2023

INFORME ANUAL

LOJAS RENNER S.A.

RENNER CAMICADO YOUCOM realize ASHUA repassa

01 Introducción

Sobre el informe ____ **04**
Consejos de navegación ____ **05**
Mensaje de la presidencia ____ **06**

02 Lojas Renner S.A.

Ecosistema ____ **09**
Ventajas competitivas ____ **14**
Estrategia ____ **15**

03 Gobierno corporativo

Buenas prácticas ____ **26**
Administración ____ **28**
Perfil de las acciones ____ **32**
Gestión de riesgos ____ **33**
Seguridad de la Información ____ **39**

04 Gestión de sostenibilidad

Gobierno ____ **44**
Valoración de impacto ____ **57**
Gestión de riesgos ESG ____ **59**

05 Relaciones humanas y diversas

Comprometimiento y bienestar ____ **72**
Diversidad e inclusión ____ **88**

06 Soluciones climáticas, circulares y regenerativas

Combate a los cambios climáticos ____ **98**
Agua y químicos ____ **103**
Circularidad y regeneración ____ **106**

07 Conexiones que amplifican

Conformidad en la cadena ____ **118**
Calificación de proveedores ____ **129**
Salario justo ____ **133**
Buenas prácticas de compra ____ **135**

08 Resultados financieros

Resultados de la operación ____ **138**

09 Informaciones complementarias

Marketing responsable ____ **143**
Percepción de marca ____ **145**
Ecoeficiencia ____ **146**
Gestión tributaria ____ **147**
Ética y combate a la corrupción ____ **148**

10 Mural de indicadores

Gobierno ____ **150**
Social ____ **153**
Ambiental ____ **165**

11 Herramientas de lectura

Índice GRI ____ **171**
Índice SASB ____ **179**
Índice TCFD ____ **181**
Mapa de capitales ____ **183**
Mapa de ODS prioritarios ____ **185**
Dictamen de la auditoría ____ **186**
Créditos ____ **190**

01 Introducción

Sobre el informe **04**

Consejos de navegación **05**

Mensaje de la presidencia **06**

Sobre el informe

GRI 2-5

Este informe es fruto de un trabajo colaborativo y multidisciplinario, que involucra a cerca de 50 profesionales de la compañía, de monitoreo y divulgación de indicadores que demuestren la generación de valor del negocio y los avances de nuestra estrategia ESG 2030.

La publicación es auditada por tercera parte independiente y validada por la Dirección Ejecutiva y por el presidente del Consejo de Administración, que aseguran su integridad y declaran el cumplimiento de las recomendaciones de la orientación técnica del Comité de Pronunciamientos Contables (CPC 09).

Orientan este informe las mejores prácticas de gestión del desempeño y transparencia y ESG, adoptadas de manera pionera a lo largo de los años, que impulsan nuestra evolución continua frente a los principales desafíos del sector y de los negocios, a fin de mitigar impacto y crear soluciones más sostenibles.

desde **2010**

Global Reporting Initiative

Entre al Índice GRI para conocer los indicadores y nuestro reporte.

desde **2014**

Auditoría independiente

Entre al Dictamen que certifica la solidez de las informaciones.

desde **2015**

Relato Integrado y ODS

Entre al mapa de capitales y al mapa de ODS para conocer los capitales del negocio y los ODS apoyados.

desde **2019**

Sustainability Accounting Standards Board

Entre al Índice SASB para conocer los indicadores y nuestro reporte.

desde **2020**

Task Force on Climate-related Financial Disclosures

Entre al Índice TCFD para conocer los indicadores y nuestro reporte.

desde **2023**

IFRS S1 y S2

Entre al anexo Sostenibilidad en el Informe de la Administración publicado como preparación para cumplimiento de la norma en los años siguientes.

Consejos de navegación

Diante do grande volume de informações e indicadores que esse relatório apresenta, trazemos ferramentas que permitem **diferentes formas de leitura para que você possa escolher a que melhor te atende.**

Resumida

Haga una **lectura resumida** de esta publicación en el anexo Sostenibilidad en el Informe de la Administración.

Solamente de los indicadores

Entre a todos los indicadores ESG cuantitativos reunidos en nuestro mural de indicadores haciendo clic en las secciones del mural en el menú superior del informe.

Publicado desde 2020, el mural ofrece una visión consolidada y completa de los datos exigidos por los principales ratings, índices y rankings del mercado de capitales, apoyando la evaluación de los analistas.

Mais aprofundada

Conozca en más detalles informaciones sobre los temas de su interés haciendo clic en el **ícono de explorar**, que le llevará para nuestros otros documentos y publicaciones relacionados a aquel contenido.

Por diretrizes

Identifique todos los indicadores y referencias de las directrices adoptadas y dónde están localizadas a partir de los índices de cada directriz, haciendo clic en cada uno en el menú superior del informe.

A lo largo de los contenidos, usted también sabrá cuando estemos abordando el indicador de alguna directriz al identificar los símbolos ejemplificados a continuación.

A lo largo del contenido

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

En la portada de los capítulos

Íconos de los capitales (relato integrado) abordados

- FINANCIERO
- HUMANO
- SOCIAL
- MANUFACTURADO
- INTELECTUAL
- NATURAL

Íconos dos ODS abordados

Mensaje de la presidencia

GRI 2-22

Introducción

A lo largo de las últimas décadas, desarrollamos un modelo operativo propietario y diferenciado, anclado en nuestro propósito, lo que nos trae ventajas competitivas y da consistencia a nuestra creación de valor a lo largo de los años. Creemos que empresas con un propósito y propuesta de valor consistente y próspero para la sociedad y para los públicos de relación son las que se sustentarán y adaptarán a los diferentes escenarios futuros.

Basados en esta creencia, atravesamos el 2023 generando transformaciones importantes a la estrategia de nuestro ecosistema, fundamentales para posicionarnos al frente en nuestro segmento y ser cada vez más referencia en moda y lifestyle, en experiencias encantadoras y de forma responsable. Todas las inversiones hechas tienen el enfoque en estos tres pilares y, como consecuencia, preparan nuestras marcas para resultados crecientes, con aumentos de eficiencia y de forma consistente.

Resultados de la operación

El escenario del año se presentó desafiante, con efectos no recurrentes derivados de las transformaciones realizadas en los últimos años, que presionaron el desempeño a corto plazo, pero que, pasado el momento inicial, nos proporcionan nuevas palancas de crecimiento y eficiencia. Además de esto, tuvimos un ambiente macroeconómico difícil, con deudas elevadas de las familias, lo que comprometió la renta y el poder de compra de los consumidores.

