria e Gestão de Riscos



Planos de incentivo de longo prazo
para alinhamento do interesse da
administração e dos acionistas



Regimentos Internos públicos
do CA, CF, Diretoria e Comitês



Avaliação formal do CA
(incluindo a Presidência do órgão),
dos Comitês e da Diretoria



Secretários para
Conselhos, Comitês e Diretoria



Portal de Governança
para o CA, CF e Comitês



Auditoria Interna e Compliance
vinculados ao Comitê de Auditoria e
Gestão de Riscos, com reporte ao CA



Canal de Denúncias
terceirizado e independente



Diversas políticas corporativas públicas



Área de Governança Corporativa
com Governance Officer



Diferentes executivos como
CEO e Presidente do CA, desde 2005



Remuneração ESG desde 2017
e 100% da Diretoria Estatutária com
metas ESG, desde 2021



98,1% de aderência
às práticas recomendadas pelo Informe do
Código Brasileiro de Governança Corporativa

Saiba mais (+)

Acesse nosso [Informe sobre o Código Brasileiro de Governança Corporativa 2024](#) para detalhes sobre as práticas de governança.

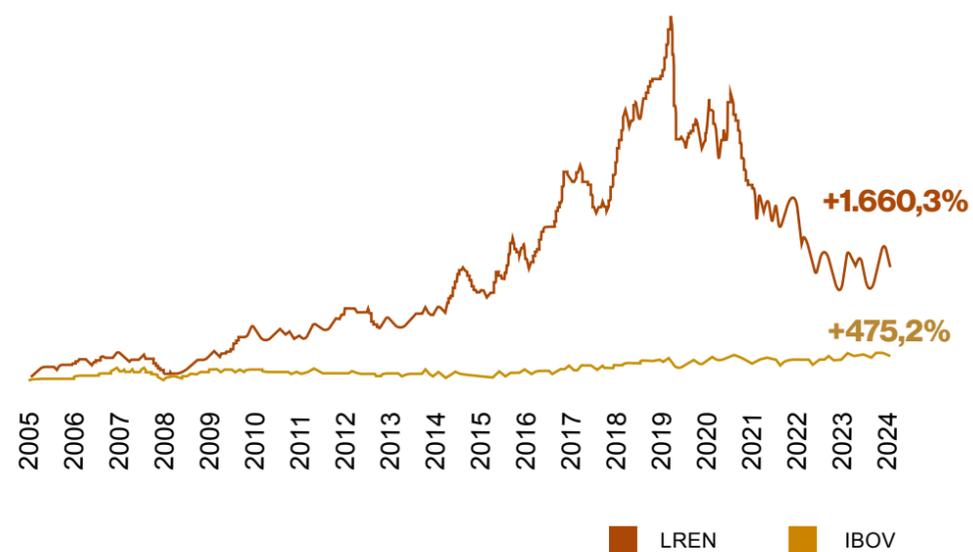




Perfil das ações

GRI 2-1

Desde 2005, quando nos tornamos uma corporação, evoluímos de 800 para 112,3 mil acionistas, nossas ações evoluíram 1.660,3%, enquanto que o Ibovespa se valorizou 475,2%. Em 2024, distribuimos R\$ 633,6 milhões em proventos aos nossos acionistas.

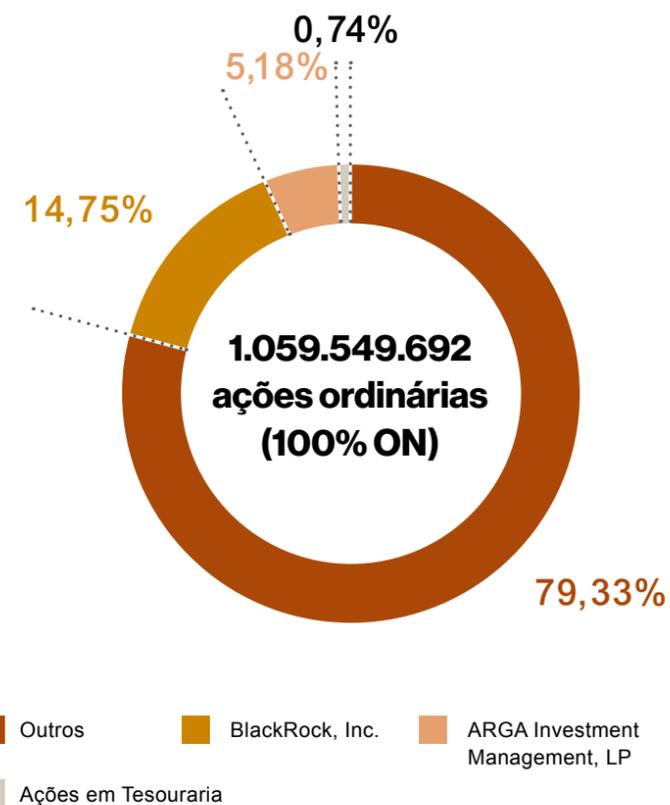


Em 2024, nossas ações LREN3 negociadas na B3 fecharam o ano a R\$ 12,12 e R\$ 12,8 bilhões de valor de mercado.

Ao todo, foram 6,3 milhões de negócios no ano, 4,2 bilhões de ativos movimentados e R\$ 264,5 milhões de volume médio diário negociado.

Composição acionária

Data-base 31/12/2024



Posição acionária da alta liderança

GRI 2-9

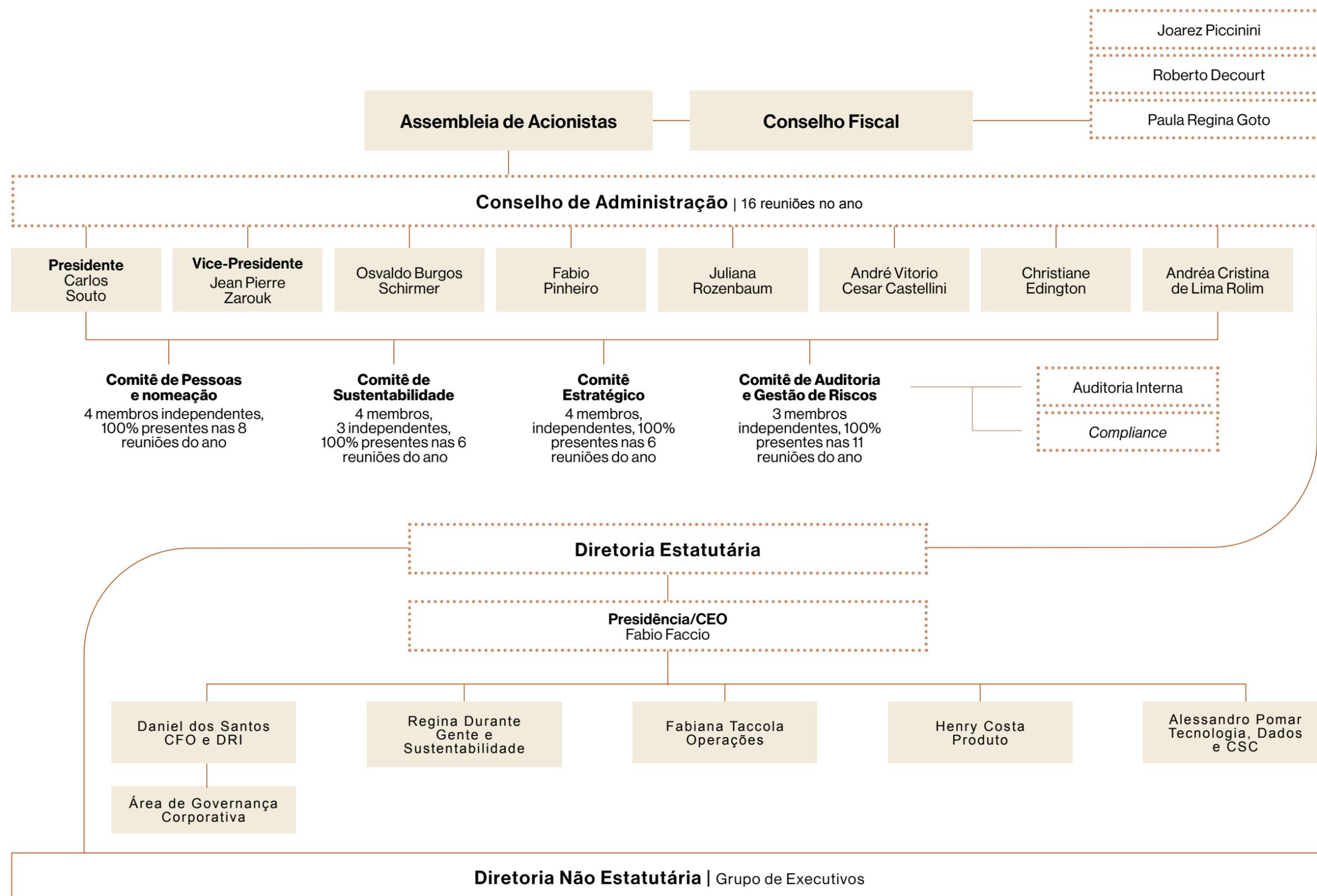


Administração

GRI 2-9 | 2-11 | 405-1

Conheça a seguir a estrutura da administração da Companhia, que tem os papéis e responsabilidades de cada órgão definidos no [Estatuto Social](#) e orientados pelos [Regimentos Internos](#).

Outras políticas e normas também disciplinam a atuação dos conselheiros, que são avaliados anualmente.



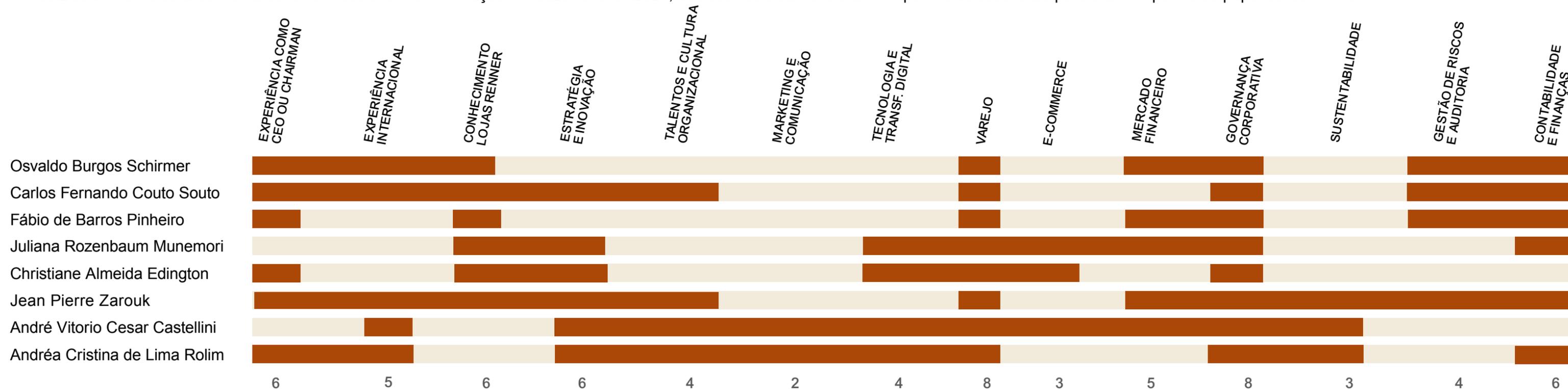
Saiba mais (+)

Conheça detalhes da composição de cada órgão, experiência de seus membros e a matriz de competências do Conselho da pg. 24 do [Manual da Assembleia 2024](#).

Conselho de Administração

GRI 2-9 | 405-1

A matriz abaixo considera os membros do Conselho de Administração em dezembro de 2024, destacando a aderência às competências essenciais para o desempenho do papel do Conselho:



Tempo de mandato em anos

3 membros com até 3 anos
 1 membro com 4 a 6 anos
 3 membros com 7 a 11 anos
 1 membro com mais de 11 anos



Média de 6,3 anos de tempo de mandato

Independência

8 de 8 membros independentes
 100%



Gênero

3 de 8 membros mulheres
 37,5%



Idade

1 membro com menos de 50
 4 membros entre 50 e 60
 2 membros entre 61 e 70
 1 membro com mais de 70



Média de 59,8 anos de idade

Eleição e performance da alta liderança

GRI 2-10

Nosso Conselho de Administração é formado por oito membros eleitos individualmente, em Assembleia Geral, com mandato de um ano e reeleição permitida.

Todos os membros são considerados independentes na Lojas Renner S.A., segundo os critérios do Regulamento do Novo Mercado, sendo remunerados exclusivamente por suas atividades como conselheiros e membros dos comitês de assessoramento.

Nossos diretores, eleitos pelo Conselho de Administração para um mandato de dois anos e reeleição permitida, são escolhidos com base em suas experiências profissionais no setor e alinhamento aos valores corporativos da Lojas Renner S.A., exercendo o papel de líderes para conduzir as equipes em suas áreas de atuação.

Avaliação de desempenho GRI 2-18

Há mais de dez anos realizamos anualmente a avaliação formal de desempenho da Diretoria Executiva e, desde 2009, do Conselho, conduzidas por consultoria externa especializada, seguindo as boas práticas de governança corporativa e buscando o aperfeiçoamento contínuo dos órgãos.

A avaliação do **Conselho** contemplou a efetividade do Conselho como um todo, dos Comitês, dos Conselheiros e do Presidente do Conselho, assim como a proficiência do Conselho nas competências críticas e o seu grau de maturidade. A avaliação 2024 resultou em uma evolução positiva na percepção dos membros em relação ao exercício passado, buscando continuamente aprimorar seus processos de governança, com planos de ação para endereçar as oportunidades.

Na **Diretoria Executiva**, o Diretor-Presidente é avaliado pelo Comitê de Pessoas e Nomeação e pelo Presidente do Conselho de Administração, e os demais diretores são avaliados pelo Diretor-Presidente.

Os resultados são apresentados ao Comitê, que leva o reporte ao Conselho de Administração. A avaliação também serve como insumo para que o executivo receba ações da Companhia como parte de sua remuneração, como apresentado a seguir.

Remuneração GRI 2-19 | 2-20

Nosso sistema de remuneração da Diretoria busca promover a criação de valor sustentável e de longo prazo, bem como atrair e reter os melhores profissionais, a partir de uma composição que se divide em:

- Remuneração fixa
- Benefícios
- Remuneração variável de curto prazo
- Remuneração variável de longo prazo

A remuneração variável está atrelada ao alcance das métricas financeiras e não financeiras, da Companhia e individuais, visando ao comprometimento da alta liderança com o crescimento sustentável do negócio.

Desde 2021, a remuneração da Diretoria é formalmente atrelada a **metas ESG**, relacionadas aos compromissos públicos assumidos na Estratégia de Sustentabilidade 2030, com monitoramento semestral de indicadores de resultados.

Dentre as principais temáticas das metas estão temas como mudanças climáticas, conformidade socioambiental de fornecedores, produtos menos impactantes e diversidade.

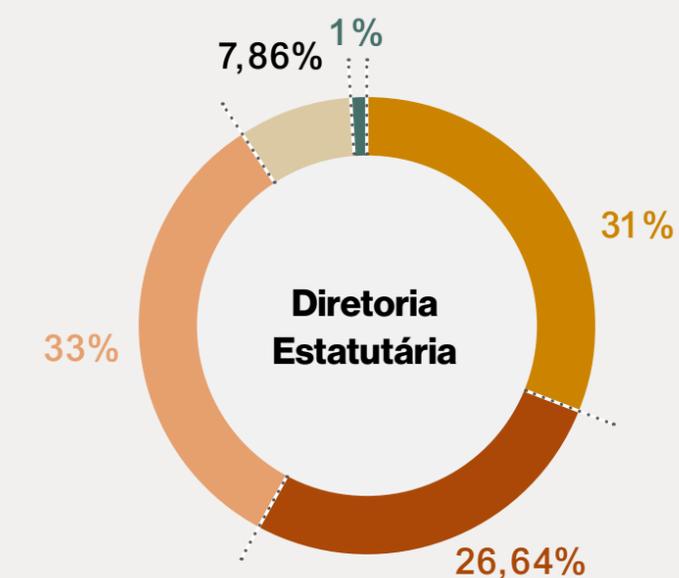
Saiba mais (+)

Sobre as **metas ESG na remuneração da Diretoria** e sobre nossa Política de Remuneração no item 8 do **Formulário de Referência** e **Anexo do Manual da AGO 2024**.



R\$ 10,2 milhões distribuídos entre:

- R\$ 3,07 milhões pela participação em comitês
- R\$ 7,13 milhões Remuneração fixa (pró-labore)



R\$ 38,8 milhões distribuídos entre:

- R\$ 10,33 milhões Remuneração fixa (pró-labore)
- R\$ 11,95 milhões Remuneração baseada em ações (reforço à retenção, alinha interesses dos executivos aos dos acionistas na criação de valor sustentável a longo prazo)
- R\$ 12,98 milhões Remuneração variável
- R\$ 478,83 mil Benefícios
- R\$ 3,05 milhões Outros

Gestão de riscos

GRI 2-12 | 2-13

Estrutura

Contamos com uma estrutura dedicada e diretamente conectada à alta administração para garantir a eficácia dos procedimentos de gerenciamento de riscos e assegurar que as políticas e práticas sejam consistentes com a tolerância ao risco dos nossos acionistas.

Conselho de Administração

4 membros com experiência* em Gestão de Riscos e Auditoria:
Carlos Souto | Fábio Pinheiro | Osvaldo Schirmer | Jean Zarouk

Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos (Estatutário)

Diretoria de Riscos

Atendendo a Lojas Renner e suas controladas

Auditoria
Interna

Compliance
Corporativo

Prevenção
de Perdas

Apoio consultivo à identificação, à prevenção e ao tratamento dos principais riscos junto a todas as áreas de negócio de todas as controladas

Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos

O Comitê é o órgão de supervisão e monitoramento dos processos de gestão de riscos e auditoria da Companhia. É composto por três membros independentes do Conselho de Administração, sendo dois deles especialistas financeiros:

- Fábio Pinheiro, que preside o Comitê, tem 18 anos de experiência em gestão de riscos como Sócio e Diretor em instituições financeiras
- Osvaldo Schirmer, membro independente, atuou como Diretor Financeiro e Chief Financial Officer em grande empresa de capital aberto

O reporte do Comitê ao Conselho de Administração é realizado trimestralmente, conforme definido no seu Regimento Interno. São reportados assuntos que possam ter impacto significativo na situação financeira ou nos negócios da Companhia, além de ser realizado um relatório anual com os principais assuntos discutidos ao longo do ano e as recomendações feitas pelo Comitê.

Trimestralmente, o Presidente do Comitê, que é membro independente do Conselho, participa das reuniões do Conselho para prestar esclarecimentos e discutir temas relacionados à gestão de riscos da Companhia, mantendo um processo contínuo de educação sobre gestão de riscos voltado ao Conselho de Administração.

Saiba mais (+)

Conheça detalhes sobre o funcionamento do órgão no [Regimento Interno do Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos](#).

Diretoria de Riscos

A Diretoria de Riscos, liderada pelo Diretor de Riscos e Auditoria Yuri Quadros, atua na identificação, prevenção e tratamento dos principais riscos e reporta os temas relevantes ao Comitê. Uma equipe de gerenciamento sênior coloca em prática a orientação estratégica da alta liderança, estabelecendo e monitorando as políticas e procedimentos apropriados, além de implementar meios eficazes de executá-los e promover uma cultura de gestão de riscos que permeie toda a organização.

Os níveis de reporte direto da Diretoria de Riscos ao Comitê do Conselho preservam a independência dos auditores e profissionais de Prevenção de Perdas e Compliance Corporativo.

A atuação das áreas da Diretoria de Riscos é baseada em planejamento anual, aprovado pela Administração. O plano de trabalho da Auditoria Interna é aprovado pelo Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos (CAGR).

Nossas práticas estão aderentes às melhores entre organizações e grupos de estudos nacionais e internacionais sobre Auditoria Interna, Compliance e Prevenção de Perdas, como o COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), o IIA (The Institute of Internal Auditors) e a Loss Prevention Foundation.

*Segundo critérios do Corporate Sustainability Assessment (CSA): atuação em áreas operacionais de Gestão de Riscos ou Finanças e Avaliação de Riscos Financeiros.

Políticas

GRI 2-23

A **Política Corporativa de Governança, Riscos e Conformidade** é o principal orientador sobre o gerenciamento dos riscos e apresenta técnicas que permitem aos gestores autonomia e responsabilidade para balancear riscos e melhorar a tomada de decisão estratégica, tática e operacional.

A Política funciona como um instrumento balizador da tomada de decisão da alta administração para melhorar nosso desempenho, potencializando a identificação de oportunidades de ganhos e de redução de probabilidade e/ou impacto de perdas, indo além do cumprimento de demandas regulatórias.



Saiba mais



Adicionalmente, contamos com diversas políticas que aprofundam temáticas relevantes ao negócio e à gestão de riscos e oportunidades:

Públicas

- **Governança, Riscos e Conformidade**
- **Sustentabilidade**
- **Direitos Humanos**
- **Código de Conduta para Colaboradores**
- **Código de Conduta para Parceiros**
- **Compliance**
- **Destinação de Resultados**
- **Anticorrupção**
- **Tributária**
- **Divulgação de Fato Relevante e de Negociação de Valores Mobiliários**
- **Transações com Partes Relacionadas**
- **Indicação e de Remuneração dos Administradores**
- **Privacidade e Proteção de Dados**
- **Política de Saúde e Segurança do Trabalho**

Internas

- Auditoria
- Gestão Financeira
- Segurança da Informação
- Atendimento e CRM

Processo integrado

GRI 2-24

Nossa Diretoria de Riscos trabalha próxima às áreas do negócio, dando apoio consultivo à identificação, classificação, prevenção e tratamento dos principais riscos e, também, promovendo a conscientização sobre uma cultura preventiva de gestão dos riscos. Com isso, cada área do negócio estrutura e implementa os planos de ação para mitigação dos riscos.

Esse processo traz um ganho muito relevante à gestão de riscos da Companhia, já que, por meio da multidisciplinaridade, conseguimos endereçar tanto boas práticas gerais de gestão de riscos quanto conhecimentos técnicos aprofundados sobre os temas que envolvem cada risco.

Por exemplo, ao unir a expertise de gestão de riscos de um auditor interno ao conhecimento de um de nossos especialistas em direitos humanos ou mudanças climáticas, conseguimos tanto ter uma visão técnica aprofundada dos fatores de riscos quanto uma visão de gerenciamento desse risco, mensurando com clareza seu impacto atual e potencial, sua probabilidade e significância e seus efeitos nos negócios e nos públicos envolvidos, o que nos permite criar uma hierarquia de mitigação efetiva, robusta e adequada à dimensão do risco.

Com a proximidade das áreas, também abrimos espaço para feedbacks e melhoria contínua.

Essa estrutura garante um framework de gestão operacional do risco em três linhas de defesa, a 1ª com os gestores de todas as áreas do negócio, a 2ª linha com a Diretoria de Riscos e o Comitê de Auditoria e a 3ª linha com a Auditoria Interna.



Cultura de riscos

GRI 2-24 | 2-25 | 2-29

Engajamento

Periodicamente, realizamos o processo de integração e boas-vindas para os colaboradores em cargos de liderança, abrangendo assuntos pertinentes à gestão de risco e fortalecendo a cultura preventiva da Companhia.

Todos os anos, trabalhamos a capacitação e o treinamento de nossos colaboradores sobre nosso Código de Conduta, políticas corporativas e práticas anticorrupção (disponíveis em português e inglês), além de trabalhar continuamente, por meio da comunicação, a conscientização e sensibilização sobre os temas.

Todos os colaboradores também devem ler e declarar conhecer o Código de Conduta no momento de sua contratação ou sempre que o documento for atualizado.

Já os fornecedores devem declarar conhecer o Código de Conduta para Parceiros (disponível em português e inglês) no momento de sua contratação, divulgar a publicação aos seus colaboradores e receber continuamente conteúdos e treinamentos sobre o tema.

A área de Compliance Corporativo tem o foco de manter o Programa de Compliance ativo e em constante revisão, para que tenhamos um ambiente corporativo pautado nas melhores práticas de governança corporativa, riscos e conformidade.

Canal de Denúncias

Para reforçar o compromisso com nossas políticas e princípios, disponibilizamos, a toda a sociedade, fornecedores, clientes e colaboradores um canal de denúncias corporativo, que atende, de maneira unificada, todas as empresas do ecossistema.

+

Diversas possibilidades de acesso



Site
contatoseguro.com.br/lojasrennersa



com acessibilidade



App
Contato Seguro



Telefone
Ligação gratuita
0800 900 9091



24 horas
7 dias por semana

Em vários idiomas

Português | Inglês | Espanhol

Divulgação ampla

no site, por e-mails e workshops para colaboradores e fornecedores, cartazes nas fábricas dos fornecedores (Tier 1) e seus contratados (Tier 2), que têm a divulgação do canal exigida e auditada em nossas visitas técnicas

Tratativa estruturada

Time dedicado na área de Compliance e reporte semestral à alta administração

Acompanhamento de status

Campo no site para acompanhamento do status da investigação da denúncia e complemento do relato, caso necessário

Garantia de sigilo

confidencialidade e anonimato ao denunciante para mitigar risco de retaliações e aumentar segurança

Acolhimento

Equipe de psicólogos recebe a denúncia e dá o devido encaminhamento

Conteúdo

orientador e educativo no canal, estimulando o seu uso

Tratativa das denúncias

A partir do registro da denúncia, o Comitê de Compliance a direciona ao comitê responsável pela apuração (de acordo com a operação, localização e/ou unidade envolvida), estabelecendo prazo para averiguação do relato e criação de plano de ação que corrija a situação denunciada e evite a materialização futura.

A área de Compliance Corporativo é responsável por monitorar os planos de ação, assegurando que foram devidamente estruturados e que atendem aos requisitos necessários para a correção da situação identificada. A denúncia só será concluída caso todos os pontos relatados sejam devidamente tratados por meio do plano de ação.

Ao concluir a denúncia, o denunciante recebe uma notificação sobre o status de conclusão. A tratativa da denúncia deve ser concluída e comunicada ao denunciante em até 30 dias corridos a partir do seu registro.

Em 2024, foram 2.794 denúncias recebidas e investigadas, sendo 688 procedentes, 818 parcialmente procedentes, 792 improcedentes, 452 inconclusivas e 44 com investigação em andamento.

Temos ainda um Comitê de Crise multidisciplinar, que se reúne quando há alguma não conformidade que afete a reputação da Companhia.

O Comitê define as iniciativas para remediar os impactos do ocorrido, tanto na Companhia como aos stakeholders, os posicionamentos interno e externo e os responsáveis pelo plano de ação, para evitar que a ocorrência se repita.

Todos os processos abrangem 100% da nossa operação. Casos que envolvam fornecedores seguem o processo de **remediação de não conformidades**, estabelecido junto aos fornecedores.

A Companhia conta ainda com um Comitê de Conduta, composto pelo Diretor-Presidente e demais Diretores, que tem por objetivo garantir a implementação, disseminação, treinamentos, revisão e atualizações do Código de Conduta e do Canal de Denúncias.

Riscos monitorados

Riscos típicos



Riscos reputacionais

Eventos que podem prejudicar a reputação da Companhia pela consequência do mau gerenciamento dos riscos passa a se tornar de conhecimento público.



Riscos operacionais

Falhas em processos internos, sistemas ou ações desenvolvidas por pessoas, que possam gerar perdas envolvendo operação, colaboradores, ativos, clientes e receitas.



Riscos estratégicos

Envolvem a tomada de decisões da alta administração da Companhia e podem provocar grandes perdas no valor econômico da organização.

Conheça em detalhes, em nosso [Formulário de Referência](#), os riscos identificados e gerenciados.

Riscos emergentes

Riscos novos, emergentes ou com importância crescente, decorrentes de fatores externos sobre os quais não temos influência e que podem afetar significativamente o negócio no longo prazo.

Esses riscos passam pela mesma estrutura geral de [gestão de riscos](#), sendo monitorados continuamente de acordo com a [Política de Governança Riscos e Conformidade](#) e divulgados publicamente nos [relatórios anuais](#) e [Formulário de Referência](#), no item 4.1, “Descrição dos fatores de risco”.

Conheça a seguir os principais riscos emergentes:



Geopolítico

A guerra entre Rússia e Ucrânia tem gerado consequências econômicas globalmente, a partir dos efeitos de sanções implementadas contra a Rússia, que resultaram em aumentos significativos nos preços de exportações, das quais ambos os países são fornecedores relevantes, como petróleo, gás, fertilizantes e outros bens.

O evento, combinado com reflexos da pandemia da covid-19, vem aumentando taxas de inflação em todo o mundo, com desafios agudos enfrentados pela política monetária.

Em outubro de 2023, se iniciou o conflito entre Israel e Hamas. Esses eventos tem elevado a inflação ao redor do mundo, com desafios relevantes para as autoridades monetárias.

O governo brasileiro, assim como outras nações, vem adotando sucessivos aumentos nas taxas de juros como forma de manter a inflação sob controle, criando desafios adicionais para a gestão financeira de empresas.

Qualquer mudança material no mercado financeiro ou na economia brasileira pode reduzir o interesse de investidores nacionais e estrangeiros em títulos do Brasil, afetar adversamente o preço de negociação desses títulos, dificultar o acesso aos mercados de capitais e comprometer o financiamento futuro de nossas operações abaixo do aceitável.

Mitigação

Para mitigar os riscos associados ao cenário geopolítico e seus impactos econômicos, a Lojas Renner S.A. adota um conjunto robusto de práticas voltadas à resiliência operacional e financeira.

Por meio de monitoramento regulatório contínuo, acompanhamos sanções internacionais e mudanças legais, preparados para adaptação a novos contextos. Mantemos também planos de contingência logística, com avaliação constante de rotas e modais de transporte, garantindo a continuidade da nossa cadeia de suprimentos. Na gestão financeira, protegemos a Companhia contra a volatilidade cambial e ajustamos contratos comerciais para preservar nossa capacidade de investimento e crescimento. Por fim, realizamos uma avaliação contínua de riscos ESG, com due diligence de nossos parceiros, prevenindo impactos reputacionais e fortalecendo nossa cadeia de valor.

Desastres naturais e eventos climáticos

De acordo com o Relatório Global de Riscos 2024 do Fórum Econômico Mundial, entre os principais riscos emergentes no horizonte de curto (até dois anos) e longo (mais que três até dez anos) prazos estão os desastres naturais e eventos climáticos extremos.

Um dos principais riscos emergentes identificados e geridos é o risco de desastres naturais e eventos climáticos extremos decorrentes das mudanças climáticas.

Com níveis recordes de emissões de gases de efeito estufa sendo registrados globalmente ano após ano e a ineficácia das ações para conter o aquecimento global em 1,5 °C, de acordo com o Boletim 2023 da Organização Meteorológica Mundial, os riscos ligados às mudanças climáticas apresentam cada vez mais potenciais consequências para toda a sociedade, com efeitos já sendo atualmente sentidos.

Em relação à nossa operação, de acordo com nossos estudos de identificação de riscos, oportunidades e medidas de adaptação frente às mudanças climáticas, estamos expostos a ameaças de eventos extremos, como:



Inundações - podem gerar diminuição no fluxo de clientes e bloqueios de estradas e vias.



Incêndios florestais - aumento da frequência e intensidade de incêndios florestais pode comprometer a operação do Centro de Distribuição (CD) de Cabreúva. Em resposta, medidas de segurança podem exigir a evacuação do CD, impactando a operação e a logística.



Ondas de calor - variações climáticas não esperadas podem impactar nossos resultados operacionais, já que períodos prolongados de temperaturas mais altas durante o inverno podem deixar uma parte do nosso estoque e coleções incompatíveis com as condições climáticas.



Secas meteorológicas - intensificação de eventos extremos de seca meteorológica pode levar à deterioração da qualidade da água nas regiões onde estão localizados os fornecedores da cadeia de produção do jeans/sarja, setor conhecido pelo uso intensivo de água no tingimento e beneficiamento de produto acabado. Esse contexto pode gerar a percepção negativa da marca, associando-a a impactos ambientais e à crise hídrica, aumentando riscos reputacionais, regulatórios e operacionais.

Mitigação

Para mitigar os efeitos dos desastres naturais e eventos climáticos, em 2024, iniciamos um plano de adaptação para riscos climáticos, com 13 áreas da Companhia envolvidas (gerências de centros de distribuição, transporte, arquitetura e engenharia, financeiro, sustentabilidade, entre outras), baseado no mapeamento de custo-benefício e na valoração dos projetos de adaptação, priorizando ações altamente eficazes e estabelecendo critérios para esse processo e definindo os próximos passos para atualizar o estudo.

Adicionalmente, construímos nosso [plano de transição](#), de acordo com o protocolo IFRS Transition Plan Taskforce, que apresenta as medidas para adaptação do negócio às mudanças climáticas de maneira a mitigar os riscos e construir modelos mais resilientes.

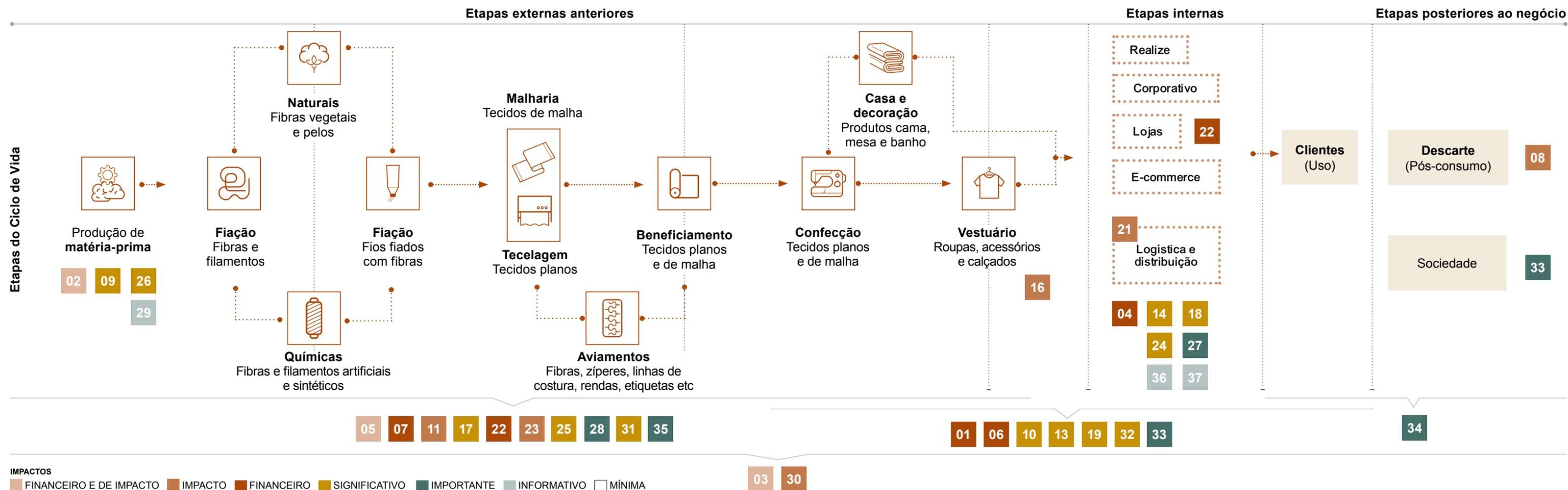
Também publicamos em detalhes ações de mitigação e efeitos desses riscos em nosso [Relatório de Divulgações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade - Clima](#).



Impactos socioambientais e climáticos

GRI 2-12 | 2-13

Identificamos os riscos e impactos socioambientais e climáticos por meio do processo institucional de **identificação e gestão de riscos** e do estudo de materialidade. Conheça a seguir os impactos ESG identificados em nossa cadeia de valor e os riscos climáticos.



1. Uso excessivo de plásticos descartáveis nas embalagens
2. Uso de matérias-primas com alta pegada socioambiental
3. Riscos físicos e de transição relacionados às mudanças climáticas
4. Concorrência desleal e falta de regulamentação do setor no ambiente digital
5. Más condições de trabalho na cadeia de fornecedores
6. Crises de abastecimento resultantes de crises geopolíticas e mudanças nos modelos produtivos e de consumo*
7. Alta geração de resíduos e falta de circularidade no processo produtivo
8. Impacto ambiental dos produtos no pós-consumo

9. Desmatamento e perda da biodiversidade
10. Falta de inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência
11. Não conformidade ambiental na cadeia de fornecedores diretos e indiretos
13. Violação da privacidade e segurança da informação
14. Problemas de saúde e bem-estar do time
16. Más condições de trabalho em fornecedores indiretos
17. Poluição da água e do solo
18. Falta de ética e conformidade na governança
19. Falta de segurança cibernética
21. Uso intenso de combustíveis na distribuição e logística

22. Escassez de mão de obra
23. Emissões de carbono elevadas
24. Marketing irresponsável
25. Uso de produtos químicos tóxicos
26. Violação dos direitos das comunidades na cadeia de matéria-prima
27. Falta de transparência sobre a estratégia fiscal
28. Falta de desenvolvimento ESG na cadeia de fornecedores
29. Maus-tratos aos animais
30. Modelo de negócio de produção intensiva e ciclo curto de consumo

31. Uso alto e ineficiente de água
32. Desigualdade racial
33. Falta de investimento social e populações vulneráveis
34. Educação de sustentabilidade para clientes/comunidade
35. Uso ineficiente de energia elétrica
36. Educação de sustentabilidade para colaboradores
37. Desigualdade de gênero na remuneração e progressão de carreira

*Situações em que diferentes crises acontecem ao mesmo tempo e se conectam, exigindo soluções integradas. Essas crises podem ser de diversas naturezas — como econômica, ambiental, social ou geopolítica — e seus efeitos podem se intensificar quando se sobrepõem.

Materialidade

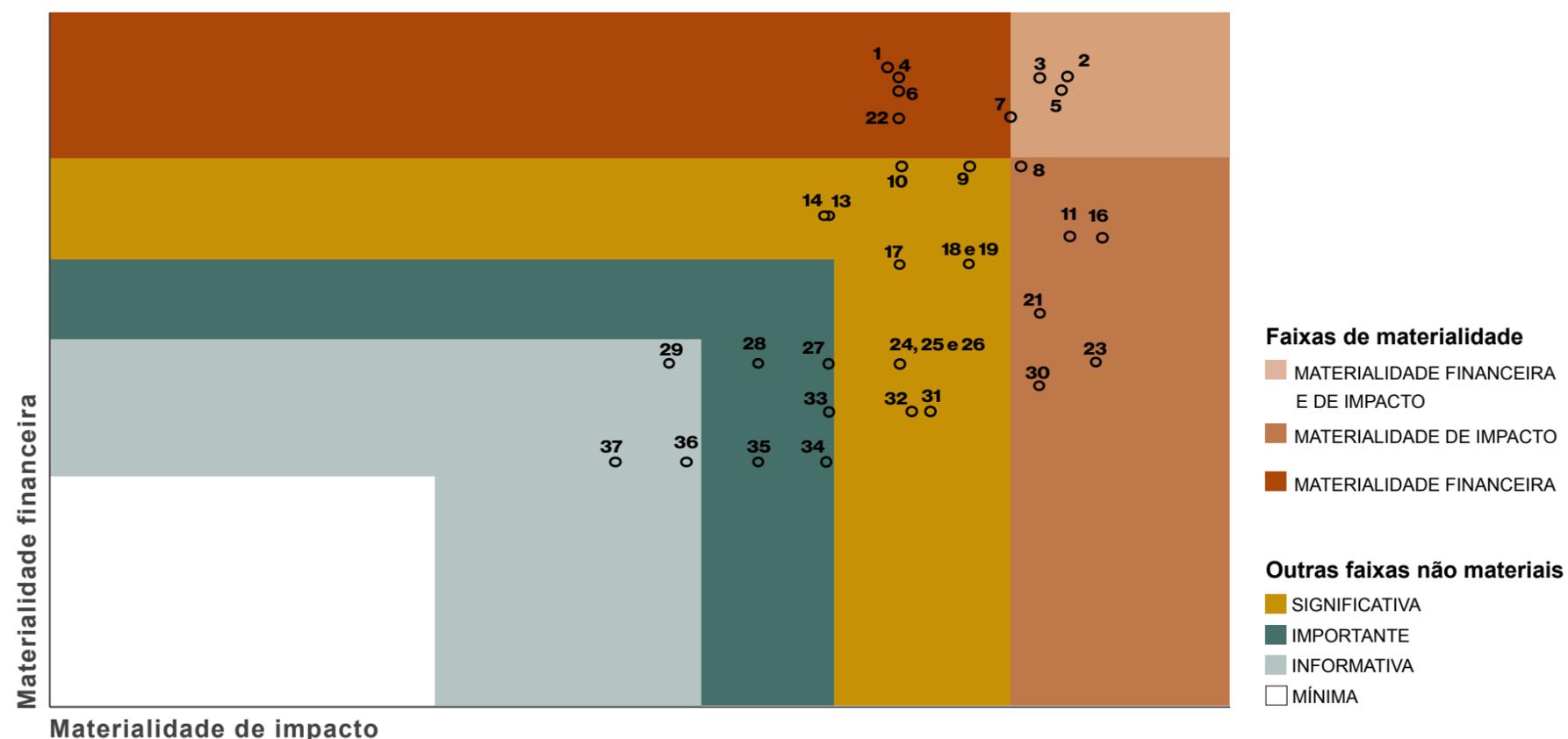
GRI 3-1 | 3-2 | 3-3

Em 2024, realizamos um novo estudo de materialidade de acordo com a [metodologia de dupla materialidade proposta pela EFRAG](#) (European Financial Reporting Advisory Group).

Analizamos as temáticas socioambientais e climáticas considerando sua materialidade financeira e de impacto para o negócio, os stakeholders, a sociedade e o meio ambiente.

O processo envolveu as etapas apresentadas a seguir e foi validado pelo Conselho de Administração, além auditado por terceira parte independente, tanto no âmbito da asseguuração deste relatório anual quanto na asseguuração para certificação ISO, conduzida em 2024.

- Identificação de impactos, riscos e oportunidades (IRO) na cadeia de valor dos setores de atuação do nosso ecossistema, a partir dos principais índices e ratings ESG do mercado de capitais, de um benchmark global de pares e de organizações setoriais de referência e do cenário jurídico e regulamentar.
- Consultas junto aos stakeholders para priorização dos impactos:
 - Consulta online aberta a todos nas redes sociais da Companhia;
 - Entrevistas em profundidade com especialistas internos e externos.
- Consolidação dos inputs das etapas anteriores em long list de IROs.
- Workshop de assessment da materialidade de impacto e financeira dos IROs com grupo de trabalho transdisciplinar composto por mais de 70 lideranças e especialistas de todas as Diretorias e diversas áreas da Companhia, com objetivo de priorizar os impactos.
- Avaliação, ajustes e validação dos assessments e da matriz de materialidade pelo Comitê de Sustentabilidade, no âmbito do Conselho de Administração.
- Auditoria da materialidade no âmbito do processo de verificação independente para este relatório.



Temas materiais

Materialidade financeira e de impacto

- 2 Matérias-primas com alta pegada socioambiental, pg. 82 e 84
- 3 Mudanças climáticas e seus efeitos na sociedade pg. 71 a 74
- 5 Condições de trabalho na cadeia de fornecedores diretos, pg. 97

Materialidade de impacto

- 8 Descarte dos produtos no pós-consumo, pg. 84 a 86
- 11 Conformidade ambiental na cadeia de fornecedores diretos e indiretos, pg. 93 a 97
- 16 Condições de trabalho em fornecedores indiretos, pg. 97
- 21 Uso de combustíveis na distribuição e logística, pg. 127
- 23 Emissões de carbono na cadeia de valor, pg. 73
- 30 Produção intensiva e ciclo curto de consumo, pg. 84 a 86

Materialidade financeira

- 1 Uso de plásticos descartáveis nas embalagens, pg. 87 e 88
- 4 Concorrência desleal e falta de regulamentação do setor no ambiente digital, pg. 111
- 6 Policrises no abastecimento e demanda (geopolíticas, econômicas, produção e consumo), pg. 28 e 91
- 7 Geração de resíduos e linearidade do processo produtivo, pg. 87
- 22 Potencial escassez de mão de obra no setor e cadeia pg. 52

Conheça a legenda completa de temas na [página anterior](#).

Monitoramento

GRI 2-12

O Conselho de Administração monitora, avalia e acompanha a gestão de riscos e oportunidades socioambientais e climáticas identificados a partir de reportes trimestrais do Comitê de Sustentabilidade, que apresenta o status do desempenho da gestão da Companhia e as tendências externas a serem observadas em relação a cada um.

O Comitê é composto por Regina Frederico Durante (Diretora Estatutária de Gente e Sustentabilidade), Christiane Almeida Edington (Presidente do Comitê), Fábio de Barros Pinheiro e Juliana Rozenbaum Munemori, sendo esses últimos três membros independentes do Conselho de Administração. O Gerente Geral de Sustentabilidade secretaria o Comitê para garantir sua conexão próxima à operação.

A Companhia também reporta sobre riscos e oportunidades socioambientais e climáticos aos acionistas na divulgação anual de resultados e no Renner Day, por meio dos Compromissos 2030.

Contamos com um plano de trabalho que elenca atividades a serem monitoradas em curto, médio e longo prazo, com frequência e etapas previstas por cronograma, macro e micro-objetivos, responsáveis e porcentagem de evolução, com o objetivo de garantir o andamento de cada meta dos nossos compromissos e mitigar os riscos vinculados.

Além do Comitê, do Conselho e da Diretoria de Gente e Sustentabilidade, conforme disposto na Política de Sustentabilidade, a gestão de riscos e oportunidades é transversal às áreas do negócio, sendo responsabilidade de todos em seu dia a dia, independentemente de sua área de atuação ou nível hierárquico.



04.

Direcionadores

Ciclo estratégico de digitalização e ecossistema	34
Estratégia 2030 de moda responsável	39

Capitais



ODS





Ciclo estratégico de digitalização e ecossistema

GRI 2-22

O ano de 2024 foi tempo de colher os resultados dos projetos e investimentos estruturantes do nosso ciclo estratégico 2019-2025, focado na digitalização e desenvolvimento das sinergias do ecossistema.

Após a conclusão das grandes implantações até 2023, atuamos ao longo do ano refinando as novas soluções, ferramentas e processos e alcançando novos patamares de encantamento.

Conquistamos recordes em omnicanalidade e presença digital, integração dos processos logísticos, otimização da cadeia de abastecimento e redução de lead time para o desenvolvimento de coleções.

Conheça, nas páginas a seguir, os avanços em nosso modelo de negócio, objetivos e prioridades estratégicas no último ano, que

endereçam a conclusão de nosso ciclo de digitalização e ecossistema, impulsionando a nossa ambição de nos tornarmos o ecossistema de moda e lifestyle líder na América Latina.

Diferenciais de nossos ciclos estratégicos de sete anos:

- Implementação de projetos e transformações complexas.
- Resiliência na adaptação aos cenários econômicos e setoriais.
- Flexibilidade para revisões pensando na relevância das transformações a longo prazo.
- Incorporação das mudanças organizacionais na cultura.
- Base sólida para resultados e crescimento no médio prazo.

Os ciclos estratégicos dos últimos 30 anos levaram a Lojas Renner S.A. de uma empresa familiar a uma das maiores e mais sustentáveis varejistas de moda do mundo.

 **1991-1998**
Empresa familiar

 **1998-2005**
Subsidiária JCPenney multinacional

 **2005-2012**
Corporation

 **2012-2018**
Fast Retailer

O ciclo 2019-2025 trouxe uma mudança forte do nosso modelo de negócio, tornando-nos muito mais velozes, flexíveis e adaptáveis em levar ao cliente os produtos que ele deseja.

Ciclo 2019-2025 de digitalização e ecossistema

 **2019**
Definição da estratégia do ecossistema

 **2020**
Adaptação das operações à pandemia

 **2021**
Aceleração dos investimentos no ecossistema: 4 anos em 2

 **2022**
Evolução na rentabilidade, com eficiência no digital e forte balanço

 **2023**
+ Crescimento + Rentabilidade + Competitividade

 **2024**
Consolidação da transformação e resultados sustentáveis



Coleções mais inteligentes e precisas

Oferecer aos nossos clientes coleções encantadoras é um dos pilares do nosso negócio, que alimenta um ciclo virtuoso de benefícios.

- Encantam clientes
- Reduzem a necessidade de remarcação de preços
- Alcançam o objetivo de receita e margem, com menor necessidade de produção
- Reduzem o consumo de matérias-primas e desperdícios
- Evitam quebra de estoque, quando o cliente não encontra o que busca
- Minimizam o deslocamento de produtos entre lojas e CDs, reduzindo custos e impacto ambiental
- Permitem maior planejamento dos pedidos aos fornecedores
- Garantem a conformidade socioambiental em toda a cadeia por meio de monitoramento em tempo real
- Trazem possibilidades de experiências omni encantadoras

Pre vemos o que o cliente vai querer

Tecnologia e inteligência artificial

Levamos os produtos ao cliente como, quando, onde como ele quer

Abastecimento omni

Produzimos com agilidade

Rede de fornecedores integrada e responsiva

Com uma experiência omnicanal encantadora

Jornada do cliente

Com produtos menos impactantes e operação de varejo de moda referência em sustentabilidade no mundo

Estratégia de Sustentabilidade 2030

Rede de fornecedores integrada e responsiva

Nosso hub de moda digital, posiciona a Lojas Renner S.A. como referência brasileira na indústria 4.0 aplicada ao varejo de moda.

O hub une conhecimentos, ferramentas, tecnologias e soluções em colaboração entre diferentes áreas, explorando as possibilidades do uso do 3D para o desenvolvimento de produtos com maior qualidade, menor impacto ambiental e melhor experiência para os clientes. Nossos **fornecedores** também têm avançado na inovação, impulsionados por nosso pioneirismo na moda digital 4.0, ganhando eficiência, agilidade e qualidade em seus processos.

Digitalizando o desenvolvimento das coleções

2018

Implantamos um software no qual catalogamos milhares de matérias-primas e conectamos nossos fornecedores, gerando ganhos de agilidade e assertividade no desenvolvimento de coleções.

2019

Investimos na pesquisa e no estudo dos corpos brasileiros para aprimorar nossos produtos, liderando no mercado varejista de moda a criação de padrões de tamanhos mais aderentes à nossa realidade, em linha com nosso compromisso com a diversidade de corpos.

2021

Desenvolvemos manequins físicos projetados em 3D a partir do escaneamento de corpos reais, com simulação realística do físico e visual visual — uma etapa fundamental na validação dos produtos, trazendo segurança e agilidade ao desenvolvimento da coleção.

Lançamos a 1a coleção 100% digital, com todo o processo criativo sem amostra física, reproduzindo em software as características de cor, estampa, textura e caimento das matérias-primas — um processo disruptivo para a moda.

2022

Promovemos um lançamento tecnológico e virtual da 2a coleção 100% digital: criamos uma loja 3D conectada ao nosso e-commerce, com realidade virtual, para que nossos clientes pudessem interagir com os produtos e ver os detalhes em 360°.

2023

Investimos na capacitação de mais de 70 pessoas de nosso time de Estilo e de nossos fornecedores no uso da ferramenta 3D, além de continuar ampliando nossa biblioteca de materiais têxteis digitais e bases de modelagem. Com isso, evoluímos o nível de qualidade visual e da precisão das amostras, aumentando o número de aprovações já na primeira amostra.

2024

Rodamos alguns pilotos com fornecedores para monitorar todas as fases da produção, reduzindo o lead time e otimizando processos.

A partir disso, pudemos identificar gargalos, melhorias de produtividade e reatividade no atendimento às demandas, além de digitalizar as informações da cadeia para uma melhor eficiência.

Abastecimento omni

Transformamos nosso modelo de logística, abastecimento e distribuição para o avanço da omnicanalidade e da eficiência das entregas, garantindo que o cliente sempre encontre ou receba o produto que quiser, como, quando e onde quiser.

Com tecnologia de ponta, automação e inovação em robótica e inteligência artificial, nosso Centro de Distribuição de Cabreúva, inaugurado em 2022 e o maior da América Latina, suporta o crescimento do negócio até 2035, acelerando o e-commerce e o marketplace em nosso ecossistema. Por isso, é um habilitador da transformação logística, trazendo maior precisão, agilidade e uma operação omni.

2017 Novo modelo de abastecimento de lojas push and pull: ao invés da logística “empurrar” produtos para as lojas, se baseia na reposição dos itens vendidos.

2019 Construção do novo Centro de Distribuição (CD) omnicanal em Cabreúva (SP), referência em automação e inovação em robótica e revisão da malha.

2022 Aquisição da **Uello**, logtech de entregas urbanas express, e entrada em operação do **novo CD**, um salto na eficiência logística e na integração multicanal.

2023 100% das operações e produtos geridos por unidade (SKU) e não mais por lote.

2024 A omnicanalidade se consolidou como diferencial estratégico, garantindo uma operação mais eficiente e conectada. **Em 2024, atingimos 15% das vendas no canal digital, um salto em comparação ao período pré-pandemia, quando o digital representava apenas 4% das vendas.**

Produtos certos no local certo e na hora certa

Precisão: 100% de abastecimento por SKU e sortimento personalizado por loja



Maior precisão, menores rupturas e remarcações

Menor custo operacional

Agilidade: redução significativa de lead-times



Maior conversão e giro de estoque

Melhor eficiência da rede

Operação omni: mesmo estoque, abastecimento e CD para online e offline



100% do sortimento disponível online

Melhor eficiência do frete digital (+ serviço e - custo)

Canal digital alavancado pela logística das lojas físicas

+ vendas | + margem bruta | - SG&A | + giro de estoque

Tecnologia e inteligência artificial

Oferecer aos nossos clientes coleções encantadoras é um dos pilares do nosso negócio, que alimenta um ciclo virtuoso de benefícios.

Para potencializar nossa capacidade de compreender os desejos dos nossos clientes, desenvolvemos e adquirimos tecnologias de dados e IA que, combinadas, fortalecem diversos processos da nossa cadeia de valor. Essa abordagem considera tanto os dados históricos de vendas quanto o comportamento dos nossos clientes e do mercado, nacional e internacional. As previsões orientam decisões de desenvolvimento de produto com vários meses de antecedência, com alta assertividade, incluindo a escolha dos produtos com maior chance de sucesso, os volumes e tamanhos a serem alocados nas lojas, a montagem de vitrines e equipamentos, bem como a definição de coleções e sortimento no e-commerce.

Estas incorporações tecnológicas foram integradas nos nossos processos ao longo de uma jornada pioneira na última década, que nos permite captar e usar uma infinidade de dados relevantes para ampliar nossa escuta ativa, identificar os desejos, orientar nossa produção e levar até os clientes coleções encantadoras.

2018

Forecast de venda

Criamos algoritmos e modelos de predição de demanda (s) de modelos, cores e tamanhos de produtos por loja.

2019

RFID

Adotamos tecnologia radio-frequency identification em etiquetas eletrônicas para acompanhar o produto em tempo real ao longo da cadeia de valor, aprimorando gestão de estoque, disponibilidade de produtos ao cliente e conformidade ESG no processo produtivo.

2021

CAA

Implementamos os Caixas de Autoatendimento (CAA) em todas as Lojas Renner, o que otimizou a operação nas lojas e aumentou o encantamento de nossos clientes.

DataLake

Centralizamos os dados da Companhia pelo Datalake, o que permitiu ganhos em governança e confiabilidade dos dados, além de facilitar o acesso à informação, abrindo espaço para o avanço em projetos de inteligência artificial e automação.

2022

Personalização

Aplicamos a estratégia de dados para definir experiências, produtos, comunicações e ofertas, considerando as preferências dos consumidores e criando uma experiência única e significativa.

Transferências

Desenvolvemos a transferência inteligente, utilizando IA para prever a demanda e sugerir a transferência de produtos entre lojas, garantindo melhor disponibilidade e aumento da venda.

2023

Recomendações aos times de produtos

Expandimos a captura de dados ao mercado de moda nacional e internacional, e integramos seu uso às rotinas de criação das peças, ampliando o volume e a precisão das recomendações aos times e melhorando o acerto das coleções para uma moda mais responsável e encantadora.

2024

Grades personalizadas

Utilizamos IA para análise de dados sobre os padrões de compras e sazonalidade, de maneira a ajustar as proporções de grades enviadas a cada loja, o que possibilita um abastecimento mais assertivo.

Darwin

Desenvolvemos uma ferramenta de análise de vendas que apoia gestores de lojas na tomada de decisão sobre oportunidades de maior impacto.

Planograma

Ferramenta que calcula a proporção de tamanhos que os clientes compram, gerando eficiência de reposição de produto.

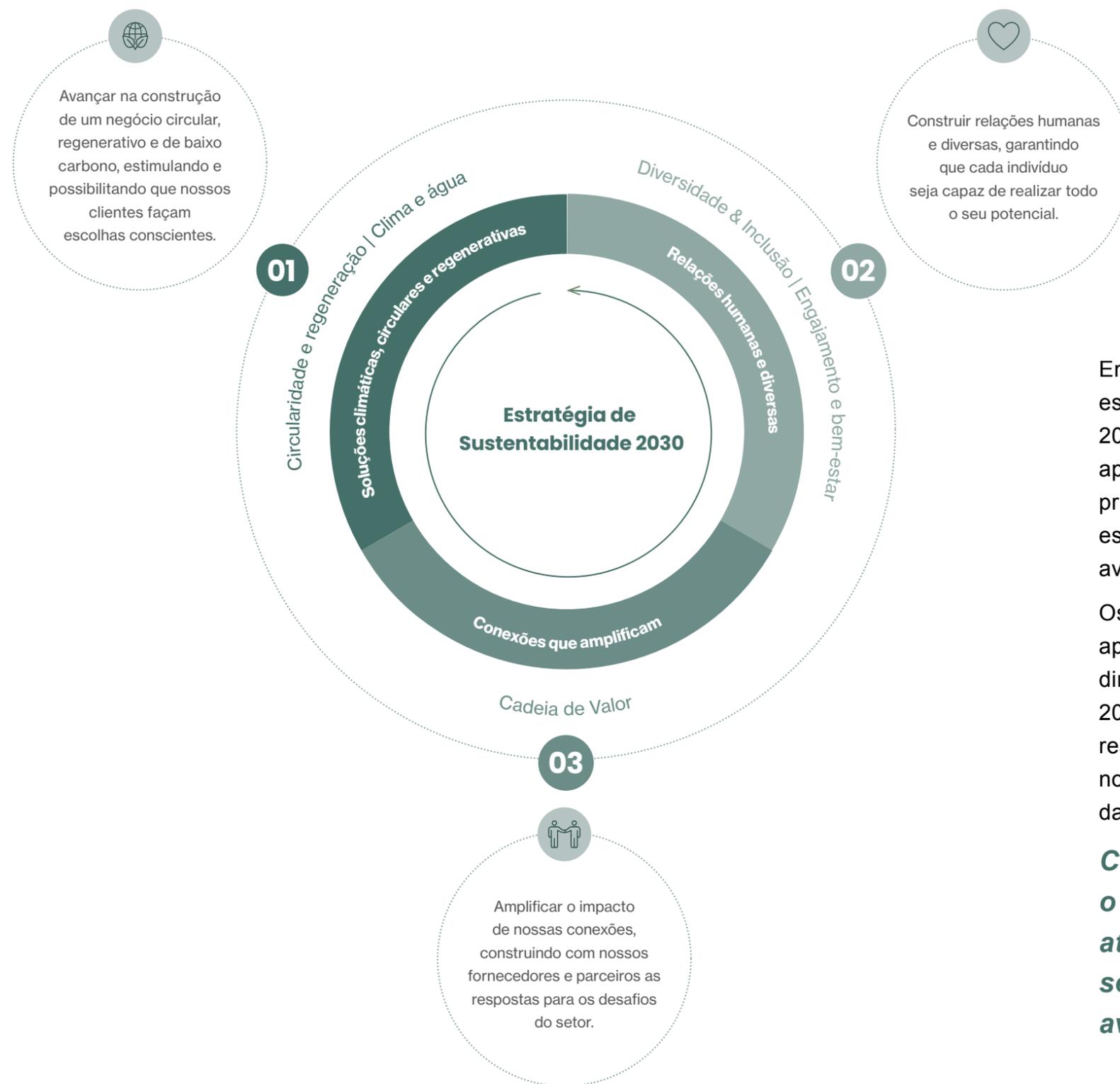
Estratégia 2030 de moda responsável

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

Nosso compromisso é cuidar do que realmente importa para superar expectativas

A preservação ambiental, o desenvolvimento de soluções inovadoras para os desafios do setor e a promoção de relações sociais conscientes, equitativas e prósperas são pilares essenciais para fortalecer a confiança e o orgulho de nossos colaboradores, clientes, fornecedores e acionistas.

Desde 2016, formalizamos e desenhamos uma estratégia de sustentabilidade institucional que orienta nossas ações em linha com nossa proposta de valor sustentável: Ser o Ecossistema sustentável referência em moda e lifestyle.



Em cada pilar de nosso 2º ciclo estratégico de moda responsável 2022-2030, foram identificados os temas que apresentam riscos e oportunidades prioritários para a Companhia e foi estabelecido um roadmap de metas para avanço até 2030.

Os últimos resultados nos trazem aprendizados importantes sobre a direção para o alcance dos objetivos 2030, nos permitindo seguir com o realinhamento anual estratégico de nossas iniciativas para a concretização da estratégia.

Conheça nas páginas a seguir o desempenho das metas até 2024 e, nos capítulos seguintes, as iniciativas para avanço em cada pilar.

Metas

Nossa estratégia contempla metas e métricas de monitoramento dos principais riscos ou oportunidades ESG de cada pilar estratégico. Nossas metas foram desenvolvidas no processo de planejamento estratégico de sustentabilidade, não são exigidas por legislação e refletem as melhores práticas empresariais para o avanço do desempenho da sustentabilidade.

01. Relações humanas e diversas

Construir relações humanas e diversas, garantindo que cada indivíduo seja capaz de realizar todo o seu potencial.

A. Engajamento e bem-estar

Estar entre as referências nacionais em engajamento, garantindo living wage e avançando continuamente na promoção do bem-estar dos colaboradores.

Legenda*:

- Alcançada
- Parcialmente alcançada
- Não alcançada

*escalonamento interno anual das metas para nosso acompanhamento

Metas 2030

Estar no mercado brasileiro de alto desempenho

conforme resultado de pesquisa de engajamento, incluindo os resultados das operações nacionais e internacionais consolidadas.

Referência metodológica: pesquisa de engajamento global Willis Towers Watson e faixas de resultados médios da pesquisa no cenário brasileiro.

Metas 2024

Manter o alto desempenho no ranking, considerando o resultado geral da pesquisa, e crescer no mínimo três pontos percentuais em relação a 2023.

Status

95 pontos

Estamos entre os Destaque Nacionais no mercado de alto desempenho.

Estar entre os mais bem colocados na categoria bem-estar

conforme resultado de pesquisa de engajamento, incluindo os resultados das operações nacionais e internacionais consolidadas.

Referência metodológica: pesquisa de engajamento global Willis Towers Watson e faixas de resultados médios da pesquisa no cenário brasileiro.

Metas 2024

Manter o desempenho e crescer na adesão da categoria;

Realizar campanhas de bem-estar, sensibilizações para líderes e BPs, e executar um plano de ação com base nos pontos identificados na jornada do bem-estar.

Status

79 pontos

Atingimos um crescimento de dois pontos percentuais na categoria em relação a 2023.

100% dos colaboradores recebendo igual ou mais do que o living wage estabelecido

Referência metodológica: pesquisa de engajamento global Willis Towers Watson e faixas de resultados médios da pesquisa no cenário brasileiro.

Metas 2024

Adaptar a metodologia de cálculo para o living wage dos colaboradores, a partir da metodologia do Anker Research Institute;

Reavaliar os colaboradores e identificar as funções abaixo do living wage.

Status

Metodologia adaptada;

Status

A reavaliação por função foi realizada para os colaboradores em todas as regiões onde há valor de salário digno pela metodologia definida.

Metas

Nossa estratégia contempla metas e métricas de monitoramento dos principais riscos ou oportunidades ESG de cada pilar estratégico. Nossas metas foram desenvolvidas no processo de planejamento estratégico de sustentabilidade, não são exigidas por legislação e refletem as melhores práticas empresariais para o avanço do desempenho da sustentabilidade.

01. Relações humanas e diversas

Construir relações humanas e diversas, garantindo que cada indivíduo seja capaz de realizar todo o seu potencial.

B. Diversidade e inclusão

Estar entre as referências nacionais em engajamento, garantindo living wage e avançando continuamente na promoção do bem-estar dos colaboradores.

Legenda*:

- Alcançada
- Parcialmente alcançada
- Não alcançada

*escalonamento interno anual das metas para nosso acompanhamento

Metas 2030

50% dos cargos de liderança ocupados por pessoas negras

✔ Metas 2024
36%
✔ Status
avanço de 30,5% para **34,4%**

✔ Metas 2024
Realizar diagnóstico da jornada do colaborador, com recorte racial;
Desenvolver um Programa de Trainee Intencional e das continuidade aos Programas de Aceleração de Carreira para pessoas negras;

Realizar eventos e treinamentos antirracistas para toda Companhia;
Mapear talentos e criar de dashboard de dados raciais;
Envolver a Companhia em iniciativas externas, programas de formação externas e pactos e associações.

✔ Status
Diagnóstico da Jornada da Pessoa Negra realizado;
Programa de Trainee e Programas de Aceleração em andamento;
Realização de eventos e treinamentos antirracistas para toda a Companhia;
Facilitação da formação especificamente para pessoas negras pelo MOVER;
Associação ao MOVER (Movimento Empresarial pela Equidade Racial) e ao ID_BR (Instituto Identidades do Brasil).

Referência metodológica: consideramos cargos de liderança Especialistas, Coordenadores, Supervisores, Líderes de Processo, Consultores, Gerentes, Gerentes Seniores. Gerentes Gerais e Diretores.

55% dos cargos de alta liderança ocupados por mulheres

✔ Metas 2024
49,5%
✔ Status
avanço de 45% para **47,9%**

✔ Metas 2024
Desenvolver Programas de Aceleração de Carreira para mulheres;
Realizar eventos e treinamentos para toda Companhia;

Envolver a Companhia em iniciativas externas, programas de formação externas e pactos e associações.

✔ Status
Programas de Aceleração de Carreira realizados;
Realizamos eventos sobre o enfrentamento à violência doméstica e o combate ao assédio sexual e moral para toda a Companhia;
Somos associados ao MM360, ONU Mulheres, Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Equidade É Prioridade (Pacto Global).

Referência metodológica: consideramos cargos de alta liderança Gerentes Seniores; Gerentes Gerais e Diretores.

Oferecer um portfólio de produtos e serviços diversos e inclusivos, considerando o potencial de contribuição de cada negócio

- **Moda:** implementar processos estruturados que considerem a diversidade de corpos no desenvolvimento de portfólios.
- **Casa e decoração:** desenvolver linhas de produtos específicos para pessoa com deficiência.
- **Crédito e financiamento:** produtos e serviços financeiros para grupos em vulnerabilidade social.

✔ Metas 2024
Realizar **estudos, pesquisas e benchmarks**, internos e externos, sobre o tema;
Definir estratégia de diversidade nos **produtos/serviços**;
Iniciar o desenvolvimento de **produtos piloto**;
Desenvolver iniciativas para **atendimento inclusivo**.

✔ Status
Diagnóstico em Produtos e Serviços para reconhecer e centralizar dados e informações sobre iniciativas existentes;
Novas oportunidades e desafios, além da sensibilização dos times de Produtos de Camicado, com foco em pessoas com deficiência;
Letramento racial para Lojas Renner S.A.

Metas

Nossa estratégia contempla metas e métricas de monitoramento dos principais riscos ou oportunidades ESG de cada pilar estratégico. Nossas metas foram desenvolvidas no processo de planejamento estratégico de sustentabilidade, não são exigidas por legislação e refletem as melhores práticas empresariais para o avanço do desempenho da sustentabilidade.

02. Soluções climáticas, circulares e regenerativas

Avançar na construção de um negócio circular, regenerativo e de baixo carbono, estimulando e possibilitando que nossos clientes façam escolhas conscientes.

A. Clima

Acelerar a transição para uma economia de baixo carbono, alcançando metas de redução baseadas na ciência (SBTi) e a neutralidade climática até 2050.

Legenda*:

- Alcançada
- Parcialmente alcançada
- Não alcançada

*escalonamento interno anual das metas para nosso acompanhamento

Meta 2030

Reduzir em 46,2% as emissões absolutas dos Escopos 1 e 2

✔ Meta 2024

36%

✔ Status

60,9%

Referência metodológica: meta baseada na ciência validada pela Science Based Targets Initiative (SBTi), que cobre todos os negócios (100%) e tem como ano-base 2019.

Meta 2030

Continuar o fornecimento anual ativo de eletricidade 100% de fontes renováveis de baixo impacto

✔ Meta 2024

100%

✔ Status

100%

Meta 2030

Reduzir em 55%* as emissões do Escopo 3 de bens e serviços adquiridos por peça de vestuário e calçado

✔ Meta 2024

2,5%

✔ Status

6%

Referência metodológica: meta baseada na ciência validada pela SBTi em setembro de 2024, que cobre a Renner e a Youcom (da extração da matéria-prima até o Centro de Distribuição) e tem como ano-base 2019. *A meta anterior submetida à SBTi foi revisada e aprovada no final de 2024.

Meta 2050

Net Zero (Escopos 1, 2 e 3)

Com redução de 90% das emissões e compensação das residuais.

✔ Meta 2024

Aprovar a meta Net Zero no SBTi em 2024.

✔ Status

Meta aprovada pela SBTi em setembro de 2024.

Referência metodológica: meta baseada na ciência validada pela SBTi, que cobre a Lojas Renner S.A. e tem como ano-base 2019.

Metas

Nossa estratégia contempla metas e métricas de monitoramento dos principais riscos ou oportunidades ESG de cada pilar estratégico. Nossas metas foram desenvolvidas no processo de planejamento estratégico de sustentabilidade, não são exigidas por legislação e refletem as melhores práticas empresariais para o avanço do desempenho da sustentabilidade.

02. Soluções climáticas, circulares e regenerativas

Avançar na construção de um negócio circular, regenerativo e de baixo carbono, estimulando e possibilitando que nossos clientes façam escolhas conscientes.

B. Água

Reduzir o consumo de água da operação e fornecedores de grandes volumes, zerando o descarte de produtos químicos com substâncias restritas na produção de têxteis e calçados.

Legenda*:

- Alcançada
- Parcialmente alcançada
- Não alcançada

*escalonamento interno anual das metas para nosso acompanhamento

Metas 2030

Operação: 68% das Lojas Renner com equipamentos que reduzem o consumo de água.

Fornecedor: 60% das peças classificadas como baixo consumo de água (fornecedores de jeans prioritários e maiores volumes)*

Referência metodológica: conforme metodologia das Pirâmides de Fornecimento aplicada a cadeia nacional pelo time de Gestão da Rede de Fornecimento. É para o tema de água, iremos considerar apenas o fornecedores de uso intensivo de água (cadeia do jeans)

*Correção em relação ao Relatório Anual de 2023, a meta deve ser alcançada até 2030. Para 2025 temos como meta atingir 45%.

% de fornecedores de produtos têxteis e calçados sem substâncias restritas em seus produtos

✓ Metas 2024

15%
da cadeia de
vestuário adequada

Realizar testes, mapeamentos e treinamentos na cadeia de fornecimento para garantia da conformidade;
Revisar o Manual de Substâncias Restritas;
Engajar o time de produto (interno) e em campo (externo) quanto aos processos de conformidade com substâncias restritas.

✓ Metas 2024

0%
da cadeia de
calçados adequada

✓ Status

16%
da cadeia de
vestuário adequada

Mapeamento, inventário químico, treinamentos e testes realizados.

✓ Status

0%
da cadeia de
calçados adequada

Referência metodológica: ausência de substâncias restritas descritas no [Manual de Químicos](#), comprovada por testes periódicos em laboratórios credenciados terceiros.

*Em 2023, reportamos a meta considerando a adequação de cada cadeia, especificando 100% do jeans adequado. Agora passamos a reportar sobre toda a cadeia. Além disso, o roadmap da cadeia de calçados será iniciado em 2027.

Metas

Nossa estratégia contempla metas e métricas de monitoramento dos principais riscos ou oportunidades ESG de cada pilar estratégico. Nossas metas foram desenvolvidas no processo de planejamento estratégico de sustentabilidade, não são exigidas por legislação e refletem as melhores práticas empresariais para o avanço do desempenho da sustentabilidade.

02. Soluções climáticas, circulares e regenerativas

Avançar na construção de um negócio circular, regenerativo e de baixo carbono, estimulando e possibilitando que nossos clientes façam escolhas conscientes.

C. Circularidade e regeneração

Certificar a cadeia de fornecedores por meio de critérios socioambientais e concentrar as compras em fornecedores com alta gestão e performance.

Legenda*:

■ Alcançada

■ Parcialmente alcançada

■ Não alcançada

*escalonamento interno anual das metas para nosso acompanhamento

Metas 2030

Incorporar princípios de circularidade no desenvolvimento de produtos, serviços e modelos de negócio

Metas 2024

Promover o engajamento e o letramento sobre o tema para o time de produtos e fornecedores

Iniciar operação de nosso hub de reciclagem

Iniciar estratégia de circularidade do ecossistema

Status

Promovemos engajamento e letramento ao lançar um Guia de Moda Circular, aberto a todos e divulgado junto aos nossos times e fornecedores

Workshops e momentos de engajamento práticos para o time de produto no tema de circularidade na moda

Investir no desenvolvimento de matérias-primas têxteis circulares e regenerativas, garantido 100% das principais matérias-primas mais sustentáveis

Metas 2024

70%

de produtos com matérias-primas menos impactantes para Renner e Ashua

Status

63,4%

Atingimos um crescimento de dois pontos percentuais na em relação à 2023, alcançando parcialmente a submeta 2024

Referência metodológica: matérias-primas mais sustentáveis, que promovam os princípios de circularidade ou que sejam provenientes de processos de cultivo e plantio regenerativos, incluindo a agricultura orgânica ou em transição que, combinada com práticas de saúde do solo e gestão da terra, imita os processos da natureza.

Eliminar as embalagens plásticas das lojas físicas e do e-commerce que não podem ser reutilizadas ou recicladas

Metas 2024

43

lojas da Renner com embalagens plásticas

Status

73

lojas da Renner com embalagens plásticas

Buscar soluções para reduzir a geração e promover a circularidade dos principais resíduos da operação e dos fornecedores de maiores volumes

Referência metodológica: embalagens plásticas que servem para acondicionar as compras nas lojas físicas.

Metas

Nossa estratégia contempla metas e métricas de monitoramento dos principais riscos ou oportunidades ESG de cada pilar estratégico. Nossas metas foram desenvolvidas no processo de planejamento estratégico de sustentabilidade, não são exigidas por legislação e refletem as melhores práticas empresariais para o avanço do desempenho da sustentabilidade.

03. Conexões que amplificam

Avançar na construção de um negócio circular, regenerativo e de baixo carbono, estimulando e possibilitando que nossos clientes façam escolhas conscientes.

A. Cadeia de valor

Certificar a cadeia de fornecedores por meio de critérios socioambientais e concentrar as compras em fornecedores com alta gestão e performance.

Legenda*:

- Alcançada
- Parcialmente alcançada
- Não alcançada

*escalonamento interno anual das metas para nosso acompanhamento

Metas 2030

Certificar 100% da cadeia de fornecedores por meio de critérios socioambientais

✓ Metas 2024

100%
vestuário e casa e decoração

✓ Status

100%
vestuário e casa e decoração

✓ Metas 2024

9%
administrativos

✓ Status

9%
administrativos

Referência metodológica: consideramos fornecedores de Revenda Renner, Youcom, Ashua, Camicado e fornecedores administrativos prioritários conforme matriz de criticidade.

Alcançar 100% de rastreabilidade dos produtos de algodão e avançar na rastreabilidade das demais matérias-primas têxteis

✓ Metas 2024

5%

✓ Status

0%

Até 2023, acompanhávamos a rastreabilidade de matéria-prima considerando matérias-primas com rastreabilidade por meio da certificação. Em 2024, revimos a metodologia e passamos a considerar apenas a rastreabilidade física da origem da matéria-prima, o que fez com que voltássemos ao patamar inicial.

Referência metodológica: a rastreabilidade envolve saber onde o algodão foi produzido e por onde passou, desde a matéria-prima até se tornar uma peça acabada. A rastreabilidade deve ser comprovada por sistema digital, que demonstra as etapas de produção.

Fomentar a adoção do living wage pelos fornecedores de maiores volumes

✓ Metas 2024

Equiparação de metodologia de fornecedores com a metodologia para colaboradores da Lojas Renner S.A.

✓ Status

85% dos fornecedores de maiores volumes contemplados na nova metodologia.

Alcançar 60% do volume de compras em Fornecedores de Revenda com classificação A+ em nossa matriz de performance ESG

✓ Metas 2024

50%
vestuário e casa e decoração

✓ Status

50,4%
vestuário e casa e decoração

✓ Metas 2024

0%
administrativos

✓ Status

14%
administrativos

Referência metodológica: classificação de acordo com nossa matriz de performance ESG, com seis níveis, de acordo com seu desempenho e com compromissos socioambientais com até seis níveis: alfa - protagonistas, beta - modelo de performance, A - alta gestão da conformidade, B - média gestão da conformidade, C - baixa gestão da conformidade e D - gestão da conformidade insuficiente.

Monitorar e promover a inclusão e o desenvolvimento dos sellers

✓ Metas 2024

Implementar ferramenta de monitoramento ESG nos sellers

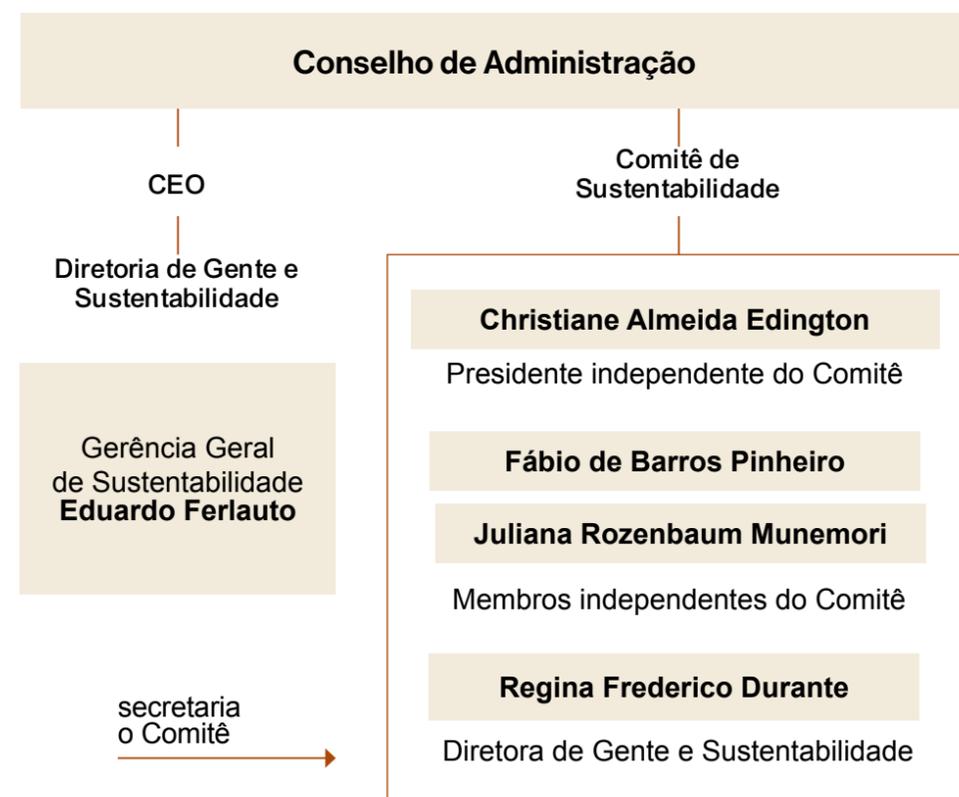
✓ Status

Avançamos no monitoramento dos TOP 20 sellers, de acordo com Programa de Proteção de Marcas

Governança ESG

GRI 2-17|2-23|2-24

Uma governança formalmente estruturada é responsável pela gestão de riscos e oportunidades ESG e climáticas, além de supervisionar nossa estratégia de moda responsável.



Nosso segundo ciclo estratégico 2022-2030, construído a partir de um amplo estudo transdisciplinar, é atualizado a cada dois anos, por meio da análise de materialidade e aprovado pelo Comitê de Sustentabilidade e pelo Conselho de Administração.



Saiba mais (+)

Conheça em detalhes as responsabilidades da administração sobre ESG e a experiência dos executivos e conselheiros sobre o tema em nosso [Relatório de Divulgações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade - Clima](#).



Metas ESG na remuneração

GRI 2-19

Desde 2021, a remuneração variável da Diretoria é formalmente atrelada a metas ESG, relacionadas aos compromissos públicos de moda responsável 2030, com peso de 5% e monitoramento semestral de indicadores de resultados.

A avaliação de desempenho e remuneração variável de todos os níveis de diretorias não estatutárias, de gerências, de coordenação, de especialistas e de consultores técnicos contam com metas vinculadas às temáticas ESG relevantes e ao alcance dos objetivos de nossa estratégia 2030, com o peso que varia entre 5% e 15% cada meta. Portanto, colaboradores que tem várias metas ESG podem ter peso acumulado de até 55%.

Adicionalmente, temos indicadores de gestão de riscos para esses cargos relacionadas tanto à redução do impacto de riscos identificados quanto à execução dos projetos de auditoria e mitigação.

Metas ESG que impactam remuneração variável

% de índice de riscos corporativos

19 colaboradores 1 Diretoria

Execução dos projetos de auditoria para mitigação de riscos

17 colaboradores 1 Diretoria

Volume de compra em fornecedores com classificação A+

30 colaboradores 1 Diretoria

Presença no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) e no Dow Jones Sustainability Index (DJSI)

100 colaboradores 22 Diretorias

Limitar as emissões absolutas de CO₂ em logística

51 colaboradores 1 Diretoria

Execução dos projetos de auditoria para mitigação de riscos

196 colaboradores 13 Diretorias

Índice Ponderado de indicadores do Compromisso Público 2030

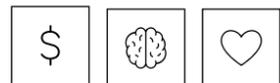
220 colaboradores 26 Diretorias

Ao todo, os indicadores ESG que influenciam a remuneração variável se aplicam a 125 diferentes cargos, de todos os níveis hierárquicos de liderança.

05. Relações humanas e diversas

Gestão do capital humano	50
Liderança e carreira	53
Engajamento	59
Bem-estar	60
Diversidade e inclusão	63

Capitais



ODS



Objetivos do compromisso 2030

Construir relações humanas e diversas, garantindo que cada indivíduo seja capaz de realizar todo o seu potencial.



Metas 2030

Engajamento e bem-estar

Estar entre as referências nacionais em engajamento, garantindo living wage* e avançando continuamente na promoção do bem-estar dos colaboradores.

Diversidade & inclusão

Construir uma cultura de diversidade, equidade e inclusão de grupos minorizados, alcançando pelo menos:

- **50% dos cargos de liderança** ocupados por pessoas negras
- **55% dos cargos de alta liderança** ocupados por mulheres.

Oferecer um portfólio de produtos e serviços diversos e inclusivos, considerando o potencial de contribuição de cada um dos negócios.

*Remuneração suficiente para proporcionar um padrão de vida decente para si e seus dependentes, de acordo com o local de residência.



Progresso

90% de engajamento dos colaboradores na pesquisa em 2024

79% de percepção positiva em **bem-estar** na pesquisa de engajamento

Quantificamos o impacto positivo dos programas de liderança e carreira, bem como dos programas de cultura e engajamento, a partir de indicadores estratégicos e táticos atrelados à remuneração variável da liderança, cujo desenvolvimento está vinculado ao avanço nos pilares estratégicos de pessoas:

100%

de efetividade no mapa de sucessão, com 83% de posições de executivos com prontidão imediata e/ou de curto prazo.

34,4% de cargos de liderança ocupados por **pessoas negras**

47,9% de cargos de alta liderança ocupados por **mulheres**

64%

de posições abertas ocupadas por candidatos internos.



Marca empregadora

Prêmio FIA UOL Lugares Incríveis para Trabalhar 2024.

1.º lugar no ranking do varejo de moda do prêmio MERCO Talento TOP 100 2023/2024.



Inclusão

Alcançamos a marca de 5,1% do nosso time composto por pessoas com deficiência.



Bem-estar

1.ª varejista de moda no Anuário Saúde Mental nas Empresas 2024, pelo Instituto Philos Org

Certificação Prata no Prêmio Nacional de Qualidade de Vida

Gestão do capital humano

Nossos talentos e cultura são o pilar fundamental para realização de nossa estratégia e modelo de negócio. Gente engajada encanta clientes. Clientes encantados são clientes fiéis. Clientes fiéis geram resultados consistentes e sustentáveis.

Modelo de gestão

Nosso modelo de gestão orienta a construção e disseminação da estratégia do negócio de maneira a garantir o alinhamento de todos aos objetivos estratégicos da Companhia, em conexão com nossa missão e valores, promovendo um ciclo de reconhecimento e progressão de carreira e apoiando a identificação das necessidades de desenvolvimento de técnicas e de competências.



Alinhamento estratégico

Há mais de 20 anos, realizamos o alinhamento estratégico da Companhia de forma anual, com uma revisão semestral. Participam dessa construção a alta liderança da Companhia, com o apoio de uma consultoria externa, para a revisão do Propósito e Proposta de Valor da Companhia e dos negócios e uma análise de forças, fraquezas, oportunidades e ameaças para a construção dos grandes objetivos estratégicos.

São traçadas as estratégias para o semestre seguinte, definindo os projetos estratégicos prioritários a serem desenvolvidos e as metas corporativas e das Diretorias, alinhados ao ciclo de desenvolvimento estratégico e ao processo orçamentário.

A partir disso, contamos com um fluxo robusto de ações de comunicação e engajamento para promover o alinhamento à nossa cultura, prioridades e objetivos junto a todos os colaboradores, além de diferentes fóruns contínuos para monitorar e corrigir, em tempo real, os gaps no entendimento da estratégia, reorientar os rumos e reforçar a atuação dos colaboradores como donos do negócio.



Convenção de Líderes

Há mais de 20 anos é nosso rito de desenvolvimento de lideranças e de cultura, reunindo as lideranças - gerentes, gerentes gerais, diretores - para trabalhar conteúdos que visam ao desenvolvimento e à integração dos executivos em relação aos pilares estratégicos.



Reuniões de Resultados

Gerentes gerais e seniores as promovem mensalmente em suas áreas, como forma de alinhar o entendimento da estratégia, compartilhar conquistas e desafios e envolver os colaboradores na construção dos planos de ação.



Reunião Trimestral de Resultados (RTR)

Mesmo público das RMRs, além dos gerentes seniores, aborda o avanço nos pilares estratégicos do semestre/ano e traz um palestrante convidado para discutir um tema estratégico.



Reunião Mensal de Resultados (RMR)

Presidente, Diretoria e gerentes gerais acompanham a implementação das estratégias, os resultados corporativos e resultados dos negócios.



Comitê Estratégico

Ligado ao Conselho de Administração, reúne-se ao menos quatro vezes ao ano para acompanhar a execução dos planos e projetos estratégicos e revisar os projetos de investimento relevantes, acompanhando de perto a execução da estratégia, que reflete, diretamente, o entendimento de toda a Companhia.



Magia

Programação contínua de ritos de cultura com foco em desdobrar o conteúdo da Convenção, cascadeando a estratégia a todos os colaboradores, de forma mais lúdica e gamificada, fortalecendo o alinhamento e a sustentação da filosofia e cultura e promovendo integração entre os diferentes níveis.

Cultura

A partir de um diagnóstico de cultura, realizado em 2021, criamos o projeto NOSSA CULTURA, NOSSA POTÊNCIA.

O objetivo é internalizar e acelerar comportamentos-chave e crenças que alavancam a estratégia do negócio e promovem o resgate da nossa essência.

Em 2024, no âmbito do projeto, lançamos a onepage de cultura para 100% dos colaboradores, reunindo de maneira clara e consolidada os fundamentos da cultura da Companhia:

- Propósito
- Proposta de valor
- Visão
- Diferenciais competitivos
- Imperativos de negócio
- Valores
- Comportamentos-chave e crenças

Também fortalecemos os eventos e rituais de cultura:



Bate-papo com a Diretoria: live trimestral com os diretores, proporcionando aproximação e interação com as equipes de todos os negócios.



Café com a Diretoria: encontros mensais presenciais e online com até 15 colaboradores e um diretor para conversas livres sobre assuntos variados.



Destaques do Semestre: evento semestral de reconhecimento dos destaques do programa Cliente Oculto em rito presencial com o Presidente e a Diretoria na sede.



Jubilados: evento semestral na sede com o Presidente e Diretores para reconhecer colaboradores com 25 anos de empresa. Os colaboradores com 5, 10, 15, 20, 30 e 35 anos também têm celebrações.



Dias Especiais: celebramos ao longo do ano o pet day semestral e o dia dos Fuzarkas (dia das crianças) na sede, além do fashion day mensal para toda Companhia, com uma tendência temática para os times incorporarem em seus looks no trabalho.



Dia do Encantamento: nos dias anteriores às grandes datas do varejo, os colaboradores do administrativo podem se inscrever para encantar em loja, vivendo o negócio, aprendendo com os colegas e tendo contato direto com os nossos clientes.



HISTÓRIAS DE ENCANTAMENTO: os colaboradores inscrevem as histórias de encantamento acontecidas em suas lojas e concorrem a prêmios e reconhecimentos.



BALANCE: conversas individuais e coletivas com times para organização de acordos funcionais que promovam o bem-estar e um ambiente de confiança entre todos.

Marca empregadora

Atração e engajamento

Promovemos a geração contínua de um pipeline de talentos, por meio de ações de atração e engajamento de candidatos em nossas páginas de carreira, no site, nas redes sociais e no Programa Circuito.

Páginas de carreira

Contamos com mais de 1 milhão de seguidores em nossa página do LinkedIn e alcançamos indicadores de destaque frente a todas as concorrentes monitoradas, com avanço em 2024 em visualizações de vagas e candidaturas.

Programa Circuito

Desde 2019, o Circuito é nosso programa de relacionamento com talentos que gera oportunidades de trocas de experiência e conhecimento com o ecossistema de educação e inovação no Brasil.

O objetivo é colaborar com o desenvolvimento dos talentos, potencializar o desejo por nossa marca empregadora e trazer os melhores talentos para o ecossistema.

O Circuito promove eventos em parceria com universidades e instituições voltadas à empregabilidade, lança desafios de negócio, como hackathons e meetups, e conta com a colaboração de nossos profissionais participando como speakers speakers em nossos eventos, gerando reconhecimento e engajamento.



Recrutamento e seleção

A operação de recrutamento e seleção é feita de maneira centralizada para todas as posições do ecossistema e para as novas lojas a serem inauguradas. Já para as lojas em operação, ele é conduzido diretamente pelas lideranças das lojas.

Com modelo de seleção por competências, buscamos garantir que os contratados não apenas atendam às exigências técnicas, mas também contribuam para o fortalecimento da cultura organizacional ao identificar candidatos com comportamentos e valores alinhados à nossa cultura.

Por meio da ferramenta de inteligência artificial Gupy, também ampliamos a assertividade na identificação dos candidatos mais adequados para cada vaga e reduzimos o tempo do processo.

Nossos processos de recrutamento também têm ações intencionais de recrutamento voltadas a diferentes perfis de diversidade.



Liderança e carreira

Liderança e carreira é um dos nossos pilares prioritários de desenvolvimento e tem como objetivo garantir todas as ferramentas e mecanismos necessários para acelerar a preparação de nossos colaboradores e seu desenvolvimento.

Nosso Ciclo de Carreira começa com a **avaliação de competências, que é feita anualmente para líderes e semestralmente para colaboradores, abrangendo 100% do nosso time** Lojas Renner S.A. A partir do cargo de Especialista, a avaliação resulta em remuneração variável e a partir de Gerente Sênior (0,7% do total de colaboradores), adicionalmente há remuneração em forma de ações.

Desde 2022, oferecemos também ciclos opcionais de avaliação de competências a cada três meses, entre os ciclos obrigatórios.

Dessa maneira, líderes e colaboradores têm a oportunidade de garantir o alinhamento de expectativas e de entregas de maneira contínua e mais frequente, assim como de corrigir e intensificar o que precisa melhorar de forma mais rápida e adaptada ao momento.

Vale comentar que incentivamos a prática do **feedback contínuo** como uma poderosa ferramenta de desenvolvimento e que deve ser utilizada sempre que necessário, independentemente

de ciclos de avaliação de competências formais ou opcionais, além de conversas de carreira. Tudo isso é feito por meio de um sistema online e mobile de carreira e desenvolvimento, no qual todos podem acessar e ajustar seus PDIs.

Para as posições de liderança, além da avaliação de competências que mensura os comportamentos em linha com os valores da empresa, temos também a **avaliação de potencial**.

Essa avaliação mensura a agilidade de aprendizado e a ambição e motivação dos profissionais.

Posterior a essas avaliações, consolidamos tais informações em uma **matriz 9box**, cruzando em um eixo o desempenho e, no outro eixo, a nota final da avaliação de potencial.

Essas informações são plotadas automaticamente pelo sistema de carreira na matriz 9box. O resultado dessas matrizes é discutido em comitês de calibragem (Comitê de Gente) dos quais participam os líderes e RH, sendo um dos principais momentos de discussão de carreira dos talentos da Companhia.

Esse momento de calibragem amplia a visibilidade dos profissionais e permite **mapearmos os talentos** que se destacam na Companhia e direcionar os PDIs dos líderes conforme seu posicionamento nessa matriz.

Calibragem e sucessão

Nosso Programa de Sucessão, criado em 2007, garante a preparação de líderes para acompanhar os desafios do negócio.

O processo se inicia com a identificação de quem são os talentos (alto desempenho e alto potencial) entre nossos colaboradores, por meio de reuniões de calibragem, como já descrito anteriormente.

Após as calibrações, tendo identificado quem são nossos talentos, fazemos as reuniões de sucessão, em que todas as posições de Gerente e acima são mapeadas.

E, por fim, para as posições de Gerentes Gerais e Diretores, temos um Comitê de Sucessão da Diretoria, criado em 2009 e formado por todos os diretores que validam os mapas previamente construídos com os respectivos ocupantes dessas posições, seus líderes e a área de G&S.

Nessas reuniões, construímos o Mapa de Sucessão, pelo qual identificamos possíveis sucessores para cada posição e sua prontidão: pronto agora, pronto de 0 a 1 ano e pronto de 1 a 3 anos; e definimos um plano de desenvolvimento estruturado para acelerar a prontidão dos executivos.

As ações de desenvolvimento são planejadas com o executivo, o gestor e um profissional da área de Gente e Sustentabilidade – e acompanhadas periodicamente.

Temos também metas de sucessão, tanto considerando o pool de talentos da Companhia prontos para assumir posições de maior complexidade, quanto metas

individuais dos executivos, visando garantir que cada posição tenha sucessores com prontidão.

Entre as ações de aceleração de carreira, temos um portfólio dentro do Programa Voa Talento, específico para o público de talentos, que proporciona diversas oportunidades de desenvolvimento como coaching executivo, coaching para comunicação de alta performance, desenvolvimento para mulheres, counseling, mentoring S.A., mentoring reverso, job rotation, assessment, cursos externos, nacionais e internacionais.

Em 2024, tivemos um alto aproveitamento interno de lideranças, com 64% das vagas abertas preenchidas por nossos próprios talentos. Os números de sucessores atingiram 100% de efetividade em relação ao mapa de sucessão. Além disso, o índice de retenção de talentos mapeados chegou a 96%.

Para a posição de Diretor-Presidente da Companhia também temos um plano de sucessão estruturado, que, desde 2007, visa identificar e desenvolver potenciais sucessores.

O Diretor-Presidente e a Diretora de Gente e Sustentabilidade reportam, periodicamente, ao Comitê de Pessoas e Nomeação e, posteriormente, ao Conselho de Administração sobre o plano de sucessão.



Desenvolvimento de lideranças

Promovemos ações para acelerar e potencializar o desenvolvimento de habilidades de liderança:

Bora Líder e #comofaz: programa de primeira liderança, com foco em competências essenciais de liderança e processos de gestão de pessoas.

Liderança S.A. Renner, Escola de Líderes de Camicado e Lidera Youcom: programas com foco em upskilling de habilidades estratégicas para o futuro do nosso negócio.

Voa Talento: portfólio completo de ações de desenvolvimento, com o objetivo de acelerar a prontidão dos profissionais em mapa de sucessão, como coaching executivo, programa mentoring, formação executiva, formação de liderança negra, academia de liderança feminina, counseling, job rotation e assessment center.

Boas-Vindas Executivo: programa de integração e vivência nos negócios, bem como aceleração de cultura para novos sócios.

Educação Executiva: foco em desenvolvimento de habilidades estratégicas junto às universidades mais importantes internacionais e nacionais.