Siguiendo este contexto, realizamos ajustes internos para adecuarnos a las necesidades y expectativas de nuestros clientes, como ajustes puntuales en la pirámide de precios para fortalecer nuestro posicionamiento y mejorar la competitividad, además de la realización de campañas de refuerzo y presencia de marca y sostenibilidad. Como resultado logramos alcanzar Ingresos Netos Minoristas de R$ 11,7 mil millones en el año, estable frente el año anterior, pero con crecimiento de 9,3% en los ingresos de vestuario de las Operaciones en Brasil (ej. cosméticos) en el último trimestre del año, avance por encima de la Encuesta Mensual del Comercio de Vestuario, del IBGE del período, que nos inspiran confianza para el trabajo de reanudación a ser continuado en el 2024.

Se suman a esta confianza los resultados de los proyectos transformadores ejecutados a lo largo de los últimos años en nuestro modelo de captura de tendencias, desarrollo de colecciones, logística y distribución, calificación de proveedores y omnicanalidad, que nos rindieron mayor agilidad y flexibilidad. Alcanzamos la mayor parte de la colección siendo desarrollada y comprada in season, aumentando nuestra asertividad en entregarle al cliente lo que él desea, con un inventario más preciso, menos ruptura y más eficiencia y encantamiento.

Moda responsable

Todos los avances para apalancar nuestra generación de valor han cargado integrados nuestro compromiso con la moda responsable, orientado por el segundo ciclo de compromisos públicos 2030, que trae el enfoque de la actuación a la construcción de relaciones humanas y diversas, a las soluciones climáticas, circulares y regenerativas y a la amplificación de conexiones en la búsqueda de soluciones en la cadena de valor, mitigando riesgos y capturando oportunidades socioambientales y climáticas con protagonismo en el minorista global.

Relaciones humanas y diversas: seguimos encantando a todo nuestro equipo, responsables de todo lo que construimos. Alcanzamos 86% de comprometimiento de colaboradores en la encuesta realizada en el 2023, resultado que nos posiciona en la zona de alto desempeño de comprometimiento. También seguimos buscando encantar a todos con un ambiente cada vez más diverso e inclusivo y alcanzamos 30,5% de los cargos de liderazgo ocupados por personas negras y 45% de los cargos de alto liderazgo por mujeres, construyendo el trayecto para el alcance de nuestros compromisos públicos.

Soluciones climáticas, circulares y regenerativas: trabajamos para acelerar la transición para un negocio de bajo carbono, apoyando la ambición y urgencia global frente a los cambios climáticos, buscando alcanzar nuestra meta Net Zero 2050. Hoy, ocho de cada diez ropas de Renner ya son más sostenibles, 96,6% de los productos de algodón y 94,5% de los productos de viscosa (fibra de madera) de Renner y Ashua son hechos con materia prima certificada, reduciendo el impacto ambiental y en los derechos humanos.

Conexiones que amplifican: a lo largo de la última década hemos avanzado significativamente en el apoyo al desarrollo de nuestra cadena de proveedores, esencial para garantizar la conformidad y alineamiento a nuestros valores y compromisos y, también, la construcción de productos con menor impacto e innovación para modelos más sostenibles. Mantuvimos el 100% de nuestros

proveedores (tier 1 y 2) de vestuario con certificación en criterios socioambientales y auditados, siendo 38,2% en los rangos alfa, beta y A de nuestra matriz, que indican alto desempeño y conformidad ESG. También ampliamos esta certificación para el 99% de nuestros proveedores de casa y decoración, dándole mayor amplitud y cobertura a la conformidad de nuestra cadena.

Como reconocimiento de nuestras acciones, integramos el ISE B3, por décimo año consecutivo, siendo el primer lugar entre los minoristas y el segundo en el ranking general y fuimos, nuevamente, la empresa minorista de moda líder en el Índice de Sostenibilidad del Dow Jones y Top 3 del mercado minorista general en el mundo.

Transición

En este momento en que se acerca el término de su mandato, el Sr. José Galló, después de 5 años presidiendo nuestro Consejo de Administración, decidió cerrar un importante ciclo y ya no formar parte de nuestro Consejo después de nuestra Asamblea General Ordinaria, convocada para el día 18 de abril de 2024.

En sus palabras, José Galló: "Comunico que, después de 32 años de dedicación a Renner, de los cuales 27 fueron como director presidente y, en los últimos cinco, en la presidencia del Consejo de Administración, tomé la decisión personal y planeada de no presentar mi nombre para un nuevo mandato. Llegó el momento en que deseo una agenda con más espacio para dedicarme a intereses personales y seguir proyectos empresariales y sociales de mi familia. Por eso, me permito registrar aquí un breve mensaje personal de agradecimiento.

A lo largo de estas tres décadas, me dediqué integralmente y con pasión a conducir la transformación de Renner, de una red con ocho tiendas en Río Grande do Sul, para un ecosistema de moda y lifestyle, con más de 650 tiendas en Brasil, Argentina y Uruguay, conectando con millones de clientes también en canales digitales. Hoy, son 24 mil colaboradores directos, con impacto indirecto en más de 100 mil personas. Tengo convicción de que la Cultura del Encantamiento, que construimos en la compañía, ha sido la gran impulsora de este resultado.

Ese encantamiento, lo digo con mucha alegría, va mucho más allá de hacer a la empresa crecer. Significa, principalmente, hacer a las personas felices, realizando sus sueños, tanto clientes como a nuestra gente. Salgo realizado por haber visto a tantos colaboradores desarrollar su potencial, creciendo profesionalmente, transformándose en líderes. En momentos desafiantes, las personas de Renner, trabajando colaborativamente, incluso con pocos recursos, realizaron cosas extraordinarias. Esto hace todo valer la pena.

Renner es una empresa admirable, y estoy seguro de que los próximos años traerán innumerables oportunidades para llevar su propósito para aún más personas. Estoy convencido de que Renner está bien preparada y con todas las condiciones de seguir actuando en línea con las transformaciones tecnológicas, nuevos hábitos y comportamientos sociales y agenda de sostenibilidad, priorizando los compromisos con nuestros clientes, accionistas, colaboradores, asociados y sociedad. Principalmente, será incansable en mantener siempre encendida la llama del encantamiento.