Summit do Conselho de Administração LRSA: em 2024, iniciamos com a realização de um summit para upskilling do C-Level (CEO e seus diretos) e Conselheiros sobre temas de estratégia de longo prazo e varejo.

Trainee Transforma

Desde 1992, contamos com um programa de trainee, aberto para candidatos externos e internos, que desenvolve e capacita futuras lideranças identificadas com nosso negócio, filosofia e cultura.

O foco do Programa é a formação de supervisores e gerentes para as lojas, planners, buyers e designers para a área de Produto.

A cadeira mais alta de liderança da Companhia é um reflexo do sucesso do Programa. Hoje, ela é ocupada por nosso Diretor-Presidente, Fabio Faccio, que, há 25 anos, era trainee da Renner.

Atualmente, contamos com o Trainee Transforma, que se divide em três frentes:



Trainees Supervisão e Gerência de loja, voltado ao público interno, com duração de dois e quatro meses, respectivamente, seleciona talentos que já atuam na Companhia para serem supervisores e gerentes.

Esses profissionais têm a vantagem de já conhecer o negócio e por isso sua formação é mais rápida quando comparada aos trainees externos.

Em 2024, tivemos 184 trainees de supervisão formados em cinco turmas e 33 trainees de gerência de lojas.



Trainees Externos de Gerência, voltado ao público externo, com duração de 10 meses, forma Gerente de loja. Em 2024, tivemos uma turma com 10 formados.



Trainee de Produto, voltado aos públicos interno e externo, com duração de 10 meses, forma planner buyer e designers. Em 2024, tivemos uma turma com 10 participantes.

Ao longo do Programa, os trainees devem desenvolver um projeto relacionado a um desafio da operação, definido pelo diretor da área, e passam por um processo robusto de avaliação, com avaliações contínuas quinzenais, avaliação de competências, avaliação de calibragem, avaliação de potencial e avaliação do trainee sobre o Programa, com o objetivo de definir talentos e o futuro dos trainees – durante os últimos três meses do Programa.

Além da capacitação técnica, desde 2019, o Programa de desenvolvimento de trainees passou a incluir uma disciplina de sustentabilidade, com visitas aos projetos apoiados pelo Instituto Lojas Renner e ações de mobilização dos trainees em parceria com as mulheres beneficiadas pelos projetos. A partir de 2024, os trainees também passaram a ser preparados sobre a temática de bem-estar.



Universidade Renner (UR)

Criada há mais de 22 anos, a UR é uma das pioneiras entre as universidades corporativas e segue inovando sempre para dar cada vez mais consistência à cultura de aprendizagem.

A plataforma funciona como uma rede social de desenvolvimento, fundamental para acelerar nossa transformação cultural e de mindset frente ao ciclo estratégico de transformação digital e ágil do negócio. A UR expandiu e abriu aprendizagem para o público externo, com a UR Sellers e Creators Labs, que são os influenciadores sociais parceiros do ecossistema, e fornecedores.

Com uma base tecnológica moderna, a UR conecta conteúdos de centenas de provedores para que o colaborador possa escolher ao que assistir, o que curtir, comentar, compartilhar, além de contar com soluções de curadorias interna e externa, social learning, mentorias, tutorias, grupos de estudo, mais de 300 trilhas de conteúdos, trilhas gamificadas, experiências imersivas em 3D e inteligência artificial com recomendação de conteúdos de acordo com o perfil e PDI do colaborador.

Nesse sentido, todo colaborador tem tanto um papel ativo na sua aprendizagem como um papel de influenciador junto aos demais, pois pode criar curadoria, adicionando conteúdos de outros portais à plataforma, além de formar grupos e redes na UR com total autonomia. Com isso, deixamos de transmitir informação e passamos a compartilhar e construir conhecimento colaborativamente.

A UR coloca em prática nosso plano corporativo de desenvolvimento, garantindo o upskilling (desenvolvimento de novas habilidades ou habilidades do futuro) e o reskilling (atualização das habilidades atuais) de habilidades associadas aos drivers estratégicos e powers skills necessárias à execução da estratégia do negócio e ao ciclo de inovação e digitalização do negócio.

Com atuação em todos os estados do Brasil e em outros cinco países, ter a UR online, multidispositivo e com grande diversidade de conteúdo multimídia, apoia nosso objetivo de levar desenvolvimento a todos, quando, como e onde cada um preferir.

A UR traz uma experiência de desenvolvimento conectada ao dia a dia das pessoas, em que elas têm acesso a diversos conteúdos multimídia sobre os temas de interesse, tornando leve e interessante o processo de desenvolvimento integrado às suas rotinas.

Com um quadro majoritário de colaboradores com menos de 30 anos, trazer esse conteúdo multimídia, acessível em qualquer dispositivo e com linguagem digital, como uma rede social, engaja os colaboradores no processo de desenvolvimento.

Em 2024, destacamos a trilha da UR sobre a cultura Lojas Renner, sobre Atendimento que Encanta e sobre Cultura de Moda, com a participação de 98% dos colaboradores.

Desenvolvimento em inovação e tecnologia

Contamos com um grande programa voltado a impulsionar o desenvolvimento tecnológico e inovação junto aos nossos colaboradores, a **Encantech**, criada em 2021, nossa comunidade que surgiu para integrar áreas e times que têm temas digitais no alicerce do seu trabalho. A comunidade reúne quem trabalha com tecnologia e dados na Lojas Renner S.A., além de terem como missão acelerar nossa transformação digital e, assim, entregar uma melhor experiência omni.

A comunidade reúne quem trabalha com tecnologia de ponta - nas áreas de agilidade, dados, digital e tech - e tem como missão encantar nossos clientes em diferentes canais e formas de atendimento, por meio de soluções inovadoras e cultura data driven.

A Encantech nos permite conectar e engajar todas as pessoas e todas as áreas pertencentes, por meio de reuniões, dinâmicas, guildas, squads, escutas e comunicações, o que, além de apoiar a experiência dos clientes omni, também nos dá cada vez mais força para levar o orgulho em pertencer para fora.

Criamos, também, o podcast Encantech, aberto à sociedade, que traz bate-papos e conteúdos voltados ao público-alvo, sempre com a participação da nossa gente contando sobre seus projetos, cases e soluções.



Apoio à formação

Em 2024, prosseguimos com as bolsas 100% custeadas pelas Lojas Renner S.A. para licenças da Coursera em cursos de desenvolvimento em tecnologia e dados.

Incluimos no portfólio de apoio à formação o programa de formação em língua inglesa gratuito para pessoas autodeclaradas negras, oferecido pelo Mover (Movimento pela Equidade Racial). O **Programa Mover Hello** é uma ação coletiva entre o Mover e a EF Education First voltado para a qualificação e desenvolvimento da carreira de pessoas negras, que conta com mais de três mil horas de conteúdo de estudo de inglês e atividades práticas baseadas tanto nas rotinas de trabalho quanto na vida cotidiana.

Em parceria com o Instituto Four, o Mover também oferece o Lideranças do Futuro, um programa online exclusivo, voltado para capacitar profissionais negros e negras com habilidades essenciais de liderança e gestão.

Em 2024, foram 1021 bolsas de estudos de inglês e 59 bolsas de formação para formação de liderança para pessoas negras.

Além disso, disponibilizamos uma rede de parceria com universidades para cursos de graduação, ofertando descontos em matrículas e mensalidades.

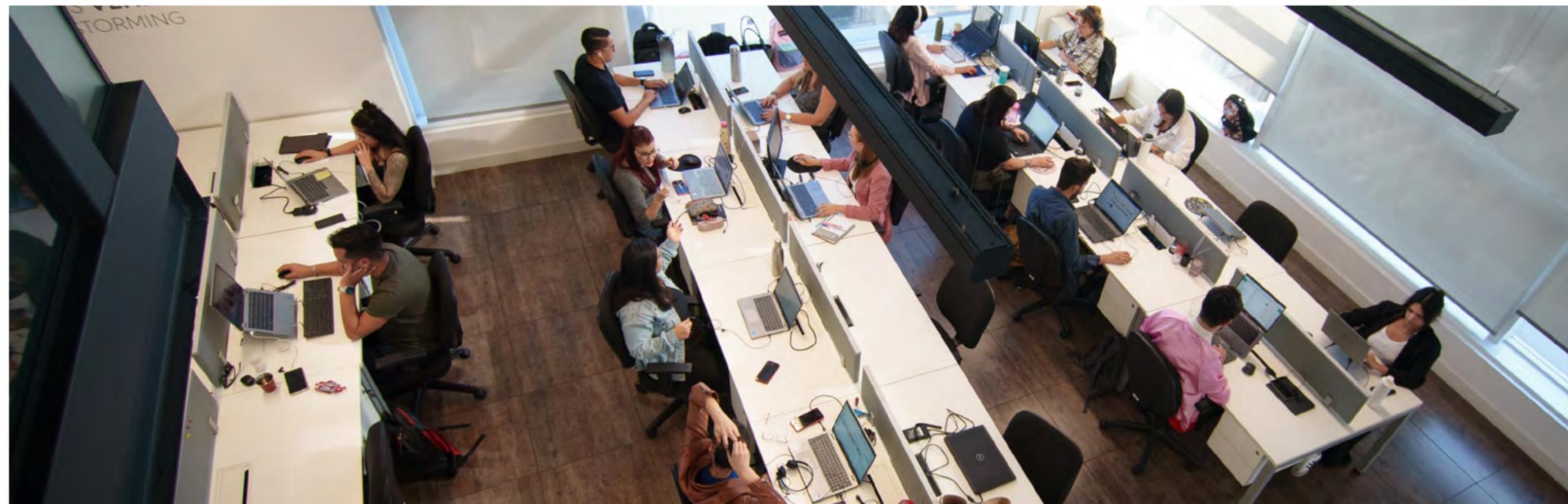
People Analytics

Nossa área de People Analytics, que conta com um time de analistas e engenheiros de dados dedicados, é peça fundamental para impulsionar a cultura de dados, aprimorar a tomada de decisão e impactar indicadores estratégicos de pessoas, agregando valor à jornada de relacionamento com o colaborador.

Aplicando uma gama de dados, análises e informações técnicas, a área é responsável pelo processo de coleta e tratamento dos dados, geração de KPIs estratégicos, compliance, benchmarks de mercado, munir os centros de expertise e business partners com esse conteúdo, buscando a evolução em pilares relevantes à gestão de pessoas:

Mensurar performance: com base na matriz 9box, avaliação de competências, mapa de sucessão e aproveitamento interno, cruzando com outros dados de RH, são realizadas análises e reportes para o conselho e posições executivas.

Planejamento da força de trabalho: se valendo de dados como taxa de desligamento, performance e benchmarks de mercado, desenvolvemos análises prescritivas e preditivas para planejar e controlar o dimensionamento de times e posições, com reporte mensal à Diretoria.



Identificação de gaps de competências: a partir dos indicadores analisados nas duas etapas anteriores, mapeamos possíveis competências e posições críticas para os próximos anos da organização, apoiando a identificação das necessidades de desenvolvimento e recrutamento.

Recrutamento e seleção: calculamos índices de produtividade e capacity de recrutamento e seleção e usamos data analytics na seleção de candidatos, utilizando inteligência artificial para aumentar a eficiência desses processos.

Retenção: realizamos análises detalhadas de duas pesquisas aplicadas no ano (pesquisa de

engajamento e pesquisa Pulso). Além disso, utilizamos os resultados de pesquisas de mercado de “melhores para se trabalhar” e indicadores de turnover e de entrevistas de desligamento para monitorar e identificar as principais ameaças à retenção de colaboradores.

Análise de rede organizacional: avaliamos a fluidez e eficácia da comunicação, da informação e das tomadas de decisão na Companhia. A tecnologia está alinhada às melhores práticas de mercado, como a utilização do Databricks, que permite realizar toda parte de engenharia e ciência de dados, bem como o Power BI, que permite construir relatórios e dashboards para

análises, seguindo todas diretrizes de governança e ética de dados. Em 2024, realizamos estudos detalhados de jornada de trabalho online e presencial, com foco nos tempos de jornada e duração e qualidade das reuniões, visando aos resultados em bem-estar.

Em 2024, avançamos em produtos mais robustos e técnicos de dados, como algoritmo de propensão de saída de colaboradores, algoritmo de priorização de mérito e produto de geolocalização de colaboradores, que tem como objetivo aumentar o bem estar do colaborador a partir da redução do seu deslocamento até a loja.

Engajamento

Há mais de 25 anos, realizamos a pesquisa de engajamento e, nos últimos anos, passamos a realizar também a pesquisa Pulso. Ambas são voluntárias e anônimas, e realizadas junto a todos os colaboradores da Lojas Renner S.A.

A pesquisa de engajamento monitora 18 temas e 64 questões sobre temáticas relacionadas à carreira e desenvolvimento, encantamento, colaboração, liderança, diversidade e, ainda, temas que avaliam a qualidade de vida dos colaboradores, como satisfação com o trabalho, propósito, realização e estresse.

Em 2024, a adesão à pesquisa foi de 88% e a média de engajamento foi de 90%, faixa de alta performance no banco de dados usado como benchmark.



Propósito: procuramos entender na pesquisa o quanto o colaborador recomendaria o trabalho na companhia e se a empresa inspira cada um na própria performance e no índice de orgulho de fazer parte desse ecossistema.



Felicidade: na pesquisa Pulso, buscamos quantificar se nossos colaboradores sentem reconhecimento por seus esforços e se sentem realizados com o seu trabalho.



Stress: buscamos saber se é possível e/ou quanto é possível encontrar equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, podendo lidar adequadamente com o estresse decorrente do trabalho.



Satisfação com o trabalho e motivação: na pesquisa, buscamos conhecer a opinião de nossos colaboradores a respeito das oportunidades de carreira que a companhia oferece e em que medida entendem que recebem a chance de adquirir novas tarefas e desenvolver novas habilidades.

Os resultados das escutas são apresentados de forma estruturada para a diretoria e os líderes da organização, por meio de workshops que preparam as lideranças para conduzirem planos de ação em suas áreas e diretorias. Ao longo do ano, realizamos as pesquisas Pulso que servem como termômetro para acompanhar a evolução do engajamento e percepção dos times.

Como reflexo de nossas práticas de gestão de pessoas, nos últimos anos, conquistamos diversos reconhecimentos externos de consultorias e organizações que avaliam detalhadamente o desempenho de centenas de empresas em relação aos diferentes pilares de gestão de pessoas:



FIA UOL Lugares Incríveis para Trabalhar 2024

- No ranking geral de setores, ocupamos a 30.ª posição e fomos destaque em Comunicação.



MERCO Talento TOP 100 2023/2024

- No ranking do varejo de moda, ficamos em 1.º lugar



Tendência é pensar no futuro.

#sustentabilidade



SAIBA
MAIS

Re.
MODA RESPONSÁVEL



Bem-estar

GRI 401-3

Atuamos contínua e proativamente para promover o bem-estar de nossos colaboradores, com iniciativas em três pilares: saúde, segurança do trabalho e cuidado ativo.

Conheça, a seguir, as principais ações de saúde e bem-estar em 2024, aplicáveis a 100% dos nossos colaboradores.

Prevenção e cuidado ativo

Ergonomia

Nas visitas anuais às unidades, realizamos a Análise Ergonômica Preliminar (AEP) e, caso seja identificada a necessidade de aprofundamento, realizamos uma Análise Ergonômica do Trabalho (AET) completa, seguindo metodologias amplamente difundidas e aceitas, com a escuta ativa dos colaboradores.

Os resultados permitem desenvolver projetos de melhoria para atender a critérios ergonômicos e de conforto nos postos de trabalho. Também consideramos características ergonômicas na aquisição de novos mobiliários e equipamentos.

Exames periódicos

Anualmente, realizamos os exames clínicos ocupacionais periódicos com o objetivo de diagnosticar o perfil de saúde dos nossos colaboradores e, assim, com os dados coletados, podemos atuar preventivamente. Essa prática vai além da exigência legal, que determina exames bienais para a maioria das funções desempenhadas. Alguns cargos necessitam de exames específicos, com uma periodicidade ainda menor, em decorrência das especificidades das atividades.

Semana de carreira e bem-estar

Em 2024, unimos a semana de carreira à de bem-estar buscando incentivar nossos colaboradores a adotarem o cuidado com seu bem-estar como forma de potencializar seu desenvolvimento e carreira.

Comunicações contínuas

Promovemos continuamente diversas comunicações nos canais de internos com temas relacionados às dimensões emocional, física, financeira e social, além de reforçar as ferramentas disponíveis para que os colaboradores busquem seu bem-estar em todos os aspectos.

Encontros

Em 2024, realizamos conversas mensais para conversarmos sobre bem-estar, com temas definidos a partir das pontuações nas pesquisas de engajamento e Pulso. Nesse ano

falamos sobre cultivo de relações interpessoais positivas, conexões entre saúde física e crescimento profissional, estratégias para lidar com o estresse, ansiedade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Campanhas mensais

Ao longo do ano lançamos campanhas alinhadas aos temas de saúde de cada mês, buscando conscientizar nossos colaboradores e trazer informações importantes sobre como prevenir as doenças, algumas delas com o patrocínio de nossos diretores para aumentar o engajamento.

Assistência em saúde

Oferecemos aos nossos colaboradores e seus dependentes um serviço de atenção primária gratuito chamado Dr. Be, com telemedicina, telepsicologia, coaching nutricional, esportivo, segunda opinião médica e acompanhamento de gestantes.

Com a telepsicologia, tivemos um crescimento na procura dos atendimentos saltando de 13.665 atendimentos em 2023 para 14.869 atendimentos em 2024.

No ano, aprimoramos a plataforma, multiplicando em cinco vezes o número de psicólogos, com mini-bio aos beneficiários, demonstrando o foco de atendimento, além de permitirmos dois agendamentos por vez.

Acolhimento

Saúde em dia

Serviço gratuito voltado à jornada do cuidado dos colaboradores e seus dependentes com doenças crônicas, por meio de uma equipe multidisciplinar, que oferece planos de cuidado individualizado, focados em orientação, apoio e conscientização de hábitos saudáveis. Um profissional de enfermagem mantém contato contínuo por telefone ou WhatsApp.

Acolhimento oncológico

Nosso programa de acolhimento de colaboradores e dependentes ativos no plano de saúde com diagnóstico de câncer conta com uma enfermeira que mantém contato contínuo por telefone ou WhatsApp com os colaboradores e seus dependentes.

Gestão de afastados

Oferecemos serviço de apoio e acompanhamento para colaboradores afastados do trabalho por motivos de saúde, assim como apoio aos líderes e ao CSC em questões administrativas relacionadas ao INSS dos colaboradores afastados.

Seguindo os princípios éticos, todas as informações colhidas nos programas são inseridas em um software para análise e métrica da evolução de cada pessoa.



Saúde e segurança psicológica

Em Frente

A partir do nosso primeiro ciclo de mapeamento de riscos e impactos nos direitos humanos, em 2019, priorizamos o avanço nas práticas de gestão para garantir **Tolerância Zero à Discriminação e Assédio e Enfrentamento à Violência Doméstica**.

Com isso, criamos, em 2021 o Programa Em Frente, de acolhimento e orientação para todos os colaboradores em situação de violência física, psicológica, moral, patrimonial e sexual no âmbito intrafamiliar, assim como os líderes/colaboradores que precisarem de apoio/orientação para conduzir alguma situação com algum membro da sua equipe.

O Programa conta com uma equipe de psicólogos e assistentes sociais especializados para oferecer suporte de saúde mental e atenção psicossocial às vítimas de violência doméstica.

A implantação do Programa contou com o desenvolvimento de lideranças sobre o tema, a sensibilização dos colaboradores e a gestão e o acompanhamento dos casos.

De 2021 a 2024, o Programa apoiou colaboradores envolvidos em 48 casos, dos quais 19 foram encerrados e sete estão em andamento.

Equilíbrio

Criado em 2021 e incluído como meta estratégica da liderança em 2024, contamos com o Programa **Balance**, que se baseia na metodologia PTO (sigla em inglês para previsibilidade, trabalho em equipe e comunicação aberta) para promover a escuta mensal dos líderes em relação às suas equipes, identificando fontes de estresse e burnout, propondo planos de ação para melhorar a qualidade de vida e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, estimulando um ambiente de maior confiança e segurança psicológica.

Assim, o líder pode conhecer individualmente cada um dos seus colaboradores sob diferentes aspectos que compõem a rotina (comunicação, reconhecimento, bem-estar, ferramentas de trabalho) e unificar um acordo de funcionamento da equipe em que cada um possa ser respeitado e o time possa trabalhar bem, unido e em equilíbrio.

Jornada de trabalho

Buscamos garantir o respeito às jornadas de trabalho de acordo com a legislação. A jornada tanto de loja quanto de administração é de 44h semanais, com uma hora de intervalo. Enquanto a administração trabalha de segunda a sexta-feira, 8h48min por dia, para compensar o sábado sem trabalho, as lojas fazem 7h20 por dia, com trabalho normal no sábado. Para ambos, o domingo é o descanso semanal, quando não compensado em outro dia da semana, caso haja necessidade de trabalho nesse dia.

Além disso, são ministrados treinamentos a respeito de jornada de trabalho, atualizando as lideranças e seus colaboradores quanto aos limites legais, além de monitorar constantemente as ocorrências sobre o tema e o respeito aos limites de horas-extras.

Os colaboradores administrativos elegíveis podem contar com nossa política de horários flexíveis, combinados com seu gestor e respeitando o horário-núcleo entre 10h e 17h, e com a política de trabalho remoto ou híbrido. Também oferecemos benefícios voltados a apoiar o equilíbrio e a qualidade de vida dos colaboradores:

- **Creche ou Auxílio-creche:** de acordo com a convenção coletiva de cada localidade. Nos Centros de Distribuição, é concedido o auxílio creche aos filhos de até seis anos de idade;
- **Salas de lactação na sede:** duas pausas de meia hora cada ou sair uma hora mais cedo do trabalho até o bebê completar seis meses de vida;
- **Licença parental:** paga de acordo com a legislação brasileira, com 17 semanas para o cuidador primário, podendo ser prorrogada por 14 dias e incluir férias, e uma semana para o cuidador não-primário;
- **Férias anuais:** podem ser distribuídas em uma única vez, de 30 dias, ou divididas em dois a três períodos (20/10, 15/15 ou 15/10/5);

- Modalidade de trabalho remoto para pessoas que não residem nos estados do Rio Grande do Sul ou São Paulo;
- Espaço bem-estar, inaugurado em 2024, com objetivo de oferecer um espaço mais acolhedor para os colaboradores, incluindo uma sala adequada para exames periódicos.

Conscientização sobre jogos online

Criamos um projeto de conscientização de nossos colaboradores sobre o risco das apostas e jogos online para a saúde e bem-estar das pessoas e suas famílias.

O projeto prevê a inclusão do tema nas diferentes frentes de comunicação com o colaborador e a realização de lives com especialistas, oferecendo conhecimento e recursos para mitigar os riscos de envolvimento.

Como resultado das nossas ações, em 2024 aumentamos 7 pontos na dimensão qualidade de vida na pesquisa de engajamento, além de conquistar premiações e reconhecimentos:

Philos Org®



1.ª varejista de moda no Anuário Saúde Mental nas Empresas 2024, pelo Instituto Philos Org

Certificação Prata no Prêmio Nacional de Qualidade de Vida

Diversidade e inclusão



O Plural, criado em 2021, é o Programa que orienta a nossa estratégia de diversidade e inclusão.

Em 2024, atuamos em três frentes para a promoção do tema em nossa cadeia de valor, apresentadas a seguir.



Nosso time

Contamos com uma área dedicada a promover, em nosso time, um ambiente ainda mais diverso e inclusivo, embarcando o cuidado com a diversidade em todos os processos da Companhia e considerando as diferentes necessidades, expectativas e demandas dos diferentes grupos, bem como para alcançar as metas de representatividade de mulheres e pessoas negras na liderança.



Combate à discriminação

Temos uma política de tolerância zero à discriminação e ao assédio em nossas operações e relacionamentos. Trabalhamos na melhoria contínua de nossos controles e canais de denúncia, além da revisão dos procedimentos de medidas corretivas para agressores e de remediação para as vítimas.



Sociedade

Promovemos a diversidade e inclusão em nossa cadeia, produtos e serviços por meio do Instituto Lojas Renner, que há 16 anos faz a gestão do nosso investimento social privado, direcionado à inclusão social e produtiva de mulheres por meio da moda, impulsionando tanto o empreendedorismo quanto a empregabilidade em contextos urbanos e rurais.

O Plural prioriza quatro pilares de atuação, que contam com grupos de afinidade compostos por colaboradores, para promover avanços em nossas práticas:



Equidade de Gênero

- **Alcateia:** impulsionar ações para mitigar a desigualdade de gênero nos ambientes corporativo.



Diversidade LGBTQIAPN+

- **Elo:** trabalhar a temática para que todas as pessoas LGBTQIAPN+ sejam respeitadas e tenham seus direitos garantidos.



Inclusão de Pessoas com Deficiência -

Capacidades:

entender os desafios e as barreiras que as pessoas com deficiência encontram nos ambientes corporativos.



Diversidade racial - Orí:

incluir pessoas negras em todas as oportunidades da empresa.



Educação e letramento

Realizamos diversas ações de treinamento, letramento, conscientização e desenvolvimento para promover uma compreensão profunda das questões de diversidade e inclusão em toda a Companhia, áreas e níveis.

Ao longo do ano, realizamos treinamentos mensais online, abertos aos colaboradores, sobre como atuar em situações assédio sexual e/ou moral, bem como em casos de racismo e LGBTQIAPN+fobia.

Também reunimos nossos times em eventos marcantes com o objetivo de estimular discussões significativas e conscientização, com a presença de milhares de colaboradores:

- **Nossas Mulheres São A Nossa Potência:** webinar especial pelo Dia Internacional da Mulher com a palestrante Tia Má, atriz, jornalista, humorista e escritora, além de colaboradoras do grupo de afinidade de gênero.
- **Mês do Orgulho LGBTQIAPN+:** oferecido como um momento de reflexão, trocas e inspiração no Mês do Orgulho LGBTQIAPN+ com objetivo de potencializar o sentimento de orgulho, acompanhado pela convidada Maite Schneider.
- **Capacidades em Foco:** encontro de inclusão com a psicóloga Dani Sagaz, head de diversidade, equidade e inclusão em uma multinacional, além de colaboradores do grupo de afinidade de inclusão para pessoas com deficiência.
- **Conexão Orí:** evento de reflexão e celebração da cultura negra com palestrante Russo Passapusso e promovido pelo grupo de afinidade antirracista, sobre equidade racial e o impacto no mercado da moda.
- **O Corpo Ideal é o Seu:** webinar realizado no Dia Nacional de Combate à Gordofobia com a influencer Jessica Lopes, especialista na área.

Liderança

Promovemos capacitação dedicada à alta liderança sobre diversidade racial, abordando consciência, empatia, equidade e inclusão, melhora do desempenho organizacional, tendências do mercado e desenvolvimento de uma cultura organizacional sustentável.

Diversidade no modelo de negócios

Ao longo do ano, endereçamos temáticas específicas voltadas à integração da diversidade nas práticas diárias, para alcançar nosso objetivo do Plano 2030 de oferecer um portfólio de produtos e serviços diversos e inclusivos, considerando o potencial de contribuição de cada um dos negócios.

Realizamos treinamentos para o time de inovação em produto e para as diversas áreas relacionadas aos produtos sobre:

- Como atuar em situações de LGBTQIAPN+fobia
- Combate à gordofobia
- Letramento racial e como atuar em situações de racismo

Para as lojas, oferecemos treinamentos presenciais, com abordagens personalizadas aos times e necessidades locais, permitindo aprendizado prático, fortalecimento da cultura e feedbacks instantâneos para melhoria rápida.



Time de segurança

Considerando a criticidade e o potencial de violação na atuação dos profissionais de segurança, promovemos capacitação trimestral contínua para os fiscais que atuam em nossas lojas, prestadores de serviço terceirizados, visando à manutenção de um ambiente seguro e inclusivo.

Em 2024, os treinamentos tiveram foco em vieses inconscientes, diversidade racial e combate ao racismo, inclusão de pessoas trans e ações práticas no dia a dia.

A capacitação trimestral assegura que nossos fiscais estejam constantemente atualizados sobre as melhores práticas para manter um ambiente seguro e inclusivo em nossas

lojas. Isso não apenas fortalece a sensação de segurança entre os colaboradores, mas também cria um ambiente acolhedor para clientes de diversas origens.

Esse movimento permitiu solidificar a inclusão interna para sermos um lugar ainda melhor para trabalhar.

Aceleração de carreira

Em linha com nosso objetivo de construir uma cultura de diversidade, equidade e inclusão de grupos minorizados, estabelecido na **Estratégia 2030**, temos o Voa Talento, com programas de aceleração de carreira aos públicos prioritários do compromisso.



Lideranças negras

Com o compromisso de promover oportunidades equitativas, implementamos um programa de aceleração de carreira específico para lideranças negras, com mentoria, treinamento e recursos dedicados.

Esse programa, que contou com duas turmas, totalizando 42 profissionais ao longo de 2024, visa eliminar barreiras e proporcionar um ambiente de desenvolvimento e aceleração de carreira para os talentos negros.

Como resultado, tivemos o crescimento em 5 p.p. de lideranças negras na Companhia.



Mulheres na alta liderança

Prosseguimos com programas de aceleração de carreira direcionados com o objetivo de criar um pipeline robusto de liderança feminina, capacitando mulheres a progredir em suas carreiras e assumir papéis estratégicos na tomada de decisões.

O programa inclui mentorias, oportunidades de networking e desenvolvimento de habilidades específicas para liderança, e contou com 29 profissionais ao longo de 2024.



Inclusão de pessoas com deficiência

Em 2024 intensificamos nossas ações de recrutamento de pessoas com deficiência, além da institucionalização de iniciativas para retenção desses talentos, como o oferecimento opcional de crachá com cordão de identificação, campanhas de comunicação focadas em inclusão e o apoio de uma consultoria especializada e uma plataforma de tradução simultânea de Libras.

Como reflexo dos nossos esforços, em 2024 atingimos a marca de **5,1%** de pessoas com deficiência em nosso time.





Grupos de afinidade

Desde o lançamento do Plural, impulsionamos iniciativas que fortalecem o ecossistema como um ambiente cada vez mais diverso, inclusivo e de pertencimento para todas as pessoas.

A exemplo disso, em 2022 lançamos nosso **Guia de Diversidade e Inclusão** para todos os nossos colaboradores, os parceiros e a sociedade em geral conhecerem nosso jeito de ser na Lojas Renner S.A.

Todos comprometidos
Todos conscientes
Todos representados
Todos prosperando
Todos os estilos

Entre as iniciativas, em 2024 construímos os grupos de afinidade autônomos por e para nossas pessoas colaboradoras discutirem pautas de diversidade e proporem soluções para melhorar o ambiente de trabalho.

Os grupos estão divididos em quatro causas principais que fazem parte da nossa estratégia do Plural:

Raça



Gênero



LGBTQIAPN+



Pessoas com deficiência



Todos os quatro grupos realizam encontros mensais com debates, guiados por um diretor sponsor que representa o grupo dentro da Companhia, sempre proporcionando um ambiente acolhedor e de respeito, alinhados aos compromissos públicos que assumimos até 2030.

No ano, cada grupo de afinidade definiu planos de ação para fomentar a diversidade e inclusão na Companhia, a partir de objetivos, aspirações, direcionadores estratégicos e etapas bem definidas, assim como o plano de implementação, cálculo de custos e pontos focais de cada projeto.

Censo de diversidade

Em 2024, aplicamos um novo censo de diversidade e inclusão, junto a toda a Companhia, com o objetivo de ter uma fotografia da empresa com dados de diversidade e, por meio deles, realizar ações afirmativas para o desenvolvimento e contratação de pessoas de grupos minorizados.



Tivemos como principais resultados:

Mulheres

64,9% dos colaboradores identificam-se como mulheres.

Mulheres em cargos de liderança

61,9% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres, refletindo um compromisso sólido com a promoção da equidade de gênero nas posições estratégicas da empresa.

Mulheres no Conselho

37,5% das cadeiras no Conselho são ocupadas por mulheres, demonstrando um avanço significativo para alcançar maior representatividade feminina.

Pessoas negras

48,5% dos colaboradores identificam-se como negros.

Pessoas negras em cargos de liderança

39% dos cargos de liderança são ocupados por pessoas negras, indicando um progresso significativo na promoção da diversidade racial em níveis mais altos da hierarquia.

Identificação como LGBTQIAPN+

22,7% de todos os colaboradores identificam-se como LGBTQIAPN+, demonstrando uma cultura inclusiva e acolhedora para a diversidade de orientações sexuais e identidades de gênero.

Identificação com LGBTQIAPN+ na liderança

23% dos colaboradores em cargos de liderança autodeclaram-se como parte da comunidade LGBTQIAPN+, destacando a presença e contribuição significativa de indivíduos LGBTQIAPN+ em posições estratégicas.

Identificação como pessoa trans, travesti e não binarie

Um total de 101 colaboradores identificam-se como pessoas trans, travesti e não binaries, reforçando o compromisso da empresa em garantir um ambiente acolhedor e próspero a todas as identidades de gênero.

Esses resultados refletem nosso compromisso com a criação de um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, onde a diversidade é não apenas reconhecida, mas também integrada em todos os níveis da organização.

Continuaremos a utilizar esses dados como base para aprimorar nossas iniciativas e promover uma cultura organizacional que celebra a pluralidade de experiências e identidades.

Pessoas com deficiência

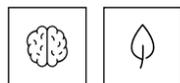
Além do censo, conforme determinação da legislação brasileira, acompanhamos em tempo real, na documentação da contratação, o percentual de colaboradores com deficiência, que alcançou 5,1% em 2024.

06. Soluções climáticas, circulares e regenerativas

Combate às mudanças climáticas	71
Água e químicos	76
Circularidade e regeneração	79



Capitais



ODS



Objetivos do compromisso 2030

Avançar na construção de um negócio circular, regenerativo e de baixo carbono, estimulando e possibilitando que nossos clientes façam escolhas conscientes.



Metas

Clima

Acelerar a transição para economia de baixo carbono, alcançando metas de redução baseadas na ciência (SBTi) e a neutralidade climática até 2050.

De 2019 a 2030, nossas metas são:

- Reduzir **46,2%** das emissões absolutas Escopos 1 e 2 (alinhada com cenário-alvo de 1,5 °C).
- Reduzir **55%** das emissões Escopo 3 de bens e serviços adquiridos por produto para Renner e Youcom (cenário-alvo muito abaixo de 2 °C).
- Continuar o fornecimento anual ativo de energia elétrica **100% renovável**.

Para 2050, nossa meta é:

- **Net Zero** (Escopos 1, 2 e 3), com redução de 90% das emissões e compensação das residuais.

Água

- **Reduzir o consumo de água** da operação e fornecedores de maiores volumes da cadeia do jeans, **zerando o descarte de produtos químicos** com substâncias restritas na produção de têxteis e calçados.

Circularidade e regeneração

- Incorporar **princípios de circularidade** no desenvolvimento de produtos, serviços e modelos de negócio.
- Investir no desenvolvimento de matérias-primas têxteis circulares e regenerativas, **garantido 100% das principais matérias-primas mais sustentáveis**.
- Eliminar as **embalagens plásticas das lojas físicas e do e-commerce** que não podem ser reutilizadas ou recicladas pelos nossos clientes.
- Buscar soluções para **reduzir a geração e promover a circularidade dos principais resíduos** da operação e dos fornecedores de maiores volumes, considerando o potencial de contribuição de cada um dos negócios.



Progresso

100% dos produtos jeans e avanço em 48% de produtos de malha das cadeias nacionais adequados ao Programa de Químicos.

A- List no CDP Climate Change e no CDP Water Security.

100% de energia elétrica consumida proveniente de fontes renováveis de baixo impacto.

Centro de Distribuição de São José (SC) é o primeiro a receber a Certificação Lixo Zero do Instituto Lixo Zero Brasil.

94% das embalagens nas lojas, CDs e e-commerce de papel/papelão, mitigando consumo de plástico.

96,5%

dos produtos de algodão certificados nas peças da Renner e da Ashua.

92,1%

dos produtos de viscose certificados com base na Green Shirts, da ONG Canopy, para Renner e Ashua.

406mil

peças de roupas desviadas de aterro pelo Repassa.

Combate às mudanças climáticas

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4

Metas

Estamos comprometidos com a neutralidade climática até 2050.

Nosso principal desafio na transição para uma economia de baixo carbono está vinculado à redução das emissões por peça produzida nas próximas décadas e, ao mesmo tempo, continuar crescendo de forma sustentável, sendo cada vez mais eficientes em nossas operações.

Para endereçar o desafio e alcançar esse compromisso, contamos com duas metas principais de redução das emissões: uma para 2030, a fim de acelerar a transição para uma



2019-2030

Reduzir 46,2% das emissões absolutas Escopos 1 e 2

Reduzir as emissões de GEE de Escopo 3 de bens e serviços comprados em 55% por produto comprado*

Continuar o fornecimento anual ativo de energia elétrica 100% renovável.

economia de baixo carbono, e a meta net zero 2050, ambas validadas em 2024 pela iniciativa Metas Baseadas na Ciência (SBTi).

A validação SBTi demonstra que as nossas metas estão em conformidade com o objetivo de limitar o aumento da temperatura global a 1,5°C acima dos níveis pré-industriais, contribuindo para evitar as piores consequências das mudanças climáticas.

Essas metas aceleram as mudanças em nosso modelo de negócio e rede de fornecimento para uma moda ainda mais responsável.



2019 - 2050

Reduzir as emissões absolutas Escopos 1 e 2 em 90%

Reduzir as emissões absolutas Escopo 3 de bens e serviços adquiridos, transporte e distribuição upstream, viagens de negócios e deslocamento de funcionários em 90%.

*A meta anterior submetida à SBTi foi revisada e aprovada no final de 2024.



Nos últimos anos, alinhamos nossa gestão a iniciativas colaborativas que são referências no tema, dando força aos nossos compromissos e práticas e fortalecendo nossa jornada para neutralidade:

2010

Entramos no Índice Carbono Eficiente (ICO2) da B3.

2014

Publicamos anualmente nosso Inventários de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) de controle operacional com verificação por terceira parte e selo Gold do Programa Brasileiro GHG Protocol. Para mais detalhes, consultar o [Registro Público de Emissões](#).

2015

Compensamos todas as emissões de gases de efeito estufa do ano anterior*.

2019

Apoiamos o Programa Compromisso com o Clima, que reúne empresas para apoiar projetos socioambientais e compensar, juntas, suas emissões, aderimos à carta do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) que defende a Precificação de Carbono, nos comprometemos com a campanha Business Ambition for 1.5°C, da ONU, aderimos ao Fashion Industry Charter for Climate Action da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre a Mudança do Clima (UNFCCC) e apoiamos a Science Based Targets initiative (SBTi).

2020

Assinamos o Comunicado do setor empresarial brasileiro para reafirmar o compromisso com a agenda do desenvolvimento sustentável, manifestando preocupação com a percepção internacional negativa do Brasil em relação à Amazônia.

2021

Assinamos o Compromisso de Neutralidade Climática e o Movimento Empresarial pela Amazônia, propostos pelo CEBDS.

2022

Adesão à carta do Movimento Ambição Net Zero do Pacto Global e aprovação da Meta 2030 pela SBTi.

2023

Participamos, junto ao CEBDS, da construção da carta de Posicionamento do setor empresarial brasileiro sobre a urgência de criação de um mercado regulado de carbono no Brasil, buscando apoiar e influenciar políticas públicas, leis e regulamentações relacionadas ao clima no país.

2024

Aprovação da Meta 2050 e revisão da meta de Escopo 3 até 2030 aprovadas pela SBTi, publicação do [Guia de Riscos Climáticos](#) e participação do Posicionamento do setor empresarial brasileiro sobre a urgência de criação de um mercado regulado de carbono no Brasil, junto do CEBDS, entregue ao Vice-Presidente da República e ao ministro do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (MDIC).

*Com a ampliação expressiva do [escopo inventariado em 2022](#), deixamos de promover a compensação de 100% das emissões em 2021 e estamos reavaliando as prioridades de investimento para identificar potencial de redução e captura de carbono em nossa rede de fornecimento para endereçar nossa meta Net Zero, como no [projeto de algodão agroflorestal](#), e compensando as emissões de Escopo 1.

Emissões

Inventário de emissões de GEE (cobertura de 100% de nossas operações)

Fonte de emissão de GEE (tco ₂ e)	2019	2022	2023	2024
Emissão Escopo 1				
Combustão estacionária	103,5	285,7	379,4	493,02
Fontes móveis	6,7	2,8	2,0	1,26
Equipamentos de refrigeração/ar-condicionado	3.324,8	4.992,3	4.094,0	3.643,48
Resíduos sólidos e efluentes líquidos	-	53,0	104,0	259,62
Total Escopo 1	3.434,995	5.333,7	4.579,5	4.397,38
Emissão Escopo 2				
Eletricidade comprada e consumida (localização)	13.561,1	8.868,5	8.933,2	13.300,23
Eletricidade comprada e consumida (escolha de compra)	7.797,3	0,0	0,0	0,0
Total Escopo 2 (localização)	13.561,10	8.868,5	8.933,2	13.300,23
Total Escopo 2 (escolha de compra)	7.797,30	0,0	0,0	0,0
Emissão Escopo 3				
Bens e serviços adquiridos	337.852	298.365,7	282.556,4	315.375,33
Atividades relacionadas com combustível e energia não inclusas nos Escopos 1 e 2	5.117	-	-	10.086,96
Resíduos sólidos	209	342,5	417,1	287,97
Viagens a negócios	3.414	1.290,1	2.710,8	2.558,31
Transporte e distribuição (upstream*)	22.343	21.821,3	26.718,6	30.656,51
Deslocamento casa - trabalho	20.400	19.246,1	21.785,3	21.547,95
Tratamento de fim de ciclo dos produtos vendidos	7.133	-	-	11.022,76
Total Escopo 3	396.468	341.065,74	334.188,3	391.535,79

Perfil de emissões Escopo 2

Desde 2017, usamos duas abordagens para calcular emissões de Escopo 2:

A abordagem de localização usa como fator de emissão a média dos fatores de emissão das diferentes fontes de geração de eletricidade que compõem o Sistema Interligado Nacional (SIN).

A abordagem de escolha de compra usa fator de emissão de cada fonte de geração que a Companhia escolheu consumir. O compromisso público assumido considera o dado de abordagem de localização.

Compensação de emissões Escopo 1

A Lojas Renner S.A. tem o compromisso de compensar as emissões residuais do Escopo 1 e apoiar projetos de desenvolvimento na rede de fornecimento para reduzir e, futuramente, compensar as emissões. Além disso, com a meta de longo prazo net zero aprovada em 2024, temos o compromisso de compensar todas as emissões residuais da Companhia até 2050.

Em 2024, compensamos nossas emissões de Escopo 1 por meio de dois projetos:

Projeto REDD+ Manoa - apoiamos o projeto que há mais de seis anos é parte da plataforma Compromisso com o Clima, do Instituto Ekos Brasil. O projeto promove a conservação e restauração da biodiversidade, a manutenção dos serviços ecossistêmicos em Cujubim (RO), e oportuniza a educação ambiental. Além de promover a proteção da floresta, o projeto alavanca a pesquisa científica, o desenvolvimento econômico local e o empoderamento social, enquanto reduz mais de 215 mil tCO₂e ao ano.

¹ Abordagem de controle operacional. Metodologia adotada: Programa Brasileiro GHG Protocol. Mais detalhes no [Registro Público de Emissões](#). ²Inclui e-commerce.

Avanços metodológicos

Em 2024, tivemos avanços em nossa metodologia para o cálculo do inventário, passando a utilizar também os dados primários dos nossos fornecedores de maiores volumes (Tier 1), que já vinham realizando seus próprios inventários de emissões de gases de efeito estufa (GEE) a partir das ferramentas de apoio que oferecemos.

Por meio do Programa Rede Responsável, incentivamos, facilitamos e monitoramos as emissões dos fornecedores de maiores volumes, que vêm mostrando, ano a ano, uma adesão maior e melhor no reporte de emissões.

Utilizamos essas informações para aprimorar nossa metodologia e incluir os dados em nosso próprio inventário.

Dentre os fornecedores do Rede Responsável, mais de 48,3% realizam o inventário de emissões de GEE.

Principais reduções por categoria

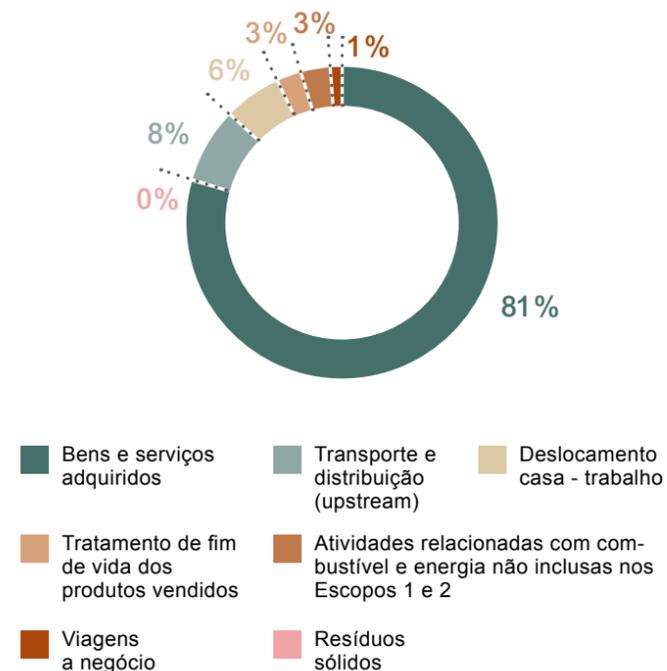
As principais ações de redução atreladas à meta Escopos 1 e 2 envolveram a realização de correções preventivas para diminuir vazamentos com fluidos refrigerantes e o uso de 100% de energia elétrica renovável de baixo impacto.

Já em relação à meta de intensidade de Escopo 3, as principais ações de redução estão atreladas ao uso de matérias-primas mais sustentáveis, como algodão certificado, viscose certificada e matéria-prima reciclada.

Além disso, promovemos continuamente ganhos de ecoeficiência na etapa de fabricação das peças nos fornecedores diretos (Tier 1), por meio do nosso programa de qualificação Rede Responsável.

Em 2024, 58,6% dos fornecedores participantes do Rede Responsável foram abastecidos por energia renovável de baixo impacto, contribuindo com a redução de emissões por peça produzida.

Perfil de emissões Escopo 3



Etapas da categoria de bens e serviços adquiridos



Extração de matéria-prima



Processamento de matéria-prima (fiação)



Acabamento do produto final



Produção do material (tecelagem e beneficiamento do tecido)

Total de emissões***

Evolução da meta baseada na ciência*	2019**	2022	2023	2024	Varição vs 2019
GRI 305-4					
Reduzir 46% das emissões absolutas dos Escopos 1 e 2**** até 2030, referente ano-base 2019 (mil tCO ₂ e)	11,2	5,3	4,6	4,4	-60,9%
Reduzir 55% das emissões Escopo 3 de bens e serviços adquiridos por peça de vestuário e calçado (Renner e Youcom) até 2030, referente ano-base 2019 (kg CO ₂ e/peça)	1,62	1,57	1,54	1,53	-6,0%

*Meta aprovada pela SBTi (Science Based Targets Initiative).

**Ano-base aprovado da meta baseada na ciência.

***Gases de efeito estufa incluídos no cálculo foram: CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HFCs e PFCs.

****Forma de relato market based.

Saiba mais (+)

Conheça em detalhes nosso [Plano de Transição](#) disponível publicamente no site da Companhia e nosso [Relatório de Divulgações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade - Clima](#) a ser divulgado em 2025.



COP29

Nossa Diretoria de Gente e Sustentabilidade esteve presente na Conferência das Nações Unidas sobre as Mudanças Climáticas COP29, representando a Lojas Renner S.A. na maior conferência climática do mundo.

*Nela, reforçamos o papel do nosso ecossistema como agente de transformação na moda e apresentamos dois painéis, levando ao mundo a hashtag **#SerConscienteNosEncanta!***

No primeiro, detalhamos nossa estratégia de gestão das mudanças climáticas, explicando como estamos trabalhando para diminuir as emissões de gases de efeito estufa na nossa operação e na cadeia de fornecimento.

Já no segundo, falamos sobre como trabalhamos com circularidade e inovação para promover uma moda mais responsável, destacando alguns marcos e avanços importantes.

Água e químicos

Compromisso

Nossa [Política de Sustentabilidade](#), endossada pela Diretoria e Conselho de Administração, estabelece o compromisso de promover a gestão e melhoria contínua do consumo de água e uso de químicos em todos os processos das operações e fornecedores Lojas Renner S.A.

Buscamos adotar processos e tecnologias mais eficientes e com menos impacto, promover o uso consciente desses recursos e identificar e monitorar indicadores na operação e na cadeia.

A governança dos temas fica a cargo da Diretoria de Gente e Sustentabilidade, com reporte ao Comitê de Sustentabilidade, que assessoria o Conselho de Administração.

Anualmente reportamos nossas práticas e desempenho no questionário de Segurança Hídrica do CDP e, em 2024, conquistamos nota A-, a segunda maior da escala de notas.



Riscos hídricos

Em 2023, desenvolvemos um estudo de avaliação de riscos hídricos e oportunidades, a fim de mapear toda a cadeia de valor. Coletamos dados sobre as operações diretas e seus fornecedores Tier 1 e 2. Em 2024, entregamos o estudo à cadeia, com a finalidade de identificar riscos e oportunidades na gestão de suas operações.

Da mesma forma, para as nossas operações avaliamos cada [risco mapeado](#), ponderamos a magnitude dos seus efeitos, a probabilidade de sua realização e o impacto financeiro no negócio. Além disso, elaboramos projetos e uso de equipamentos que reduzem o consumo de água para cumprir com nossa meta de alcançar 68% das lojas com esses equipamentos até 2030.

Estresse hídrico

GRI 303-3 | 303-4 | 303-5

No estudo, identificamos que 75% das nossas lojas, escritórios e Centros de Distribuição estão localizadas em uma disposição geo e hidrográfica com alguma criticidade qualitativa ou quantitativa de estresse hídrico.

Entretanto, como não há uso intensivo de água nessas unidades, sendo apenas uso doméstico, nossa atuação não gera impacto significativo nessas áreas.

Gestão da água e efluentes

Operação

Desde 2021, a partir dos aprendizados com a construção de nossa primeira loja circular, todas as lojas são construídas com atributos de sustentabilidade, que preveem autonomia e monitoramento remoto do consumo de água, dispositivos hidroeconomizadores, torneiras e bacias sanitárias de baixo fluxo e medidas para prevenção e detecção de vazamentos.

Ao longo do ano, criamos um projeto de automação de água de forma sistematizada nas lojas mais antigas, que está em andamento, para aprimorar nosso controle e mensuração e apoiar o avanço na promoção da eficiência. Para as lojas e sede que ainda não têm automação, estamos aprimorando a metodologia de mensuração de consumo de água para ganhar mais precisão.

Nos Centros de Distribuição, temos captação de água pluvial e retorno do efluente tratado, que são utilizadas nos banheiros para a descarga dos sanitários, com monitoramento periódico para garantir seu lançamento dentro dos limites estabelecidos pelas legislações aplicáveis.

*Uso intensivo de água.



Cadeia

Nossa cadeia concentra o maior impacto potencial, devido ao consumo intensivo de água e ao descarte de efluentes no processo produtivo.

Para mitigar e reduzir esses impactos, contamos com o [Programa Rede Responsável](#) para gestão de dados, monitoramento de pegada hídrica, definição de metas de consumo para fornecedores de maiores volumes e realização de workshops e treinamentos sobre [gestão hídrica e de efluentes](#).

Em 2024, **47% de peças** (jeans e sarja nacional) eram provenientes de fornecedores classificados como baixo consumo de água, de acordo com o monitoramento do Programa de Pegada Hídrica.

Além disso, 36% de suas lavanderias possuem práticas de recirculação total ou parcial em seus processos fabris e são engajadas quanto ao uso consciente de água.

100% da cadeia de fornecedores diretos está em conformidade na gestão de efluentes, em linha com a resolução CONOMA 430, com verificação da regularidade a partir do monitoramento da nossa auditoria.

Pesquisa e desenvolvimento

As ações de pesquisa e desenvolvimento para mitigação dos riscos e impactos relacionados à água, em 2024, somaram investimentos de R\$ 60 mil.

Educação para eficiência no consumo

O consumo de água é uma pauta continuamente abordada com os colaboradores em nossas operações. Por isso, nos canais de comunicação interna, promovemos o engajamento e a conscientização sobre a importância do tema e a adoção de práticas de redução do consumo de água.

De forma complementar, realizamos anualmente a Semana do Meio Ambiente, um evento interno para colaboradores que abarca treinamentos, apresentações e debates sobre conscientização em prol da ecoeficiência, incluindo temas de consumo de água.

Químicos

SASB CG-AA-250A.1 | CG-AA-250A.2

Temos o compromisso de eliminar químicos potencialmente tóxicos de nossa cadeia até 2030. Para alcançá-lo, desde 2023, nos filiamos ao Programa ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals, sigla em inglês para Programa Zero de Descarga de Produtos Químicos Perigosos), que estabelece boas práticas para o monitoramento do uso de químicos na cadeia.

Com base no ZDHC, criamos nosso Programa de Químicos, em que atuamos junto aos fornecedores de revenda apoiando seu mapeamento de processos e sua conscientização.

Começamos o processo de monitoramento do uso de químicos na cadeia com a adequação da cadeia nacional de jeans e sarja (em relação a tecido, produto químico, linha, etiqueta de tecido e botão de metal), seguido por malha (envolvendo tecido e produto químico), tecido plano e calçados.

Atuamos na sensibilização desses fornecedores por meio de treinamentos e reuniões técnicas com toda a nossa rede de fornecimento, disseminando as orientações do nosso Manual de Substâncias Restritas, que considera as normativas REACH*, ABNT** e AFIRM***.

Posteriormente, todos os fornecedores globais passarão obrigatoriamente pelo Programa de Químicos.

Além de apoiar os fornecedores na eliminação de químicos potencialmente tóxicos, fazemos a verificação de eficácia da gestão através de testes anuais nos produtos.

Fornecedores que não atendem aos requisitos solicitados devem realizar plano de ação para investigação de causa raiz e readequação, além de novo teste e eventual penalidade.

Solução em cadeia

Atuamos em colaboração com organizações de referência e parceiros da nossa cadeia que potencializam os resultados do Programa de Químicos.

Em 2024, fechamos parcerias com os Conselhos Federais de Química (CFQs) e os Conselhos Regionais de Química (CRQs) de todo o Brasil para darem suporte aos nossos fornecedores que fazem uso intensivo de produtos químicos.

No ano, também desenvolvemos, em parceria com fornecedores de matérias-primas, um botão sem substâncias restritas e economicamente viável.



*Regulamento de Registro, Avaliação, Autorização e Restrição de Substâncias Químicas.

**Associação Brasileira de Normas Técnicas.

***Sigla em inglês para Grupo de Trabalho de Gerenciamento da Lista Internacional de Substâncias Restritas de Vestuário e Calçados (Apparel & Footwear International Restricted Substance List Management Working Group).

Circularidade e regeneração



Biodiversidade

Compromisso

Temos o compromisso, em nossa Política de Sustentabilidade e endossado pela Diretoria e Conselho de Administração, de preservar a biodiversidade e os ecossistemas onde nossas operações e cadeia de valor estão inseridas e de combater o desmatamento em nossas operações e na cadeia de valor.

Buscamos evitar, reduzir, restaurar e compensar os impactos em biodiversidade por meio de diferentes frentes de atuação.

Desde 2023, somos a 1ª varejista de moda brasileira a aderir ao Compromisso Empresarial Brasileiro para a Biodiversidade e assumimos três metas prioritárias entre as nove propostas pelo Compromisso, relacionadas à operação e à cadeia:



Promover e fortalecer melhores práticas que favoreçam o uso racional dos recursos da biodiversidade.



Desenvolver e incentivar estudos, projetos de pesquisa, tecnologia e inovação, que contribuam para a conservação da biodiversidade e dos serviços ecossistêmicos.



Disponibilizar publicamente as informações levantadas, de forma a colaborar com a gestão da biodiversidade da região e dar transparência a essas informações junto à sociedade.

Desmatamento zero

Para garantir nosso compromisso com o desmatamento zero, temos requisitos de fornecimento para garantir a origem certificada das fibras celulósicas nos produtos vendidos em nossa operação e em nossas embalagens de papel/papelão, evitando o consumo de madeira de florestas nativas. Além disso, estabelecemos critérios para matérias-primas com maior risco de impactos na biodiversidade (algodão e viscose), a fim de atestar as práticas de preservação da biodiversidade.



Algodão

Nossos produtos de algodão certificado adotam, em sua maioria, a metodologia da Better Cotton Initiative*, que garante que os agricultores realizem um plano de gestão da biodiversidade para conservar e aprimorar o ecossistema por meio de:

- Identificação e mapeamento dos recursos da biodiversidade, ajudando a entender melhor quais espécies animais, vegetais e microbianas estão presentes dentro e ao redor das áreas produtivas
- Identificação e restauração das áreas degradadas
- Aumento das populações de insetos benéficos
- Proteção das áreas ribeirinhas
- Restrição do uso de pesticidas, eliminação gradual de pesticidas altamente perigosos e proibição daqueles listados na Convenção de Rotterdã

*Apoiamos a Better Cotton para melhorar o cultivo do algodão globalmente. Atualmente, o algodão da Better Cotton é adquirido por meio de um sistema de balanço de massa, e não é fisicamente rastreável até o produto final.



Fibras de celulose

Adotamos matérias-primas de fibras celulósicas classificadas como green shirt na avaliação da Canopy's Hot Button Report, organização não governamental que fomenta o fornecimento responsável de matérias-primas de origem de madeira, como a viscose, buscando a proteção de florestas nativas. A avaliação do Canopy classifica os melhores produtores, considerando os critérios:

- Conservação da natureza
- Inovação por meio de novas fibras
- Adoção de Política Robusta de Fornecimento Florestal que contempla:
 - Rastreabilidade, transparência e fornecimento sustentável
 - Não associação de abastecimento de produtos proveniente de florestas ameaçadas

Práticas agrícolas mais sustentáveis

Como medida de mitigação e parte de nossa jornada de descarbonização, em 2024, seguimos o investimento no projeto **Florestas de Algodão**, em parceria com a startup FarFarm, voltado à pesquisa e desenvolvimento de práticas para o cultivo do algodão agroflorestal no cerrado do estado do Mato Grosso, contribuindo para a segurança alimentar, regeneração do solo e educação em sistemas agroflorestais.

O objetivo é construir uma nova proposta de produção de uma das principais matérias-primas do negócio de maneira regenerativa, contribuindo com a transformação futura da cadeia de moda no Brasil.

Criamos a primeira unidade de floresta de algodão em uma fazenda experimental na Universidade Federal do Mato Grosso e desenvolvemos uma estratégia de manejo ecológico da cultura do algodão em sistema agroflorestal, adequada para futura replicação por agricultores familiares da região.

Monitorando a primeira unidade, criamos e acompanhamos indicadores de produtividade e ambientais (carbono e biodiversidade), que comprovaram resultados positivos para esse tipo de cultivo: o experimento confirmou a viabilidade do plantio de algodão agroflorestal.

Paralelamente, engajamos, sensibilizamos e capacitamos dezenas de agricultores familiares em sistemas agroflorestais

com foco no algodão regenerativo, por meio de visitas às comunidades, eventos presenciais, produção e distribuição de cartilha e reuniões com comunidades, fundamentais para o desenvolvimento dos próximos passos para a expansão da cadeia das florestas de algodão.

Ao longo do ano, foram 1,5 t de algodão produzido em 4,5 hectares de agrofloresta.

Para 63% dos participantes entrevistados, em 2024 tiveram o dobro de renda anual com a venda de algodão em relação a 2023.

Bem-estar animal

A única matéria-prima de origem animal usada em nossos produtos é o couro e o bem-estar animal é um tema endereçado nas cadeias anteriores ao seu processo de fabricação. Nesse sentido, nossa atuação tem pouco impacto no bem-estar animal.

Ainda assim, para apoiar o tema, priorizamos o uso de couro com a certificação Leather Working Group (LWG), presente em 26,6% dos nossos produtos, que conta com um grupo de trabalho de bem-estar animal. Por outro lado, temos o grupo de trabalho de rastreabilidade, que produz recomendações sobre como os membros podem investigar as condições de bem-estar animal em suas cadeias de abastecimento.

Avaliação de risco

Em 2024, avançamos na metodologia da análise preliminar de risco de biodiversidade, com base na abordagem da Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD), chamada LEAP (sigla em inglês para Localizar, Analisar, Avaliar e Preparar), tendo passado pelas fases Localizar e Analisar.

Em relação às nossas operações próprias, avaliamos nosso Centro de Distribuição em Cabreúva (SP), que está localizado em uma área de proteção ambiental (APA) e nosso sistema de gestão ambiental promove sua conformidade com as exigências da legislação de preservação ambiental.

Portanto, após a análise, foram priorizados riscos relacionados à produção de matéria-prima em fibras sintéticas e naturais, na tecelagem, nos processos molhados de confecção e produtos finais e no fim do ciclo de vida do produto.

Para endereçar e mitigar os riscos e minimizar o impacto do negócio, contamos com uma atuação sólida frente ao nosso compromisso de circularidade e regeneração para eliminar resíduos e poluição, circular produtos e materiais e apoiar a regeneração da natureza.

Conheça, nos links a seguir, as diferentes frentes de atuação nesse sentido:

- [Matérias-primas certificadas e menos impactantes](#)
- [Desenvolvimento e engajamento de fornecedores](#)
- [Estímulo ao cultivo de algodão agroecológico](#)

Matérias-primas menos impactantes

GRI 301-1 | SASB CG-AA-440A.3 | CG-AA-440A.4

Compromisso

Entendemos que o caminho para a moda responsável necessariamente passa por construir uma oferta de produtos e serviços menos impactantes, propósito materializado pelo [Re - Moda responsável](#) (Renner) e [YC Change](#) (Youcom), que identificam produtos com matérias-primas ou processos com menor impacto ambiental e maior geração de valor na cadeia.

Temos o compromisso de investir no desenvolvimento de matérias-primas têxteis circulares e regenerativas, garantido 100% das principais matérias-primas mais sustentáveis.

Esse compromisso inclui nosso objetivo de reduzir o uso de matérias-primas derivadas de materiais provenientes de combustíveis fósseis, ampliando o emprego de matérias-primas recicladas, como o poliéster e o algodão reciclado, que faz parte das metas da Companhia e influencia a remuneração variável das lideranças.

Para desenvolver nossos critérios de matérias-primas mais sustentáveis, tivemos como base, essencialmente, o Preferred Fiber and Materials Report da Textile Exchange e o Canopy Hot Button Report, além de adaptações e o desenvolvimento de metodologias e iniciativas de mercado que fomentam boas práticas de produção na indústria têxtil.

Saiba mais (+)

Saiba mais sobre os impactos e riscos relacionados às matérias-primas no subcapítulo de [riscos climáticos](#).



406mil

peças de roupas desviadas de aterro pela atuação do Repassa.

96,5%

dos produtos de algodão certificados em Renner e Ashua.

92,1%

dos produtos de viscose (fibra de madeira) certificados com base na Green Shirts, da ONG Canopy, para Renner e Ashua.

Peças de vestuário mais sustentáveis:

Lojas Renner
78,2%

Youcom
78,6%

Ashua
89,8%

Avanços

Para alcançar nossa meta, temos trabalhado na capacitação e no [alinhamento dos Fornecedores de Revenda](#), no apoio à inovação e desenvolvimento setorial para avançar na criação de soluções de redução de impacto de matérias-primas.

Também atuamos no engajamento e conscientização de nossas equipes de Produto que, inclusive, têm [metas de criação de produtos com matéria-prima reciclada](#) atreladas à sua remuneração variável no ano.

Conheça, a seguir, as coleções de produtos com atributos mais sustentáveis e, em nosso site, a lista de [atributos](#) de matérias-primas e processos menos impactantes que compõem os atributos do selo Re - Moda Responsável.

Algodão

Realizamos um estudo de risco (assessment) relacionado à principal matéria-prima de nossa operação, o algodão, para identificar e estimar os riscos nas localidades com maior produção no país e identificarmos ameaças de seca meteorológica com impacto na escassez hídrica na produção de matéria-prima. Como principal forma de mitigação, além do incentivo ao uso de matérias-primas recicladas, temos um projeto de [cultivo de algodão regenerativo](#).

Em 2024, prosseguimos com a iniciativa do algodão agroecológico brasileiro, sem uso de agrotóxicos, com maior preservação do solo

e da água, cultivado por [mulheres apoiadas pelo Instituto Lojas Renner](#) — que terá nova coleção no primeiro semestre de 2025, devido ao episódio de inundações no Rio Grande do Sul. No ano, foram 22,8 toneladas colhidas, fortalecendo a autonomia e liderança feminina no campo.

Jeans Reciclado

A Youcom lançou a coleção de jeans pós-consumo, produzidas a partir da reciclagem de peças doadas pelos clientes nas lojas e coletadas pela iniciativa do [Jeans for Change](#).

Além da coleção, a marca também tem ampliado o uso de reciclados nos seus produtos, com utilização de, por exemplo, jeans reciclado pré-consumo e metal reciclado nos acessórios.

Produtos de resíduos reciclados

Em 2024, a partir de metas e do engajamento do time de Produto, aumentamos o uso de materiais reciclados na composição dos produtos, incentivando a utilização de resíduos pré-consumo, como aparas de corte e PET reciclado, além de acessórios e botões de metal reciclado.

Saiba mais (+)

Disponibilizamos, em nosso [site](#), ferramenta que lista todos os nossos fornecedores Tier 1, 2 e 3 e permite conhecer os fornecedores de produção e processamento de matéria-prima.



Circularidade em produtos



Para avançarmos na frente de circularidade em produtos, contamos com grupos de trabalho multidisciplinares, voltados ao mapeamento dos nossos desafios e proposição de soluções que para atingirmos nossos compromissos 2030.

Pré-consumo

Mapeamos a necessidade da criação de uma frente de atuação de desenvolvimento de produtos que leve em consideração, desde o início da concepção, as premissas de circularidade e os desafios das metas de mudanças climáticas, reduzindo a utilização de misturas de materiais e de sobras ao longo do processo produtivo, garantindo durabilidade e utilizando matérias-primas e processos mais sustentáveis. Ao longo de 2024, tivemos avanços importantes nessa frente:

- Realizamos mapeamento da disponibilidade de matéria-prima reciclada com qualidade, custo adequado e escalabilidade, a fim de identificar novas possibilidades para ampliação do uso dessas matérias-primas em nosso portfólio.
- Atuamos por meio do Programa Rede Responsável buscando reduzir a geração de resíduos e promover a circularidade na cadeia de fornecedores. Só em 2024, foram mais de 1,4 milhão de toneladas de resíduos pré e pós-produção de nossos fornecedores destinados à reciclagem ou upcycle.
- Expandimos o uso de jeans reciclado pré-consumo na Youcom e na Ashua, além de desenvolvermos novos produtos com matéria-prima reciclada, como o fio reciclado pré-consumo, produzido a partir da desfibragem de sobras de corte.

Pós-consumo

Em relação ao pós-consumo, avançamos com o **Jeans For Change** da Youcom, lançado em 2014, que consiste na coleta de peças jeans que os clientes não têm mais interesse em usar para dar origem a um novo produto com menor impacto ambiental. A partir dos materiais arrecadados no projeto, em 2020, lançamos a primeira calça circular pós-consumo do país.

Em 2024, o Jeans for Change arrecadou 5,4 toneladas de peças, destinadas ao processo de triagem, retirada de aviamentos, fiação e confecção de novo tecido para virarem novos produtos.

Também oferecemos aos clientes da Renner o EcoEstilo, serviço de logística reversa de roupas (desde 2017) e frascos de perfumaria e beleza (desde 2011,) por meio de coletores em nossas lojas. Os resíduos coletados recebem a destinação ambientalmente correta, para reciclagem, desfibragem, reutilização por upcycling ou doação, evitando a contaminação do meio ambiente.

Em 2024, foram 60,8 toneladas de perfumaria e beleza e de 13,8 toneladas de roupas coletadas pelo Ecoestilo, somando 356, toneladas e 56,8 toneladas, respectivamente, desde o início do programa.

Conscientização

Guia de Moda Circular

Para apoiar a adoção cada vez maior dos conceitos de circularidade no desenvolvimento de nossos produtos, em 2024, publicamos nosso [Guia de Moda Circular](#), inicialmente compartilhado entre nosso time de Produto e posteriormente divulgado publicamente para atingir não só nossa cadeia de fornecedores, mas o mercado no geral, apresentando conceitos-chave sobre o tema, ferramentas, referências e dicas práticas para a adoção da circularidade já no desenho do produto.

O guia apresenta opções de materiais e processos com menor impacto, estratégias de design para redução de resíduos, upcycling e aproveitamento de insumos já existentes, design para durabilidade e adaptabilidade e design para reciclabilidade.

Capacitação dos times de Produto

Ao longo do ano, oferecemos diversas capacitações ao nosso time que desenvolve os produtos com foco em circularidade, buscando conscientizá-los sobre materiais, processo, ferramentas e estratégias de design para fomentar a construção de produtos com atributos de circularidade:

Pirâmide de impacto



Redução de desperdício

Qualidade

Temos um cuidado especial com a qualidade, adequando os produtos de acordo com as melhores práticas internacionais e contribuindo com um modelo mais sustentável, que amplia o ciclo de vida dos produtos.

Realizamos inspeções de qualidade em diferentes fases do processo, permitindo corrigir eventuais problemas e aprimorar a qualidade dos produtos vendidos. Foram cerca de 19 mil testes laboratoriais no ano, que simulam o uso e lavagem das peças para identificar questões como encolhimento, migração de cor, entre outros, e 45 auditorias em lojas.

No ano, a devolução de produtos por defeito de fabricação em relação ao total de peças vendidas foi de 0,05%, reduzindo, mesmo em percentual já tão baixo, em 0,002 p.p., em relação a 2023.

Sortimento mais preciso

As análises preditivas e a decisão de sortimento baseada em dados e inteligência artificial apoiam a moda responsável: cada vez mais produzimos o que o cliente efetivamente quer, reduzindo as remarcações e as quebras de estoques, evitando ter que produzir ainda mais para alcançar as metas de vendas e, por consequência, o consumo de recursos naturais e descarte de sobras de produtos.



Ampliação da vida útil

Desde 2021, também atuamos na revenda de roupas e acessórios usados, com foco em disseminar a moda circular por meio do Repassa, nossa loja de brechó online. Com isso, conseguimos ampliar a nossa atuação no ecossistema de moda e lifestyle e, em paralelo, passamos a oferecer um serviço que estimula não somente o consumo consciente, como também o aumento da vida útil das peças.

Em 2024, levamos à 8.ª edição do Brasil Eco Fashion Week uma coleção exclusiva, composta somente por roupas gentilmente usadas, por meio da Repassa, com conceito de brasilidades e o tema “Histórias que Vestem”.

A coleção mostrava como cada roupa carrega a história que vivemos e apresentava um manifesto pela sustentabilidade e pela moda consciente.

No ano, o Repassa prosseguiu realizando doações a instituições credenciadas, dessa vez, beneficiando o GRAAC. Os itens, que passaram por processo de curadoria e controle de qualidade, e têm sua doação autorizada pelos clientes vendedores do Repassa, poderão ser usados em ações de impacto social positivo, como bazares, ou para suprir as necessidades das entidades beneficiadas.

Geração de valor do Repassa em 2024



406 mil

peças de roupas (vendidas + doadas) não enviadas para aterro



900 milhões

de litros de água economizados



4 mil

toneladas de CO₂ a menos



193 mil

peças doadas para projetos sociais



Resíduos

GRI 306-4 | 306-5

Nossas operações

Temos o compromisso de buscar soluções para reduzir a geração e promover a circularidade dos principais resíduos da operação e dos fornecedores de maiores volumes. Nosso Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) tem foco em reduzir o volume de resíduos gerados e garantir a correta separação, o manuseio, acondicionamento e disposição final, evitando contaminação e incentivando sua reinserção no ciclo produtivo a partir da reciclagem, sendo 100% aderente à Política Nacional de Resíduos Sólidos.

Realizamos auditorias internas de gestão de resíduos, buscando garantir a conformidade e buscamos continuamente com a busca por soluções para reduzir a geração e promover a circularidade dos principais resíduos da operação e dos fornecedores de maiores volumes.

Desenvolveremos algumas estratégias para a nossa operação para atingir nossas metas em relação a resíduos, como tornar nossos Centros de Distribuição o mais perto possível de serem aterro zero, atuando com foco cada vez maior na redução, reutilização e reciclagem dos resíduos até 2030. Para isso, estamos investindo em um novo processo de destinação de resíduos, com apoio de empresa especializada, da desvio de resíduos de aterro.

Em 2024, atingimos 97,93% de resíduos reciclados ou recuperados, e prosseguimos o objetivo de gradualmente buscar alcançar aterro zero nos CDs.

Investimos R\$ 810,1 mil em novas tecnologias de destinação de resíduos e projetos de circularidade no ano, para constante desenvolvimento do tema.

Como reconhecimento, no ano recebemos a **Certificação Lixo Zero** para o Centro de Distribuição de São José (SC), pelo Instituto Lixo Zero Brasil e pela Zero Waste International Alliance, que certificam empresas que alcançam ao menos 90% de resíduos reciclados ou recuperados.

Embalagens

Temos compromisso de eliminar embalagens plásticas das lojas físicas e do e-commerce que não podem ser reutilizadas ou recicladas por nossos clientes até 2030.

Para isso, grupos de trabalhos de todos os negócios compõem o Projeto Embalagens Responsáveis, voltado a mapear e construir propostas para embalagens com menor impacto ambiental. Por meio do Projeto, ao longo dos últimos anos, avançamos em frentes que nos preparam para a aceleração do cumprimento do compromisso até 2030:

- Formalização de recomendações de sustentabilidade, tendo como premissa inicial a não geração de resíduos, analisando as opções disponíveis no mercado e avaliando detalhadamente o consumo de materiais em embalagens, para reduzi-lo ao modelo mais eficiente.

- Projeto-piloto de redução e eliminação de plástico de uso único, com foco nas embalagens para o consumidor final, que propõe embalagens mais sustentáveis para o e-commerce, com 100% de uso de papel certificado FSC (Forest Stewardship Council*), ou polímero biodegradável, ou plástico reciclado pós-consumo vindo da nossa própria operação, ou ainda plástico reciclado pós-consumo vindo de coleta seletiva.
- Mapeamento de novos fornecedores de embalagens, que atendam aos requisitos de sustentabilidade, ao princípio de não geração de resíduos e aos critérios de serem biodegradáveis, recicladas ou recicláveis.
- Piloto de substituição de embalagens plásticas de proteção (plástico bolha e almofadas de ar) por papelão.
- Piloto de reutilização de embalagens de ombreiras e encabeados e de caixas de papelão vindas dos fornecedores para uso na distribuição dos produtos que saem dos CDs até as lojas, reduzindo a geração de resíduos.
- Projeto do time de Camicado no Centro de Distribuição de Cabreúva de reutilização das caixas de fornecedores tanto para a distribuição de produtos para nossas lojas quanto para o cliente final do e-commerce.

Como resultado, temos avançado na substituição do plástico e na certificação do papel/papelão usado.

- Do total das embalagens usadas em nossas lojas, Centros de Distribuição e e-commerce, 94% são de papel/papelão e 6% de plástico.
- As embalagens de papel/papelão, tanto nos CDs quanto nas lojas, são 100% certificadas FSC
- Dentre as embalagens plásticas, 61% são recicláveis.
- 83,2% das lojas da Renner com sacolas para entrega aos clientes feitas exclusivamente de papel com certificação FSC e zero plástico.
- Reutilização de caixas de papelão das lojas para os CDs nas operações internas, garantindo reúso de 2,69 milhões de caixas de papelão no ano.
- Incentivamos a adoção de boas práticas de reciclagem e redução de envio de resíduos têxteis para aterro através da metodologia de classificação de conformidade, que considera as pontuações mais altas no **Índice de desempenho Global de fornecedores (IDGF)** para empresas que adotam essas e outras práticas socioambientais de alta performance.



* Forest Stewardship Council, padrão que garante manejo florestal responsável.

07. Conexões que amplificam

Conformidade na cadeia	91
Qualificação de fornecedores	100
Salário justo	106

Capitais



ODS



Objetivos do compromisso 2030

Amplificar o impacto de nossas conexões, construindo com nossos fornecedores e parceiros as respostas para os desafios do setor.



Metas

Cadeia de valor

- Certificar a cadeia de fornecedores por meio de **critérios socioambientais** e concentrar as compras em fornecedores com **alta gestão e performance**.
- Fomentar a adoção do **living wage*** pelos fornecedores de grandes volumes.
- Alcançar **100% de rastreabilidade** dos produtos de algodão e avançar na rastreabilidade das demais matérias-primas têxteis.
- Monitorar e promover a **inclusão e o desenvolvimento socioambiental** dos sellers.

*Remuneração recebida por um trabalhador em um determinado local, suficiente para proporcionar um padrão de vida decente para o trabalhador e seus dependentes.



Panorama

100%

dos fornecedores de vestuário e de casa e decoração certificados

a partir de critérios socioambientais

50,5%

dos fornecedores de revenda de moda (tier 1 e 2) com alta performance socioambiental

nas faixas alfa, beta e A de nossa matriz

redução de

68,8%

dos fornecedores da Camicado nas faixas de baixa performance socioambiental



Qualificação

O Rede Responsável chega ao seu 3º ano no apoio à jornada de sustentabilidade dos fornecedores da Lojas Renner S.A., tendo como destaques em 2024:

- 57% de engajamento dos fornecedores ativos da Lojas Renner.
- 20% de aumento da camada de performance (alfa, beta e A): uma cadeia socioambientalmente preparada para os desafios dos nossos compromisso públicos, reflexo da efetividade do Programa.
- 58,6% abastecidos com energia renovável de baixo impacto.
- 42,2% de fornecedores reportam práticas de reutilização, reciclagem e doação de seus resíduos têxteis
- 48,3% com inventários GHG Escopo 1 e 2.

- 47% de peças classificadas em baixo **consumo de água**.
- 100% dos que geram efluentes atendem à resolução 430 do Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA),
- 43,75% de que possuem Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) com práticas de recirculação.
- 29% com alternativas menos impactantes para o uso de água, como captação pluvial, redutores de vazão e projetos de redução do consumo.
- 36% de lavanderias com recirculação de água.
- 16% de fornecedores globais de têxtil e vestuário adequados ao **Programa de Químicos**.

Conformidade na cadeia

SASB CG-AA-430B.1 | CG-AA-430B.2 | CG-AA-430B.3 | CG-AA-000.A

Supplier screening

Realizamos sistematicamente um mapeamento consolidado (supplier screening) da criticidade de fornecedores de todas as categorias, com todos os parceiros da Lojas Renner S.A. (100% dos fornecedores administrativos, de revenda e sellers), de todos os nossos negócios.

Esse monitoramento gera uma matriz de criticidade, em que identificamos fornecedores significativos, considerando riscos específicos: país, setor e commodity.

Com isso, temos um olhar unificado e integrado para a gestão de fornecedores, o que nos permite potencializar as práticas de sustentabilidade na cadeia e otimizar a gestão de contratos da Companhia.

A matriz identificou como críticos fornecedores de segmentos com alto potencial de impacto e alto nível de corresponsabilidade, considerando aspectos ambientais, sociais, de governança e de relevância ao negócio.

Em 2024, 121 dos fornecedores administrativos foram considerados críticos e todos os 718 Fornecedores de Revenda ativos no Tier 1, devido à natureza do negócio:



Alto risco são os fornecedores de:

- Produtos que manipulam a marca (ex. cartão, têxtil de sacolas, uniforme e camisetas)
- Revenda de marcas terceiras
- Utensílios domésticos de madeira
- Transporte last mile
- Sellers (têxtil casa, calçados e acessórios, utensílios de madeira, cosméticos e produtos de higiene e beleza)
- Revenda de eletrodomésticos e utensílios domésticos de marca própria
- Conservação e acesso
- Desembaraço aduaneiro
- Eventos
- Mão de obra temporária
- Serviço de alimentação
- Transporte de colaboradores
- Tecnologia da informação

Seguimos avançando nos parâmetros para a definição de categorias de risco, com o apoio de tecnologia e dados para construirmos a matriz de riscos de fornecedores de casa e decoração.



Muito alto risco são os fornecedores de:

- Revenda de marca própria de calçados e acessórios
- Revenda têxteis de casa e vestuário
- Revenda de utensílios domésticos de madeira
- Cosméticos e produtos de higiene e beleza
- Logística
- Obras, construções e reformas
- Segurança e vigilância
- Serviços ambientais
- Transporte de resíduos

Ao longo do ano, implementamos novos processos e ferramentas que tornaram a homologação e o monitoramento mais robustos e ágeis, aplicando análises de acordo com a particularidade e com os riscos de cada contratação, baseados na matriz de criticidade.



Homologação

GRI 2-24 | SASB CG-AA-430B.2

Antes da contratação, 100% dos fornecedores que atendem a Lojas Renner S.A. passam por um processo de homologação, que avalia seus mecanismos de promoção da integridade e a conformidade de sua documentação, assegurando regularidade e aderência aos nossos requisitos.

Para fornecedores administrativos e de revenda, é citado na minuta contratual o **Código de Conduta**, também disponível no site, em português e inglês, para alcançar fornecedores internacionais.

Após sua contratação, contamos com processos de monitoramento consistentes para garantir o alinhamento às políticas e valores da Lojas Renner S.A., mitigar riscos desde sua entrada e durante toda sua permanência no ciclo de fornecimento da Companhia, e acompanhar o desempenho e o desenvolvimento socioambiental da nossa rede para assegurar compras responsáveis ao nosso cliente final.

Para garantir que essa gestão apoie uma rede de fornecedores eficiente, estratégica e alinhada, contamos com times técnicos dedicados ao acompanhamento e suporte à nossa cadeia, divididos em três grupos:



Gestão de Fornecedores

Administrativos: voltada aos fornecedores que prestam serviços ou oferecem produtos que não estejam diretamente ligados aos produtos que vendemos.



Gestão da Rede de Fornecimento de Revenda:

voltada à seleção, ao monitoramento e ao desenvolvimento dos fornecedores que fabricam os produtos vendidos nas empresas do ecossistema.



Gestão de Conformidade de

Revenda: conduzem as auditorias e programas de conformidade na cadeia de Fornecedores de Revenda.

Monitoramento de fornecedores de revenda

GRI 2-24 | SASB CG-AA-430B.1

Auditorias

Após a contratação, 100% dos Fornecedores de Revenda nacionais e internacionais (Tier 1¹ e Tier 2²) de nossas marcas próprias de Renner, Ashua e Youcom e Camicado, passam a ser monitorados em nosso Programa de Conformidade de responsabilidade socioambiental.

Nossos fornecedores e seus contratados são avaliados em auditorias, com frequência definida de acordo com nossos **critérios de risco** de conformidade, em avaliações presenciais ou remotas.

As auditorias avaliam o cumprimento da conformidade legal e de requisitos da Lojas Renner S.A., como o **Código de Conduta para Parceiros**, a **Política de Direitos Humanos**, a **Política de Sustentabilidade**, além do **Checklist Socioambiental**, que lista os critérios a serem observados pelos fornecedores para garantir a conformidade, o respeito aos direitos humanos e trabalhistas e o atendimento às nossas exigências.

Nas auditorias, o auditor avalia a aderência do fornecedores a cada um dos itens exigidos no **checklist nacional e internacional** e realizamos entrevistas amostrais junto aos funcionários da empresa auditada para averiguar:

- conformidade na contratação (taxas de recrutamento ou realização de testes abusivos)

- abuso e assédio
- liberdade de associação do empregado ao sindicato
- livre circulação
- cumprimento de jornada de trabalho
- horas de descanso
- direito a férias
- outros temas sensíveis à condição do trabalhador.

As entrevistas são sigilosas e sem acompanhamento de representantes da empresa auditada para dar liberdade de fala ao trabalhador.

A pontuação nas auditorias gera uma classificação, que considera cinco fatores de risco - Direitos Constitucionais, Saúde e Segurança do Trabalho, Direitos do Trabalhador, Formalização da Empresa e Meio Ambiente – e classifica os fornecedores em seis níveis, considerando o nível de maturidade do negócio, de acordo com seu desempenho e compromissos socioambientais.

As faixas alfa, beta e A são as classificações que reconheceram as empresas com as melhores práticas socioambientais, potencializando suas oportunidades, ampliando o relacionamento com a Companhia e fomentando uma cadeia de compras mais responsáveis.

Certificação

Nosso Programa de Conformidade é avaliado por terceira parte e alinhado às melhores práticas internacionais, que a Lojas Renner S.A. adere ou é signatária, e são base para o nosso protocolo de auditoria:

Diretrizes para compras sustentáveis



Diretrizes para auditoria de sistemas de gestão.



100% da cadeia global de revenda é certificada, garantindo a adoção de melhores práticas globais.

¹Tier 1: fornecedores diretos nacionais e unidades de fábricas do internacional.

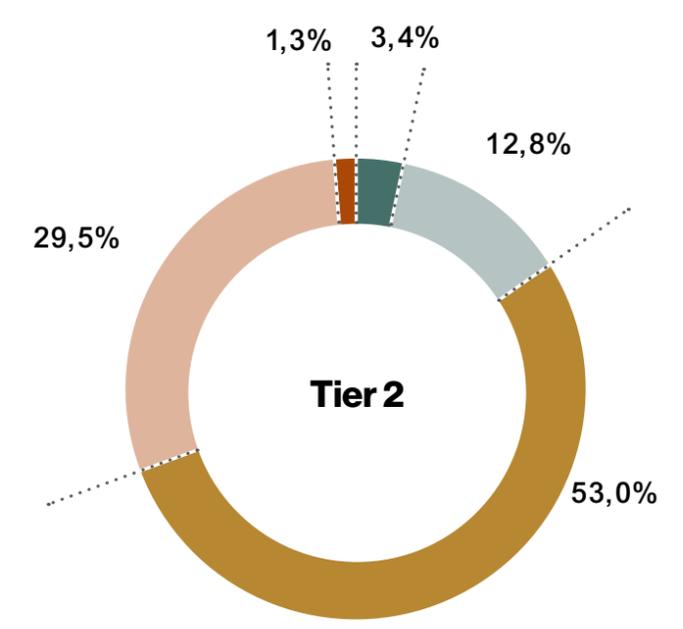
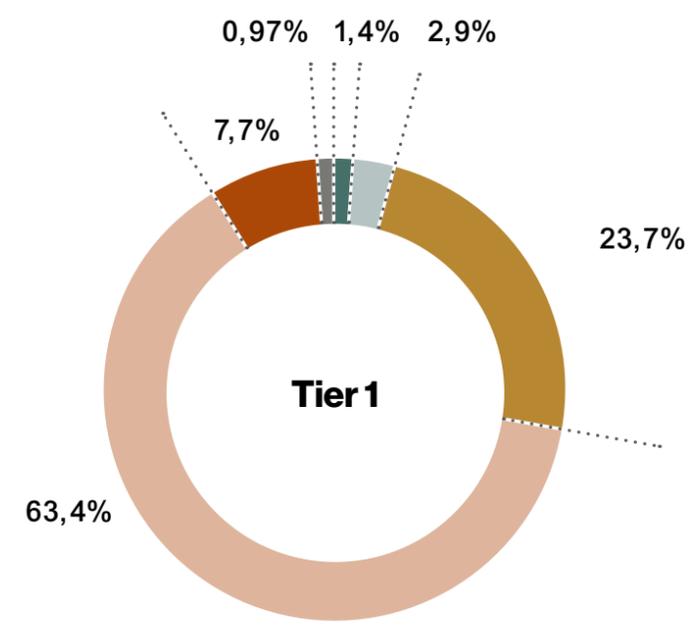
² Tier 2: contratados dos fornecedores diretos no nacional e subprocessos fabris no internacional.

Fornecedores por nível

Faixas de classificação* dos fornecedores, que consideram sua maturidade nos temas ESG, a partir da pontuação nas auditorias:

- α** Fornecedores protagonistas de performance socioambiental
- β** Fornecedores modelo de performance socioambiental
- A** Fornecedores com alta gestão da conformidade socioambiental

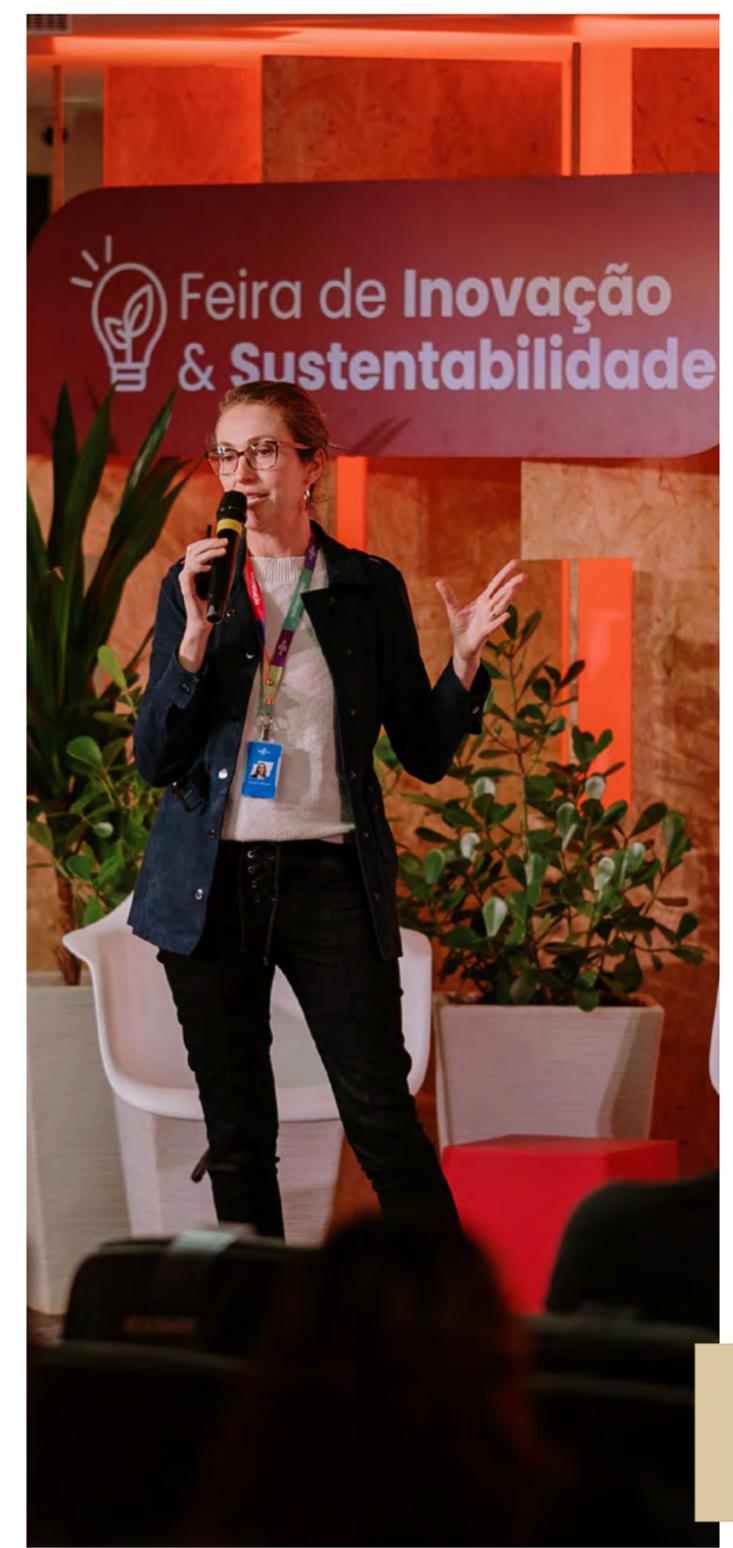
- B** Fornecedores com média gestão da conformidade socioambiental
- C** Fornecedores com baixa gestão da conformidade socioambiental
- D** Fornecedores com gestão da conformidade socioambiental insuficiente



TIER 1 + 2:

ALFA	2,48%	A	39,59%	C	4,2%
BETA	8,27%	B	45%	D	0,45%

*Para Camicado e fornecedores internacionais as faixas vão de A a D.



Índice de Desempenho Global de Fornecedores

Além das auditorias, monitoramos mensalmente o desempenho dos Fornecedores de Revenda da Renner das cadeias de malha, tecido plano, jeans/sarja, lingerie, linha praia, calçados, bijuterias e acessórios, com base no Índice de Desempenho Global de Fornecedores (IDGF).

O IDGF avalia os fornecedores ativos e com entregas nos pilares de qualidade, logística, comercial e sustentabilidade. Neste último, a melhor nota é concedida aos fornecedores que demonstram boas práticas socioambientais além da conformidade, enquanto aqueles com resultados abaixo do esperado são advertidos e devem apresentar planos de ação.

O Índice também é um dos aspectos que influenciam a seleção das empresas a comporem nossa matriz de fornecimento, junto dos aspectos de saúde financeira e conformidade, além da performance dos fornecedores.

Em 2024, alcançamos 80,75 pontos no acumulado do ano, superando a meta.

Monitoramento de fornecedores administrativos

Conduzimos um monitoramento aprofundado por meio de auditorias socioambientais, nas quais são avaliados documentos, práticas e compromissos dos fornecedores administrativos com maior potencial de criticidade ESG:

- fornecedores de obras
- fornecedores de transporte rodoviário
- fornecedores de gestão de resíduos
- fornecedores de segurança e vigilância

Temas avaliados



Segurança do Trabalho



Meio Ambiente



Responsabilidade Social

(trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo, trabalho estrangeiro irregular, liberdade de associação, discriminação, abuso e assédio, remuneração, horas trabalhadas e benefícios).

Durante a execução de nossas obras e reformas, promovemos auditorias sem aviso prévio nos canteiros de obra, que são orientadas por um checklist de inspeção, prevendo entrevistas com trabalhadores, a fim de captar a percepção da rotina de trabalho ao atendimento às normas e legislação.

Para os fornecedores de prestação de serviço em nossa sede administrativa, além da avaliação documental, verificamos o vínculo e a aptidão para o trabalho dos colaboradores terceiros que acessam nossas dependências.

A partir do resultado do monitoramento, estabelecemos o **Índice de Desempenho Global de Fornecedores** (IDGF), que ranqueia os fornecedores em uma pontuação, de acordo com seu desempenho em três pilares: área de negócio, conformidade e comercial.



Monitoramento de sellers

Antes da contratação, 100% dos parceiros do Marketplace Renner e Camicado passam por um processo de homologação, que avalia seus mecanismos de promoção da integridade e a conformidade de sua documentação, assegurando regularidade e aderência aos nossos requisitos.

Contamos com uma autoavaliação de risco socioambiental em 100% dos parceiros, o que gera um diagnóstico do nível de maturidade socioambiental dos parceiros, dividido em três níveis - baixo, médio ou alto -, com base nas certificações, no local de fabricação, na cadeia produtiva, entre outros.

Ao longo de 2024 desenvolvemos o Programa de Proteção de Marcas com o objetivo de gerar um ambiente ainda mais seguro para o cliente, através de medidas destinadas ao enfrentamento da pirataria, do contrabando, da sonegação fiscal dela decorrentes e dos delitos contra a propriedade intelectual e a cadeia de valor.

O programa pretende garantir a prática de gestão dos riscos envolvidos nas relações com o seller, incentivando e valorizando as melhores práticas de gestão socioambiental.



Gestão de consequências

Em todos os casos em que identificamos não conformidades na cadeia de fornecedores global de revenda de Renner, Ashua, Youcom e Camicado, solicitamos que a empresa execute um plano de ação, com prazo de um mês a um ano para resolução e acompanhamento presencial, dependendo da criticidade do requisito.

Se o plano não for cumprido, as empresas são bloqueadas/suspensas, não recebem novos pedidos e estão sujeitas ao descredenciamento da cadeia de fornecimento da Lojas Renner S.A.

Nosso Comitê de Fornecimento multidisciplinar delibera sobre casos sensíveis que não atendam os procedimentos e metodologias do Programa de Conformidade.

Críticos e tolerância zero

Dos itens avaliados nas auditorias, alguns são classificados como crítico e tolerância zero, bloqueiam o fornecedor de nossa cadeia e podem levar ao fim do relacionamento comercial.