Quiero finalmente dejar registrado mi agradecimiento a todos los que estuvieron conmigo y me apoyaron a lo largo de esta jornada y de forma muy especial a las personas que hacen de Renner una empresa que enorgullece a todos nosotros."

En agradecimiento, Fabio Faccio, CEO de la Compañía: "En nombre del Consejo de Administración, de la Dirección y de todos nuestros colaboradores, le agradezco al Sr. José Galló por su actuación determinante para que la Compañía se transformase en la mayor minorista de moda del país. Sus palabras anteriores retratan bien su trayectoria y la relevancia de toda su contribución a lo largo de 32 años de dedicación a nuestra Lojas Renner S.A.. Aprovecho para agradecerle también al Sr. Thomas Herrmann, por su colaboración a lo largo de sus dos ciclos de 7 años con nosotros en períodos diferentes, que también terminan al final de este mandato."

Agradecimientos

Nos gustaría agradecerles a nuestros colaboradores por su comprometimiento y dedicación; a los proveedores, por su colaboración en las operaciones; a los accionistas, por su confianza en nuestros negocios, y a los clientes y comunidad en general, por su complicidad con nuestras marcas.

José Galló
Presidente do Conselho de Administração

Fabio A. Faccio
Diretor Presidente

02 Lojas Renner S.A.

Ecosistema ____ **09**

Ventajas competitivas ____ **14**

Estrategia ____ **15**

capitales

ods

Ecossistema

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

Somos un ecosistema de moda y lifestyle, líder en el mercado minorista de moda omnichannel y una de las mayores marcas de Brasil.

Minorista

	RENNER	CAMICADO	YOUCOM	ASHUA	repassa
Fundación o adquisición	1965	2011	2013	2016	2021
Segmento de actuación	Mayor minorista de moda omnichannel	Líder en casa y decoración en Brasil	Especializada en moda joven	Especializada en curve & plus size	Plataforma de Reventa
Público objetivo	18 a 39 años	18 a 39 años	18 a 24 años	25 a 45 años	-
Clase social	A-, B y C+	A-, B y C+	A-, B y C+	A-, B y C+	B y C+
Tiendas	424	107	124	18	Disponible en 62 tiendas (físico +online)
% de los ingresos netos en 2023	92%	5%	3%	Consolidada en Lojas Renner	Consolidada en Lojas Renner

Soluciones Financieras realize

Fundada en el 2021, es nuestra institución financiera conectada al universo de moda y lifestyle, que apoya la fidelización y la conveniencia de nuestros clientes, dándole apoyo a la operación minorista de la compañía.

Logística UELLO

Adquirida en el 2022, Uello es nuestra logtech, una empresa de logística que ya nació digital, con soluciones para entregas urbanas que funcionan como un importante habilitador de nuestro ecosistema.

Innovación RX VENTURES

Nuestro fondo de inversiones financia a empresas que están iniciando negocios con potencial de transformar la cadena de valor de la moda y con innovaciones y buenas prácticas ESG (ambientales, sociales y de gobierno).