Nosso [Manual de Gestão do Programa de Conformidade](#), disponível em nosso site, determina como violações críticas e de tolerância zero:

- Trabalho forçado ou análogo ao escravo
- Trabalho Infantil
- Estrangeiro sem documento
- Corrupção/Suborno

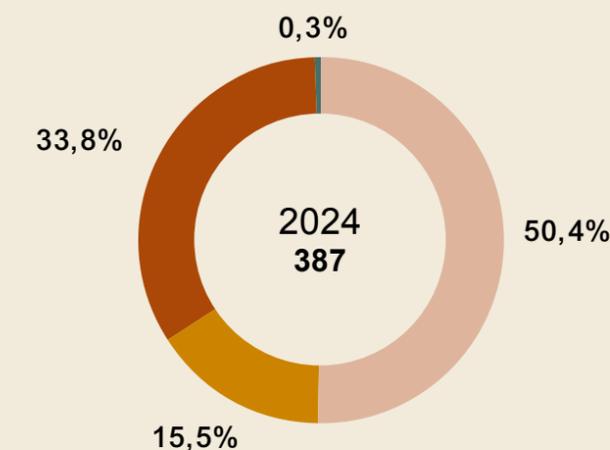
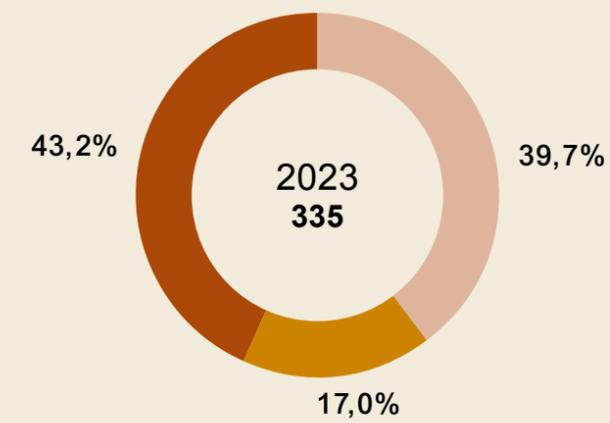
- Fornecimento de habitação integrado à área produtiva e/ou casos identificados como alojamentos irregulares
- Falsificação de documentos
- Emissão de fumaça preta e/ou material particulado
- Liberdade de associação
- Risco estrutural
- Modificações irregulares no prédio

Na cadeia internacional, foi identificado um caso de tolerância zero em uma fábrica na cadeia internacional que gerou a sua exclusão imediata da cadeia de fornecimento da Companhia.

A não conformidade de tolerância zero identificada foi o caso de irregularidades no processo de recrutamento e seleção. A partir da identificação da não conformidade, findamos nosso relacionamento comercial com a fábrica, conforme nossa política de tolerância zero.

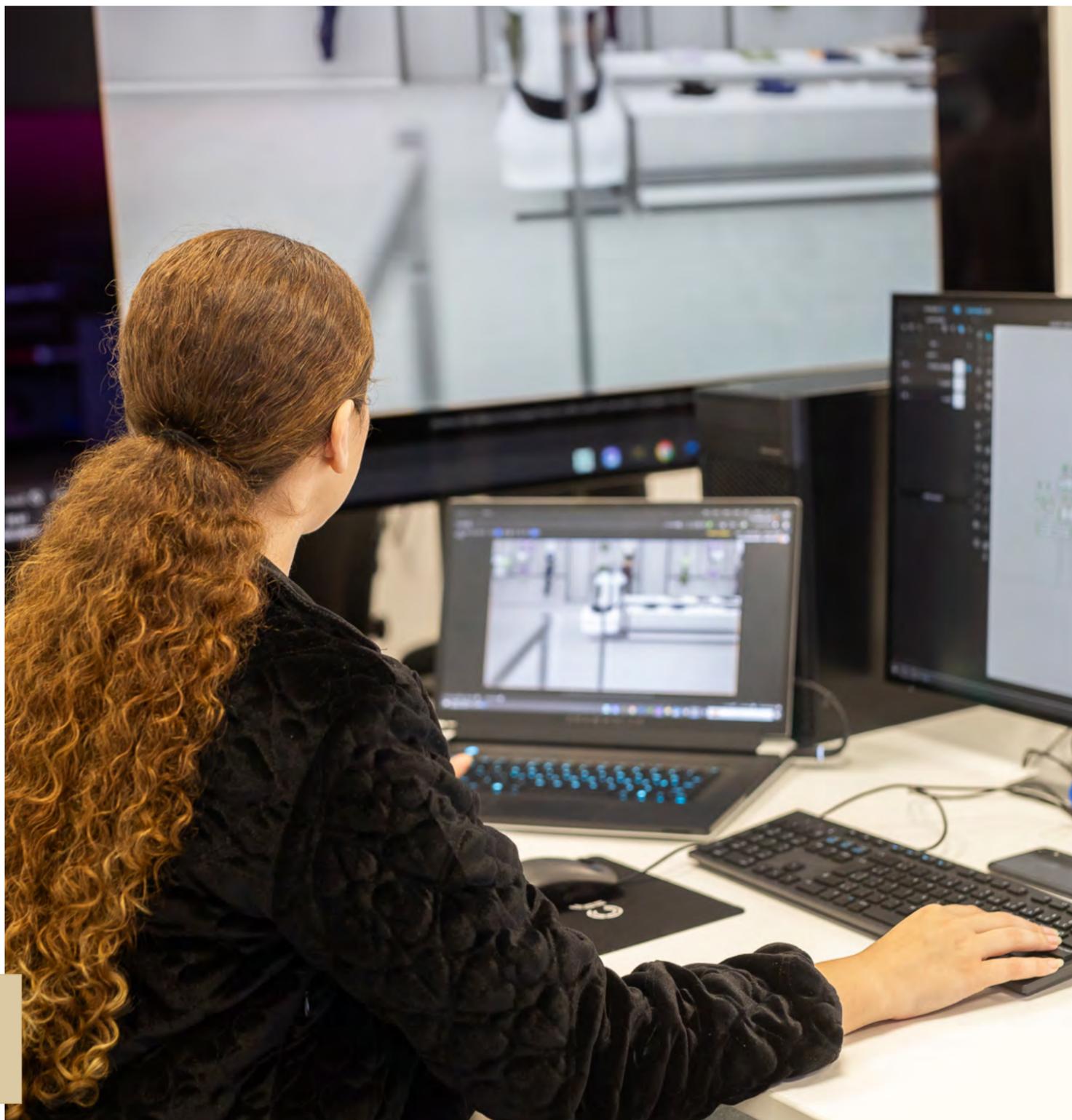
O fornecedor realizou a devolução de todas as verbas e implementou uma política que proíbe esse comportamento, com verificação presencial de nossos auditores posteriormente. O fornecedor foi bloqueado para novos pedidos.

Planos de ação fornecedores nacionais e internacionais (Tier 1 e 2)



■ ATRASADOS
 ■ CONCLUÍDOS
 ■ EM ANDAMENTO
 ■ NÃO ATENDIDOS E INATIVADOS





Tecnologia e precisão

Análise de dados e inteligência artificial

Nossa estratégia de gestão da conformidade na cadeia de fornecedores é apoiada pela tecnologia, que orienta o avanço de nossos processos e decisões, trazendo eficácia ao Programa de Conformidade aliada à redução de riscos na cadeia.

Com o apoio de inteligência de dados, conseguimos obter mais informações de maneira automatizada, aumentando a assertividade das auditorias presenciais e promovendo a evolução da gestão e do desempenho socioambiental da nossa cadeia.

Contamos com um time de dados dedicado para a área de sustentabilidade, que atua para aprimorar as informações dos produtos, fornecedores, processos e indicadores de produtividade, potencializando o aprendizado de máquina, que se atualiza de acordo com nossas auditorias para se adaptar às pequenas nuances que ocorrem ao longo do ano no comportamento dos fornecedores e subcontratados da cadeia.

A partir dos resultados obtidos das análises dos dados, direcionamos as auditorias para

concentrar os esforços em regiões, tipos e tamanhos de empresa, processos e volume de operação que possam apresentar uma tendência de risco.

Também fazemos equivalências da nossa matriz com outros tipos de certificações socioambientais (SLCP, HIGG, ABVTEX, entre outros), buscando garantir que todos atendam aos quesitos básicos de conformidade, que tenham um processo eficaz de identificação de risco e auditoria e, ainda, que possamos direcionar os esforços para a melhoria da cadeia por meio dos **projetos de qualificação de fornecedores**.

Seguimos continuamente avançando no cruzamento de todas as informações possíveis de fornecedores para conhecer cada vez mais o comportamento dos nossos parceiros e ter processos de gestão de conformidade e qualificação de acordo com as especificações de cada um.

Desde 2022, adotamos nosso modelo matemático de forma processual e, em 2024, fechamos o indicador de eficácia em 50%, demonstrando uma redução nas auditorias em 5% em relação ao ano anterior. Além disso, reduzimos o nível de risco da nossa cadeia de vestuário nacional de revenda em 0,6 p.p.

Rastreabilidade digital

Adotamos tecnologia blockchain para acompanhar todo o caminho percorrido pelas nossas peças no processo de produção dos nossos fornecedores diretos de revenda de moda, buscando a rastreabilidade desde a concepção da matéria-prima até o produto final.

Com isso, obtemos informações imediatas e assertivas sobre a cadeia e temos mais controle de onde nossos produtos estão sendo manufaturados, garantindo **compras cada vez mais responsáveis** e ajudando a direcionar nossos esforços de identificação de riscos.

Ao saber exatamente quanto de produção está indo para cada empresa, poderemos ter controles de capacidades versus ocupação e, assim, prevenir possíveis não conformidades, atuando de forma preventiva com a cadeia.

Seguimos ampliando o número de empresas fornecedoras conectadas à tecnologia blockchain e, ao final de 2024, chegamos a 26% de nossos fornecedores nacionais de vestuário, que representam 49,6% do volume nacional de fornecimento, somando 53,5 milhões de peças.

Rastreabilidade em larga escala

Participamos do Programa SouABR – Algodão Brasileiro Responsável, desde 2021, em parceria com a Associação Brasileira dos Produtores de Algodão (ABRAPA) e outras marcas.

O Programa é a primeira iniciativa de rastreabilidade em larga escala da cadeia têxtil nacional e permite rastrear o algodão usado nas peças até a sua fazenda de origem, garantindo, por meio da certificação Algodão Brasileiro Responsável, a adoção de boas práticas socioambientais em toda a cadeia, até o produto acabado.

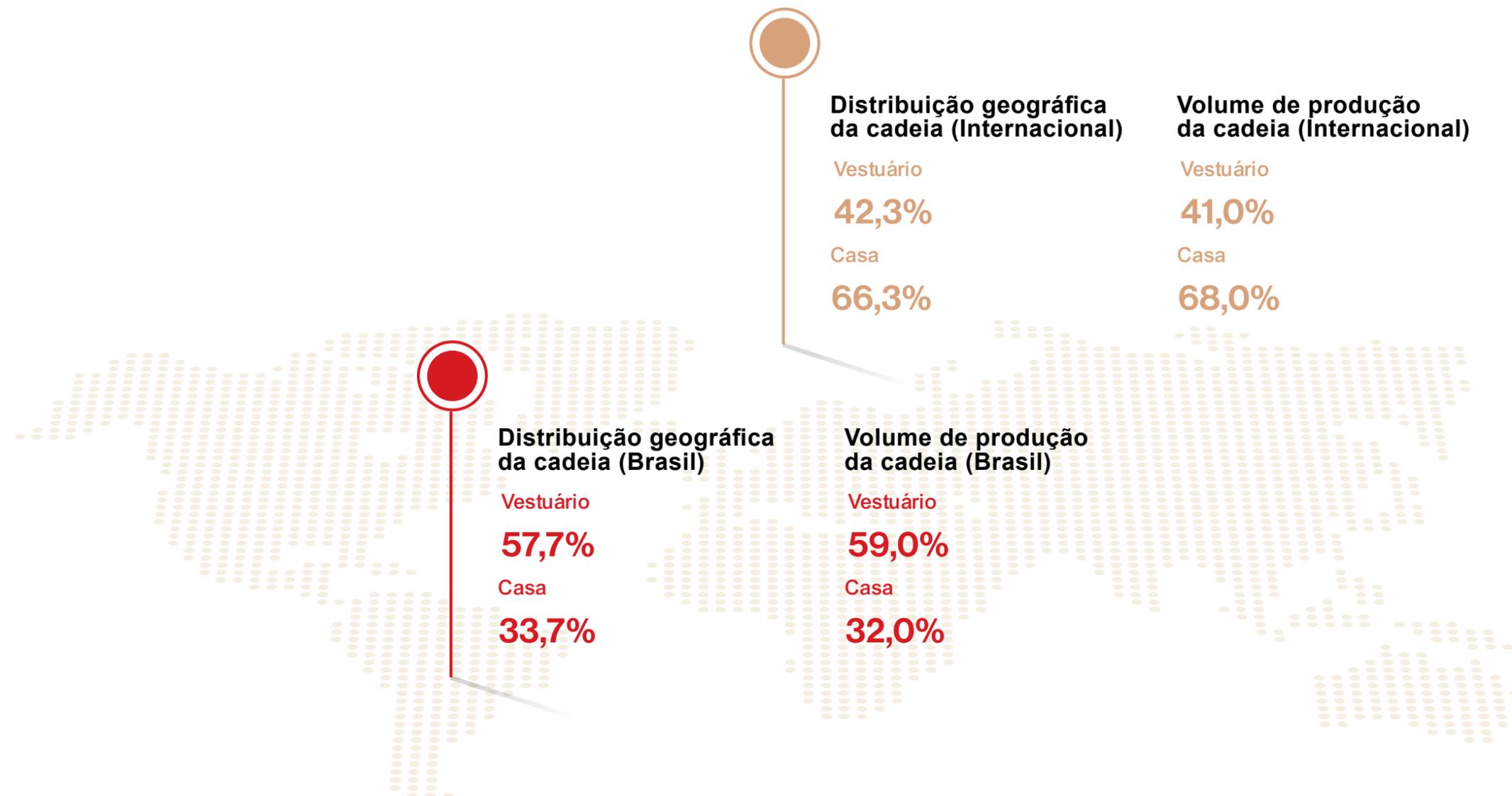


Qualificação de fornecedores

Trabalhamos para que nossa cadeia atinja os níveis de alta performance de nossa **classificação de conformidade**, ou seja, que vá além dos itens obrigatórios de legislação solicitados em nosso processo de auditoria e atenda aos requisitos avançados de boas práticas socioambientais diferenciadas.

Isso acontece por meio de diferentes iniciativas de apoio técnico e financeiro conduzidas pela Lojas Renner S.A., de maneira a fortalecer, impulsionar e acelerar o avanço das práticas sustentáveis na cadeia têxtil — transformação fundamental para o alcance de nossos compromissos públicos.

Parte importante de nossa estratégia de negócio é a concentração da nossa cadeia de Fornecedores de Revenda no Brasil, o que potencializa nossas ações de qualificação e desenvolvimento, aproxima o relacionamento com nossos fornecedores, fortalece o crescimento de seus negócios e, como consequência, gera valor para seus colaboradores.



Saiba mais (+)

Conheça nossa **Lista de Fornecedores de Revenda**, em PDF e com possibilidade de exportação para Excel para análise de dados. A lista é atualizada semestralmente (última atualização em janeiro de 2025) e apresenta detalhes sobre todos (100%) os fornecedores Tier 1 e Tier 2:

- nome, endereço, número aproximado de trabalhadores, tipo de serviços e sindicatos
- total de colaboradores e distribuição por gênero
- total de trabalhadores migrantes

Programa Rede Responsável

Desde 2017, promovemos ações de qualificação dos Fornecedores de Revenda e seus subcontratados com alta contratação de volume de compras e/ou maior impacto ambiental (lavanderias do jeans) por meio do nosso Programa Rede Responsável, que vão desde engajamento e disseminação de conhecimento até ações práticas e projetos em que nossos especialistas atuam em conjunto com os fornecedores.

O objetivo é instrumentalizar de forma permanente a cadeia de fornecimento da Lojas Renner S.A. para mitigar riscos, ganhar resiliência e desenvolver modelos de negócio mais sustentáveis.

Os conteúdos desenvolvidos são elaborados para toda nossa cadeia de fornecimento, incluindo seus subcontratados, ou seja, 100% da nossa cadeia nacional de fornecimento tem acesso aos conteúdos do Rede Responsável.

De maneira estratégica monitoramos os dados e o engajamento dos fornecedores com maior impacto ambiental e maior volume de compras de Renner, Youcom e Ashua nacional.

Em 2024, iniciamos um trabalho de qualificação estruturado na Camicado nacional por meio do Rede Responsável. Inicialmente, o foco foi trazer o acultramento de agendas de qualificação que promovem e influenciam discussões a respeito dos temas de conformidade.

Além disso, iniciamos ações pontuais em fornecedores de maiores volumes da Camicado internacional, com o objetivo de disseminar as boas práticas socioambientais a serem adotadas para atingir nossos compromissos.

Com isso, reduzimos a classificação fornecedores em C e D de Camicado Global em 68,8% em relação ao ano anterior.

Em Renner, Youcom e Ashua, em 2024, alcançamos:

- 84% de concentração de volume de compras em fornecedores participantes do Rede Responsável.
- 84,5% dos participantes ativos do Rede Responsável em classificação de performance.
- 43,5% dos participantes reportando seus dados ambientais a partir do nosso sistema de gestão ambiental.

Conheça a seguir os principais indicadores de redução de impacto dos participantes do Rede Responsável:



Água, efluentes & químicos

Após desenvolver uma metodologia própria e certificada de mensuração de consumo em 2021, observamos a evolução em 2024:

- 47% de peças classificadas em baixo [consumo de água](#).
- 100% dos que geram efluentes atendem à resolução 430 do Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA), com conformidade verificada em [auditorias](#) Renner.
- 43,7% dos que possuem Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) com práticas de recirculação.
- 29% com alternativas menos impactantes para o uso de água, como captação pluvial, redutores de vazão e redução do consumo.
- 36% de lavanderias com recirculação de água.
- 16% de fornecedores globais de têxtil e vestuário estão adequados ao [Programa de Químicos](#).



Energia

- 58,6% abastecidos com energia renovável de baixo impacto.



Resíduos têxteis

- 42,2% de fornecedores reportam práticas de reutilização, reciclagem e doação de seus resíduos têxteis



Emissões de GEE

- 48,3% realizam seus inventários Escopo 1 e 2 GHG protocol. Saiba mais sobre os avanços da nossa Estratégia de Clima junto à cadeia [aqui](#).



Diversidade

- Treinamento sobre vieses inconscientes voltado à inclusão e equidade de gênero, mediado por uma das lideranças dos nossos grupos de afinidade de gênero.
- Apresentação do Instituto de Oportunidade Social (IOS) em nossa [Feira de Inovação & Sustentabilidade](#) para falar sobre inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho.



Programa de Aceleração em Conformidade (PAC)

Em seu quarto ano de atuação, o PAC oferece aos fornecedores de baixa performance em conformidade a consultoria de nossos auditores seniores, por seis meses, apoiando sua evolução.

Nosso objetivo é incentivar e orientar, na prática, nossos parceiros a irem além do compliance, para poderem se tornar fornecedores de referência.

Nosso consultor trabalha diretamente com as altas lideranças dos fornecedores, na busca da identificação e resolução da causa raiz de não conformidades recorrentes e das fragilidades para uma gestão sustentável.

Nos últimos quatro anos de atuação do PAC, participaram 52 fornecedores, que representam 22% do nosso volume de compra global.

Frentes apoiadas no PAC:

- estrutura organizacional
- gestão de subcontratado
- desenvolvimento de subcontratado
- gestão operacional
- gestão de documentos
- gestão de sistemas

Como reflexo de nossas iniciativas de qualificação, evoluímos em 20% a camada de performance da nossa cadeia, reforçando nosso compromisso com uma moda mais responsável.

Disseminação de conhecimento

Feira de Inovação & Sustentabilidade

Realizamos a primeira edição da Feira de Inovação & Sustentabilidade, reunindo cerca de 250 participantes em dois dias de evento, incluindo fornecedores, startups, empresas expositoras e colaboradores da Companhia. Com o objetivo de compartilhar cases de sucesso, fomentar a troca de conhecimento e promover soluções conjuntas, a Feira destacou-se como um marco no fortalecimento da sustentabilidade e inovação para toda a cadeia de fornecimento.

A programação incluiu temas estratégicos como inovação, produção mais limpa, circularidade, mudanças climáticas, diversidade e inclusão, saúde e segurança, e relações com a comunidade. Houve também discussões sobre produtividade e acesso a linhas de financiamento para pesquisa tecnológica, como a Lei do Bem.

Durante o evento, os participantes tiveram acesso a iniciativas concretas para ampliar eficiência, qualidade e sustentabilidade, consolidando a importância da cooperação para atingir metas de impacto positivo.

Na Feira, lançamos em primeira mão para nossos fornecedores dois guias de conhecimento sobre temas relevantes para o avanço da cadeia:

- O **Guia de Adaptação para Riscos Climáticos**, que traz um **estudo** de identificação desses riscos. O objetivo é apoiar os fornecedores a compreenderem melhor sobre potenciais impactos em suas operações e a cadeia, além de trazer informações e sugestões para ampliar a resiliência das empresas diante das mudanças no clima.
- O **Guia de Moda Circular**, que mostra como é possível aplicar **conceitos** da circularidade ao setor têxtil, estimulando processos mais responsáveis em toda a cadeia produtiva.



Semana de Água & Químicos

Em 2024, realizamos a Semana de Água & Químicos em São Paulo e Criciúma, nas proximidades da data que se comemora o Dia Mundial da Água.

Além de refletir sobre a data, a proposta desse ano foi atualizar e aprofundar o conteúdo técnico do **Manual de Substâncias Restritas Renner**, que é o principal guia orientador dos fornecedores que estão no roadmap do Programa de Químicos.

Também apresentamos nossas **metas** relacionadas ao uso de água na cadeia e o estudo de identificação de riscos atrelados à segurança hídrica e quais oportunidades podem ser implementadas ou ampliadas na cadeia.

Além disso, abordamos os potenciais impactos climáticos à nossa cadeia de fornecimento e o nosso plano de transição para uma economia de baixo carbono, que envolve a colaboração e participação ativa dos nossos fornecedores.

Eventos e encontros temáticos

Realizamos encontros técnicos junto aos nossos fornecedores todas as sextas-feiras do ano. Foram 34 encontros, onde abordamos temas ESG, com conteúdos selecionados para atender às prioridades de avanço na cadeia.

Para Renner, Youcom e Ashua, além de dedicarmos conteúdos generalistas sobre sustentabilidade, trouxemos informações sobre processos internos relacionados ao atendimento de nossos compromissos públicos de sustentabilidade. Em malha e jeans, dedicamos os treinamentos sobre químicos com foco nas necessidades de atendimento do **Programa de Químicos**.

Tira Dúvidas

Desde 2020, o Tira Dúvidas conta com uma programação mensal em que reunimos nossos fornecedores para esclarecer dúvidas sobre os temas e processos exclusivos da conformidade.

Também disponibilizamos nossos auditores para o suporte aos fornecedores de forma contínua e uma trilha com todos os Tira Dúvidas do ano na Universidade Renner para Fornecedores.

Em 2024, contamos com a parceria do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e do Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR) em nossas agendas de qualificação.



Outros programas de apoio

Fornecedores

Universidade Renner (UR) para fornecedores

Desde 2019, nossos fornecedores têm acesso à UR, estendendo aos parceiros conteúdos relevantes para aprendizado e desenvolvimento em temas estratégicos ao negócio e à cadeia.

Em 2024, tivemos uma transição de plataforma e chegamos a uma média de 100 empresas ativas na UR. Os conteúdos passam por curadoria de um time multidisciplinar, o que viabiliza a diversidade de temas e aprofunda a experiência do fornecedor em assuntos nos quais ele tem dúvidas ou precisa entender como parte fundamental de sua permanência na cadeia da Companhia.

ENCADAMENTO
PRODUTIVO 

Encadeamento produtivo

Em parceria com o Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), desde 2017, promovemos o desenvolvimento das empresas contratadas pelos Fornecedores de Revenda da Renner em quatro fases: sensibilização, diagnóstico, capacitação e consultoria.

Ao longo desses sete anos, já capacitamos mais de 300 micro e pequenas empresas. Em 2024, o projeto passou por uma revisão de escopo e abrangência, que será executado ao longo de 2025.



Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES)

Outra frente relevante de geração de valor na cadeia é o apoio financeiro aos fornecedores, que ocorre desde 2016, intermediado pela Lojas Renner e instituições financeiras, dentre elas o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), proporcionando melhores condições de financiamento para pequenas e médias indústrias.



Desenvolvimento de fornecedores

Em 2024, nosso time de Gestão da Rede de Fornecimento seguiu com o seu escopo de trabalho de Melhoria Contínua (antigo PMC, realizado desde 2013), com atuação no Brasil e na América Latina, ampliando o olhar para novas oportunidades de negócio.

Também direcionamos o trabalho para melhorias no desenvolvimento industrial, com foco na integração da cadeia, gerando maior reatividade e entregas com lead times reduzidos.

Por meio do monitoramento da performance e risco dos fornecedores, essa atuação apoia a otimização de resultados, oportunizando uma relação de negócios sustentáveis.



Programa de Excelência Renner (PER)

Tem como objetivo promover e incentivar o desenvolvimento e a inovação na cadeia de Fornecedores de Revenda da Renner, reconhecendo as empresas que se destacam em Qualidade, Sustentabilidade, Eficiência, Cooperação e Inovação.

Em 2024, mais de 100 empresas participaram, e nove serão reconhecidas, de acordo com a sua categoria de produto, durante a Convenção de Fornecedores a ser realizada em 2025.



Conectando tecnologia

Em parceria com o SENAI, o Programa tem foco em desenvolver técnicas e procedimentos para execução de modelagem digital de produtos de vestuário em fornecedores de nossa cadeia. Cinco empresas participaram da ação, que teve como resultado 40% em ganho de produtividade, promovendo agilidade e processos de desenvolvimento de modelagem mais certos.

Salário Justo

O desafio global da promoção do salário justo na cadeia da moda tem sido potencializado pela alta inflação mundial e uma cadeia cada vez mais globalizada, com custos de vida variáveis e legislações trabalhistas distintas.

Nesse cenário, orientamos a gestão do living wage em nossa cadeia com base nas boas práticas globais, que propõem caminhos para a evolução, como a Platform Living Wage Financials (PLWF) e os ratings e índices do mercado de capitais que abordam o tema em seus processos de avaliação, como o Dow Jones Sustainability Index, o FTSE e o MSCI.

Para debater e impulsionar as principais frentes de avanço nos dois compromissos estratégicos assumidos, contamos com um grupo de trabalho interdisciplinar com times de Remuneração e Benefícios, Saúde e Segurança do Trabalho, Relações Trabalhistas, Gestão da Rede de Fornecedores e Sustentabilidade.

O nosso processo de monitoramento da conformidade de fornecedores avalia continuamente o respeito à legislação trabalhista, o cumprimento dos requisitos legais ou acordos coletivos de trabalho sobre salários e horas extras, a liberdade de associação e o monitoramento do pagamento de salário justo em 100% da nossa cadeia de Fornecedores de Revenda.

A identificação de não conformidades pelas auditorias em relação a salário gera a realização de **planos de ação para correção**, enquanto as denúncias recebidas em nosso canal independente de denúncia sobre o tema são apuradas e geram **ação de remediação**.

Ao longo dos últimos anos, temos avançado continuamente, buscando identificar os pontos de gap entre os valores pagos, tanto na operação quanto na cadeia de fornecedores, e endereçar ações que apoiem o avanço:

2019

1.ª análise para identificar o gap entre o menor salário da cadeia de Fornecedores de Revenda no Brasil e o salário justo no país apontado pela metodologia do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

2020

Inclusão do monitoramento dos valores pagos na cadeia de Fornecedores de Revenda durante as auditorias de conformidade, processo acreditado por terceira parte independente.

2021

Alcançamos 100% de monitoramento do salário pago na cadeia de Fornecedores de Revenda nacionais.

2022

Inclusão de dois compromissos com a promoção do salário justo em nosso **plano estratégico de sustentabilidade 2030**: garantir o living wage* para colaboradores e fomentar a adoção do living wage* pelos fornecedores de maiores volumes.

Adesão à iniciativa Movimento Salário Digno, do Pacto Global, 1.º grupo de trabalho intersetorial brasileiro para discussões relacionadas à remuneração e bem-estar dos colaboradores, apoiando o aprofundamento de nosso entendimento sobre os componentes dos salários justos e a inclusão de múltiplos pontos de vista de diferentes stakeholders para avanço e revisão de nossa metodologia de cálculo, com apoio de consultoria especializada.

2023

Nosso processo de **due diligence de direitos humanos**, em seu segundo ciclo ao longo de 2023, também monitorou os riscos em relação ao tema, aprimorando a identificação de gaps.

Iniciamos o projeto com o Anker Research Institute, referência no tema, para revisão da metodologia de cálculo de living wages e avançamos na discussão sobre a metodologia e o monitoramento do living wage e compras responsáveis, gerando maior conhecimento interno sobre todas as temáticas envolvendo o tema.

2024

Em 2024, finalizamos o projeto com o Anker Research Institute para revisão do método de monitoramento de living wages, tanto para colaboradores, quanto para a cadeia nacional. Priorizamos, para o mapeamento inicial, os estados de São Paulo, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, onde se concentra a maior parte da nossa cadeia nacional de revenda de vestuário e quase metade dos nossos colaboradores diretos.

*Remuneração recebida por um trabalhador em um determinado local, suficiente para proporcionar um padrão de vida decente para o trabalhador e seus dependentes.

08.

Informações complementares

Governança	109
Ambiental	123
Social	127



Social

Organizações apoiadas
[Pg. 137](#)

Inovação ESG
[Pg. 109](#)

Governança

Saúde e segurança
[Pgs. 134 a 136](#)

Gestão de marcas
[Pg. 110](#)

Direitos trabalhistas
[Pg. 133](#)

Marketing responsável
[Pgs. 111 a 112](#)

Direitos humanos
[Pgs. 131 a 132](#)

Boas práticas de compra
[Pg. 113](#)

Mapa de conteúdos

Apoio ao Rio Grande do Sul
[Pg. 130](#)

Ética e combate à corrupção
[Pg. 114](#)

Instituto Lojas Renner
[Pgs. 127 a 129](#)

Segurança da informação
[Pgs. 115 a 118](#)

Ambiental

Gestão ambiental
[Pgs. 125 a 126](#)

Gestão tributária
[Pg. 119](#)

Valoração de Impacto
[Pgs. 123 a 124](#)

Reconhecimentos
[Pgs. 120 a 122](#)

Inovação ESG

A inovação é fundamental para o alcance de nossos objetivos estratégicos ESG e nossa estratégia de descarbonização e regeneração. Ao longo dos últimos anos, inovamos em diversos processos, soluções e ferramentas que apoiam a moda responsável:

- 1º [jeans reciclado](#), feito com matéria-prima reciclada
- Criação de uma coleção de lingerie adaptada para pessoas com deficiência e outra para atender pessoas trans
- Coleções planejadas 100% digitais, reduzindo o volume de matéria-prima virgem utilizada e resíduos envolvidos no processo produtivo
- Mapeamento e elaboração da 1ª lista positiva de químicos do Brasil
- Desenvolvimento e certificação de metodologia própria de mensuração da pegada hídrica na cadeia produtiva
- Projeto de pesquisa e desenvolvimento para o cultivo do [algodão agroflorestal](#)
- Projeto de inovação junto ao fornecedor para desenvolvimento de zíper sem níquel em larga escala
- 1ª [loja circular](#) do varejo brasileiro
- Lab de inovação em produto para criar novas soluções mais sustentáveis
- Hub de reciclagem conectando parceiros e buscando novas soluções de produtos reciclados
- Desafio de Inovação Aberta para identificar soluções sustentáveis no ecossistema de inovação
- Lançamento dos guias de [circularidade](#) e [riscos climáticos](#)



Gestão de Inteligência Artificial (IA)

Frente ao crescente uso e no desenvolvimento de IAs para apoiar os processos internos da Companhia, em 2024, criamos o Comitê de Inteligência Artificial para implementar e executar nossa gestão da Inteligência Artificial.

O comitê instituiu a Política de Uso de Inteligência Artificial no mesmo ano, com ampla divulgação em toda a operação, contando com treinamentos específicos, diálogos para o engajamento das partes interessadas nas discussões dos benefícios e potenciais riscos do uso de IA.

Estabelecemos processos de análises mensais, por equipe multidisciplinar e diversificada, para avaliar impactos decorrente do uso de IA, criar de mecanismos para identificar e monitorar os riscos e estabelecer políticas para prevenir ou reparar eventuais ocorrências.

Gestão de marcas



Na Lojas Renner S.A. nossas marcas são uma fortaleza, que apoiam a construção de relacionamento junto a nossos clientes e geram fidelidade. Dentro da Diretoria de Marketing Corporativo, contamos com um time dedicado à gestão da reputação e monitoria da percepção dessas marcas por nossos distintos públicos de contato.

Essa estrutura trabalha com dados de mercado e pesquisa e também rankings que avaliam a Companhia sob diferentes perspectivas e atributos relevantes para o negócio, como sustentabilidade, inovação e diversidade e o valor da marca na percepção da sociedade.

Como reflexo da gestão proativa da reputação e de todos os esforços para realizar nosso propósito “Encantar a todos é a nossa realização”, frequentemente conquistamos classificações de destaque em reconhecimentos externos.

Em 2024, a Lojas Renner foi reconhecida como uma Marca de Alto Renome, pelo Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI).

Esta distinção representa prestígio, notoriedade e tradição incontestáveis, motivo pelo qual a marca recebe especial proteção quanto à sua propriedade intelectual.

Marca sustentável

A boa reputação de nossas marcas também repercute no desempenho do Índice de Sustentabilidade Empresarial e Dow Jones Sustainability Index.

Corroborando com a relevância da temática, colaboradores e executivos de diferentes níveis e áreas têm sua remuneração variável atrelada à meta de ser referência em sustentabilidade na percepção dos nossos clientes, parceiros e no mercado como um todo.

Desde 2021, monitoramos a realização desse objetivo de duas formas:

- Monitoria de marca Renner: realizada quadrimestralmente, tem questões específicas sobre percepção de marca mais sustentável na visão dos consumidores. Nesse monitoramento, em torno de 7% do total de perguntas já é focado em sustentabilidade. Desde o início da medição, a nota se mantém positiva, com bom índice de promotores da marca, e em patamar estável.
- Índice ponderado das marcas Renner, Youcom, Camicado e Ashua: calculado a partir de investigação nacional com clientes e não clientes (anual), mede quantas pessoas escolhem nossas marcas como “mais sustentável e socialmente responsável”. Nessa pesquisa seguimos com um índice positivo de percepção entre clientes como a marca mais lembrada espontaneamente com relação à sustentabilidade.



Marketing responsável

GRI 2-24

Compromisso

Temos o compromisso com uma oferta responsável de nossos produtos e serviços para proporcionar aos nossos clientes uma venda **ética e responsável**, sob a gestão do Compliance Corporativo.

Todos os colaboradores são treinados anualmente sobre nosso **Código de Conduta**, que estabelece os princípios para oferta responsável, incluindo:

- Apresentar informações corretas, precisas, justas e equilibradas sobre a empresa, produtos e serviços
- Garantir uma oferta ética e transparente, identificando a necessidade do cliente e apresentando as condições de venda com clareza.
- Zelar pela transparência, informando adequadamente sobre sustentabilidade, sem superestimar nossas ações sobre o tema
- Promover práticas concorrenciais éticas, com orientações especiais ao time de marketing
- Proibir a realização ou autorização de comunicação enganosa, abusiva,

discriminatória, que incite a violência, explore o medo, aproveite-se da fragilidade de grupos vulneráveis (ex.: crianças, pessoas que não entendem termos técnicos do setor etc.), desrespeite valores ambientais ou induza o público a se comportar de forma prejudicial ou perigosa à sua saúde ou segurança.

Além do Código de Conduta, também são realizados outros treinamentos objetivando abordagem comercial ética e responsável São eles: **Boas-vindas** de novos colaboradores, **Educação continuada** (time de vendas) e **Formação de lideranças e sucessores**. Esses treinamentos são obrigatórios e com foco no desenvolvimento técnico e comportamental dos times.

Por fim, observamos o respeito a todas as **legislações, regulamentações e orientações** do Banco Central do Brasil (Bacen) e aos códigos de autorregulação da ABECS (Associação Brasileira das Empresas de Cartões de Crédito e Serviços) e ACREFI (Associação Nacional das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento), às quais somos voluntariamente associados.

Crédito responsável

Para apoiar de maneira saudável e sustentável a capacidade financeira de nossos clientes, temos compromisso com uma **oferta financeira responsável**.

Nossos colaboradores são treinados e engajados na jornada de crédito responsável, em linha com nosso objetivo de **mitigação de riscos de abordagem comercial desleal**, por meio de diversas ações:

- Trilha de conteúdos na Universidade Renner.
- Treinamentos presenciais em lojas.
- Workshop sobre o papel do setor financeiro, com especialistas, para lideranças da Realize.
- **Treinamento Acelera:** contempla todos os colaboradores de loja que vendem produtos financeiros sobre os atributos e características de cada um deles, com um capítulo específico que trata de forma clara sobre as questões da qualidade e ética nas vendas - com vídeos das falas das diretorias e demais lideranças sobre esse tema -, fornecendo o conhecimento necessário para uma venda alinhada à nossa proposta de valor.

Conformidade

Monitoramos o cumprimento, por parte das lojas, das políticas, normas e manuais para a oferta de produtos financeiros aos clientes de acordo com nossos compromissos de oferta responsável:

Contato ativo com clientes: selecionamos clientes aleatoriamente e fazemos ligações, gravadas, para avaliar se o cliente sabia da contratação dos produtos financeiros e se foi informado sobre todas as condições, para identificar possíveis falhas na oferta.

Acompanhamento e identificação de não conformidade: a partir do Canal de Denúncias, da Ouvidoria, do Reclame Aqui e das redes sociais da Companhia, de possíveis casos de não conformidade com marketing responsável.

Avaliação de conformidade: a área de Qualidade de Produtos Financeiros solicita às lojas documentos relacionados à contratação de produtos financeiros, selecionados aleatoriamente, que deverão ser enviados para avaliação de conformidade.

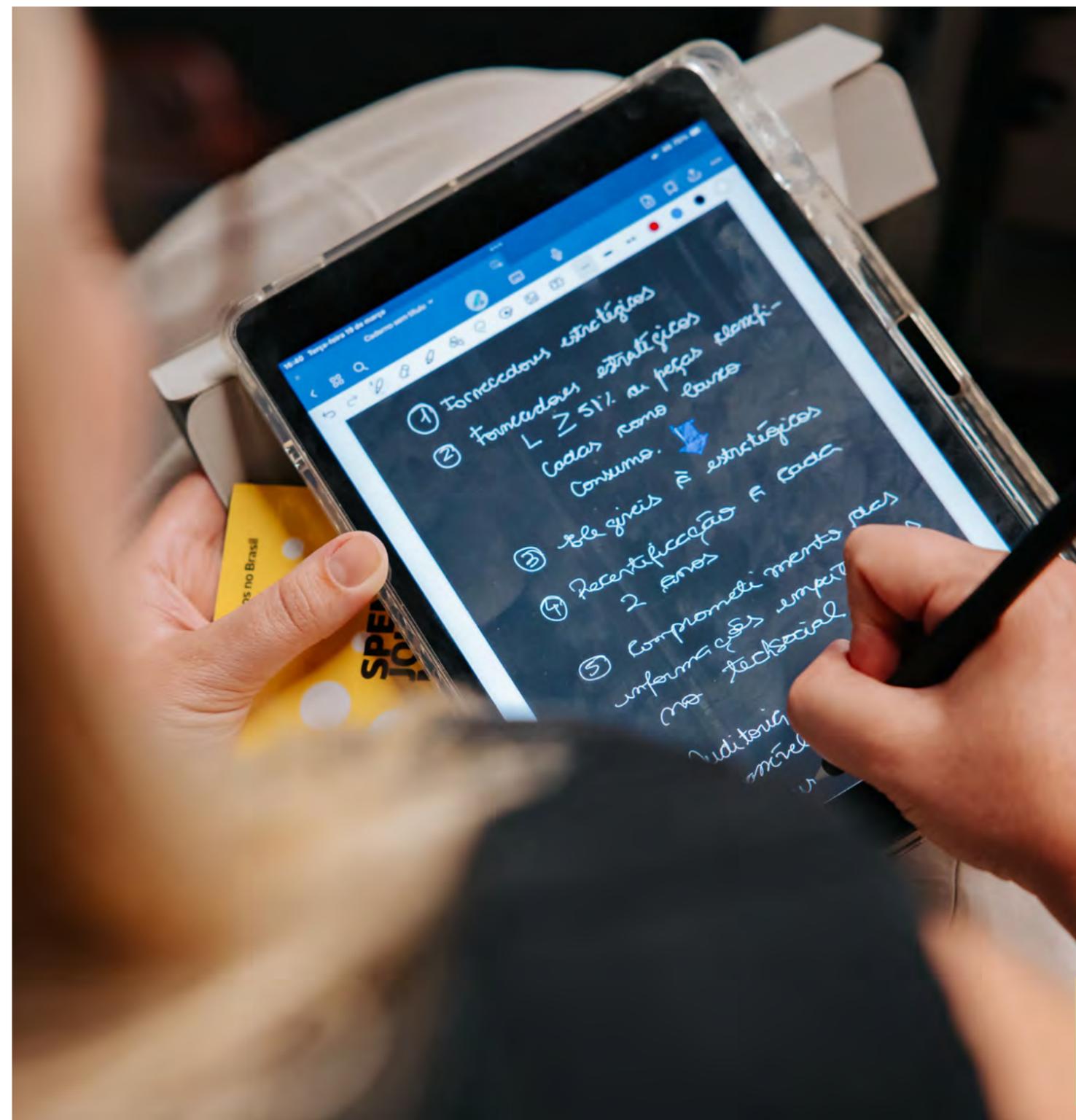
Quando constatadas práticas que levaram o cliente ao erro, a área de Qualidade investiga o caso, a área de Prevenção de Perdas investiga o histórico de vendas do colaborador e, se identificado ato deliberadamente contrário aos princípios, o colaborador envolvido fica desclassificado das campanhas de incentivos que geram bonificação.

Campanha de incentivos responsável: prevemos no regulamento a importância da venda com qualidade e penalizações em caso de não conformidades identificadas nas monitorias realizadas pela área de qualidade. A premiação só fica elegível para as lideranças caso a loja mantenha a nota da qualidade acima de 90%. Para os colaboradores, quando houver 2 apontamentos de venda/procedimento incorreto, ocorre a desclassificação da campanha.

Em 2024, mantivemos a exigência como premissa para estar habilitado para receber o incentivo de vendas o colaborador ter realizado o treinamento do Código de Conduta.

Casos gerados por erros de entendimento geram ações específicas de treinamento. Se for identificada loja ou regional ofensora com vários casos de não conformidade, são realizados treinamentos intensivos para corrigir desvios.

Todos os dados dos apontamentos das monitorias de qualidade são divulgados no Dashquality, painel de monitoramento de indicadores, acompanhado mensalmente pelo time de Qualidade de Produtos Financeiros.



Boas práticas de compras



Reconhecemos nossa responsabilidade em apoiar o alcance das condições necessárias para o pagamento de salários justos na nossa cadeia de fornecimento e seguimos avançando em práticas de compras responsáveis, fundamentais para apoiar a sustentabilidade de nossos fornecedores:

Política interna: estabelece os critérios para seleção de fornecedores, e determina as diretrizes de fornecimento, suportando a execução da estratégia da Companhia e garantindo o abastecimento, por meio de boas práticas de compras, além da mitigação de riscos.

A política é revisada periodicamente, levando em consideração as melhores práticas de mercado, e evitando potenciais conflitos com as exigências de sustentabilidade e ESG.

Estratégias e abordagens na negociação: determinamos que devem ser usadas estratégias que visem o melhor equilíbrio na relação entre a Companhia, cadeia de fornecimento e o cliente, realizadas de forma clara e transparente, buscando uma relação de parceria com os fornecedores.

Temos diretrizes que orientam sobre clareza nas negociações, buscando a transparência nas transações e permitindo o pagamento de remunerações justas aos trabalhadores da cadeia de fornecimento.

Prazos de entrega e de alterações de pedidos: devem ser acordados considerando a capacidade produtiva de cada fornecedor, evitando sobrecargas de trabalho e possíveis violações de demais direitos humanos.

Prazos de pagamento: são formalmente estabelecidos e cumpridos, apoiando a previsibilidade financeira do fornecedor e a geração de condições adequadas para o pagamento de salários justos, com compromisso de pagamento em até 95 dias para nacionais e 60 dias para internacionais, com média de 95 dias após a entrega. Adicionalmente, fornecedores podem solicitar a antecipação de pagamento, sujeita à validação da Companhia.

Dependência: o time de sourcing monitora os níveis de dependência dos fornecedores para respeitar os limites estabelecidos na Política.

Reuniões estratégicas: realizadas junto aos fornecedores de maiores volumes, sempre alinhadas às áreas de negócio, para dar uma melhor visibilidade de plano de compra, contrapartidas exigidas, oportunidades de melhorias, acompanhamento de planos de ação, entre outros temas relevantes.

Treinamento de compradores (buyers): os times são continuamente treinados em relação às boas práticas e aos compromissos de sustentabilidade do Plano 2030, para que possam tomar decisões alinhadas às nossas políticas, valores e objetivos.

Eles também são orientados a privilegiar as compras de fornecedores com boas práticas de conformidade definidos pelo desempenho avançado e classificações de **auditorias socioambientais e monitoramento**.

Desenvolvimento: Além disso, contamos com diversas iniciativas realizadas para apoiar o **desenvolvimento** de nossos fornecedores.

Ética e combate à corrupção

GRI 2-24 | 205-2 | 205-3

Contamos com um Código de Conduta e uma Política Anticorrupção, ambas em português, inglês e espanhol, que estabelecem os princípios de ética, integridade e o compromisso com a prevenção e o combate à corrupção junto aos colaboradores, parceiros e terceiros.

A área de Compliance corporativo, por meio do Programa de Compliance, é o órgão executivo responsável por garantir a conformidade com as políticas e sua atualização e revisão contínua para garantir sua efetividade.

Todos os colaboradores são anualmente treinados em relação à ética e combate a corrupção.

Relacionamento com agentes públicos

Colaboradores e fornecedores que têm procuração para atuar em nome da Companhia recebem documentos de orientação para o caso de haver alguma interação com agente público: Política Anticorrupção, Código de Conduta, Política de Compliance e Norma de Relacionamento com Agentes Públicos.

Quando há alguma denúncia relacionada ao tema de corrupção, é acionado o comitê específico para tratativa.

Análise de integridade

Para todas as novas relações comerciais com fornecedores e com organizações a serem patrocinadas, realizamos uma análise de integridade das empresas.

São avaliados, por meio de fontes públicas, listas restritivas, processos em que as partes estejam envolvidas, se algum sócio é uma pessoa politicamente exposta e mídias negativas que cite casos de corrupção ou que sejam de potencial risco de imagem.

De acordo com a categoria do fornecedor, alguns também devem preencher uma avaliação de Compliance, na qual a empresa informa se:

- Terá alguma interação com agente público
- Possui diretrizes e orientações claras sobre a conduta que seus funcionários devem adotar quando há interação com agentes públicos
- Possui um programa de compliance/ integridade ou práticas anticorrupção, que tenham como objetivo detectar e solucionar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira

- Declara se algum sócio, acionista majoritário, membro do conselho ou funcionário da administração (diretor, funcionário do alto escalão ou representante) está ou já foi cadastrado na lista pep, e
- Declara se a empresa a ser contratada e/ou seus sócios já foram, em algum momento citada, indiciada, formalmente acusada ou está sob investigação oficial por parte de autoridade governamental competente ou condenada por autoridade judicial competente por qualquer tipo de crime

Fornecedores classificados como risco alto são mantidos em monitoramento para caso haja alguma alteração do cenário analisado.

Saiba mais (+)

Acesse o documento oficial de [Gestão do Programa de Conformidade Lojas Renner S.A.](#)

Conflito de interesses

GRI 2-15

O Conselho de Administração supervisiona casos de potencial conflito de interesses em transações com partes relacionadas envolvendo membros da alta liderança.

Os membros que se encontrarem em potencial conflito de interesse no processo de negociação e aprovação de transação com parte relacionada devem:

- Apresentar **declaração de impedimento** ao Conselho de Administração, à Diretoria Estatutária ou à Assembleia Geral, conforme o caso, com descrição da extensão do conflito
- Ausentar-se das discussões, deixar de ter acesso a qualquer informação confidencial correlata e de exercer qualquer influência sobre a decisão da Companhia, inclusive abstendo-se de votar em reunião do Conselho, da Diretoria Estatutária ou em Assembleia Geral

A declaração deve ser consignada na ata de reunião ou da Assembleia que deliberar a transação com parte relacionada.