Panorama de la cadena de valor

24,4 mil colaboradores

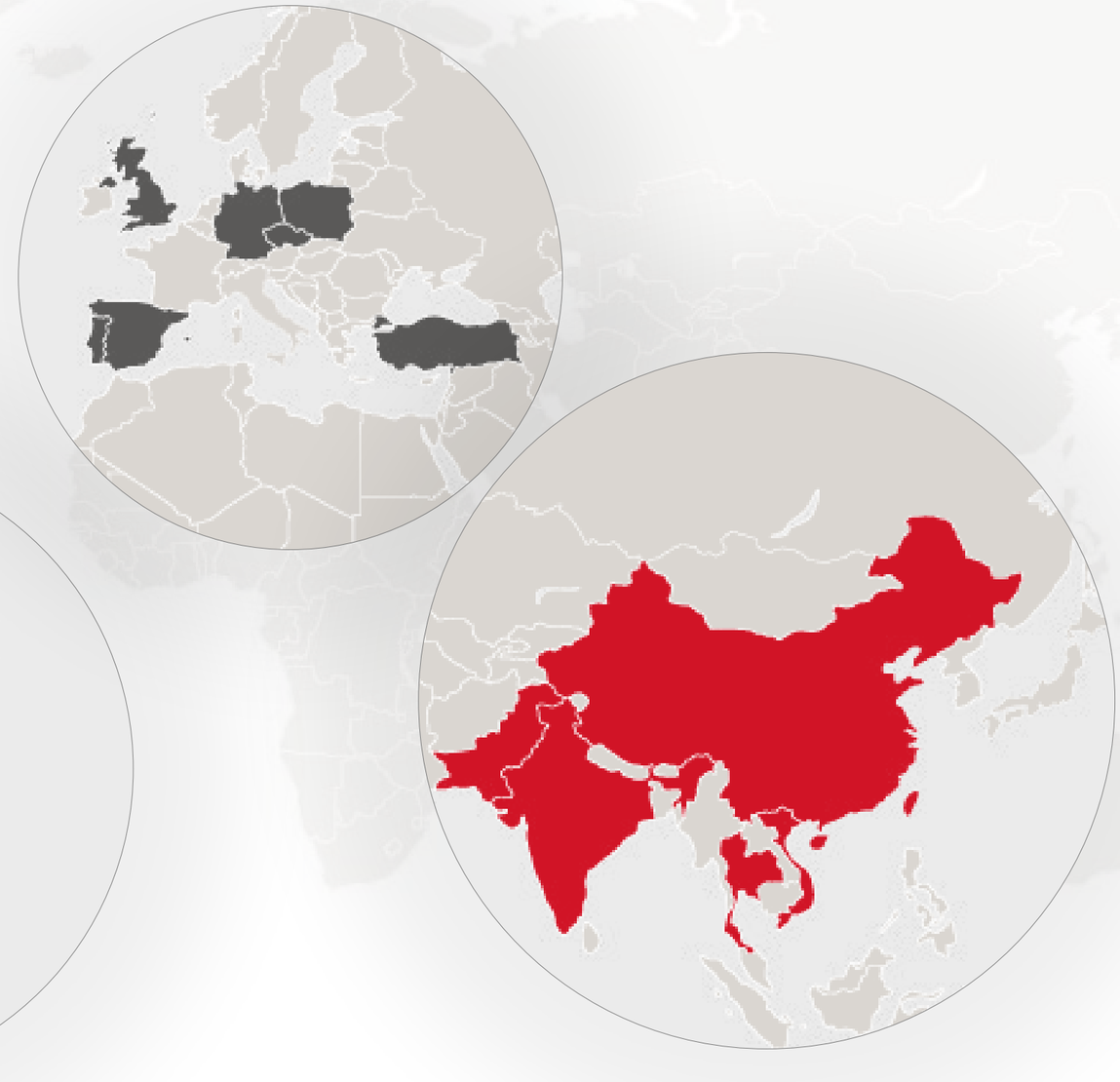
3 centros de distribución

18,6 millones de clientes activos

673 tiendas

653 proveedores de reventa

700 sellers



Brasil

23,6 mil
97%

346
53,2%

658
97,8%

3
100%

Ásia

92
0,38%

282
43,4%

Otros países de América Latina

630
2,9%

8
1,2%

15
2,2%

Europa

14
2,1%

Conozca el volumen de nuestros productos hechos en Brasil y América Latina en el infográfico de **distribución de la cadena de proveedores de reventa**.

Panorama de los negocios

RENNER

Mayor minorista omni especializada en moda y lifestyle de Brasil, Renner es el principal negocio de la Compañía y representa el 92% de los ingresos netos totales. La propuesta de valor de la marca es entregar la mejor experiencia omni en moda con diferentes estilos para el segmento mediano/alto, encantando a los clientes con productos y servicios de calidad, a precios competitivos, siempre innovando de forma sostenible.

En el 2023, Renner siguió con su plan de expansión física, inaugurando 17 tiendas y, como resultado del proceso de revisión de rentabilidad de las operaciones, cerró 15 unidades. De las 424 unidades en operación al final del año, 409 están en Brasil, 11 en Uruguay y 4 en Argentina. La marca siguió implantando las herramientas necesarias para fortalecer la relación con los clientes, con el objetivo de ser cada vez más digital y omni, así como implementando el nuevo formato de tienda en las nuevas inauguraciones y reformas.

Además de esto, siguió mejorando otros canales de venta (ej. WhatsApp, Pague Digital, etc.) y avanzando en la agilidad de las entregas, con el objetivo de mejorar cada vez más la experiencia de los clientes.

CAMICADO

Camicado, adquirida en el 2011, es el mayor minorista nacional en el segmento de casa y decoración con más de 35 años de especialización. Además de los ítems de reventa, desarrolla productos de su marca propia, Home Style, y cuenta con un marketplace con más de 700 sellers. En el 2023, realizó un proceso de revisión de la rentabilidad de las tiendas, cerrando la operación de 16 unidades, contando, así, con 107 tiendas al final del año.

A partir del 2022, Camicado pasó por un proceso de transformación, tanto en su ambiente físico como digital. Las estrategias de negocio fueron revisadas y adecuadas para el nuevo momento de mercado, siempre con el objetivo de crear una jornada más práctica e inspiradora para los clientes. Fueron implementadas mejorías en la experiencia del cliente en el sitio web y aplicación, tornando la navegación más simple e intuitiva, con el objetivo de aumentar la participación digital de la marca y fortalecer la presentación de los productos, con más rentabilidad.

YOUCOM

Youcom, lanzada en el 2013, es una marca de moda joven con estilo de vida urbano, siempre conectada al comportamiento y necesidades de su consumidor, de forma innovadora y sostenible.

La marca siguió creciendo y cumpliendo su propósito de encantar y conectar personas de lifestyle joven. En el año 2023, fueron inauguradas 13 tiendas, siendo la mayoría en plazas nuevas, manteniendo su formato especializado y con alto atractivo de moda. Youcom ofrece una experiencia omnichannel para sus clientes, a través de e-commerce y aplicación exclusivos de la marca.

ASHUA

Ashua, lanzada en el 2016 en el e-commerce, es una marca curve y plus size que ofrece colecciones con mucha información de moda, priorizando el modelado, la comodidad y el estilo de cada mujer, en una experiencia de compra omnichannel. Página 7 de 110

Además de la inauguración de 5 nuevas tiendas, también expandió el número de corners en las tiendas Renner, totalizando 15 unidades en Brasil y 1 en Uruguay. En el camino de la transformación digital e innovación, se destacaron la segunda collab firmada por influenciadora y la colección Ashua 4 You, dirigida para el público joven.

repassa

Repassa es una plataforma online que revende ropas, calzados y accesorios, adquirida en el 2021. Es una startup nativa digital, fundada en el 2015, con enfoque en sostenibilidad, que actúa en el segmento administrado de reventa de moda, ampliando la oferta de servicios a los clientes del ecosistema.

realize

Realize Crédito, Financiamento e Investimento S.A. – Realize CFI proporciona soluciones financieras conectadas al mercado minorista, suministrando para las clientes un conjunto de productos para facilitar su día a día. Entre ellos, están la Tarjeta Renner (private label) y Mi Tarjeta (tarjeta de crédito internacional), además de Saque Rápido (modalidad de préstamo personal) y portafolio de seguros. En el 2023, dándole continuidad a la estrategia de apalancar el mercado minorista e incrementar la frecuencia y la media de gastos de las clientes, fue lanzado el Cashback Próxima Compra, que ofrece 10% de cashback en compras futuras para clientes de las Tarjetas Renner. Esa acción, que en su etapa inicial está disponible en 45 tiendas, tiene como objetivo ampliar la propuesta de valor de los productos de Realize de manera integrada al incentivo de las ventas en el mercado minorista.

UELLO

Nuestra logtech – empresa que une logística y tecnología – ya nació digital, en el 2017, enfocada en la optimización de entregas del e-commerce por medio de una red de asociados y hubs.

Adquirida en 2022, funciona como una plataforma de entregas expresas con tecnología inteligente, conectando una red de entregadores, que se inscriben para recibir los productos y transportarlos al cliente en motos, utilitarios y carros, además de almacenes y transportadoras que se conectan a la red. Uello proporciona una mejoría significativa en el nivel de servicio y mayor eficiencia en las entregas: algunas soluciones de transporte tradicional tienen índices inferiores al 90% de éxito de entrega y la tecnología de Uello permite superar 98%.

RX VENTURES

El Fondo, creado en el 2022, es la unidad de corporate venture capital (CVC) de Lojas Renner S.A.

Independiente, RX Ventures tiene autonomía y gobierno propio, lo que le da velocidad al proceso de análisis y toma de decisión.

El enfoque es invertir en soluciones innovadoras, que anticipen tendencias relacionadas al futuro del mercado minorista y del consumo, en 5 principales verticales: moda y lifestyle, retailtechs, e-commerce y marketplaces, logística y supply chain, fintechs y martechs.

Ventajas competitivas

A lo largo de las últimas décadas, desarrollamos un modelo operativo propio y diferenciado, anclado en nuestro propósito, lo que nos trae ventajas competitivas y le da consistencia a nuestra creación de valor a lo largo de los años.

Cultura basada en encantamiento

Hace más de tres décadas, el propósito de la compañía es el de "Encantar a todos es nuestra realización". Para encantar, debemos siempre superar expectativas de nuestros clientes, lo que solo es posible al superar la expectativa de nuestros colaboradores, proveedores, accionistas y sociedad.

Este propósito es abordado por medio del alineamiento continuo e irreducible de nuestra estrategia, toma de decisión y mindset siempre a nuestra propuesta de valor:

Entregar la mejor experiencia en moda y lifestyle para el segmento mediano/alto, encantando a nuestros clientes con productos y servicios de calidad a precios competitivos, por medio de un ecosistema innovador y sostenible.

Creemos que empresas con un propósito y propuesta de valor consistente y próspero para la sociedad y para los públicos de relación son las que se sustentarán y adaptarán a los diferentes escenarios futuros.

Colecciones segmentadas por lifestyle

Las colecciones por lifestyle nos permiten tener un surtido cada vez más amplio y, al mismo tiempo, más asertivo, sin tener redundancia. O sea, cada marca y su lifestyle trae al cliente propuestas diferentes y complementarios, proporcionando aumentos de eficiencia y de existencias y beneficios y, como resultado, encantamiento del cliente.

Mayor operador omni de moda

Entendemos que la combinación de la presencia física y digital en un modelo omnicanal es relevante en el mercado minorista de moda, donde el sentir, vestir y tocar es relevante para la decisión. Por eso, la omnicanalidad apoya a abordar toda la jornada del cliente y superar sus expectativas.

Nuestros avances relevantes en el ciclo estratégico digital y amplia presencia en todos los estados del país y ciudades de diferentes tamaños nos posiciona como el mayor operador omni de moda de Brasil.

Modelo propio de ubicación y distribución de los productos

Avanzamos expresivamente en los últimos años en un modelo de ubicación y distribución de productos para tiendas y e-commerce por unidades, lo que trajo beneficios relevantes como: precisión y surtido, disponibilidad y variedad de productos, tamaños, colores y modelos, conforme la elección de los clientes.

Además de esto, nos trajo mayor agilidad y eficiencia en las entregas, permitiendo mayores ventas, mayor margen y giro de existencias.

Bases de proveedores locales

En los últimos 30 años, desarrollamos una base de proveedores locales, de calidad, enfocados en moda, con agilidad y en compliance y conformidad con estándares de sostenibilidad rigorosos.

La cercanía y las relaciones de largo plazo con estos proveedores, siempre basadas en el encantamiento, nos permiten alcanzar cada vez más agilidad, calidad e innovación en el desarrollo de nuestros productos, además de reducir impactos negativos del sector y contribuir con la creación de una moda más responsable.

Diversificación de la base de proveedores

Complementario a los proveedores locales, contamos con una base de proveedores en América Latina y Asia que diversifican nuestras opciones, también 100% en conformidad con nuestros estándares de sostenibilidad, y garantizan nuestra presencia en las principales regiones con cadenas productivas de moda.

Estrategia

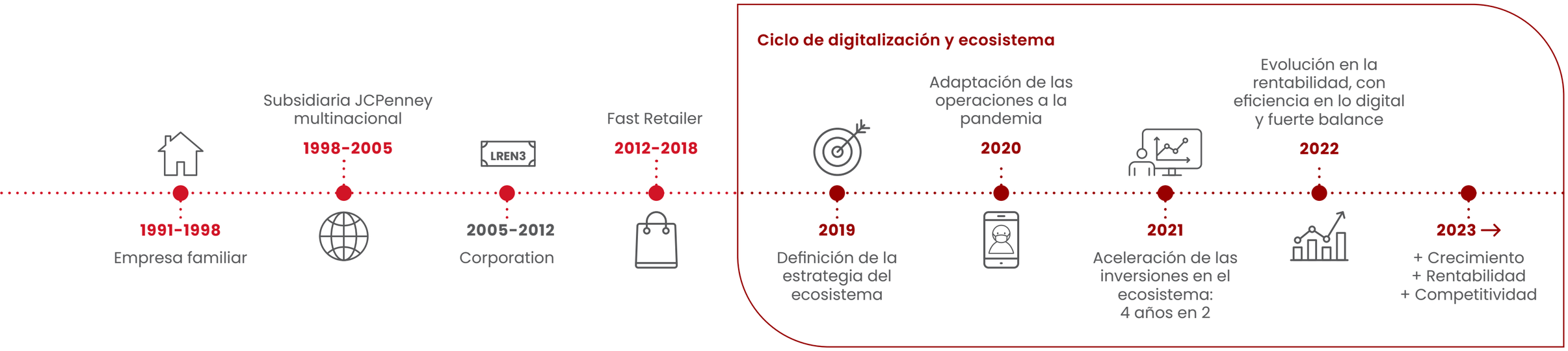
GRI 2-22

Cada siete años implementamos nuestros ciclos estratégicos de transformación, que impulsan la evolución del negocio.

En los ciclos estratégicos de los últimos 30 años, pasamos de una empresa familiar para subsidiaria de una gran multinacional, después para una corporación sin accionista controlador y capital 100% pulverizado en la bolsa de valores y, entonces, por un cambio fuerte de nuestro modelo de negocio, tornándonos mucho más veloces, flexibles y adaptables en llevar al cliente los productos que él desea.

Nuestro ciclo actual de digitalización y desarrollo del ecosistema fue iniciado en el 2019, con un gran movimiento de transformación de la empresa a partir de inversiones estructurantes expresivas, que fue fuertemente impactado por la pandemia iniciada al final del mismo año.