Segurança da informação

GRI 2-24 | 418-1

Governança

A segurança da informação é um dos pilares do negócio, faz parte dos compromissos fundamentais do Código de Conduta e conta com o envolvimento direto do Conselho de Administração na gestão, aprovando e validando a estratégia, e uma robusta governança para a gestão do tema:

- Diretoria de TI, Dados e CSC, representada pelo Diretor Alessandro Santiago Pomar, tendo como principais responsáveis pelo tema o Diretor de TI, Rafael Vilarino Kuhn, seguido pelo Gerente Sênior de Segurança da Informação, Fernando Sampaio Alves, que lideram time dedicado de Segurança da Informação
- Diretoria Jurídica, com Gerente de Proteção de Dados (Wagner dos Santos Barcelos, ponto de contato designado para o encaminhamento de questões de privacidade internamente) e analistas
- Diretoria de Riscos, com time especialista de compliance de Segurança da Informação
- Comitê Corporativo de Segurança da Informação de Riscos Cibernéticos, multidisciplinar, com interface com o Conselho de Administração
- Conselho de Administração, com uma conselheira com experiência em Tecnologia da Informação (Christiane Edington)

Políticas

Nossa estrutura de diretrizes é robusta e composta por Políticas de Segurança da Informação, normas, bem como manuais e guidelines que descrevem, detalham e direcionam os cuidados e deveres para garantir a segurança da informação, a proteção de dados, a gestão de riscos e incidentes e da continuidade do negócio.

A política de Privacidade e de Proteção de Dados Pessoais da Lojas Renner S.A., que se aplica a todos os colaboradores e parceiros, estabelece as diretrizes relacionadas à privacidade e proteção de dados pessoais de acordo com as melhores práticas de mercado e atendendo a todas as legislações vigentes nos países de atuação.

A diretriz está aos cuidados do gerente Wagner dos Santos Barcelos, atual Encarregado dos Dados, ou Data Protection Officer (DPO).

Caso os colaboradores identifiquem qualquer situação que envolva a violação dos pilares de segurança da informação da Companhia (confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações), deve-se fazer uso de algum dos seguintes canais disponíveis:

- **ServiceNow:** canal preferencial para criar incidentes relacionados a vulnerabilidades de segurança da informação, suspeitas de ataque, invasão, vazamento de informação, violação de políticas e normas de Segurança da Informação
- Botão de denúncia de phishing (disponível no Outlook) ou phishing@lojasrenner.com.br
- A partir dos e-mails oficiais: seguranca_informacao@lojasrenner.com.br; CSIRT@lojasrenner.com.br ou protecaodadospessoais@lojasrenner.com.br

Cyber segurança

Possuímos diversos controles, ferramentas e processos para proteger a Companhia do risco de ataques e intrusões por hackers (ou crackers), com macroestruturas de operação ancoradas em empresas parceiras especializadas.

- O nosso Security Operation Center (SOC) e o centro de resposta a incidentes (CSIRT) atuam no monitoramento, defesa e resposta às ameaças à Internet, infraestrutura interna, sistemas e usuários
- Security Tools: adotamos ferramentas modernas com uso de inteligência artificial líderes de mercado que protegem nosso ambiente tecnológico e nosso negócio de ameaças cibernéticas;
- Brand Protection, voltado à monitoração das principais marcas da Lojas Renner S.A. na internet
- Seguro Cibernético que contempla uma ampla cobertura de perda, lucro cessante, vazamento de dados coletados e armazenados, fraudes, incidentes de Ransomware e ataques cibernéticos
- Utilizamos ferramenta que nos permite monitorar o nível de riscos cibernéticos externamente à Companhia e parceiros que prestam serviços, com análise periódica de, no mínimo, a cada 8 meses

Como reflexo da evolução e solidez de nossa gestão, em 2024, fomos avaliados no **Security Score Card**, ferramenta que monitora o nível de maturidade da segurança cibernética das empresas no mundo todo, em classificação que nos coloca entre as empresas líderes mais bem pontuadas do nosso segmento:

Alcançamos nível A e 97 pontos (de 100) no Security Score Card.

Além disso, fomos certificados na ISO 27001 em 100% em toda a nossa Gestão de Incidentes Cibernéticos.

Análise de vulnerabilidade

Temos time de inteligência cibernética dedicado, com Ethical Hacking internos e de empresas líderes no mercado nesse tipo de serviço, realizando testes de intrusão (ataques hackers simulados) e scan de vulnerabilidades para a detecção de novas vulnerabilidades de forma contínua, para sua correção, igualmente realizados com frequência mensal.

Realizamos simulações de ataques diversificados para aprimorar nossos processos, ferramentas, endereçamento de planos de ações para correções, assim como treinar os nossos colaboradores para estarem preparados para uma possível situação de ataque real, minimizando ou eliminando os possíveis impactos.

Os resultados são analisados, evidenciados, documentados e acompanhados regularmente para garantir que as ações corretivas sejam efetivas.

Resposta a incidentes e interrupções

Temos uma Política e um processo formal de Gestão de Continuidade de Negócios (GCN), por meio dos quais realizamos o levantamento dos riscos de parada operacional (parcial ou total) e a Análise de Impacto de Negócios (BIA).

A partir desse cenário, definimos as estratégias no Plano de Continuidade Operacional (PCO) para os processos e contamos com um Plano de Recuperação de Desastres (DRP) para todos os sistemas classificados como vitais e críticos no BIA.

Toda resposta a incidentes, independente da sua tipificação, segue o modelo processual previsto e descrito na norma Gestão de Incidentes de Segurança da Informação e de Privacidade de Dados. No caso de incidentes que envolvam vazamento de dados, há algumas medidas de tratamento complementares que demandam atendimento à conformidades regulatórias e legais.

Para garantir a eficiência desse processo, realizamos testes anuais dos PCOs e semestrais do DRP e treinamentos para resposta a incidentes.

Proteção de dados

Temos grande foco na proteção de dados. Contamos com uma área dedicada, com profissionais especialistas e fornecedores renomados, com atuação integral (24 horas por dia e 7 dias por semana), e adotamos uma estratégia multicamadas, com diversos controles e ferramentas.

Realizamos e atualizamos continuamente inventário de dados pessoais para uma visão clara e organizada de nossa paisagem de dados.

Com controles maduros e robustos nos processos de monitoramento e soluções de Inteligência de Ameaças Cibernéticas, monitoramos e respondemos tempestivamente à identificação de riscos de privacidade e proteção de dados pessoais que podem violar legislações ou causar impactos sobre o direito dos titulares.

Avaliamos os tratamentos de dados pessoais, bem como sua aderência à metodologia Privacy by Design, e usamos técnicas de proteção nas bases de dados, funcionalidades de Data Loss Prevention (DLP) ativas para a monitoração e prevenção do vazamento de dados pessoais.

Em relação a informações de cartões de crédito e débito, adotamos as regras determinadas pelo mais rigoroso padrão de segurança para cartões, o PCI DSS (Payment Card Industry Data Security Standard) e contamos com a **certificação** PCI DSS para 100% de nossas operações.

Direitos do titular de dados

Para garantir ao titular os direitos sobre seus dados retidos pela Companhia, contamos com uma central de atendimento de privacidade e proteção de dados pessoais em nossos sites que permite ao cliente:

- o acesso aos seus dados retidos pela Companhia
- a correção de seus dados incompletos, inexatos ou desatualizados
- a anonimização, bloqueio ou eliminação de seus dados que sejam desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto na legislação
- a portabilidade dos seus dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial
- a eliminação dos seus dados pessoais, exceto nas hipóteses previstas na legislação aplicável
- a informação das entidades públicas e privadas com as quais a Companhia compartilhou seus dados
- a informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências dessa negativa
- a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses

- a revogação do consentimento (opt-out) e
- solicitamos aos clientes seu consentimento (opt-in), nos processos aplicáveis, esclarecendo aos titulares dos dados sobre as condições gerais de coleta, uso, armazenamento e demais formas de tratamento

Minimização da coleta e retenção

Nossa norma interna de governança e proteção de dados prevê que a coleta de dados pessoais deve obedecer aos princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, como o princípio da necessidade e finalidade, sendo limitada estritamente ao que é permitido de acordo com a legislação vigente e ao que for informado ao titular.

Para minimizar a coleta, também estipula que os dados que não forem mais necessários para atingir uma finalidade determinada ou para atender a uma exigência devem ser descartados ou anonimizados.

Uma análise crítica deve ser realizada pelo menos anualmente, para assegurar que as informações não excedam as especificações de retenção.

Parceiros

Temos um processo de homologação de parceiros que irão acessar ou tratar dados pessoais, sensíveis ou confidenciais, pelo qual avaliamos os requisitos de segurança da informação e privacidade exigidos por nosso programa de governança em privacidade, em atendimento às legislações aplicáveis e melhores práticas de gestão.

Na homologação, todos os parceiros também devem aderir aos Termos de Segurança da Informação e Privacidade/Tratamento de Dados Pessoais, responsabilizando-se caso as informações não tenham o devido tratamento e cuidado adequados relativos aos controles de Segurança da Informação e Privacidade.

Os parceiros que não assinarem ou que não cumprirem os requisitos são reprovados no processo de homologação.

Também fazemos, semestralmente, o acompanhamento dos riscos cibernéticos dos principais parceiros.

Auditoria

Realizamos anualmente auditoria externa independente que avalia os controles relacionados aos processos de Gerenciamento de Acesso, Gerenciamento de Mudanças e Gerenciamento de Operações de TI, executados sobre os sistemas que suportam os processos de negócio.

O resultado da avaliação gera um relatório de recomendações para avanço que orienta a

construção de um plano de ação para endereçar as melhorias.

Pela auditoria interna, realizamos anualmente avaliação dos principais riscos corporativos, definimos com base nesse documento o plano de auditoria interna para o ano seguinte, conforme a **gestão de riscos** da Companhia, ambos os materiais aprovados pelo CAGR (Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos) e compartilhados para ciência do Conselho de Administração e Conselho Fiscal.

Comunicação de incidentes de segurança com dados pessoais

A Lei Geral de Proteção de Dados brasileira exige que seja comunicada a ocorrência de incidente de segurança que possa acarretar risco ou dano relevante aos titulares à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e ao titular.

Em 2024, não houve nenhum caso comprovado de reclamação de perda de dados ou violação de privacidade, recebida de órgãos reguladores ou de outros stakeholders.

Controle de acesso

Nossa Política de Segurança da Informação determina que todos os ambientes e sistemas devem possuir Matrizes de Acessos, formalmente aprovadas pelas áreas de negócio, determinando as regras e limites de acessos de cada colaborador, de acordo com sua função.

Com base nas matrizes, mantemos uma plataforma de gestão das identidades e acessos

dos colaboradores e empresas parceiras, que cobre os sistemas mais relevantes e a grande maioria das contas de acesso.

Adotamos o princípio do menor privilégio ou “acesso de menor privilégio”, conceito no qual um usuário deve ter acesso apenas ao que é absolutamente necessário para desempenhar suas responsabilidades, aumentando o controle na proteção dos fluxos de informações.

Conscientização

Temos um programa corporativo voltado à educação e à conscientização dos colaboradores em segurança da informação, que conta com diversas ações:

- **Cyber Week:** semana anual com eventos e comunicações sobre o tema, com alcance de mais de 12.000 espectadores
- **Programa de Segurança da Informação e Proteção de Dados:** treinamentos obrigatórios na Universidade Renner sobre Segurança da Informação, Conscientização sobre Phishing, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Combate ao Financiamento do Terrorismo e Prevenção a Perdas. Ao final de 2024, total de 78% dos colaboradores foram treinados pelo programa
- **Campanhas de educação:** em temas como cuidado com senhas, crimes cibernéticos, classificação da informação, proteção de dados, entre outros

- **Minissérie de SI do Esquadrão de Encantamento:** oito episódios anuais em desenho animado, com personagens criados a partir da identidade das propostas de valores da Companhia, com histórias lúdicas e divertidas sobre cuidados com a segurança. Foram dezenas de milhares de visualizações, e a série foi premiada em 2023 pela ABERJ como melhor campanha de conscientização de Segurança e Compliance da Região Sul
- **SI INFORMA:** notificações corporativas para todos os colaboradores sobre alertas, cuidados, mudanças de processos e situações de risco
- **Phishing simulado:** 12 campanhas em 2024, com simulações de fraudes eletrônicas (phishing), em que os profissionais que caíram na simulação eram convidados a realizar o treinamento de conscientização sobre Phishing, que consiste na abordagem sobre o que é, como reportar e a importância de se prevenir sobre esse tipo de ataque cibernético, assim como os impactos que podem causar para a Companhia. Os resultados são reportados e deliberados mensalmente no Comitê Corporativo de SGSI (Sistema de Gestão da Segurança da Informação)
- **Boas-vindas:** todo novo colaborador passa por uma etapa de boas-vindas

de segurança, onde instruímos sobre a realização dos treinamentos obrigatórios, cuidados gerais de segurança, gamificações e como proceder em situações de risco

- **DevSecOps:** nossas esteiras de desenvolvimento incluem processo, ferramentas e treinamentos de nossos desenvolvedores para realizarem a segurança desde a concepção do código (security by design), além de contarmos com alguns propagadores da cultura de segurança, como Security Champs
- **WorkPlace:** posts periódicos de dicas de segurança para nossos colaboradores
- **Reuniões com áreas de Negócio:** O time de S.I e Proteção de Dados participou de reuniões de áreas, inclusive com colaboradores pontos focais de lojas, para repassar informações sobre prevenções, preocupações e demais assuntos correlatos sobre a temática de S.I, privacidade, política de segurança, Política de privacidade, processos de certificações e melhores práticas e conduta relacionada a S.I e privacidade

Reporte de riscos

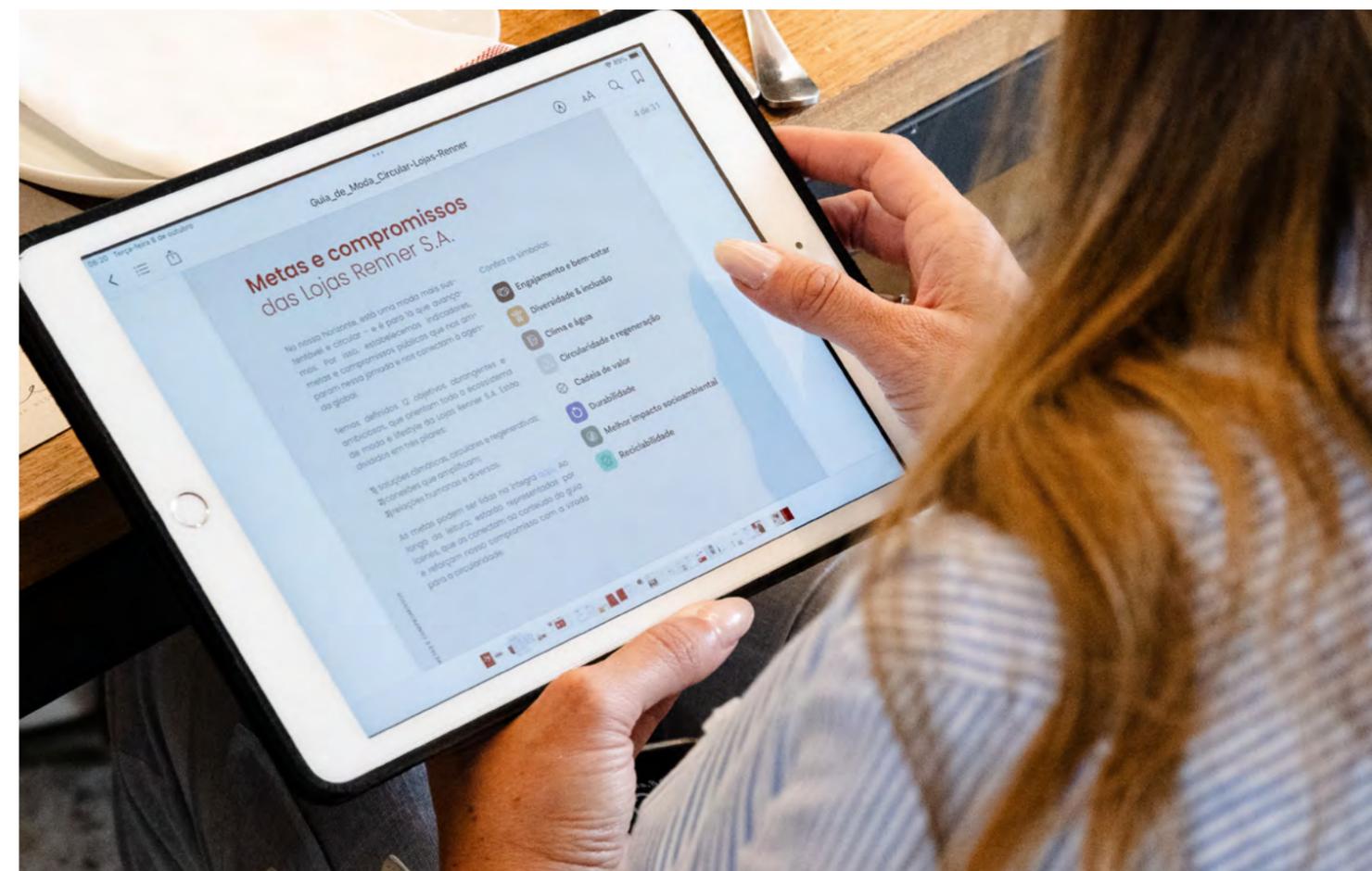
Nossa política de segurança da informação estabelece que todos os colaboradores têm a responsabilidade de reportar riscos, vulnerabilidades e incidentes para a equipe de

Segurança da Informação e disponibiliza dois canais de e-mail para isso.

Sanções

As violações das determinações da Política e das Normas referentes à Segurança da Informação e à Proteção de Dados Pessoais podem levar a sanções disciplinares, incluindo advertência, suspensão ou término imediato de contrato de trabalho, sendo definidas e aplicadas pela área de Gente.

No caso de parceiros, violações da Política e das cláusulas de segurança da informação previstas no contrato podem causar desde advertências até o cancelamento do contrato e a aplicação das penas cabíveis de acordo com a Lei.



Gestão tributária

GRI 207-1

Nossa **Política Tributária** estabelece as diretrizes e regras gerais da conduta tributária a ser observada pela Lojas Renner S.A. e suas controladas, relacionada às responsabilidades fiscais e tributárias, no Brasil e Exterior, e os princípios e compromissos da Companhia na gestão de sua estratégia fiscal e tributária:



Cumprimento das leis e regulamentos fiscais dos países em que operamos;



Não transferir geração de valor para jurisdições de tributação favorecida;



Não utilizar estruturas fiscais sem substância e propósito negocial;



Atender à legislação de preços de transferência;



Não utilizar jurisdições com tributação favorecida com finalidade de evasão fiscal;



Aprovação da política fiscal pelo Conselho de Administração.

Adotamos práticas de otimização tributária, sempre levando em conta o que prevê a legislação ou a jurisprudência recente. As práticas devem ser aprovadas pelo nosso Comitê Tributário e dar ciência ao Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos. As decisões envolvendo montantes significativos devem ser amparadas por, pelo menos, dois pareceres jurídicos externos.

O Comitê Tributário é composto pelos líderes das áreas Administrativo Financeiro e de RI, Controladoria, Jurídico, Gestão Tributária e Contabilidade da Companhia e se reúne ordinariamente mensalmente.

O Comitê, por sua vez, reúne-se com o Conselho de Administração bimestralmente e reporta também sobre a efetividade e conformidade na aplicação da política fiscal/tributária.

Em 2024, distribuimos R\$3,5 bilhões de valor adicionado em forma de impostos.

Reforma tributária

Atuamos, por meio de associações setoriais das quais somos membros (Instituto de Desenvolvimento do Varejo - IDV, Associação Brasileira do Varejo Têxtil - ABVTEX, entre outras), no debate sobre temáticas relevantes ao contexto fiscal, como a reforma tributária brasileira e a tributação das importações cross border realizadas pelas plataformas digitais.

Ao todo, destinamos R\$ 258,5 mil a essas associações, no formato de taxa de associação.

No ano de 2024, nos mantivemos atentos às transformações legais e regulatórias que impactam nosso setor. Em consonância com nosso compromisso de transparência e conformidade, buscamos compreender e apoiar temas essenciais da legislação e convênios que estão moldando o cenário tributário e econômico do país.

Entre as iniciativas importantes em que nos envolvemos, destacamos a Lei 14.902/24

(institui o imposto de importação nas remessas postais internacionais), o Convênio Confaz 135/24 (concede redução da base de cálculo do ICMS nas operações de importação realizadas por remessas postais ou expressas estipulando alíquota de 20%) e a Lei Complementar 214/25 (Institui o Imposto sobre Bens e Serviços e a Contribuição Social sobre Bens e Serviços, que simplificarão a tributação incidente sobre o consumo).

Nosso envolvimento com essas questões reflete a busca contínua por um ambiente de negócios mais transparente, ético e regulado, a fim de garantir a segurança jurídica e a sustentabilidade de nossas operações.

Reconhecimentos

ESG

Como empresa de capital aberto, somos continuamente avaliados por índices das principais bolsas de valores e agências de rating, que analisam nossos compromissos, políticas, estrutura e práticas de gestão socioambiental e de governança (ESG, na sigla em inglês).

Nos últimos anos, temos sido reconhecidos por esses indutores do mercado de capitais como referência no setor de varejo do mundo, como uma das empresas com melhores práticas de sustentabilidade.

Com um sólido compromisso com a sustentabilidade, mantido há muitos anos, somos a empresa mais reconhecida pelos ratings e índices ESG de todos os segmentos do varejo brasileiro.

Estamos entre as empresas do varejo global com melhor desempenho nos índices e ratings ESG.

IDIVERSA B3

Segundo ano consecutivo listada no índice iDiversa, criado em 2023, Índice inédito da B3 que reúne empresas destaque em diversidade.

Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**
Powered by the S&P Global CSA

10° ano de listagem, presente nas carteiras World e Emerging Markets, além de estar presente no Sustainability Yearbook.



Submetemos informações ao CDP Climate Change pelo 14° ano consecutivo, com nota A-, além do 2.° ano ao CDP Water Security, com nota A-, e reconhecimento no Supplier Engagement Leaders pela mesma organização.



Sustainable Cotton Ranking Listada entre as nove empresas no mundo com mais de 99% no score do Cotton Ranking 2024, que avalia dados de certificação de algodão em empresas do setor de moda.

ICO2 B3

13.° ano consecutivo no Índice Carbono Eficiente, presente desde sua criação.



Categorizada como baixo risco na avaliação ESG Risk Rating, entre as sete empresas com melhor avaliação do setor.



Classificada como Rating AA em 2024.



Platform Living Wage Financials (PLWF) Classificada como “em amadurecimento”, posicionando-se entre as 15 empresas mais bem colocadas do setor.

ISE B3

11° ano consecutivo na carteira.



FTSE4Good

10.° ano consecutivo no índice que acompanha as empresas que são destaques na temática de responsabilidade social corporativa.



2.ª melhor do setor em ESG no Refinitiv ESG scores, com rating ESG A.

Outros reconhecimentos de destaque:

Sustentabilidade



22° Empresas Mais Sustentáveis do Mundo, empresa brasileira mais bem posicionada

Revista Time



Merco Responsabilidade ESG 1° lugar na categoria varejo de moda 22° lugar geral

Merco

Inovação



Ranking Ibevar de Inovação no varejo - 1° lugar em varejo com o case "Inovação e Rastreabilidade para uma moda responsável e encantadora."

Ibevar / FIA



Top 100 Open Corps - 1° lugar Indústria e Varejo da Moda

100 Open Startups



Campeãs da Inovação: 1° lugar no ranking geral Grupo Amanhã



Valor Inovação Brasil - 2° lugar na categoria Comércio, 57° lugar ranking geral (entre 150)

Valor Econômico

Marca

Best Brazilian Brands (Marcas Brasileiras Mais Valiosas) - 13° lugar na categoria geral e 1° varejo de moda

Interbrand

KANTAR BRANDZ

Kantar BrandZ - 30° lugar no ranking geral (Campeã setor de varejo de moda)

Kantar



Ranking Brand Dx das Marcas mais Valiosas em 2024 15ª posição entre as mais valiosas do Brasil, 1° de varejo de vestuário, 3° em varejo geral

Brand Dx



Prêmio Estádio Marcas Mais

1° lugar categoria Redes de Lojas de Roupas

Estádio

Reputação



Lojas Renner 1° lugar em Moda e Confecção - E-commerce - Multimarcas - Grandes Operações 1° lugar em Moda e Confecção - Varejo - Grandes Operações

Prêmio Reclame Aqui



Valor 1000 - as maiores empresas do Brasil - 1° lugar na categoria Indústria da Moda

Valor Econômico



As 100 empresas mais influentes do Brasil 1° lugar no setor

Revista Veja Negócios e Lide



Ranking 300 Maiores Empresas do Varejo Brasileiro - 1° lugar no segmento de moda e 12° lugar no ranking geral do varejo brasileiro

SBVC



Prêmio Empresas que Mais Respeitam o Consumidor - 1° lugar categoria Ecommerce Consumidor Moderno

Valoração de impacto

Metodologia

Em 2023, iniciamos a construção de nossa estratégia de medição e avaliação de impacto e desenvolvemos nossa primeira análise de materialidade do impacto do negócio e cadeia nos stakeholders externos, além da valoração dos principais impactos, com o objetivo de medir o valor social da contribuição dos compromissos de moda responsável 2018-2021 e da estratégia de compensação de emissões.

O valor social prevê a quantificação do impacto nas pessoas, natureza e sociedade gerado pelas atividades da Companhia e toda a sua cadeia de valor.

O estudo teve como base as melhores práticas de valoração e foi orientado pelas metodologias:

The Social and Human Capital Protocol
(2019, Capitals Coalition)

The Natural Capital Protocol
(2016, Capitals Coalition), and
A Guide to Social Return On Investment (2012, The SROI Network)

GIIN COMPASS

Impact Management Project

Valuing Balancing Alliance

Foram usados tanto dados primários fornecidos pela Companhia quanto dados secundários de bancos de dados globais, literatura e estatísticas.

Resultados

Foram mensurados os impactos dos compromissos 2018-2021 de moda responsável e a estratégia de compensação de emissões:

- 100% do consumo de energia corporativa de fontes de energia renováveis de baixo impacto
- Redução de 35,4% nas emissões absolutas de CO₂ em comparação com a linha de base de 2017
- 100% da cadeia de vendas nacional e internacional com certificação socioambiental
- 80% de produtos menos impactantes, com 100% de algodão certificado
- 100% das emissões compensadas geraram um impacto positivo líquido de R\$ 227 milhões

Os resultados obtidos também apoiam o avanço de nossa estratégia ESG ao nos permitir:

- Priorizar ações e metas
- Usar análise SROI (sigla em inglês para relação entre benefícios e custos) para compreender melhor a forma mais eficiente de criar valor social
- Monitorar, aprender e promover a conscientização sobre o impacto ESG no modelo de negócio

Os resultados da avaliação de impacto abrangendo os quatro compromissos 2018-2021 e estratégia de compensação proporcionaram um impacto positivo líquido total avaliado em aproximadamente R\$ 227 milhões, sendo 90% no Capital Natural e 10% no Capital Humano.

Essas informações fornecem insights para que possamos continuamente refinar nossa estratégia de sustentabilidade, priorizando ações e metas relevantes a partir da análise SROI (relação entre benefícios e custos), compreendendo a melhor e mais eficiente forma de criar valor social e ambiental nas frentes priorizadas.



Principais impactos materiais

Os dois principais impactos materiais nos stakeholders identificados foram:

Estratégia climática

- Elo da cadeia responsável pelo impacto - Operações próprias
- Cobertura da avaliação- 100% das operações
- Grupos de stakeholders/áreas de impacto avaliadas - meio ambiente, sociedade, saúde, empregos na cadeia de valor
- Relevância nos stakeholders externos - nos últimos anos, alcançamos diversos impactos positivos no meio ambiente e na sociedade com nossa estratégia de transição climática:
 - Emissões evitadas, reduzindo as emissões do negócio em 35,4%, de 2017 a 2021
 - 100% de energia corporativa consumida de fontes renováveis e de baixo impacto solar, eólica, biomassa e pequenas hidrelétricas (PCH) desde 2021
 - De 2016 a 2021, compensamos 100% das nossas emissões de gases de efeito estufa, apoiando projetos que preservam a floresta em pé, combatendo o desmatamento, promovendo o reflorestamento e a conservação da biodiversidade
 - Geração de empregos em setores e segmentos relacionados à economia de baixo carbono.



Produtos e serviços sustentáveis

- Elo da cadeia responsável pelo impacto - Produtos e serviços e cadeia de fornecedores
- Cobertura da avaliação - 100% das operações
- Grupos de stakeholders/áreas de impacto avaliadas - meio ambiente, sociedade, clientes, Fornecedores de Revenda, empregados dos fornecedores Tier 1 e 2 e fornecedores de matéria-prima
- Relevância nos stakeholders externos - avançamos em nossa estratégia de fornecimento de matérias-primas e processos menos impactantes e na promoção da conformidade na cadeia de Fornecedores de Revenda:
 - 100% da cadeia global de vendas da Renner com atuação social e certificação socioambiental protegendo os direitos humanos e a responsabilidade ambiental na cadeia
 - 81,3% das roupas Renner com o Selo Re moda responsável e 99,15% com algodão certificado ao final do ciclo estratégico, em 2021, reduzindo o impacto nos serviços ecossistêmicos e a poluição

Gestão ambiental

Contamos com sistema de gestão ambiental que cobre 100% das nossas operações, buscando garantir a gestão de recursos naturais, com foco na redução da geração de resíduos, no consumo de água e energia, além da conformidade com a regulamentação ambiental, a definição clara dos papéis e responsabilidades, a tomada de ações corretivas para estimular a melhoria contínua, a auditorias e o monitoramento de indicadores.

O sistema é verificado por meio de auditorias internas e externas. Ao todo, 40% das operações passam por auditoria interna pela equipe de conformidade socioambiental da Renner e outros 60% por auditoria externa de terceira parte.

Adicionalmente, adotamos certificações que atestam a adoção de melhores práticas ambientais, abrangendo 100% das operações:

- Sede com certificação LEED nível Gold
- Centro de Distribuição de Cabreúva certificação LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) nível Gold
- 4 lojas com Certificação LEED (1 nível Silver e 3 Gold)
- 1 loja com certificação BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) em circularidade.
- Certificação NBR ISO 14001 para o Centro de Distribuição em São José (SC), que representa 20% de nossas operações.

Para avançarmos na certificação NBR ISO 14001, em 2024 iniciamos a formação de um grupo de trabalho para planejar o diagnóstico de aderência aos requisitos das normas em nossas lojas, que será realizado em 2025 com auditoria por fornecedores externos.

Construções e reformas menos impactantes

Desde 2018, buscamos incorporar os princípios de economia circular na construção de novas lojas, reformas e no desenvolvimento de mobiliários para alcançar avanços na otimização do consumo de materiais, na redução da geração de resíduos e no uso de materiais com maior potencial de reciclabilidade.

Em 2021, a Renner foi a primeira marca de varejo brasileira a lançar uma loja baseada na ecoeficiência e máxima redução de impactos ambientais.

Inauguramos a primeira loja circular do país, no Rio de Janeiro, que alia a circularidade à transformação digital para criar uma experiência única para os clientes, com a melhor escolha de recursos para reduzir o impacto ambiental desde a concepção até a operação.

Durante a fase de projeto, foi feito um estudo de Avaliação do Ciclo de Vida (ACV), que ajudou na escolha de materiais e nas tomadas de decisão de projeto que reduzissem os impactos ao meio ambiente ao longo do ciclo de vida da loja.

A loja adotou as premissas da certificação BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology) e obteve a Certificação LEED (Leadership in Energy and Environmental Design).

Conheça todos os atributos da loja circular no [Relatório Anual 2021](#), pg. 71.



Este modelo de loja começou a ser implementado para todas as novas lojas a partir de 2023 até o momento. A primeira loja circular recebeu a certificação LEED para uma reforma, complementando o aprendizado de certificações mais sustentáveis para: shopping, novas construções, lojas de rua e reformas.

Desde 2014, também temos o modelo de construção de lojas, com estrutura mais simplificada e menor consumo de materiais e energia elétrica, baseadas nas premissas das certificações LEED. Em 2021, avançamos e ampliamos os conceitos com a circularidade por meio da certificação BREEAM. As abordagens projetuais e de execução utilizando essas premissas nos permitiram reduções expressivas. Desta forma, a loja no Shopping Jacarepaguá recebeu a certificação BREEAM em circularidade.

Em 2024, chegamos a 54 lojas mais sustentáveis.

Eficiência energética

Gestão de energia

Nosso principal impacto ambiental na operação própria é o consumo de energia. Por isso, trabalhamos para ter lojas cada vez mais eficientes e também garantimos, desde 2021, o consumo de energia de fontes renováveis de baixo impacto – solar, eólica e pequenas centrais hidrelétricas (PCH) –, no mercado livre, que têm emissão zero de gases de efeito estufa.

Para isso, compramos energia do mercado livre, buscando contratações de longo prazo, apenas de geradores de baixo impacto, e fomentamos o investimento em empreendimentos deste tipo. Ainda realizamos a aquisição dos certificados de energia renovável I-REC (International - Renewable Energy Certificate) para 100% do consumo de energia elétrica de todas as unidades consumidoras do Grupo em todos os países (Lojas Renner, Camicado, Youcom, Ashua, Repassa, Uello, sedes administrativas, Centros de Distribuição, etc.) e contamos com três fazendas solares e um parque eólico em operação, que abastece parte de nossas lojas e o centro de distribuição em Cabreúva (SP).

Além de não emitirem gases de efeito estufa no processo de geração, as energias

renováveis de baixo impacto têm melhor custo-benefício e geram economia. Em relação à energia convencional proveniente do mercado regulado, a energia contratada no mercado livre proporciona economia média de 20%. Conheça aqui [o total de consumo, a intensidade energética e os gastos com energia](#).

Adicionalmente, atuamos fortemente no uso racional de energia e eficiência energética com o Projeto de Gestão de Energia, que estabelece meta e investimento para ampliação da automatização nas novas construções e reformas, de modo a promover a gestão remota de ativos, o controle automático de iluminação e sensores de ausência, que ajudam a reduzir o consumo de energia, a partir do uso mais eficiente. Atualmente, já atingimos 55% das Lojas Renner com automação e iniciamos também o processo de automatização nas demais bandeiras.

Avaliamos continuamente o progresso em relação à eficiência energética para redução do consumo de energia, comparando a performance das lojas antes e depois da automação e das ações para redução do consumo. As lojas com certificação LEED, por

exemplo, apresentam redução estimada de 15% a 18% no consumo de energia para iluminação.

Logística

Seguimos avançando continuamente na inteligência e eficiência de nossos processos de sortimento e distribuição, que devem nos trazer também ganhos em ocupação de veículos e rotas otimizadas, reduzindo, portanto, o impacto do consumo de combustível no deslocamento de produtos.

Conscientização

Em nossos canais de comunicação interna, promovemos continuamente o engajamento e conscientização de nossos colaboradores sobre a importância e as práticas de redução do consumo de água e de energia e da geração de resíduos.

Anualmente também realizamos a semana do meio ambiente, com treinamentos, apresentações e debates para conscientização em prol da ecoeficiência.





Instituto Lojas Renner

Buscamos promover a inclusão social e produtiva de mulheres em nosso ecossistema de moda, a partir de investimentos em ações sociais diretamente relacionadas à nossa cadeia, produtos e serviços.

Por meio do **Instituto Lojas Renner**, que há mais de 16 anos faz a gestão do nosso investimento social privado, desenvolvemos e investimos em iniciativas de inclusão social produtiva e social no nosso setor, de forma a contribuir para a transformação socioeconômica de mulheres e suas comunidades por meio da moda.

Todas as iniciativas proprietárias ou apoiadas são reportadas de forma completa anualmente no Relatório Anual do Instituto Lojas Renner, que pode ser acessado na [página de publicações](#) do site.

Em 2024, foi R\$ 1,5 milhão de investimento com recurso próprio diretamente do Instituto para iniciativas programáticas.

Ao todo, o Instituto Lojas Renner investiu R\$ 6,9 milhões de recursos próprios em 26 iniciativas apoiadas.

Somamos mais de 214 mil beneficiados diretos e de 123 mil beneficiados indiretos, em três frentes, apresentadas a seguir, além de apoios emergenciais em casos de calamidades públicas.

Geração de Emprego e Renda

Coalização Moda Justa e Sustentável

Por mais um ano, o Instituto Lojas Renner foi uma das organizações apoiadoras da Coalização, iniciativa da Aliança Empreendedora, que tem como objetivo colaborar com a promoção de relações de trabalho dignas entre microempreendedores inseridos na cadeia têxtil e de confecção.

Em 2024, o foco foi apoiar mulheres empreendedoras com pequenas oficinas de costura e costureiras de reparo, visando a melhoria

da qualidade de vida o trabalho decente individual e coletivo, regularização, geração de novos empregos, acesso à mercado, empoderamento feminino e inclusão destas na cadeia da moda.

Empoderando refugiadas

Desde 2016, a Lojas Renner S.A., por meio do Instituto Lojas Renner, abraçou a causa da inclusão de pessoas migrantes e refugiadas e apoia o Empoderando Refugiadas, iniciativa da Agência da ONU para Refugiados (ACNUR), Pacto Global e ONU Mulheres.

Em 2024, apoiamos a 9ª edição do programa e participamos da Missão Humanitária de Empresas junto com o time de Sustentabilidade – Direitos Humanos e Atração e Seleção da LRSA.

Foram 162 refugiadas beneficiadas diretamente, 320 pessoas beneficiadas indiretamente e 35 contratadas pelo mercado de trabalho no ano.

+Mães na Moda

Apoiamos a primeira edição do projeto +Mães na Moda, iniciativa da CRIÁVEL, pilar social do Renata Abranches Branding, direcionado a mães empreendedoras da moda do estado do Rio de Janeiro.

A iniciativa selecionou 20 mulheres para participar de uma jornada de conhecimento totalmente gratuita, com acesso ao curso online “Empreender na Moda com Consciência”, com Bárbara Mattivy, fundadora da Insecta Shoes e especialistas, e 14 encontros online para mentorias e trocas com diversos especialistas do mundo da moda, além de grupo de apoio no WhatsApp, acesso a ferramentas de gestão e ajuda de custo no valor de R\$2.000,00 para o acesso à internet durante a trajetória.

Varejo social

O Varejo Social, uma iniciativa inovadora proprietária do ILR, busca profissionalizar bazares de instituições sociais, proporcionando capacitação, mentoria e incentivo financeiro. Destinado a Organizações da Sociedade Civil lideradas por mulheres, o programa visa fortalecer a sustentabilidade econômica dessas instituições, ampliando a arrecadação de recursos por meio dos bazares sociais. Com isso, não apenas as organizações são beneficiadas, mas também a comunidade que elas atendem.

Em 2024, foram realizadas duas edições do programa, sendo uma em Santa Catarina e outra no eixo Rio de Janeiro/São Paulo, que beneficiaram 22 organizações sociais.

Ainda, aprovamos mais uma edição da iniciativa no Rio Grande do Sul por meio do Programa de Incentivo à Inclusão e Promoção Social – Pró-Social.

Algodão Agroecológico

Nesta iniciativa proprietária, fomentamos o cultivo do algodão orgânico e agroecológico, de forma a ampliar a renda e melhorar condições de vida e trabalho das comunidades rurais.

Apoiamos associações locais que acompanham e transferem conhecimentos para as famílias produtoras nas regiões do semiárido de Minas Gerais, Paraíba e Ceará. O cultivo dessa matéria-prima, em formato de consórcios

agroecológicos, é um modelo mais sustentável de produção, fortalece o protagonismo de mulheres no campo e garante a segurança alimentar para toda a família.

Demos continuidade a parceria com as organizações Diaconia, Esplar e Centro de Agricultura Alternativa (CAA), que acompanham e transferem conhecimentos para famílias produtoras nas regiões do semiárido de Minas Gerais e do Nordeste brasileiro.

Desde quando começou, o programa já beneficiou cerca de 331 famílias e gerou 64,7 toneladas de algodão agroecológico, sendo 22,8 toneladas em 2024, material incorporado na cadeia produtiva das peças menos impactantes disponibilizadas em coleções especiais da Renner, que recebem o Selo Re moda responsável.

Fortalecimento Comunitário

Fortalecemos iniciativas e lideranças sociais que promovam a melhoria da condição de vida, a garantia de direitos e o bem-estar nos territórios em que a Lojas Renner S.A. está presente, com foco no protagonismo de mulheres.

Apoiamos empreendedores sociais, coletivos, associações e organizações de base comunitária,



por meio da doação de recursos financeiros, atividades formativas, assessorias técnicas e formação de redes de atuação. Acreditamos que uma comunidade fortalecida e engajada é agente de transformações positivas para todos.

Plano de Território Bonja Viva

O Instituto Lojas Renner, em parceria com agentes sociais da comunidade Bom Jesus, em Porto Alegre/RS, está desenvolvendo o Plano de Território Bonja Viva. Esse plano tem como objetivo sistematizar e priorizar propostas para melhorias no bairro, por meio de oficinas participativas envolvendo organizações da sociedade civil, coletivos, movimentos, lideranças e moradores locais.

Um dos principais objetivos do Plano de Território Bonja Viva é promover a inclusão social, garantindo o acesso dos moradores a serviços públicos de qualidade. Além disso, o plano também busca a preservação do meio ambiente, a defesa e garantia de direitos locais. Para atingir essas metas, serão identificadas áreas de atuação prioritárias, levando em consideração as demandas e necessidades da comunidade.

São inúmeras ações conjuntas, como encontros mensais, visitas a organizações, oficinas participativas, mentorias em grupos temáticos e formação de agentes do território, por meio das quais será possível criar um futuro melhor para a comunidade Bom Jesus, em Porto Alegre, RS.

Engajamento social

Os recursos destinados aos projetos do Instituto provêm tanto de incentivos fiscais quanto de recursos próprios, levantados por meio de diferentes frentes de engajamento dos clientes e colaboradores:

Movimento #TodasAvançamJuntas, que destina parte das vendas durante um período ao Instituto.

Troco Solidário, que permite aos clientes doarem seu troco.

Voluntariado

Nosso Programa de Voluntariado Corporativo realiza ações em São Paulo e Porto Alegre para apoio a projetos voltados a transformar a vida de mulheres e suas comunidades por meio da moda. Nossos colaboradores visualizam todas as oportunidades de voluntariado por meio da nossa plataforma, além de criar e divulgar ações já realizadas.

Em meados de 2024, em decorrência das enchentes que assolaram o Estado do Rio Grande do Sul, o Programa de Voluntariado Instituto Lojas Renner redirecionou o seu foco de atuação para atender às demandas emergenciais e de reconstrução Estado.

Foram 49 organizações e mais de 10.075 mil pessoas beneficiadas, 707 voluntários ativos que doaram mais de 3.638 horas em 2024.



Apoio ao Rio Grande do Sul

Nosso compromisso com a reconstrução do Rio Grande do Sul uniu esforços, transformou desafios em resiliência e reforçou os valores que nos conectam às comunidades que chamamos de lar. Destinamos R\$ 6,9 milhões e a articulação eficiente e incansável de nosso time em ações de apoio humanitário, assistência às comunidades atingidas e recuperação das operações locais.

Atuação emergencial

Em 2024, o Rio Grande do Sul enfrentou um dos maiores desastres climáticos de sua história, com inundações que afetaram milhares de pessoas, comunidades e empresas, com um impacto severo que exigiu ações rápidas e coordenadas para minimizar os danos e apoiar os afetados.

Esses eventos críticos impulsionaram a estratégia de resiliência de nossa estrutura e reforçaram nossos valores corporativos e nosso compromisso como uma empresa conectada aos seus públicos e dedicada a apoiar a sociedade.

Criamos um plano de mobilização emergencial, indo além do cuidado com nossas lojas na região e atuando no apoio aos colaboradores e suas famílias, fornecedores e comunidades, com o protagonismo do Instituto Lojas Renner coordenando a rede de apoio na identificação de necessidades e soluções garantindo uma resposta coordenada e direcionada às necessidades mais urgentes.

Na primeira fase do plano, atuamos no apoio emergencial, com iniciativas de:

- **Aluguel de barcos** para resgate de colaboradores e suas famílias, com atuação de voluntários em alguns dos resgates, e assistência direta aos fornecedores locais em áreas inundadas.
- **Mobilização de voluntários e envio de recursos essenciais**, como roupas, produtos de higiene e alimentos para os mais afetados;
- **Apoio dos fornecedores** com doações de roupas e recursos, e apoio à rede de fornecimento atingida, oferecendo matérias-primas e instalações.
- **Implementação de medidas de acolhimento e apoio financeiro e logístico** para os 370 colaboradores diretamente afetados e suas famílias, com adiantamento de 13º salário e férias, além de auxílio financeiro emergencial com fundos da Companhia e de doação dos colegas colaboradores.
- **Conexão das gerências regionais e de lojas** aos colaboradores afetados para acomodação em abrigos ou hotéis e atendimento às necessidades de cada um.
- **Recuperação e reestruturação** das operações nas lojas afetadas, assegurando a continuidade do atendimento aos clientes.
 - Ao todo, foram fechadas temporariamente 25 lojas da Companhia no estado, sendo devido às inundações.
 - Essas unidades representavam aproximadamente 3% a 4% do total de lojas da Companhia no País.

Reconstrução

Passada a emergência, em uma segunda fase, atuamos em ações de apoio à retomada socioeconômica do estado, por meio do nosso programa de voluntariado, do investimento em iniciativas para mulheres empreendedoras, da realização de azares sociais e do investimento no projeto de reconstrução de casas.



Lançamento da coleção cápsula “Todos Unidos pelo RS” com camisetas, bonés, meias e ecobags e 100% da receita destinada a ações de apoio, sem margem de lucro, e valor arrecadado dobrado pelo Instituto Lojas Renner, chegando a R\$ 400 mil para mulheres em situação de vulnerabilidade social.



Apoio financeiro e logístico para a reconstrução das comunidades atingidas e destinação de R\$ 5 milhões para a recuperação da infraestrutura do estado, por meio do projeto Reconstrói RS.

Direitos humanos

GRI 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26 | SASB CG-AA-430B.3 | CG-AA-440A.3

Para garantir o nosso compromisso com a preservação e o respeito aos Direitos Humanos, o tema é tratado de maneira transversal à nossa estratégia de Sustentabilidade, correlacionada aos compromissos públicos, e orienta nossa relação com colaboradores, clientes, fornecedores e sociedade.

Neste sentido, trabalhamos todos os anos para evoluir a jornada da governança e gestão dos direitos humanos em nossos processos.

Gestão dos Direitos Humanos



Além do Comitê de Ética e de Compliance, contamos com uma governança de Direitos Humanos alocada na área de Sustentabilidade, compartilhada com as áreas que trabalham com temas relacionados aos direitos humanos, focada em articular as ações necessárias para mitigar e tratar os riscos.

Nosso processo de diligência, que teve sua última atualização em 2022, é orientado

pela metodologia do Ruggie Framework, aprovado pela ONU. Como orientador para nossa forma de relação com stakeholders, possuímos uma **Política de Direitos Humanos**, publicada em 2020, assim como o **Código de Conduta para Colaboradores** e o **Código de Conduta para Parceiros**.

O processo de diligência, apoiado por consultoria externa especializada, considerou os possíveis riscos desde a fase de produção de matéria-prima, cadeia de fornecimento até operações próprias e uso dos produtos e serviços (abrangendo 100% de operações e fornecedores Tier 1 e 2).

Ele resulta em uma matriz de riscos de impacto nos direitos humanos por tema e por detentor do direito afetado e em recomendações de avanço para a mitigação dos riscos e geração de oportunidades em cada tema. Conectados com todos os fundamentos da diligência, nossos compromissos públicos endereçam ações de mitigação aos riscos de violação de direitos humanos definidos na matriz.

Nos últimos três anos, do total de riscos identificados, 83% já contam com tratativas de mitigação implementadas.

Riscos prioritários

Gestão adequada

Identificamos os temas apresentados a seguir como riscos prioritários para os quais já temos sólidas ações de mitigação e remediação:

- Discriminação e assédio
- Condições de trabalho na cadeia de fornecedores e matéria-prima
- Danos à saúde mental dos colaboradores
- Trabalho forçado e infantil na cadeia de fornecimento
- Danos ao meio ambiente em toda a cadeia
- Degradação ambiental e contaminação na cadeia agrícola
- Remuneração desigual

Em 2024, foram 1.417 denúncias com certo grau de procedência, sendo os três principais temas: comportamento inadequado (584), assédio moral (332) e não cumprimento de políticas e procedimentos internos (301).

As principais ações corretivas foram: Treinamento e Orientação, Monitoramento, Advertência, Demissão e Transferência de Unidade/Área.