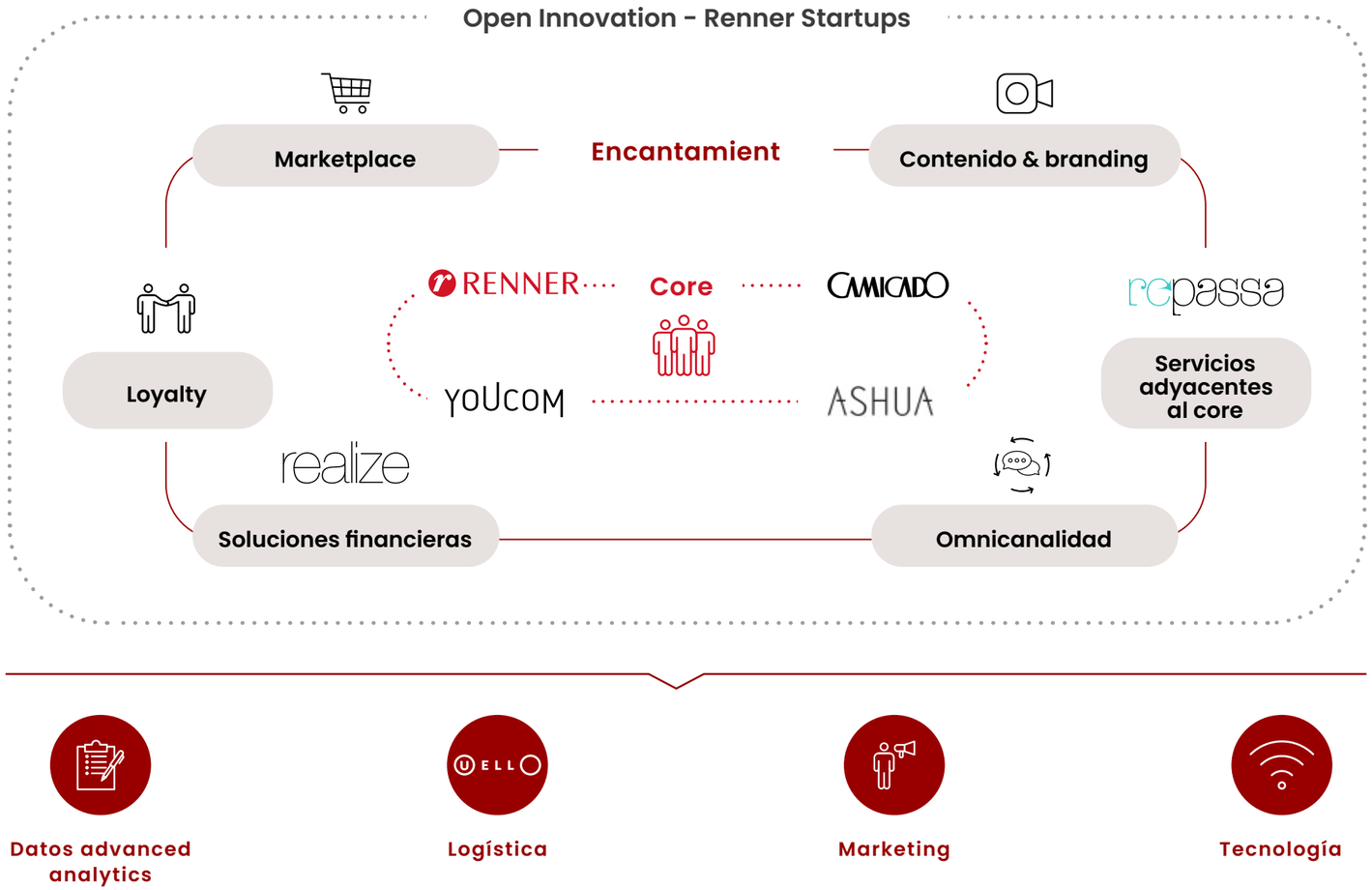
Con el inicio de la reanudación post pandemia, aceleramos nuestras inversiones, incluso con los ingresos presionados, para concluir las implantaciones que nos permitirían capturar todos los beneficios esperados. En el año 2023, con las grandes implantaciones concluidas, nuestro enfoque estratégico fue en el refinamiento de las nuevas soluciones, herramientas y procesos creados en los últimos años para cumplir nuestro propósito de encantar que nos conducirá, en los próximos años, al crecimiento, ampliación de la rentabilidad y mayor competitividad.



Conozca en las páginas siguientes los avances en nuestro modelo de negocio, objetivos y prioridades estratégicas el año pasado que abordan la conclusión de nuestro ciclo de digitalización y ecosistema para alcanzar nuestra ambición de convertirnos en el **ecosistema de moda y lifestyle líder en América Latina.**

Definimos prioridades estratégicas para promover la evolución continua de los modelos de negocio y operación, diferenciando nuestras marcas y encantando cada vez más a los clientes para acelerar nuestro crecimiento, rentabilidad y competitividad.

Modelo de negocios



Objetivos estratégicos

- Referencia en moda y lifestyle
- Referencia en experiencias encantadoras
- Referencia en moda responsable

Prioridades estratégicas

marca | cultura | talentos | ESG

- Colecciones encantadoras
- Expansión de tiendas y productividad
- Soluciones financieras
- Aceleración digital & omnicanalidad

Conozca a continuación los principales avances y diferenciales en cada una de las prioridades estratégicas para alcanzar nuestra ambición de convertirnos en el ecosistema de **moda y lifestyle líder en América Latina.**

Colecciones encantadoras

Ofrecerles a nuestros clientes colecciones encantadoras es uno de los pilares de nuestro negocio que alimenta un ciclo virtuoso de beneficios.

Prevemos lo que el cliente querrá

Inteligencia artificial y data analytics para captura de tendencias

Llevamos los productos al cliente cómo, cuándo, dónde y de la forma que el quiere

Logística y Distribución 4.0

Producimos con agilidad

Moda 4.0

Desarrollo de la cadena de proveedores

Con productos menos impactantes y una operación minorista de moda referencia en sostenibilidad en el mundo

Estrategia de Sostenibilidad 2030

COLECCIONES ENCANTADORAS

- Encantan clientes
- Reduce la necesidad de remarcación de precios
- Alcanzan el objetivo de ingresos y margen con menor necesidad de producción
- Reducen el consumo de materias primas y desperdicios
- Evitan rotura de existencias, cuando el cliente no encuentra lo que busca
- Minimizan desplazamiento de productos entre tiendas y CDs, reduciendo costos e impacto ambiental
- Permiten mayor planeamiento de los pedidos a los proveedores
- Garantizan la conformidad socioambiental en toda la cadena por medio de monitoreo en tiempo real
- Traen posibilidades de experiencias omni encantadoras

Captura de tendencias

Anticipando los deseos del cliente

Hemos trabajado el uso de datos e inteligencia artificial para apoyar el proceso de captura de tendencias. Desarrollamos un modelo de previsión que mira tanto para datos históricos de ventas, como para el comportamiento del cliente en tiempo real, creando previsiones que determinan tanto el surtido actual de las tiendas y el montaje de vitrinas en las tiendas físicas o colecciones y posts en el e-commerce, como la toma de decisión sobre volumen de cada producto a ser comprados de cada modelo con hasta un año de antelación.

Nuestra jornada nos preparó para poder captar una infinidad de datos relevantes, tanto de nuestros clientes, como del mercado y de las redes, para ampliar nuestra escucha activa, identificar los deseos, orientar nuestra producción y llevar hasta los clientes colecciones encantadoras.

Modelo de tienda Renner más sostenible.

2018

Creamos algoritmos y modelos de predicción de demanda (forecast de ventas) de modelos, colores y tamaños de productos por tienda.

2019

Adoptamos tecnología RFID (radio-frequency identification), con etiquetas electrónicas que nos permiten seguir el producto en tiempo real a lo largo de la cadena de valor, mejorando gestión de inventario, disponibilidad de productos al cliente y conformidad en el proceso odutivo.

2021

Desarrollamos herramienta de inteligencia artificial que sugiere re-marcaciones y el porcentual de descuento y extendimos nuestro modelo de predicción de las ventas a largo plazo, haciendo previsiones con un año de antecedencia, para sugerir los volúmenes a ser comprados de cada modelo.

2022

Aplicamos inteligencia artificial para definir el surtido y cantidad de ítems de una tienda, considerando las preferencias de los consumidores de aquella región, a partir del aprendizaje con los pedidos del e-commerce, dándole eficiencia al proceso de distribución y evitando la ruptura de inventario, generando encantamiento al cliente.

2023

Potenciamos las herramientas, expandiendo su captura de datos al mercado de moda nacional e internacional, e integramos su uso a las rutinas de creación de las piezas, ampliando el volumen y la precisión de las recomendaciones a los equipos.

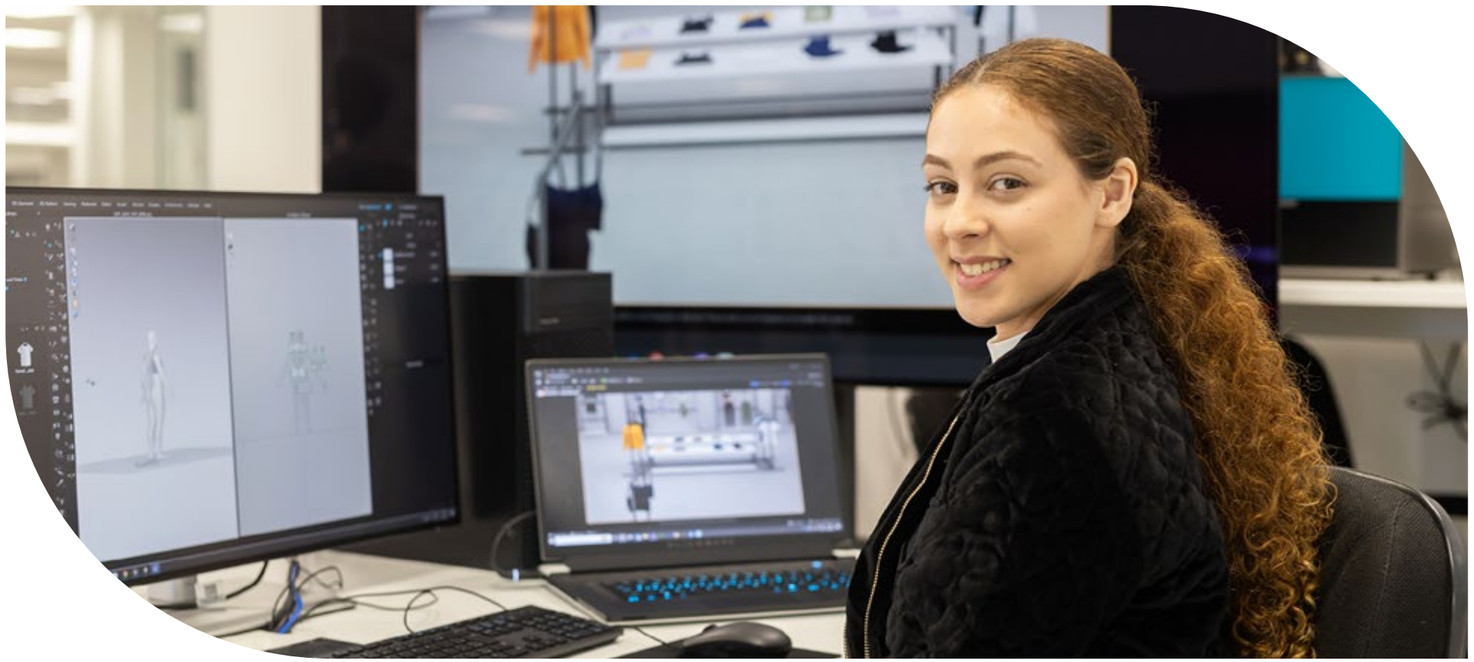
Con eso, mejoramos el acierto de las colecciones, con más alineamiento de la producción al real comportamiento de la demanda, creando una moda más responsable y encantadora.

Moda digital

Transformando el proceso productivo de las colecciones

Contamos con un hub de moda digital, creado para posicionar a Renner como referencia brasileña en la industria 4.0 aplicada al minorista de vestuario.

El hub une conocimientos, herramientas, tecnologías y soluciones, en colaboración entre diferentes áreas, para explotar las posibilidades del uso del 3D a favor del desarrollo de productos con mayor calidad y menor impacto ambiental y de la mejoría de experiencia de los clientes. Nuestros proveedores también han avanzado en la innovación, impulsados por nuestro espíritu pionero en la moda digital 4.0, ganando eficiencia, agilidad y calidad en sus procesos.



HUB de colecciones digitales.

2018

Implantamos un software en que catalogamos miles de materias primas y conectamos nuestros proveedores, generando aumentos de agilidad y asertividad al desarrollo de colecciones.