Focos de avanço

Para 2024, nos riscos em que entendemos haver espaço para melhorias no processo de mitigação, trabalhamos com squads para implementação de novos processos.

Ao analisar os processos de mitigação dos 9 ricos prioritários (Tier 1) entendemos que Segurança do Produto e Abordagem Comercial Desleal precisavam de avanços, por isso investimos tempo e reunimos os times envolvidos para implementar melhorias nos processos.

Clique em cada um deles para ir ao conteúdo onde apresentamos nossa gestão:

- [Segurança do produto em relação ao uso de produtos químicos no processo produtivo](#)
- [Abordagem comercial desleal que gere desinformação, vendas inadequadas ou estímulo à compra exagerada](#)

Já para outros dois riscos prioritários identificados como foco de avanço, temos estudado os impactos e oportunidades para no ano seguinte buscar avanços:

- Danos à integridade física dos motoristas entregadores
- Precarização do trabalho nos sellers e entregadores
- Em 2024, realizamos uma nova análise de lacunas na frente de direitos humanos seguindo os Princípios Orientadores para Negócios e Direitos Humanos das Nações Unidas (UNGPs, sigla em inglês) em comparação com a análise anterior, feita em 2020.

Desde quando fizemos nossa primeira due diligence, em 2019, a Companhia apresentou avanços em todos os critérios da avaliação de acordo com os UNGPs, o que demonstra quanto os trabalhos da governança e das squads de direitos humanos têm possibilitado o engajamento das equipes de diversas áreas e o fortalecimento da cultura de respeito aos direitos humanos.

A partir da análise, definimos os principais pontos de trabalho para, em 2025, expandir nossa atuação na sensibilização, sistematização, transparência e acolhimento no tema.

Engajamento e conscientização

Promovemos o [engajamento dos nossos colaboradores e fornecedores sobre nosso Código de Conduta](#), bem como uma agenda contínua de treinamentos na Universidade Renner e comunicações sobre Direitos Humanos aos nossos colaboradores, de todos os níveis hierárquicos, e para toda nossa cadeia de fornecedores diretos de revenda, abordando as diferentes temáticas relacionadas aos riscos identificados na diligência.

Remediação

Para cada violação, temos um nível diferente de tratativa, que englobam as ações para promover o respeito aos Direitos Humanos.

Para os casos de violação relacionadas aos Direitos Humanos em [nossa cadeia de fornecedores](#), aplicamos nossa política de consequências da Área de Conformidade de Fornecedores, que prevê desde uma advertência até a exclusão imediata da cadeia, com encerramento do contrato. Além disso, os possíveis impactos da violação são remediados conforme definições de um comitê específico que é criado para cada caso.

Já em situações apontadas como procedentes em nosso [canal de denúncias](#), o caso é investigado, analisado e encaminhado, conforme procedimento interno para um comitê que define um Plano de Ação específico para cada caso, que pode incluir treinamentos, mudanças de processos, realocação de pessoal, apoio psicológico/social/financeiro ou outras medidas, conforme as necessidades de cada caso.

Para prevenir e mitigar casos que possam envolver [abordagem comercial indevida](#), temos um processo de qualidade e pós-venda de serviços financeiros que verifica se a venda seguiu os princípios de abordagem comercial leal e foi adequada, e, quando necessário, atua para solucionar possíveis processos de ofertas e retroalimenta o sistema comercial e metas de vendas das equipes.

Diálogo

Além do canal de denúncia e dos diversos contatos diretos no dia a dia das operações com nossos stakeholders, qualquer pessoa pode entrar em contato com o time responsável por Direitos Humanos na Companhia para tirar dúvidas ou solicitar orientações pelo e-mail: sustentabilidade@lojasrenner.com.br

Direitos trabalhistas

GRI 2-24

Temos como compromisso público o cumprimento da legislação trabalhista, livre associação sindical, combate ao trabalho infantil e análogo ao escravo, conforme [Política de Direitos Humanos](#), [Código de Conduta](#) e [Código de Conduta para Parceiros](#) (disponível em português e inglês), para toda a operação e cadeia.

A previsão de negociação coletiva ocorre, tipicamente, uma vez por ano para cada uma das bases sindicais, abordando itens como reajuste salarial, regras de jornada, condições de trabalho em feriado, entre outros, constantemente mantendo o canal de diálogo aberto com as entidades representantes de classe (laboral e patronal), tanto com as lideranças da empresa como com área específica que trata do tema (Relações Trabalhistas e Sindicais), que mantém agenda com os sindicatos.

O monitoramento da conformidade com a legislação trabalhista se dá por auditorias internas, análise periódicas, acompanhamento dos indicadores trabalhistas de RH, tais como cotas de aprendizes e pessoas com deficiência, pela supervisão de jornada, acompanhamento com as lideranças, treinamentos constantes das lideranças, indicadores de processos trabalhistas e planos de ação para mitigação de riscos.

Estão entre os direitos concedidos aos colaboradores aqueles previstos na revisão de todas as Normas Coletivas (mais de 200 bases), aplicáveis a cada uma das bases. Todas as lideranças e colaboradores são comunicados acerca dos temas, políticas e normas, divulgados nos canais internos da Companhia, e contam com diversos espaços para esclarecimentos de dúvidas trabalhistas, além de treinamentos sobre o tema.

Em casos de reestruturações que envolvam grandes desligamentos, como fechamento de operações ou unidades, sempre mantemos o canal de diálogo aberto, transparente e respeitoso, seja com sindicatos, seja diretamente com os colaboradores.

Em 2024, não houve demissão em massa.

Previdência e fundo de garantia

Os direitos trabalhistas previstos na legislação brasileira garantem aos empregados proteção social na aposentadoria. A previdência pública, representada pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), no Brasil, oferece uma fonte de renda para os trabalhadores quando eles se aposentam, buscando garantir a segurança financeira na terceira idade, e benefícios em caso de incapacidade permanente para o trabalho e para os dependentes em caso de morte do segurado.

Adicionalmente, os trabalhadores brasileiros têm o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), por meio do qual contribuímos mensalmente com um percentual do salário para o FGTS do colaborador. O valor acumulado de FGTS pode ser sacado pelo empregado no caso de demissão sem justa causa, compra de casa própria, doença grave, morte ou aposentadoria.

Cumprimos com toda a legislação trabalhista brasileira e, nesse contexto, atendemos às obrigações em relação ao INSS e ao FGTS, garantindo o recolhimento de contribuições previdenciárias e o cumprimento de responsabilidades de seguridade social.



Saúde e segurança

GRI 2-24 | 403-1 | 403-9

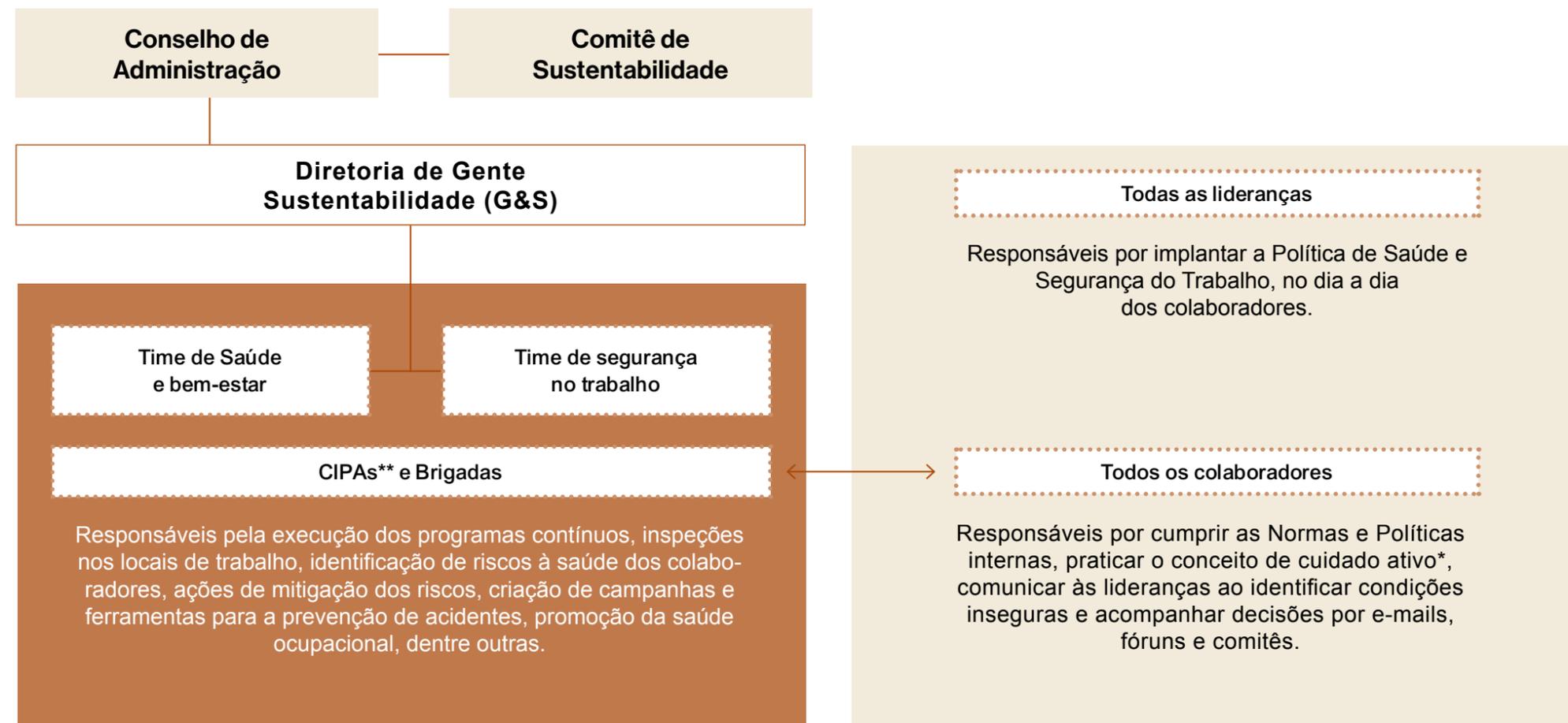
Gestão

O compromisso de garantir a segurança do trabalho e saúde de todos os nossos colaboradores e prestadores de serviços está em linha com as principais referências e boas práticas internacionais, como as recomendações da Convenção de Saúde e Segurança no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e com os acordos coletivos firmados junto aos sindicatos.

Buscamos proporcionar aos nossos colaboradores locais de trabalho seguros e saudáveis, sempre atentos ao cumprimento de leis relativas à Saúde e à Segurança do Trabalho.

A Diretoria de Gente e Sustentabilidade tem reuniões periódicas com o Conselho de Administração para reporte sobre o tema.

Sistema de Gestão de Saúde e Segurança



** Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio

* postura que consiste em cuidar de si mesmo, cuidar do outro, e se deixar cuidar

Programas contínuos de gestão da saúde e segurança

- Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)
- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)

Indicadores, metas e planejamento

Processo de monitoramento das ações desenvolvidas ao longo do ano para o planejamento estratégico, com metas atribuídas:

- aos times especialistas
- à Diretoria de G&S
- aos times que têm interface com o tema, como manutenção, Arquitetura e Engenharia e Centro de Serviços Compartilhados

Políticas

A Política de Saúde e Segurança do Trabalho estabelece os princípios norteadores para garantir a integridade das pessoas e proporcionar ambientes de trabalho adequados, com ações de promoção da saúde, prevenção de acidentes e a prática do cuidado ativo*.

A política foi construída considerando as demandas identificadas e observadas, tanto pela Companhia, quanto pelos colaboradores e seus representantes. Foi aprovada pelo Conselho de Administração, com orientação a partir de quatro premissas:

- Prevenir acidentes e doenças ocupacionais
- Atender à legislação trabalhista e previdenciária
- Atender às Normas Regulamentadoras vigentes, por exemplo, NR-01, NR-05, NR-07, NR-17, NR-23, entre outras*, e
- Promover a saúde dos colaboradores

Estendemos nossas práticas de gestão à nossa cadeia de fornecedores, com a exigência de adesão ao nosso Código de Conduta. Por meio de auditorias nos Fornecedores de Revenda, avaliamos a conformidade de vários itens de saúde e segurança do trabalho, exigindo planos de ação para a correção das não conformidades.

Evolução

Para promover a melhoria contínua, contamos com um Sistema de Gestão, formado por equipe dedicada exclusivamente ao tema, e um conjunto estruturado de procedimentos, manuais, normas e políticas, além de treinamentos, ações de conscientização e escutas constantes, por meio de pesquisas de engajamento, pulso e das auditorias.

Monitoramos continuamente indicadores de saúde, segurança e bem-estar, com a priorização e definição e acompanhamento de metas e planos de ação para reduzir a exposição a riscos e promover a ampliação da cultura de segurança a todos os colaboradores.

As metas corporativas qualitativas e quantitativas relacionadas à segurança do trabalho, saúde e bem-estar de nossos colaboradores influenciam a remuneração variável, inclusive para gestores e lideranças, e são relacionadas a temas como aumentar adesão ao **Balance** e realizar ações de engajamento.

Com base em todas essas informações, criamos planos de ação para endereçar as melhorias contínuas.

Em 2024, foram 1046 dias perdidos com acidentes típicos e afastamentos versus os 1346 dias em 2023. A taxa de gravidade (TG) foi de 26,79 em 2023 para os acidentes típicos

enquanto que em 2024 apenas 19,82. Estes resultados mostram a eficiência de ações de promoção de saúde e prevenção de acidentes, principalmente as iniciativas voltadas para a eliminação de perigos e mitigação de riscos.

Riscos

A totalidade (100%) das nossas operações, instalações e processos passam por avaliações periódicas de perigos e riscos de saúde e segurança, que apoiam a mitigação dos riscos e também a melhoria contínua.

Anualmente, atualizamos o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), gerando um inventário de riscos ocupacionais. Pelo levantamento dos riscos a que nossos colaboradores possam estar expostos, são estabelecidos planos de ação.

O PGR permite a atualização do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e um monitoramento da saúde dos colaboradores mais assertivo.

Conforme a NR01 e NR05, todos os colaboradores e cipeiros participam do processo de inventário de avaliação dos riscos e definição dos padrões de segurança e salubridade nas unidades.

Quando um risco é identificado, o plano de ação se inicia na tentativa de eliminação do risco, passando pela mitigação e medidas de engenharia ou de controle administrativo.

Em 2024, 100% dos riscos significativos identificados foram orientados por procedimentos operacionais de prevenção. Na impossibilidade da eliminação ou mitigação do risco, informamos os colaboradores e realizamos monitoramentos, por meio de exames clínicos, gerando os Atestados de Saúde Ocupacionais (ASO).

Reporte e investigação

Em todas as unidades e para todos os casos de acidente do trabalho, sejam típicos ou de trajeto, a abordagem é pautada no princípio do acolhimento. Nos centros de distribuição, os times locais possuem um formulário de investigação específico, nas demais unidades, utiliza-se um formulário digital e contato com o acidentado e sua liderança para acompanhamento.

Todos os colaboradores e prestadores de serviços podem receber atendimento sobre saúde e segurança do trabalho pelo e-mail sesmt@lojasrenner.com.br ou via plataforma de comunicação da empresa.

Analizamos todos os casos de acidentes e doenças que possam estar relacionadas com

*Algumas NRs específicas orientam os programas contínuos e seus planos de ação.

o trabalho e mantemos um acompanhamento próximo dos acidentados. Essas ações contribuem para ambientes de trabalho cada vez mais seguros. Em 2024, registramos um total de 98 acidentes típicos.

Resposta a emergências

Contamos com ações de resposta a emergências, que compõem os Planos de Atendimento a Emergências (PAE) nas operações, principalmente nos Centros de Distribuição e logística.

Os PAE são construídos seguindo as Instruções Técnicas do Corpo de Bombeiros de cada estado. A execução dos Planos está sob responsabilidade das Brigadas de incêndio de cada unidade, que possuem ações de prevenção e de emergência.

Dentre os objetivos do PAE, estão as definições das situações de emergência, abandono, tipos de alarme, responsabilidades das áreas envolvidas, procedimentos e recursos disponíveis.

As medidas e metas para acompanhar a redução de riscos partem do processo anual de planejamento estratégico, com metas atribuídas aos times de especialistas e à Diretoria de G&S, aos times de manutenção e engenharia. A partir de 2023, contamos também com um painel digital de indicadores estatísticos para o acompanhamento dos resultados.

Treinamentos

Ao longo do ano, oferecemos diversos treinamentos aos colaboradores e fornecedores sobre os temas de bem-estar, saúde e segurança do trabalho.

Além dos treinamentos obrigatórios, como a formação de brigadistas de incêndio e do curso de membros da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, oferecemos trilhas na UR para aprendizagem contínua, como: cursos de ergonomia no trabalho, promoção da saúde mental e prevenção do suicídio e respostas a situações de emergência.

Para os fornecedores são ministradas palestras sobre temas relacionados a **promoção da saúde e prevenção de acidentes**, conforme demanda e calendário do time de sustentabilidade

Mensalmente incluímos pautas sobre temas relevantes nas rotinas de comunicação das diferentes áreas, com a utilização dos diálogos de saúde e segurança do trabalho.



Organizações apoiadas

GRI 2-28

Nossas políticas e instrumentos de gestão são orientados por organizações reconhecidas que apoiamos ou somos associados, que promovem o desenvolvimento do setor e a sustentabilidade empresarial, ampliando nosso aprendizado e conectando nossas práticas às melhores diretrizes e referências disponíveis:

 Referenciais	 Iniciativas apoiadas de que somos membros	 Iniciativas que participamos da gestão
<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU) • Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU • Carta Internacional dos Direitos Humanos da ONU e seus instrumentos • Declaração Internacional dos Direitos Humanos • Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos • Pacto Internacional sobre Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais • Diretrizes para Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) • Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Pacto Global da Organização das Nações Unidas • Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) • Instituto Ethos • Better Cotton (BC), iniciativa mundial para o cultivo de algodão de forma menos impactante • Textile Exchange, organização global voltada ao desenvolvimento de produtos têxteis menos impactantes • Movimento Moda Com Verso, da ABVTEX • Green Building Council Brasil, que orienta práticas de construção sustentáveis • GHG Protocol • Business Ambition for 1.5 oC (Ambição dos Negócios para 1,5 °C), da ONU • Signatários do Fashion Industry Charter for Climate Action (Carta da Indústria da Moda para Ação Climática) da ONU • Comitê gestor do Compromisso com o Clima, que une empresas que desejam apoiar projetos socioambientais e fomentar uma economia de baixo carbono ao compensar, juntas, suas emissões de gases de efeito estufa (GEE) • Iniciativa Empresarial Pela Igualdade Racial 	<ul style="list-style-type: none"> • Comitê gestor do Compromisso com o Clima, que une empresas que desejam apoiar projetos socioambientais e fomentar uma economia de baixo carbono ao compensar, juntas, suas emissões de gases de efeito estufa (GEE) • Comitê de Sustentabilidade e do Comitê de Pessoas do Instituto para Desenvolvimento do Varejo (IDV) (membros) • Comitê Técnico de Relações Sindicais e do Trabalho da Federação do Comércio de Bens e de Serviços do Estado do Rio Grande do Sul (Fecomercio — RS) (membros) • Participamos de Grupos de Trabalho (GT) com focos específicos da Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX): Conselho Diretor, Comitê Gestor, Comitê Jurídico, Comitê Fiscal, GT Fornecedores, GT Qualidade e GT Marketplace • Membro do Grupo de Institutos e Fundações Empresariais (GIFE), por meio do Instituto Lojas Renner

09.

Mural de indicadores

Governança	139
Social	141
Ambiental	153

Aqui você irá encontrar, de maneira centralizada, todos os indicadores quantitativos relacionados ao nosso desempenho ESG, facilitando a comparabilidade da evolução entre os anos e a análise de dados.



Governança

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Alta liderança				
Conselheiros independentes no Conselho de Administração (CA)	7 (88,0%)	7 (88,0%)	8 (100,0%)	+12,0 p.p.
Mulheres no CA	2 (25,0%)	2 (25,0%)	3 (37,5%)	+12,5 p.p.
Média de frequência dos membros do CA	98,3%	98,5%	100,0%	+1,5 p.p.
Conselheiros com quatro outros mandatos ou menos	8 (100,0%)	8 (100,0%)	8 (100,0%)	-
Tempo médio de mandato dos conselheiros (anos)	8,8	9,4	6,3	-33,0%
Conselheiros com experiência no setor	2	2	3	+50,0%
Ética				
Colaboradores treinados no Código de Conduta no ano GRI 205-2	100,0%	90,0%	84,0%	-6,0 p.p.
% de operações auditadas sobre combate à corrupção	-	100,0%	100,0%	-
Casos confirmados de corrupção ou propina GRI 205-3	0	0	0	-
Denúncias recebidas de violações do Código de Conduta	1.975	2.514	2.794	+11,1%
Denúncias com tratativa concluída: procedentes ou parcialmente procedentes	1.063	1.272	1.506	+18,4%
Denúncias com tratativa concluída: improcedentes ou inconclusivo	750	988	1.244	+25,9%
Denúncias com tratativa em andamento	162	254	44	-82,7%
Denúncias sobre discriminação e assédio procedentes ou parcialmente procedentes GRI 406-1	381	386	402	+4,1%
Denúncias relacionadas a fatores de risco de escravidão moderna (operação e cadeia)	-	1 na cadeia (horas excessivas)	0	-100,0%
Não conformidades relacionadas a fatores de risco de escravidão moderna (operação e cadeia)	-	1 na cadeia (horas excessivas)	1 na cadeia (taxa de recrutamento)	-
Não conformidades identificadas pela gestão de riscos e conformidade (auditoria interna)	-	121	148	+22,3%

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Representação política				
Contribuições com lobby, representação de interesses políticos ou associações comerciais e temáticas (R\$ mil) ¹ GRI 2-28-1	0	0	258,5	+100,0%
Contribuições com partidos políticos GRI 415-1	0	0	0	-
Cibersegurança				
Casos de violações de cibersegurança	0	0	0	-
Casos de violações de privacidade de dados	0	0	0	-
Reclamações de clientes sobre privacidade	0	0	0	-
Pessoas impactadas por violações na privacidade de dados GRI 418-1	0	0	0	-
% de colaboradores treinados em privacidade e segurança da informação	-	88,0	78,0	-10,0 p.p.
Produtos				
Recall de produtos	0	0	0	-
Volume de produtos recebidos (em milhões)	-	179	193	+7,8%
% de produtos produzidos no Brasil	-	53,2	57,4	+4,2 p.p.
% de produtos produzidos na América Latina	-	1,2	3,1	+1,9 p.p.
% de produtos produzidos na Ásia	-	43,3	39,4	-3,9 p.p.
% de produtos produzidos na Europa	-	2,1	0,1	-2 p.p.
% de produtos vendidos em países em desenvolvimento	-	100,0	100,0	-

¹ Os dados cobrem 100% de nossas operações.

Social

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Fornecedores				
Fornecedores atuando no ano GRI 2-6	6.246	5.387	6.274	+18,0%
Fornecedores administrativos GRI 2-6	5.492	4.734	5.735	+21,1%
Fornecedores de Revenda diretos GRI 2-6	754	653	539	-17,4%
Gastos com fornecedores (R\$ milhões) GRI 204-1	7.465,0	7.866,2	8.610,0	+10,9%
Gastos com fornecedores administrativos (R\$ milhões) GRI 204-1	3.400,0	3.309,3	3.538,0	+6,9%
Gastos com fornecedores administrativos locais GRI 204-1	95,0%	96,0%	97,0%	+1,0 p.p.
Gastos com Fornecedores de Revenda diretos (R\$ milhões) GRI 204-1	4.100,0	4.556,9	5.072,0	+11,3%
Gastos com Fornecedores de Revenda diretos locais GRI 204-1	61,3%	59,6%	55,4%	-4,2 p.p.
Fornecedores de Revenda ativos (Tier 1) SASB CG-AA-000.A	754	801	718	-10,3%
Fornecedores de Revenda Renner (Tier 1) locais (América Latina)	61,4%	54,5%	59,7%	+5,2 p.p.
Fornecedores subcontratados ativos (Tier 2) SASB CG-AA-000.A	954	833	853	+2,4%
Fornecedores subcontratados de revenda (Tier 2) locais (América Latina)	98,4%	98,0%	98,0%	-
Fornecedores de Revenda (Tier 1 e 2) com certificação socioambiental ou auditoria acreditada por organismo externo SASB CG-AA-430b.1	100,0%	100,0%	100,0%	-
Trabalhadores da cadeia de Fornecedores de Revenda Tier 1 e 2	-	265.742	201.409	-24,2%
Trabalhadores da cadeia de fornecedores cobertos por acordo coletivo verificado pela Companhia	-	41.748	41.044	-1,7%

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Fornecedores Tier 1 e 2 filiadas a sindicato	-	170	543	+219,4%
% de trabalhadores da cadeia de fornecimento que recebem salário acima do salário mínimo ²	-	100,0	99,9	-0,1 p.p.
Média do salário líquido mensal dos trabalhadores da cadeia de fornecedores no nível mais iniciante, excluindo horas extras (R\$)	-	-	1.717,23	-
Auditoria e monitoramento de fornecedores				
Fornecedores Tier 1 auditados SASB CG-AA-430b.1	99,2%	100,0%	100,0%	-
Fornecedores Tier 2 auditados SASB CG-AA-430b.1	99,6%	100,0%	100,0%	-
Fornecedores Tier 1 críticos para a sustentabilidade (nível D)	0,77%	1,5%	0,97%	-0,53 p.p.
Fornecedores Tier 2 críticos para a sustentabilidade (nível D)	0,21%	0,00%	0,00%	-
Fornecedores Tier 1 e 2 críticos com planos de ação estabelecidos	100,0%	93,5%	100%	+6,5%
Não conformidades identificadas no monitoramento/auditoria de fornecedores Tier 1 e 2	384	340	387	+13,8%
Não conformidades prioritárias (<u>tolerância zero</u>) identificadas na auditoria de fornecedores Tier 1 e Tier 2	1	0	1	+100%
Não conformidades relacionadas à negociação coletiva ou à liberdade de associação nos fornecedores Tier 1 e 2	-	1	0	-100%
Não conformidades relacionadas a gênero nas instalações dos fornecedores Tier 1 e 2	-	0	0	-
Fornecedores Tier 1 e 2 que solicitaram valores monetários para contratação	-	0	1	+100%
% de fornecedores Tier 1 e 2 avaliados em relação a riscos relacionados a direitos humanos	100,0	100,0	100,0	-
% de fornecedores Tier 1 e 2 com riscos relacionados a direitos humanos (nível D da matriz)	0,40	0,22	1,1	+0,88 p.p.

² Em 2024, 0,1% empresas não apresentaram evidência que o pagamento foi feito, portanto, não podemos afirmar que são pagos. Contudo, isso não significa que o salário mínimo não seja pago, mas que há falta de documentação para comprovar a existência da prática.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
% de fornecedores Tier 1 e 2 com riscos relacionados a direitos humanos com ações de remediação	100,0	100,0	100,0	-
Clientes				
Clientes muito satisfeitos (e meta)	93,6% (92,6%)	91,3% (92,0)	85,3% (94,9)	-6,0 p.p.
Clientes satisfeitos e muito satisfeitos	98,2%	97,7%	97,4%	-0,30 p.p.
% de clientes usando canais de venda online	-	19,0	18,0	-1,0 p.p.
% de receita gerada nos canais online (e meta)	-	14,3 (14,4)	15,1 (14,4)	+0,80 p.p.
% de resolução de demandas de clientes nos canais de atendimento	-	77,1	84,0	+6,9 p.p.
Prazo de resposta nos canais digitais (em dias úteis)	-	3	3	-
Prazo de resposta nos canais de voz (em segundos)	-	40,0	40,0	-
% de reclamações em relação ao total de atendimentos aos clientes	-	8,4	12,1	+3,6 p.p.
% de reclamações resolvidas na prazo máximo de cinco dias úteis	-	63,0	59,9	-3,1 p.p.
Sociedade				
Investimento social do Instituto Lojas Renner (R\$ milhões)	6,4	5,4	13,6	+152%
% do investimento com incentivo fiscal	23,3%	8,3%	49,0%	+40,7 p.p.
% do investimento com recursos próprios	76,7%	91,7%	51,0%	-40,7 p.p.
Valor levantado pelas instituições após venda de doações de produtos ou serviços (R\$ milhões)	-	4,0	7,3	+83%

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Valor investido no programa de voluntariado corporativo (R\$ mil)	-	409,5	170,0	-58%
Gastos com a gestão do investimento social (R\$ mil) ³	490,4	1.185,4	365,3	-69%
Colaboradores				
Colaboradores GRI 2-7	25.251	24.364	25.102	+3,0%
% de colaboradores no Brasil (e total) GRI 2-7	96,8 (24.445)	97,0 (23.645)	97,0 (24.337)	-
% de colaboradores no Uruguai (e total) GRI 2-7	2,2 (565)	2,2 (543)	2,1 (539)	-0,10 p.p.
% de colaboradores na Argentina (e total) GRI 2-7	0,60 (148)	0,35 (87)	0,51 (127)	+0,16 p.p.
% de colaboradores na China (e total) GRI 2-7	0,33 (84)	0,21 (52)	0,24 (59)	+0,03 p.p.
% de colaboradores em Bangladesh (e total) GRI 2-7	0,04 (9)	0,04 (11)	0,04 (10)	-
% de colaboradores no Vietnã (e total) GRI 2-7	-	0,11 (26)	0,12 (30)	+0,01 p.p.
% de colaboradores de período integral (e total) GRI 2-7 ⁴	100,0 (25.251)	100,0 (24.364)	100,0 (25.102)	-
Colaboradoras mulheres em período integral GRI 2-7	-	15.893	16.292	+2,5%
Colaboradores homens em período integral GRI 2-7	-	8.471	8.810	+4,0%
% de colaboradores de jornada parcial (e total) GRI 2-7 ⁴	0,00 (0)	0,00 (0)	0,00 (0)	-
% de colaboradores de tempo indeterminado (e total) GRI 2-7 ⁵	84,3 (21.278)	81,3 (19.806)	82,1 (20.624)	+0,8 p.p.

³ Aumento em 2023 devido ao investimento maior em comunicação (gestão de redes sociais, fotos, vídeos), evento de aniversário de 15 anos do ILR e estruturação do novo site do ILR.

⁴ Todos os colaboradores são considerados de jornada integral, pois cumprem, em sua totalidade, a carga horária de trabalho, conforme legislação aplicável.

⁵ Todos os colaboradores são considerados de contrato indeterminado, exceto aqueles no período de experiência, estagiários e aprendizes.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
% de colaboradores de período determinado (e total) GRI 2-7 ⁶	15,7 (3.973)	18,5 (4.497)	17,8 (4.478)	-0,70 p.p.
% de estagiários (total) GRI 2-7	0,33 (83)	0,25 (61)	0,32 (82)	+0,07 p.p.
Conselheiros de administração	8	8	8	-
Colaboradores em cargo de Diretoria (estatutária e não estatutária)	22	20	23	+15,0%
Colaboradores em cargo de liderança ⁷	3.073	2.884	2.926	+1,5%
Colaboradores em cargo de não liderança	22.197	21.452	22.145	+3,2%
Terceirizados GRI 2-8 ⁸	-	432	485	+12,3
% de colaboradores (Brasil) com benefício pós-emprego (contribuição com Fundo de Garantia por Tempo de Serviço para Aposentadoria junto ao Estado)	100,0	100,0	100,0	-
Colaboradores cobertos por acordos de negociação coletiva GRI 2-30	100,0%	100,0%	100,0%	-
Greves	0	0	0	-
Demissões ou contratações em massa (mais de 10% do quadro total de colaboradores)	Não	Não	Não	-
Diversidade				
Colaboradoras mulheres GRI 2-7	65,1%	65,0%	64,9%	-0,1 p.p.
Colaboradoras mulheres em cargos de liderança GRI 405-1	61,4%	61,7%	61,9%	+0,2 p.p.

⁶ São considerados colaboradores de contrato determinado aqueles no período de experiência, estagiários e aprendizes. Somente no Brasil existem colaboradores de contrato determinado.

⁷ Cargos de liderança: gerentes, coordenadores, supervisores e líderes. Consultores e especialistas não foram considerados liderança.

⁸ O total de terceiros é referente aqueles que possuem acesso a sede em Porto Alegre. As principais atividades realizados por esses prestadores de serviço, de forma geral, são serviços de manutenção, limpeza, jardinagem e de TI.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Colaboradoras mulheres em cargos de liderança júnior GRI 405-1	62,1%	61,9%	62,0%	+0,1 p.p.
Colaboradoras mulheres em cargos de liderança sênior (máximo dois níveis do CEO) GRI 405-1	50,0%	48,4%	51,2%	+2,8 p.p.
Colaboradoras mulheres em cargos de liderança geradores de receita GRI 405-1	66,4%	67,2%	67,5%	+0,3 p.p.
Colaboradoras mulheres em cargos STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática)	18,9%	25,0%	26,6%	+1,6 p.p.
Colaboradores negros (pretos e pardos) autodeclarados	50,0%	50,4%	48,5%	-1,9 p.p.
Colaboradores negros autodeclarados em cargos de liderança*	38,3%	36,0%	39,0%	+3,0 p.p.
Colaboradores negros autodeclarados em cargos de Diretoria e Conselho	0	0	0	-
Colaboradores brancos autodeclarados	45,0%	46,7%	44,6%	-2,1 p.p.
Colaboradores brancos autodeclarados em cargos de liderança	57,6%	60,3%	51,0%	-9,3 p.p.
Colaboradores asiáticos autodeclarados	3,1%	2,3%	1,8%	-0,50 p.p.
Colaboradores asiáticos autodeclarados em cargos de liderança	3,3%	3,2%	2,2%	-0,10 p.p.
Colaboradores indígenas autodeclarados	0,70%	0,60%	0,46%	-0,14 p.p.
Colaboradores indígenas indígenas autodeclarados em cargos de liderança	0,40%	0,45%	0,61%	+0,16 p.p.
Colaboradores que não se autodeclararam	-	3.180	1.141	-35,9%
Colaboradores de liderança que não se autodeclararam	-	167	49	-70,7%
Colaboradores com deficiência (PCDs)	3,9%	3,3%	5,1%	+1,8 p.p.

*Liderança, nesse caso, consideramos todos os cargos de gestão da Lojas Renner S.A.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Colaboradores LGBTQIAPN+ autodeclarados	23,7%	22,7%	22,7%	-
Cargos de liderança LGBTQIAPN+ autodeclarados	20,8%	19,7%	23,0%	+3,3 p.p.
Colaboradores até 29 anos GRI 405-1	55,7%	53,3%	54,0%	+0,7 p.p.
Colaboradores entre 30 e 49 anos GRI 405-1	40,7%	42,7%	41,6%	- 1,1 p.p.
Colaboradores com 50 anos ou mais GRI 405-1	3,6%	4,0%	4,4%	+0,4 p.p.
Relação entre salário médio de mulheres/homens de todos colaboradores	-	0,78	0,81	+3,2%
Relação entre remuneração média de mulheres/homens de todos colaboradores	-	0,73	0,77	+5,1%
Relação entre o salário médio de mulheres/homens no nível executivo GRI 405-2	0,84	0,83	0,88	+6,4%
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de mulheres/homens no nível executivo GRI 405-2	0,85	0,98	0,87	-11,3%
Relação entre o salário médio de mulheres/homens em demais cargos de liderança GRI 405-2	0,85	0,81	0,83	+2,8%
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de mulheres/homens em demais cargos de liderança GRI 405-2	0,86	0,78	0,79	+0,72%
Relação entre o salário médio de mulheres/homens em demais cargos (não liderança) GRI 405-2	0,86	0,85	0,82	-2,9%
Relação entre o salário médio do total colaboradores brancos e pretos	-	0,47	0,54	+14,7%
Relação entre a remuneração média do total de colaboradores brancos e pretos	-	0,43	0,51	+18,0%
Relação entre o salário médio das lideranças brancas e pretas	-	0,53	0,54	+2,7%
Relação entre o salário médio das não lideranças brancas e pretas	-	0,67	0,68	+2,2%

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Índice de retenção de mulheres após 12 meses do retorno da licença-maternidade GRI 401-3	80,1%	42,1%	33,0%	-9,1 p.p.
Média de anos de trabalho de mulheres na empresa	-	3,5	3,5	-
Média de anos de trabalho de homens na empresa	-	3,3	3,3	-
Treinamento e desenvolvimento				
Média de horas (e dias) de treinamento por colaborador GRI 404-1	108,0 (13,5)	65,0 (8,1)	27,0 (3,3)	-58,5%
Média de horas de treinamento para não lideranças GRI 404-1	114,0	62,0	28,0	-54,8%
Média de horas de treinamento para lideranças GRI 404-1	64,0	87,0	24,0	-72,4%
Média de horas de treinamento para executivos GRI 404-1	33,0	42,0	67,0	+59,5%
Média de investimento em treinamento por colaborador (R\$)	391,4	393,0	422,7	+7,6%
Atração e retenção				
Contratações GRI 401-1	13.252	14.102	15.948	+13,1 %
Taxa de contratações GRI 401-1 ⁹	51,2%	59,6%	68,1%	+3,5 p.p.
Taxa de contratação de mulheres GRI 401-1	64,7%	65,0%	63,9%	-1,1 p.p.
Taxa de contratação de homens GRI 401-1	35,3%	35,0%	36,0%	+1,0 p.p.
Taxa de contratação de colaboradores até 29 anos GRI 401-1	55,9%	70,6%	71,7%	+1,1 p.p.
Taxa de contratação de colaboradores entre 30 e 49 anos GRI 401-1	32,4%	27,9%	26,1%	-1,8 p.p.

⁹ Dados referentes somente ao Brasil.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Taxa de contratação de colaboradores de 50 anos ou mais GRI 401-1	11,7%	1,5%	2,2%	+0,70 p.p.
% de vagas abertas ocupadas por candidatos internos	63,0%	71,0%	64,0%	-7,0 p.p.
Custo médio de recrutamento por vaga (R\$)	357,2	450,6	396,2	-12,1%
Desligamentos GRI 401-1	12.197	14.904	15.155	+1,7%
Índice de desligamento GRI 401-1 ¹⁰	49,7%	64,8%	64,7%	-0,1 p.p.
Índice de desligamento de mulheres GRI 401-1	49,1%	64,5%	64,2%	-0,30 p.p.
Índice de desligamento de homens GRI 401-1	50,8%	65,4%	65,8%	+0,4 p.p.
Índice de desligamento de colaboradores até 29 anos GRI 401-1	49,3%	77,9%	80,8%	+2,9 p.p.
Índice de desligamento de colaboradores entre 30 e 49 anos GRI 401-1	29,3%	50,5%	46,5%	-4,0 p.p.
Índice de desligamento de colaboradores com 50 anos ou mais GRI 401-1	21,4%	32,3%	34,1%	+1,8 p.p.
Índice de desligamento na alta liderança	10,0%	15,7%	9,9%	-5,8 p.p.
Índice de desligamento na Diretoria	-	35,3%	18,3%	-17,0 p.p.
Índice de desligamento na liderança média	14,5%	24,7%	20,7%	-4,0 p.p.
Índice de desligamento na liderança júnior	21,5%	30,6%	26,4%	-4,2 p.p.
Desligamentos voluntários GRI 401-1	-	7.757	7.281	-6,1%
Índice de desligamento voluntário GRI 401-1	29,5%	36,3%	34,6%	+1,3 p.p.

¹⁰Dados referentes somente ao Brasil.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Índice de desligamento voluntário de mulheres GRI 401-1	-	34,5%	35,1%	+0,60 p.p.
Índice de desligamento voluntário de homens GRI 401-1	-	32,3%	33,7%	+1,4 p.p.
Índice de desligamento voluntário de colaboradores até 29 anos GRI 401-1	-	43,1%	45,9%	-2,8p.p.
Índice de desligamento voluntário de colaboradores entre 30 e 49 anos GRI 401-1	-	23,7%	23,7%	-
Índice de desligamento voluntário de colaboradores com 50 anos ou mais GRI 401-1	-	8,6%	15,7%	+7,1 p.p.
Índice de desligamento voluntário de colaboradores negros	-	39,9%	39,8%	-0,10 p.p.
Índice de desligamento voluntário de colaboradores brancos	-	31,6%	34,6%	+3,0 p.p.
Índice de desligamento voluntário de colaboradores amarelos	-	56,4%	47,4%	-9,0 p.p.
Índice de desligamento voluntário de colaboradores indígenas	-	43,8%	52,6%	+8,8 p.p.
Índice de desligamento voluntário na alta liderança	-	2,6%	2,5%	-0,10 p.p.
Índice de desligamento voluntário na Diretoria	-	5,9%	4,6%	-1,3 p.p.
Índice de desligamento voluntário na liderança média	-	8,2%	8,7%	+0,50 p.p.
Índice de desligamento voluntário na liderança júnior	-	11,3%	11,8%	+0,50 p.p.
Adesão à pesquisa de engajamento	89,0%	89,0%	88,0%	-1,0 p.p.
Engajamento de colaboradores	89,0%	86,0%	90,0%	+4,0 p.p.
Engajamento de colaboradoras mulheres	-	87,0%	90,0%	+3,0 p.p.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Engajamento de colaboradores homens	-	85,0%	89,0%	+4,0 p.p.
Engajamento de colaboradores negros	90,0%	88,0%	91,0%	+3,0 p.p.
Engajamento de colaboradores brancos	89,0%	87,0%	90,0%	+3,0 p.p.
Engajamento de colaboradores asiáticos	87,0%	88,0%	90,0%	+2,0 p.p.
Engajamento de colaboradores indígenas	88,0%	92,0%	88,0%	-4,0 p.p.
Engajamento de colaboradores até 24 anos	86,0%	84,0%	90,0%	+6,0 p.p.
Engajamento de colaboradores entre 25 e 44 anos	90,0%	89,0%	88,0%	-1,0 p.p.
Engajamento de colaboradores com 45 anos ou mais	95,0%	91,0%	94,0%	+3,0 p.p.
Remuneração				
Remuneração com Incentivos de Curto Prazo (ICP) da Diretoria Estatutária (RS milhões)	8,5	10,1	11,9	+17,8%
Remuneração com Incentivos de Longo Prazo (ILP) da Diretoria Estatutária (RS milhões)	2,2	0,0	12,9	-
Saúde e segurança GRI 403-9				
Óbitos de colaboradores em acidentes típicos (e taxa de óbitos)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	-
Óbitos de colaboradores em acidentes de trajeto ¹¹ (e taxa de óbitos)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (0,004%)	-
Total de acidentes típicos	-	-	98	-
Total de acidentes de trajeto	-	-	81	-

¹¹ Neste caso, trata-se de um acidente de trajeto, que é tratado separadamente dos acidentes típicos.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Dias de trabalho perdidos devido a lesões, acidentes, mortes ou doenças de acidentes típicos	1.911	1.346	1.046	-22,3%
Dias de trabalho perdidos devido a lesões, acidentes, mortes ou doenças de acidentes de trajeto	-	-	8.421	-
Taxa de frequência de acidentes típicos com afastamento de colaboradores ¹²	1,2	1,5	1,8	+0,3 p.p.
Taxa de frequência de acidentes de trajeto com afastamento de colaboradores ^{11 12}	2,02	2,91	1,53	-1,4 p.p.
Taxa de frequência de acidentes típicos com afastamento de colaboradores terceirizados	-	-	0,7	-
Taxa de frequência de acidentes de trajeto com afastamento de colaboradores terceirizados	-	-	0,0	-
Taxa de gravidade (TG) de acidentes típicos ¹⁴	37,5	26,79	19,82	-26,0 p.p.
Taxa de gravidade (TG) de acidentes de trajeto ¹³	51,83	44,03	159,58	+115,5 p.p.
Óbitos de colaboradores terceirizados ¹⁵	-	1	0	-

¹² Taxa de frequência = (Número de acidentes com afastamento)/(horas trabalhadas no período contábil) x 1.000.000. Horas/homem de exposição (HHT) = 52.769.523h. Foram considerados acidentes com afastamento com CAT emitida.

¹³ Neste ano também reportamos o indicador com acidentes de transporte no cálculo, além dos acidentes típicos. Passamos a registrar mais acidentes de trajeto em 2024 não só por conta da atualização dos procedimentos interno se redução de subnotificações, mas também pela maior imprudência no trânsito em todo território (não é um dado isolado da Lojas Renner S.A.).

¹⁴ Taxa de Gravidade (TG)= N°. de dias perdidos X 1.000.000/HHT.

¹⁵ Acidente típico com fatalidade.

Ambiental

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Gestão				
% de operações cobertas por sistema de gestão ambiental	100,0%	100,0%	100,0%	-
Não conformidade com leis e regulamentos GRI 2-27	0	0	0	-
Emissões				
Emissões escopo 1 (tCO ₂ e) GRI 305-1	5.333,7	4.579,53	4.397,38	-3,9%
Emissões escopo 2 – escolha de compra (tCO ₂ e) GRI 305-2	0	0	0	-
Emissões escopo 2 – localização (tCO ₂ e) GRI 305-2	8.868,5	8.933,2	13.300,23	+48,8%
Emissões escopo 3 (tCO ₂ e) GRI 305-3	341.065,7	334.188,29	391.535,79	+17,1
Intensidade de emissões (kg CO ₂ e/peça) GRI 305-4	1,57	1,54	1,53	-0,65%
Energia				
Consumo de energia (mil GJ) GRI 302-1 ¹⁶	696,2	810,8	853,9	+5,3%
Intensidade energética (GJ/m ²) GRI 302-3 ¹⁷	0,56	0,59	0,61	+3,4%
Gastos com energia (R\$ milhões)	167,3	176,3	187,2	+6,2%
Gastos com energia relativos (R\$ gasto/R\$ receita líquida)	0,0144	0,0151	0,0148	-2,0%
% de energia renovável de baixo impacto (pequenas centrais hidrelétricas, solar, eólica e biomassa)	100,0	100,0	100,0	-
% de uso de energia renovável na cadeia de fornecedores	-	19,1	48,4	+29,3 p.p.

¹⁶ Considera todas as empresa Lojas Renner S.A., excluindo escritórios administrativos. Somente energia elétrica. Aumento causado devido a inclusão dos prédios administrativos no cálculo. Fator de conversão utilizado = 0,0036 GJ/Kwh.

¹⁷ A intensidade energética é calculada pelo consumo de energia elétrica das lojas pela área total das mesmas.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Água				
Retirada de água municipal (concessionária/caminhão pipa) em m ³ GRI 303-3	412.560,0	390.366,0	396.329,0	+1,5%
Retirada de água doce subterrânea de poço em m ³ GRI 303-3 e 303-4	7.562,0	30.017,0	45.392,0	+51,2%
Retirada total de água em m ³ GRI 303-3 ¹⁸	420.123,0	420.383,0	441.721,0	+5,1%
Intensidade de retirada de água (m ³ /R\$ milhões de receita líquida) ¹⁸	-	30,8	30,6	-0,65%
Água recuperada e recirculada na operação (reuso de efluente tratado) em m ³ ¹⁹	-	11.162,0	28.949	+159,4%
% de água retirada recirculada na operação ¹⁹	-	2,7	6,1	+125,9%
Descarte de efluente em rede municipal (concessionária) em m ³ GRI 303-4	ND	278.778,0	290.410,0	+4,2%
Descarte de efluente em água superficial (lagos e rios) em m ³ GRI 303-4	ND	25.059,0	12.317,0	-50,8%
Descarte de efluente em água subterrânea em m ³ GRI 303-4 ¹⁹	ND	12.128,0	57.439,0	+373,6%
Descarte total de água em m ³ GRI 303-4	ND	315.965,0	360.166,0	+14,0%
Consumo total de água em m ³ GRI 303-5	ND	104.418,0	81.555,0	-21,9%
% de fornecedores Tier 1 com efluentes em conformidade com as exigências legais SASB CG-AA-430a.1	-	100,0%	99,7%	-0,30 p.p.
% de fornecedores Tier 2 com efluentes em conformidade com as exigências legais SASB CG-AA-430a.1	-	100,0%	99,6%	-0,40 p.p.

¹⁸ O controle do consumo de água por concessionárias e poços é realizado apenas nos Centros de Distribuição, para as lojas e unidades administrativas o consumo é calculado por meio da intensidade média de consumo por colaborador. A intensidade média de consumo foi obtida por meio de um estudo específico (1,09 m³/colaborador para escritórios e 1,538 m³/colaborador para lojas). Os dados consideram todas as empresas Lojas Renner S.A. no Brasil.

¹⁹ Os maiores volumes de efluentes recirculados e descartados se deve ao fato de 2024 ser o primeiro ano completo de operação do CD Cabreúva, com maior número de colaboradores e operações.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Resíduos				
Volume de resíduos gerados (ton)	3.538,0	6.034,36	9.601,79	+59,1%
Quantidade de resíduos pré e pós produção gerados — sobras, aparas, fios, finais de rolos de tecidos (ton)	-	6.032	5.840	-3,2%
Lixo eletrônico descartado (ton) ²⁰	-	0,5	11,3	+2.097%
Resíduos perigosos (% do total)	19,1	0,17	0,51	+0,34%
Resíduos perigosos reciclados (ton) ²¹ GRI 306-4	-	6,6	33,85	+412,1%
Resíduos perigosos em aterro (ton) ²¹ GRI 306-5	-	3,8	7,15	+88,2%
Resíduos não perigosos reciclados (ton) ²¹ GRI 306-4	-	5.641,7	9.369,16	+66,1%
Resíduos não perigosos em aterro (ton) GRI 306-5	-	382,1	191,63	-49,8%
% de resíduos reciclados	92,7%	93,6%	97,9%	+4,3 p.p.
Intensidade de geração de resíduos (ton de resíduos gerados/R\$ milhão de receita líquida)	0,307	0,442	0,659	+67,0%
Custo associado com gestão de resíduos (R\$ milhões) ²²	-	1,4	2,6	+85,7%
Resíduos coletados pelo Ecoestilo de perfumaria — logística reversa (ton)	40,5	55,9	60,9	+8,9%
Resíduos coletados pelo Ecoestilo de roupas — logística reversa (ton)	11,5	20,4	13,9	-31,8%

²⁰ Com o avanço do processo de mensuração e gestão de resíduos, o dado de 2023 foi revisto, de 0,3 ton para 0,5 ton. O aumento do volume para 2024 também se deve ao avanço no monitoramento do indicador, que agora passa a ser consolidado por um time único, garantindo maior consistência e a abrangência de 100% da operação.

²¹ O aumento se deve à execução de obras e manutenções no CD 324, gerando resíduos provenientes de materiais para pintura e materiais de proteção.

²² O aumento se deve ao primeiro ano completo de operação do CD Cabreúva e às novas tecnologias de destinação dos resíduos como coprocessamento.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Matérias-primas (vestuário)				
Consumo de algodão (mil ton) GRI 301-1 SASB CG-AA-440a.4.	24,5	18,2	23,8	+30,7%
Consumo de poliéster (mil ton) GRI 301-1 SASB CG-AA-440a.4.	14,6	10,2	12,3	+20,6%
Consumo de viscose (mil ton) GRI 301-1 SASB CG-AA-440a.4.	4,0	6,0	7,3	+21,7%
Consumo de poliamida (mil ton) GRI 301-1 SASB CG-AA-440a.4.	7,8	2,8	4,1	+46,4%
Algodão certificado (mil ton) SASB CG-AA-440a.4	24,0	17,8	23,2	+30,3%
Poliéster certificado (ton) SASB CG-AA-440a.4	236,0	238,0	328,5	+38,0%
Poliamida certificada (ton) SASB CG-AA-440a.4	7,0	0,76	29,0	+3.715,8%
Viscose certificada (mil ton) SASB CG-AA-440a.4	7,3	5,7	6,89	+20,9%
% de produtos de vestuário menos impactantes consolidado da Lojas Renner S.A. ²³	-	-	78,2	-
% de produtos da Lojas Renner menos impactantes	-	80,45	78,2	+2,25 p.p.
% de produtos da Youcom menos impactantes	-	75,6	78,6	+3,0 p.p.
% de produtos da Ashua menos impactantes	-	90,9	89,8	-1,1 p.p.
% de produtos com algodão com certificação de produção responsável	98,0%	96,6	96,5	-0,1 p.p.
% de produtos com papel/fibra de madeira (viscose, modal e liocel) com certificação de produção responsável	96,3	92,5	89,0	-3,5 p.p.
% de produtos a partir de couro com certificação de produção responsável	-	46,5	26,6	-19,9 p.p.

²³ Dados dos anos anteriores não estão disponíveis na metodologia adotada em 2024, que considera todos os produtos Lojas Renner S.A. e não mais somente algumas marcas, como nos anos anteriores.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
% de produtos a partir de poliéster com certificação de produção responsável	-	2,4	2,1	-0,3 p.p.
% de produtos a partir de poliamida com certificação de produção responsável	-	0,03	0,53	+0,5 p.p.
% de produtos para os quais a Companhia calcula a pegada de carbono	-	-	100,0	-
Volume total de plástico usado nos produtos em toneladas (e percentual reciclado)	-	-	17,2 (2,0%)	-
Embalagens				
Consumo de plástico em embalagens (toneladas)	366,0 (8,0%)	439,0 (7,41%)	372,5 (6,2%)	-15,1%
Consumo de papel/fibra de madeira em embalagens (toneladas)	3.950,0 (92,0%)	5.481,4 (92,6%)	5.618,3 (93,8%)	+2,5%
% papel/fibra de madeira consumido em embalagens certificado ou proveniente de reciclagem	-	93,0	100,0	+7,0 p.p.
% do plástico usado nas embalagens que é reciclável	64,0%	77,0	61,0	-16,0 p.p.
% do plástico usado nas embalagens que é proveniente de reciclagem	0,00%	0,03	8,1	+8,07 p.p.
Lojas que usam embalagens plásticas	-	140	169	+20,7%

10. Ferramentas de leitura

Índice GRI	158
Índice SASB	166
Mapa de capitais	167
Mapa de ODS prioritários	169
Relatório de Asseguração Limitada	170
Créditos	176

O relatório anual foi preparado com base nos critérios e diretrizes da Global Reporting Initiative (“GRI - Standards”), do Sustainability Accounting Standards Board - Apparel, Accessories & Footwear (“SASB”), critérios próprios elaborados pela Companhia e com base na Orientação CPC 09 – Relato Integrado, emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC). Aqui você encontra os índices remissivos das diferentes diretrizes de reporte adotadas, facilitando a localização dos indicadores ao longo do conteúdo, além do relatório de asseguração limitada da auditoria sobre sua avaliação independente desses indicadores.



Índice GRI

Normas Universais

Referência (pg.)/Resposta direta

Relação com ODS

Tema material

Conteúdos Gerais

Declaração de uso

A Lojas Renner S.A. relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, com base nas Normas GRI.

GRI 1 Fundamentos 2021

GRI 2: Conteúdos gerais 2021

A organização e suas práticas de relato

2-1 Detalhes da organização

Lojas Renner. Sociedade anônima S.A. com capital aberto e sede em Porto Alegre (RS). Mais detalhes nas pgs. [08](#) e [20](#).

2-2 Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização (Escopo de Controladas)

Pg. 8. Este relatório abrange as mesmas atividades cobertas pelo relatório financeiro: nota explicativa 3.10, na pg. 40 do [Balço Anual](#).

2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato

Pg. 174. Anual, de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

2-4 Reformulações de informações

Até 2023, acompanhávamos a rastreabilidade de matéria-prima considerando a rastreabilidade de balanço de massa da Better Cotton, a certificação LWG e outras certificações de viscose. Em 2024, revimos a metodologia e passamos a considerar apenas a rastreabilidade física da origem da matéria-prima, o que fez com que o indicador mudasse.

2-5 Verificação externa

[Pg. 4 e 171](#).

Atividades e colaboradores

2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais

[Pgs. 08 e 141](#).

2-7 Empregados

[Pgs. 144 e 145](#). Dados referentes ao término do período de relato. Não considera as pessoas afastadas.

2-8 Trabalhadores que não são empregados

[Pg. 145](#). O total de terceiros é referente aqueles que possuem acesso a sede em Porto Alegre. As principais atividades realizados por esses prestadores de serviço, de forma geral, são serviços de manutenção, limpeza, jardinagem e de TI. Adicionalmente em 2024 houve uma reforma no refeitório que refletiu em um aumento de terceirizados no ano.

Normas Universais		Referência (pg.)/Resposta direta	Relação com ODS	Tema material
Governança				
2-9	Estrutura de governança e sua composição	<u>Pgs. 20, 21 e 22.</u>		
2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	<u>Pg 23. e Política de Indicação e Remuneração dos Administradores.</u>		
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	<u>Pg. 21.</u>		
2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	O Conselho é o validador de políticas, princípios e estratégias e supervisiona os processos de gestão de impactos e diligência por meio dos seus Comitês (pgs. <u>24</u> e <u>30</u>).		
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	O Conselho delega responsabilidade pela gestão de risco aos seus comitês e às Diretorias Executivas, além dos times diretamente envolvidos na gestão de riscos (pgs. <u>24</u> e <u>30</u>).		
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	O Conselho se envolve na definição e acompanhamento da materialidade (estratégia de sustentabilidade) e aprova o relatório, por meio de seu Comitê de Sustentabilidade.		
2-15	Conflitos de Interesse	O <u>Regimento Interno do Conselho</u> determina a gestão para evitar conflitos de interesse e estabelece que os conflitos no âmbito do Conselho sejam divulgados nas atas das reuniões. <u>Pg. 114.</u>		
2-16	Comunicação de preocupações cruciais	O Conselho acompanha e orienta a gestão de preocupações críticas por meio de suas reuniões e dos encontros periódicos com seus comitês. Não houve preocupações críticas em 2024.		
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	<u>Pg. 46.</u>		
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	<u>Pg. 23.</u>		
2-19	Políticas de remuneração	<u>Pgs. 23 e 47. Mais detalhes na Política de Indicação e Remuneração dos Administradores e no Regimento do Comitê de Pessoas.</u>		
2-20	Processo para determinação da remuneração			
2-21	Proporção da remuneração total anual	Informação a ser reportada no <u>Formulário de Referência</u> , item 10.3(d) Políticas e práticas de remuneração dos empregados.		

Normas Universais		Referência (pg.)/Resposta direta	Relação com ODS	Tema material
Estratégia, políticas e práticas				
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Pgs. 06 e 34 .		
2-23	Compromissos de política	Pgs. 25 , 46 e 131 . Os compromissos e as políticas são aprovados pelo Conselho de Administração.		
2-24	Incorporação de compromissos de política	Pgs. 26, 46, 92, 93, 111, 114, 115, 131, 133 e 134 .		
2-25	Processos para reparar impactos negativos	Pgs. 26 e 131 .		
2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Pg. 131 .		
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Pg. 153 . Não houve casos de não conformidade com leis e regulamentos em 2024.		
2-28	Participação em associações	Pgs. 137 e 140 .		
Engajamento de Stakeholders				
2-29	Abordagem para o engajamento de stakeholders	Páginas onde apresentamos os meios de engajamento com os públicos engajados: colaboradores e lideranças (pg. 26), fornecedores (pg. 100), investidores (pg. 23), clientes (pg. 110), parceiros e beneficiários do Instituto Lojas Renner (pg. 127) e startups (pg. 128).		
2-30	Acordos de negociação coletiva	Pg. 145 .		
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-1	Processo de definição de temas materiais	Pgs. 31 e 39 .		

Normas Universais	Referência (pg.)/Resposta direta	Relação com ODS	Tema material
3-2 Lista de temas materiais	<p>Pgs. 31 e 39.</p> <p>Temas que deixaram de ser materiais: Bem-estar, segurança e desenvolvimento dos colaboradores; Diversidade e inclusão; Privacidade e segurança da informação; Produtos diversos e inclusivos; Qualidade e segurança dos produtos; Produtos com causa e filantropia; Bem-estar animal e veganismo; Impacto das operações no entorno; Marketplace sustentável; Estratégia fiscal; Satisfação dos clientes; e Treinamento e desenvolvimento.</p> <p>Novos temas: Uso excessivo de plásticos descartáveis nas embalagens; Impacto das polícrises no abastecimento e demanda (geopolíticas, econômicas, produção e consumo); Uso intenso de combustíveis na distribuição e logística; e Emissões de carbono elevadas na cadeia de valor.</p>		
3-3 Gestão de temas materiais	<p>Pgs. 31 e 39.</p> <p>Impactos relacionados aos temas:</p> <p>Matérias-primas pgs. 81 e 82.</p> <p>Mudanças climáticas pg. 29.</p> <p>Condições de trabalho na cadeia de fornecedores pgs. 91 e 93.</p> <p>Descarte pós consumo pgs. 84 a 86.</p> <p>Conformidade ambiental na cadeia de fornecedores diretos e indiretos pgs. 91, 93 e 95.</p> <p>Condições de trabalho em fornecedores indiretos pgs. 91, 93 e 95.</p> <p>Uso de combustíveis pgs. 37 e 126.</p> <p>Emissões de carbono pg. 29.</p> <p>Produção intensiva pg. 35.</p> <p>Uso de plásticos nas embalagens pgs. 87 e 88.</p> <p>Concorrência desleal pg. 119.</p> <p>Polícrises pgs. 35 e 37, 84 a 86.</p> <p>Geração de resíduos pg. 87.</p> <p>Potencial escassez de mão de obra pg. 52.</p>		

Normas Universais		Referência (pg.)/Resposta direta	Relação com ODS	Tema material
Normas Específicas				
GRI 201: Desempenho Econômico 2016				
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Pgs. <u>13</u> .	 	
GRI 204: Práticas de Compra 2016				
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	<u>Pg. 141</u> . Os fornecedores locais são aqueles localizados no Brasil.		Gestão da cadeia de fornecedores
GRI 205: Combate à Corrupção 2016				
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Pgs. <u>114</u> e <u>139</u> .		Ética e integridade
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Pgs. <u>114</u> e <u>139</u> .		Ética e integridade
GRI 207: Tributos 2019				
207-1	Abordagem tributária	<u>Pg. 119</u> .		Estratégia e transparência fiscal
Conteúdos Ambientais				
GRI 301: Materiais 2016				
301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Pgs. <u>82</u> e <u>156</u> . Renovável (algodão e viscose) e não renovável (poliéster e poliamida).	   	

Normas Universais		Referência (pg.)/Resposta direta	Relação com ODS	Tema material
GRI 302: Energia 2016				
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Pg. 153. Mais detalhes no Registro Público de Emissões .	   	Consumo de energia
302-3	Intensidade energética	Pg. 153.	   	Consumo de energia
GRI 303: Água e Efluentes 2018				
303-3	Captação de água	Pgs. 76 e 154.		Consumo de água
303-4	Descarte de água	Pgs. 76 e 154.		Consumo de água
303-5	Consumo de água	Pgs. 76 e 154.		Consumo de água
GRI 305: Emissões 2016				
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Pgs. 71 e 153. Além das emissões de GEE, o total de emissões biogênicas de CO ₂ diretas foi de 46,54 tCO ₂ equivalente.	  	Emissões de gases de efeito estufa
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Pgs. 71 e 153.	  	Emissões de gases de efeito estufa

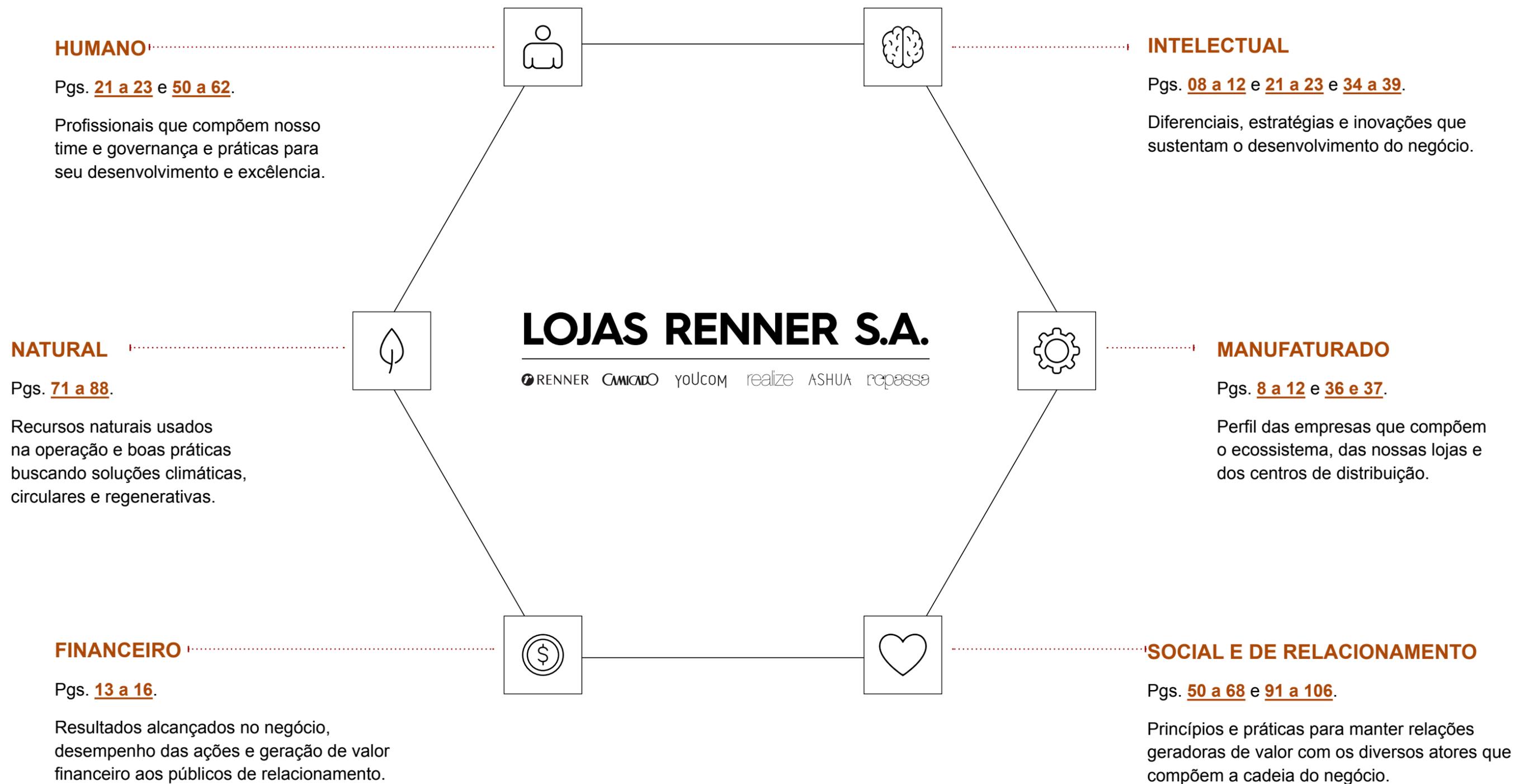
Normas Universais		Referência (pg.)/Resposta direta	Relação com ODS	Tema material
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Pgs. 71 e 153 . Além das emissões de GEE, o total de emissões biogênicas de CO ₂ indiretas foi de 7.921,13 tCO ₂ equivalente.	  	Emissões de gases de efeito estufa
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pg. 153 .		Emissões de gases de efeito estufa
GRI 306: Resíduos 2020				
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Pgs. 87 e 155 . Todos resíduos são dispostos fora da organização.	 	Gestão de resíduos
306-5	Resíduos destinados para disposição final	Pgs. 87 e 155 . Todos resíduos são dispostos fora da organização.	 	Gestão de resíduos
Conteúdos Sociais				
GRI 401: Emprego 2016				
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Pgs. 148 a 150 . Dados consideram somente as operações no Brasil.		
401-3	Licença maternidade/paternidade	Pgs. 60 e 148 . Informações de licença-paternidade não disponíveis.		Diversidade e inclusão
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018				
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pg. 134 .		Saúde e segurança no trabalho e bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores
403-9	Acidentes de trabalho	Pgs. 134 e 151 . Dados somente Brasil.		Saúde e segurança no trabalho e bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores

Normas Universais		Referência (pg.)/Resposta direta	Relação com ODS	Tema material
GRI 404: Capacitação e Educação 2016				
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	<u>Pg. 148.</u>		Treinamento e desenvolvimento de colaboradores
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016				
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pgs. <u>21 e 22</u> , <u>145 a 149.</u>		Diversidade e inclusão
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	<u>Pg. 147.</u> Dados abrangem todo ecossistema Lojas Renner S.A.		Diversidade e inclusão
GRI 406: Não Discriminação 2016				
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	<u>Pg. 139.</u>		Diversidade e inclusão; Ética e integridade
GRI 415: Políticas Públicas 2016				
415-1	Contribuições políticas	Pg. 140. Não houve em 2024. A informação considera todo o ecossistema Lojas Renner S.A.		Ética e integridade
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016				
418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Pgs. <u>115 e 140.</u>		Cybersegurança e Privacidade de dados

Índice SASB

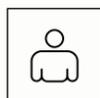
Código	Métrica	Referência de página	Relação com ODS
Grenciamento de produtos químicos			
CG-AA-250a.1	Discussão dos processos para manter a conformidade com os regulamentos relativos a substâncias restritas.	Pg. <u>78</u> .	 
CG-AA-250a.2	Discussão de processos para avaliar e gerenciar riscos e/ou perigos associados a produtos químicos em produtos.	Pg. <u>78</u> .	 
Impactos ambientais na cadeia de suprimentos			
CG-AA-430a.1	Porcentagem de (1) instalações de fornecedores Tier 1 e (2) fornecedores além do Tier 1 em conformidade com as licenças de descarte de águas residuais e/ou acordo contratual.	Pg. 154. 99,7% dos fornecedores e 99,6% de seus contratados.	 
CG-AA-430a.2	Porcentagem de (1) instalações de fornecedores Tier 1 e (2) instalações de fornecedores além do Tier 1 que completaram a avaliação do Módulo Ambiental de Instalações Higg Facility da Sustainable Apparel Coalition ou uma avaliação equivalente.	AUTOAVALIADO Tier 1: 62 = 8,64% Tier 2: 15 = 1,76%. VERIFICADO Tier 1: 56 = 7,80% Tier 2: 13 = 1,52%.	
Condições de trabalho na cadeia de fornecimento			
CG-AA-430b.1	Porcentagem de (1) instalações de fornecedores Tier 1 e (2) instalações de fornecedores além do Tier 1 que foram auditadas por um Código de Conduta trabalhista, (3) porcentagem do total de auditorias realizadas por um auditor externo.	100% de fornecedores Tier 1 e 2 com auditoria interna e externa. Pgs. 91, 93, 141 e 142.	 
CG-AA-430b.2	Taxa de não conformidade prioritária e taxa de ação corretiva associada para auditorias do Código de Conduta do trabalho dos fornecedores.	Pgs. <u>91</u> e <u>92</u> .	 
CG-AA-430b.3	Descrição dos maiores (1) riscos trabalhistas e (2) riscos ambientais, de saúde e de segurança na cadeia de fornecimento.	Pgs. <u>91</u> e <u>131</u> .	 
Fornecimento de matéria-prima			
CG-AA-440a.3	(1) Lista de matérias-primas prioritárias e, para cada uma: fator(es) (2) ambiental e/ou social(is) com maior probabilidade de ameaças, (3) discussão sobre riscos de negócios e/ou oportunidades associadas a fatores ambientais e/ou sociais, e (4) estratégia de gestão para abordar os negócios riscos e oportunidades. Para mais detalhes, acessar o Relatório de Divulgações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade - Clima .	Pgs. <u>82</u> e <u>131</u> .	 
CG-AA-440a.4	(1) Quantidade de matérias-primas prioritárias adquiridos, por material, e (2) total certificado por um padrão ambiental e/ou social de terceiros, por padrão. Para mais detalhes, acessar o Relatório de Divulgações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade - Clima .	Pgs. <u>82</u> e <u>156</u> .	 
Métricas de atividade			
CG-AA-000.A	Número de (1) fornecedores Tier 1 e (2) fornecedores além do Tier 1.	Pgs. <u>91</u> e <u>141</u> .	

Mapa de capitais



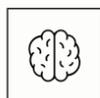
Valor gerado por capital

Capitais usados



Humano

25.102 colaboradores



Intelectual

Cultura sólida e alinhada a um propósito: **encantar a todos** é a nossa realização

Estratégia de **moda responsável**



Manufaturado

686 lojas

3 Centros de Distribuição (CDs)

Presença em **seis países**: Brasil, Uruguai, Argentina, Bangladesh, China e Vietnã

E-commerce



Social e de relacionamento

718 Fornecedores de Revenda ativos ao final de 2024 e 853 subcontratados que fabricam os produtos que revendemos

5.735 fornecedores de outros produtos e serviços

Comunidades e projetos apoiados pelo **Instituto Lojas Renner**



Financeiro

R\$ 18,4 bilhões de receita bruta

1.051.732 milhares de ações com valor de mercado de **R\$ 12,8 bilhões**

R\$ 680 milhões de investimento (CAPEX)



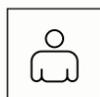
Natural

853,9 mil GJ de energia consumida (0,61GJ/m² de área de venda)

81,55 mil m³ de água consumida na operação

23.845 toneladas de algodão, 12.346 t. de poliéster, 7.291 t. de viscose, 4.134 t. de poliamida

Valor gerado

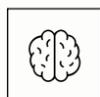


Humano

R\$ 1,64 bilhão em remuneração e benefícios

90% de engajamento

R\$ 150,7 milhões distribuídos aos colaboradores como Programa de Participação nos Resultados (PPR)



Intelectual

Experiência **omnichannel e múltiplos canais de venda** e atendimento

78,2% dos produtos de vestuário vendidos na Renner com atributos Re moda responsável (atributos de sustentabilidade)



Manufaturado

24 novas lojas

4 lojas e sede com certificação ambiental

CD de Cabreúva (SP) omnichannel, automatizado e com certificação LEED



Social e de relacionamento

R\$ 6,9 milhões investidos pelo Instituto Lojas Renner **beneficiaram mais de 2,14 mil pessoas** diretamente

97,3% de clientes satisfeitos e muito satisfeitos

20 milhões de clientes ativos no ecossistema

R\$ 8,6 bilhões em negócios contratados junto aos fornecedores

52,0% do volume de compras em Fornecedores de Revenda com classificação A em nossa matriz de performance ESG

R\$ 3,5 bilhões em impostos e taxas a serem revertidos pelos governos para o desenvolvimento do país



Financeiro

R\$ 633,6 milhões em juros sobre o capital próprio distribuídos aos acionistas (53% de payout)

ROIC de 12,4% (+1,7 p.p.) melhora de rentabilidade e avanços na estrutura de capital

+1.660,3% de valorização das ações acumulada desde 2005

+8% na receita líquida de varejo



Natural

100% do consumo de energia renovável de baixo impacto desde 2021

48,3% de Fornecedores de Revenda Tier 1 do programa Rede Responsável com inventário de emissões GHG

Fornecedores que representam 84% do volume de compra nacional no Programa de Qualificação ESG Rede Responsável

94,6% dos produtos de algodão e 92,1% dos produtos de viscose com certificação socioambiental

Mapa de ODS prioritários



1 ERRADICAÇÃO DA POBREZA

Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos

Projetos de capacitação de mulheres na cadeia de valor da moda [pg. 127](#).

Programas de apoio ao desenvolvimento de fornecedores e seus contratados [pg. 100](#).

Programas de desenvolvimento dos colaboradores [pg. 56](#).



5 IGUALDADE DE GÊNERO

Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

Garantir a equidade nas condições de emprego, capacitação e desenvolvimento de carreira para mulheres [pg. 64](#).

Fomentar a participação de mulheres em cargos de alta liderança [pg. 66](#).

Empoderar a mulher a partir da capacitação e empreendedorismo na cadeia da moda [pg. 127](#).



8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos

Geração de emprego na operação e cadeia de fornecedores [pg. 09](#).

Garantir saúde e segurança no trabalho e bem-estar e qualidade de vida aos colaboradores pgs. [60](#) e [134](#).

Defesa aos direitos humanos em nossas operações e cadeia de suprimentos [pg. 131](#).

Desenvolvimento e crescimento econômico através do apoio social [pg. 127](#).



10 REDUÇÃO DAS DE IGUALDADES

Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles

Fomentar a adoção do living wage pelos fornecedores de maiores volumes [pg. 106](#).

Estar entre as referências nacionais em engajamento, garantindo living wage e avançando continuamente na promoção do bem-estar dos colaboradores [pg. 49](#).

Programas de apoio ao desenvolvimento de fornecedores e seus contratados [pg. 100](#).



12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS

Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis

Circularidade no desenvolvimento de produtos e serviços [pg. 79](#).

Ecoeficiência nas operações [pg. 125](#).

Projetos junto aos fornecedores para monitorar, controlar e fomentar processos responsáveis [pg. 100](#).

Sensibilização de nossos clientes para um consumo sustentável [pg. 86](#).



13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA

Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos

Estratégia climática [pg. 70](#).

Compromisso com a preservação da biodiversidade e combate ao desmatamento [pg. 80](#).



17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável

Participação ativa em organizações para o desenvolvimento do setor e para a promoção da sustentabilidade [pg. 137](#).

Relatório de Asseguração Limitada do Relatório Anual GRI 2-5

Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual

Aos Administradores e Acionistas

Lojas Renner S.A.

Porto Alegre - RS

Introdução

Fomos contratados pela Lojas Renner S.A. (“Companhia” ou “Renner”) para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras descritas no Anexo 1 e constantes no Relatório Anual 2024 (“Relatório”) da Renner, relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024.

Nossa asseguração limitada não se estende ao Inventário de Gases de Efeito Estufa de 2024 e as informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidade da administração da Renner

A administração da Renner é responsável por:

- selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório;
- preparar as informações com base nos critérios e diretrizes da Global Reporting Initiative

(“GRI - Standards”), do Sustainability Accounting Standards Board - Apparel, Accessories & Footwear (“SASB”), critérios próprios elaborados pela Companhia e com base na Orientação CPC 09 – Relato Integrado, emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC);

- desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras descritas no Anexo 1 e constantes no Relatório Anual 2024, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO 07 – Trabalhos de Asseguração Limitada referente às informações não financeiras contidas no Relato Integrado emitido pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), e com base na NBC TO 3000 – Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information, emitida pelo

International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras descritas no Anexo 1 e constantes no Relatório Anual 2024, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à administração da Renner e outros profissionais da Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução

de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório Anual 2024, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações descritas no Anexo 1 e contidas no Relatório Anual 2024, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Anual 2024, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- a) o planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações descritas no Anexo 1 e constantes no Relatório Anual 2024;
- b) o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- c) a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre

as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores contidos no Anexo 1 e divulgados no Relatório Anual 2024; e

d) para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração GRI Standards e SASB, aos princípios do Relato Integrado, conforme a Orientação CPC 09 – Relato Integrado e ao disposto na base de premissas elaborada pela Companhia aplicáveis na elaboração das informações descritas no Anexo 1 e constantes no Relatório Anual 2024.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em um trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em um trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em um trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração

razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações descritas no Anexo 1 e constantes no Relatório Anual 2024. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

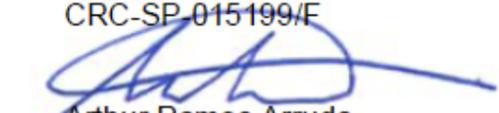
A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade seguiu os critérios da GRI – Standards, SASB e critérios próprios e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados (GRI – Standards, SASB e critérios próprios).

A descrição das atividades de gestão do processo de elaboração do Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE) e os dados do Inventário de GEE não fazem parte do escopo dos trabalhos desenvolvidos e, sendo assim, não foram objeto de nossos trabalhos de asseguração limitada. As informações sobre os dados do Relatório do Inventário de Gases de Efeito Estufa referentes ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024, foi conduzida sob a responsabilidade de outros auditores independentes, que emitiram relatório de asseguração limitada, com data de 24 de abril de 2025, sem ressalvas.

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras descritas no Anexo 1 e constantes no Relatório Anual para o exercício findo em 31 de dezembro de 2024 da Renner, não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, com base nos critérios e diretrizes da Global Reporting Initiative – GRI (“GRI – Standards”), do Sustainability Accounting Standards Board – Apparel, Accessories & Footwear (“SASB”), nos critérios próprios definidos pela Companhia e na Orientação Técnica OCPC 09 – Relato Integrado.

Porto Alegre, 24 de abril de 2025.

ERNST & YOUNG
Auditores Independentes S.S. Ltda.
CRC-SP-015199/F

Arthur Ramos Arruda
Contador CRC-RS096102/O-0

Anexo 1

Indicadores

Os indicadores do relatório anual 2024 das Lojas Renner S.A. incluídos no escopo de asseguração limitada são apresentados a seguir:

Standard	Indicador	Unidade
GRI	2-1 Detalhes da organização	Indicador qualitativo
GRI	2-2 Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da Organização (Escopo de Controladas)	Indicador qualitativo
GRI	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Indicador qualitativo
GRI	2-4 Reformulações de informações	Indicador qualitativo
GRI	2-5 Verificação externa	Indicador qualitativo
GRI	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Indicador qualitativo
GRI	2-7 Empregados	Número
GRI	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Número
GRI	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Indicador qualitativo
GRI	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Indicador qualitativo
GRI	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Indicador qualitativo
GRI	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Indicador qualitativo
GRI	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Indicador qualitativo
GRI	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Indicador qualitativo
GRI	2-15 Conflitos de interesse	Indicador qualitativo
GRI	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Indicador qualitativo
GRI	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Indicador qualitativo
GRI	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Indicador qualitativo
GRI	2-19 Políticas de remuneração	Indicador qualitativo
GRI	2-20 Processo para determinação da remuneração	Indicador qualitativo
GRI	2-21 Proporção da remuneração total anual	Proporção
GRI	2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Indicador qualitativo
GRI	2-23 Compromissos de política	Indicador qualitativo

Standard	Indicador	Unidade
GRI	2-24 Incorporação de compromissos de política	Indicador qualitativo
GRI	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Indicador qualitativo
GRI	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Indicador qualitativo
GRI	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Número
GRI	2-28 Participação em associações	Indicador qualitativo
GRI	2-29 Abordagem para o engajamento de stakeholders	Indicador qualitativo
GRI	2-30 Acordos de negociação coletiva	Indicador qualitativo
GRI	3-1 Processo de definição de temas materiais	Indicador qualitativo
GRI	3-2 Lista de temas materiais	Indicador qualitativo
GRI	3-3 Gestão de temas materiais	Indicador qualitativo
GRI	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Número
GRI	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	MMR\$ e Porcentagem (%)
GRI	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Porcentagem (%)
GRI	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Número
GRI	207-1 Abordagem tributária	Indicador qualitativo
GRI	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Toneladas métricas (t)
GRI	302-1 Consumo de energia dentro da organização	GJ
GRI	302-3 Intensidade energética	GJ/m ²
GRI	303-3 Captação de água	m ³
GRI	303-4 Descarte de água	m ³
GRI	303-5 Consumo de água	m ³
GRI	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Toneladas métricas (t)
GRI	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Toneladas métricas (t)

Standard	Indicador	Unidade
GRI	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Número e taxa (%)
GRI	401-3 Licença maternidade/paternidade	Número e taxa (%)
GRI	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Indicador qualitativo
GRI	403-9 Acidentes de trabalho	Número e taxa (%)
GRI	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Média (horas/colaborador)
GRI	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Porcentagem (%)
GRI	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Proporção
GRI	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Número
GRI	415-1 Contribuições políticas	Milhões R\$
GRI	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Número

Standard	Indicador	Unidade
SASB	CG-AA-250a.1 Discussão dos processos para manter a conformidade com os regulamentos relativos a substâncias restritas	Indicador qualitativo
SASB	CG-AA-250a.2 Discussão de processos para avaliar e gerenciar riscos e/ou perigos associados a produtos químicos em produtos	Indicador qualitativo
SASB	CG-AA-430a.1 Porcentagem de (1) instalações de fornecedores Tier 1 e (2) fornecedores além do Tier 1 em conformidade com as licenças de descarte de águas residuais e/ou acordo contratual	Porcentagem (%)
SASB	CG-AA-430a.2 Porcentagem de (1) instalações de fornecedores Tier 1 e (2) instalações de fornecedores além do Tier 1 que completaram a avaliação do Módulo Ambiental de Instalações Higg Facility da Sustainable Apparel Coalition ou uma avaliação equivalente	Porcentagem (%)
SASB	CG-AA-430b.1 Porcentagem de (1) instalações de fornecedores Tier 1 e (2) instalações de fornecedores além do Tier 1 que foram auditadas por um Código de Conduta trabalhista, (3) porcentagem do total de auditorias realizadas por um auditor externo	Porcentagem (%)
SASB	CG-AA-430b.3 Descrição dos maiores (1) riscos trabalhistas e (2) riscos ambientais, de saúde e de segurança na cadeia de fornecimento.	Indicador qualitativo
SASB	CG-AA-440a.3 (1) Lista de matérias-primas prioritárias e, para cada uma: fator(es) (2) ambiental e/ou social(is) com maior probabilidade de ameaças, (3) discussão sobre riscos de negócios e/ou oportunidades associadas a fatores ambientais e/ou sociais, e (4) estratégia de gestão para abordar os negócios riscos e oportunidades	Indicador qualitativo
SASB	CG-AA-440a.4 (1) Quantidade de matérias-primas prioritárias adquiridos, por material, e (2) total certificado por um padrão ambiental e/ou social de terceiros, por padrão	Toneladas métricas (t)
SASB	CG-AA-000.A Número de (1) fornecedores Tier 1 e (2) fornecedores além do Tier 1	Número

Relatório de Asseguração Limitada do Inventário de Emissões



Relatório de asseguaração limitada dos auditores independentes sobre o Relatório do Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa 2024

Aos Administradores e Acionistas
Lojas Renner S.A.
Porto Alegre - RS

Introdução

- 1 Fomos contratados pela Lojas Renner S.A. ("Renner" ou "Companhia") para apresentar nosso relatório de asseguaração limitada sobre os dados contidos no quadro denominado "Inventário de emissões de GEE", na página 73 (doravante denominado "Relatório do Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa 2024" ou "Inventário de GEE 2024") da Companhia, relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024. O referido relatório contém, entre outras informações, a descrição dos procedimentos de quantificações significativas, os critérios, a metodologia para elaboração do Inventário de GEE 2024 e os limites organizacionais e operacionais relacionados com as atividades da Companhia.
- 2 Nossa asseguaração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Inventário de GEE 2024, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidade da administração da Renner

- 3 A administração da Companhia é responsável pela elaboração e apresentação de forma adequada dos dados contidos no Inventário de GEE 2024, de acordo com os critérios definidos no parágrafo 4 e limites definidos no parágrafo 5 do presente relatório, e pelos controles internos que ela determinou como necessários para permitir a elaboração dessas informações livres de distorções relevantes, independentemente se causadas por fraude ou erro.
- 4 A administração da(o) Renner é responsável por:
 - (a) selecionar ou estabelecer critérios adequados para a preparação e apresentação das informações constantes no Inventário de GEE 2024;
 - (b) preparar as informações de acordo com as Especificações do Programa Brasileiro *GHG Protocol*: Contabilização, Quantificação e Publicação de Inventários Corporativos de Emissões de Gases de Efeito Estufa. 2ª edição e suas notas técnicas; com a norma ABNT NBR ISO 14064-1/2022: Parte 1 - "Especificação e orientação a organizações para quantificação e elaboração de relatórios de emissões e remoções de gases de efeito estufa"; e critérios próprios de quantificação para alguns dados do escopo 3.
 - (c) desenhar, implementar e manter controles internos sobre os dados relevantes para a preparação das informações constantes no Inventário de Emissões de GEE 2024, para que estejam livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Lojas Renner S.A.

- 5 Conforme estabelecido pelos critérios supracitados, foi definido o limite organizacional do Inventário de GEE 2024 considerando a abordagem de controle operacional. Os limites operacionais considerados incluem as fontes de emissões dos escopos 1 e 2 conforme o Programa Brasileiro *GHG Protocol*, bem como as seguintes categorias de emissão do escopo 3: Bens e serviços adquiridos, Atividade relacionadas com combustível e energia não inclusas nos Escopos 1 e 2, Transporte e distribuição (*upstream*), Resíduos sólidos, Viagens a negócios, Deslocamento casa-trabalho e Tratamento de fim de vida dos produtos vendidos.

Limitações na preparação e apresentação das informações relacionadas a gases do efeito estufa

- 6 A administração, na preparação e apresentação dos cálculos das emissões de gases do efeito estufa (GEE) apresentadas no Inventário de GEE 2024, seguiu as definições das Especificações do Programa Brasileiro *GHG Protocol*, portanto, as informações apresentadas no Inventário de Emissões de GEE não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais ou econômicas.
- 7 A ausência de um conjunto significativo de práticas estabelecidas nas quais se basear para avaliar e medir informações não financeiras permite técnicas de avaliação e medição diferentes, porém aceitáveis, que podem afetar a comparabilidade entre entidades e ao longo do tempo.

Nossa independência e controle de qualidade

- 8 Cumprimos com os requisitos de independência e outras exigências éticas do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) nas NBCs PG 100 e 200 e NBC PA 291, que são fundamentados nos princípios de integridade, objetividade e competência profissional e que, também, consideram o sigilo e o comportamento dos profissionais.
- 9 Aplicamos os padrões brasileiros e internacionais de controle de qualidade estabelecidos na NBC PA 01, emitida pelo CFC, e, dessa forma, mantemos um apropriado sistema de controle de qualidade que inclui políticas e procedimentos relacionados ao cumprimento dos requerimentos de ética, padrões profissionais, exigências legais e requerimentos regulatórios.

Responsabilidade dos auditores independentes

- 10 Nossa responsabilidade é expressar uma conclusão sobre os dados contidos no Inventário de GEE 2024 da Companhia, com base no trabalho de asseguaração limitada conduzido de acordo com o Comunicado Técnico CTO 01/12 - "Emissão de Relatório de Asseguaração Relacionado com Sustentabilidade e Responsabilidade Social", emitido pelo CFC com base nas normas NBC TO 3000 - "Trabalhos de Asseguaração Diferente de Auditoria e Revisão" e NBC TO 3410 - "Trabalhos de Asseguaração para Declarações de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e de Mudanças Climáticas", também emitidas pelo CFC, que são equivalentes às normas internacionais ISAE 3000 - *Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* e ISAE 3410 - *Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements*, respectivamente, ambas emitidas pelo *International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)*, aplicáveis a informações não financeiras.
- 11 Essas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que os dados contidos no Inventário de GEE 2024, tomados em conjunto, estão livres de distorções, seja por fraude ou erro, e emitir um relatório de asseguaração limitada que inclui a nossa conclusão.



Lojas Renner S.A.

- 12 Um trabalho de asseguarção limitada conduzido de acordo com as normas NBC TO 3000 e NBC TO 3410 consiste, principalmente de indagações à administração e a outros profissionais da Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para se obter evidência que possibilite concluir na forma de asseguarção limitada sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguarção limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o leve a acreditar que as informações, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.
- 13 Como parte de um trabalho de asseguarção limitada de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) e NBC TO 3410 (ISAE 3410), exercemos julgamento profissional e mantemos ceticismo profissional durante todo o trabalho. Nós também:
- (a) Determinamos a adequação nas circunstâncias da Companhia do uso das Especificações do Programa Brasileiro *GHG Protocol* como base para a elaboração do Inventário de Emissões de GEE 2024.
- (b) Executamos procedimentos de avaliação de risco, incluindo a obtenção de um entendimento dos controles internos relevantes para o trabalho, para identificar onde é provável que surjam distorções relevantes, seja devido a fraude ou erro, mas não com o objetivo de fornecer uma conclusão sobre a eficácia dos controles internos da Companhia.
- (c) Desenhamos e executamos procedimentos que respondam aos casos em que é provável que surjam distorções relevantes nas informações sobre emissões de GEE. O risco de não detectar uma distorção relevante resultante de fraude é maior do que para uma resultante de erro, pois a fraude pode envolver conluio, falsificação, omissões intencionais, ou a violação dos controles internos.

Sumário dos procedimentos executados

- 14 Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação e apresentação dos dados contidos no Inventário de GEE 2024, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas onde distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam:
- (a) o planejamento dos trabalhos, considerando os critérios e limites descritos nos parágrafos anteriores, a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a obtenção dos dados contidos no Inventário de GEE 2024 da Companhia;
- (b) entendimento da metodologia de cálculo e dos procedimentos para a compilação dos dados de emissão, mediante entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- (c) realização visitas técnicas e vídeo conferências com a sede e demais unidades operacionais consideradas relevantes, com o objetivo de realizar entrevistas com os gestores e coletar dados e informações; e
- (d) aplicação de procedimentos analíticos e testes substantivos, conforme aplicável, sobre as informações quantitativas, bem como indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os dados contidos no Inventário de GEE 2024.



Lojas Renner S.A.

- 15 Nossos procedimentos não incluíram a avaliação da adequação do desenho ou da eficácia operacional dos controles, o teste dos dados nos quais as estimativas se baseiam ou separadamente desenvolver nossa própria estimativa para comparar com a estimativa da Renner.

Base para conclusão

- 16 Acreditamos que as evidências obtidas em nosso trabalho são suficientes e apropriadas para fundamentar nossa conclusão na forma limitada

Alcance e limitações

- 17 Os procedimentos aplicados em um trabalho de asseguarção limitada são substancialmente menos extensos do que aqueles aplicados em um trabalho de asseguarção razoável, que tem por objetivo emitir uma opinião sobre os dados contidos no Inventário de GEE 2024. Conseqüentemente, não nos possibilitam obter segurança razoável de que tomamos conhecimento de todos os assuntos que seriam identificados em um trabalho de asseguarção razoável, que tem por objetivo emitir uma opinião. Caso tivéssemos executado um trabalho com o objetivo de emitir uma opinião, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nos dados contidos no Inventário de GEE 2024. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.
- 18 Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Além disso, não realizamos nenhum trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.
- 19 As informações e os dados referentes às ações e às atividades de sustentabilidade, informações gerais e pontos de vista relacionados ao tema de mudanças climáticas, descrição de atividades de gestão do processo de elaboração do Inventário de GEE 2024, e descrição de atividades operacionais, que não são base para o Inventário de GEE 2024, não fazem parte do escopo dos trabalhos desenvolvidos e, sendo assim, não foram objeto de nossos trabalhos de asseguarção limitada.

Conclusão

- 20 Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que os dados contidos no Relatório do Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa 2024 da Renner, relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024, não estejam apresentados, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios descritos no parágrafo 3 e os limites definidos no parágrafo 4 acima.

Outros assuntos - Restrições de uso e distribuição

- 21 Este relatório foi elaborado para uso da Renner e poderá ser apresentado ou distribuído a terceiros, desde que estejam familiarizados com o objeto e critérios aplicáveis a este trabalho de asseguarção, tendo em vista sua finalidade específica descrita no primeiro parágrafo deste relatório.
- 22 Qualquer outra parte que não seja a Renner que obtiver acesso a este relatório, ou à cópia deste, e confiar nas informações nele contidas irá fazê-lo por própria conta e risco. Não aceitamos ou assumimos qualquer responsabilidade e negamos qualquer responsabilidade perante qualquer outra parte que não seja a Renner pelo nosso trabalho, pelo relatório de asseguarção ou pelas nossas conclusões.



Lojas Renner S.A.

Outros assuntos

- 23 A asseguarção limitada das informações sobre os dados do Relatório do Inventário de Gases de Efeito Estufa referentes ao exercício findo em 31 de dezembro de 2023, foi conduzida sob a responsabilidade de outros auditores independentes, que emitiram relatório de asseguarção limitada, com data de 11 de abril de 2024, sem ressalvas.

Porto Alegre, 24 de abril de 2025


PricewaterhouseCoopers
Auditores Independentes Ltda.
CRC 2SP000160/F-6


Maurício Colombari
Contador CRC 1SP195838/O-3

Créditos

GRI 2-3

Coordenação

Diretoria de Gente e Sustentabilidade

Diretoria Administrativo, Financeiro e de Relação com Investidores

Diretoria de Marketing

Consultoria, conteúdo, traduções e layout

Ricca Sustentabilidade

Fotografia

About	Fabiano Panizzi
Agência Propaga	Josefina Bietti
Andrea Zaguini	Leo Grego
Bruna Castanheira	Marcelo Zilio
Brun Filmes	Nicole Heiniger
Camila Picolo	Pedro Fonseca
Claudio Belli	Rafael Ribeiro
Estúdio Alessandro Couto	Vinicius Dalla Rosa
	Warley Janove Pires

Colaboração

Este relatório foi produzido graças à contribuição de um time de trabalho multidisciplinar, a quem queremos agradecer e dedicar esta publicação.

Saiba mais

+

Políticas que reafirmam nosso compromisso com a geração de valor para a sociedade:

Política de Sustentabilidade

Política de Direitos Humanos

Código de Conduta

Código de Conduta para Parceiros

Resultados detalhados, comentados pela Administração: **Balanço Anual**.

Panorama geral sobre aspectos relevantes do negócio como governança corporativa e gestão de riscos:

Formulário de Referência.

Caso busque informações adicionais sobre nosso compromisso com a moda responsável, escreva para nossa gerência de sustentabilidade. O time ficará feliz em atendê-lo:

sustentabilidade@lojasrenner.com.br.