2019

Invertimos en la investigación y en el estudio de los cuerpos brasileños para mejorar nuestros productos, liderando en el mercado minorista de moda la creación de estándares de tamaños más adherentes a nuestra realidad, en línea con nuestro compromiso con la diversidad de los corpos.

2021

Desenvolvemos 14 manequins físicos, projetados em 3D a partir do escaneamento de corpos reais, com simulação realística do físico e visual, etapa fundamental na validação dos produtos, trazendo segurança e agilidade no desenvolvimento de coleção.

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

2022

Lanzamiento tecnológico y virtual de la 2ª colección 100% digital: creamos una tienda 3D conectada al nuestro e-commerce, con realidad virtual, para que nuestros clientes pudiesen interactuar con los productos y ver los detalles en 360º.

2023

Invertimos en la capacitación de más de 70 personas de nuestro equipo de Estilo y de nuestros proveedores en herramienta 3D y continuamos ampliando nuestra biblioteca de materiales textiles digitales y bases de modelado.

Con eso, evolucionamos el nivel de calidad visual y de la precisión de muestras, aumentando el número de aprobaciones en primera muestra.

Logística y distribución 4.0

Integración y tecnología

Desde el 2017, estamos transformando nuestro modelo de logística, abastecimiento y distribución para prepararnos para el avance de la omnicanalidad en nuestras marcas y avanzar significativamente en la eficiencia de las entregas, garantizando que el cliente siempre encuentre o reciba el producto que quiera, como, cuando y donde quiera.

La transformación de nuestra plataforma ha sido reconocida por premiaciones como destaque de logística en Brasil.

PRÊMIO PAINEL LOGÍSTICO SENAI MORVAN FIGUEIREDO

1º lugar lugar en la categoría tecnología
en la 1ª edición (2021)
1º en la categoría logística 4.0
en la 2ª edición (2022)

PRÊMIO BBM

1º lugar en la categoría tecnología
en la 9ª edición (2022)
5º lugar en la categoría mejoría operativa
en la 10ª edición (2023)

2017

Inicio del cambio del modelo de abastecimiento de tiendas para el push and pull, que sustituye el flujo en que la logística "empuja" productos para las tiendas para uno que se basa en la reposición de los ítems que fueron vendidos, promoviendo un abastecimiento más preciso para evitar rupturas (falta de producto en tienda) y desplazamientos innecesarios.

2019

Inicio de la construcción del nuevo Centro de Distribución (CD) omnicanal en Cabreúva (SP), referencia en automación e innovación en robótica, y revisión de la red para aumentos de eficiencia, velocidad y sinergia entre las marcas.

2022

Adquisición de Uello, logtech de entrega Express que contribuye como un importante habilitador del ecosistema.

Entrada en operación del nuevo CD, que representa un salto en la eficiencia logística, en la transformación digital y en la integración multicanal, nos permite seguir avanzando en beneficios en la experiencia del cliente, por medio de velocidad y agilidad, reduciendo prácticamente por la mitad el tiempo necesario para abastecer las tiendas de la compañía en todo el país y acelerando también la entrega de los productos adquiridos por los consumidores por medio de los canales digitales.

2023

Concluimos el ramp-up de las operaciones off-line de vestuario para el nuevo CD y alcanzamos la conversión del 100% de nuestra operación para un modelo aumento de la participación de las ventas online en comparación con las tiendas físicas.

Centro de distribución automatizado

Con tecnología de punta, automación e innovación en robótica e inteligencia artificial, el CD soportará el crecimiento del negocio hasta el 2035 y acelerará el e-commerce y el marketplace en nuestro ecosistema.

Adoptamos **sistemas de automación innovadores e inéditos** en Brasil para almacenaje, procesamiento y despacho de mercancías: diferente del estándar de distribución en el país hecho por redes de productos, nuestro CD puede trabajar con ítems de diferentes dimensiones, piezas en perchas y dobladas, calzados, bolsos, entre otros, todo de forma simultánea.

Para eso, trajimos para Brasil **312 robots** de un grupo austríaco para actuar en el almacenamiento de ítems doblados y un nuevo sistema de clasificación y separación de productos, que permite la reconfiguración casi instantánea de los procesos para responder, por ejemplo, a eventuales picos de aumento de la participación de las ventas online en comparación con las tiendas físicas.

Nuestros robots seleccionan los ítems de cada encomienda en el inventario, destinando a otros robots, que reciben los productos con diferentes tipos de almacenaje (como ropas en perchas, perfumes, relojes y calzados) y hacen la separación de los pedidos de cada cliente y también de los pedidos de las tiendas.

Con inteligencia artificial, los robots aprenden sobre los productos más pedidos y reorganizan el inventario de forma autónoma, ganando cada vez más eficiencia.

Es una tecnología innovadora que permite hacer toda la separación de forma automatizada y simultánea entre los canales, las diferentes empresas del grupo, como Ashua, Camicado y Youcom, y además el marketplace (fulfillment).

El uso de robots en el proceso de separación de los pedidos, tanto de tiendas, como de clientes, aumenta significativamente la agilidad y asertividad del proceso.

Mayor minorista de moda omni de Brasil

El CD representa un salto en la eficiencia logística, en la transformación digital y en la integración multicanal, concretizando nuestra posición como mayor minorista de moda omni de Brasil. Con esta estructura avanzamos significativamente en beneficios en la experiencia del cliente, por medio de velocidad y agilidad, reduciendo prácticamente por la mitad el tiempo necesario para abastecer las tiendas de la compañía en todo el país y acelerando también la entrega de los productos adquiridos por los clientes en nuestros canales digitales.

En total, invertimos directamente R$ 750 millones vía CAPEX en la construcción del CD, de los la mayor parte se destinó a tecnología, con el objetivo de crear un sistema eficiente, con tecnología de automación pionera e inédita en Brasil. Con una capacidad de almacenamiento de alrededor 25 millones de piezas y un movimiento diario de cerca de 1,2 millón de piezas, actualmente es el armario más grande y moderno de Brasil.

El nuevo CD también es eficiente en el consumo de recursos naturales, con certificación LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) nivel Gold.

Separación automatizada de pedidos en nuestro CD en Cabreúva (SP).

Preciso, Omni y Ágil

El nuevo modelo de logística y distribución iniciado con la operación del Centro de Distribución, nos permite alcanzar el mismo nivel de venta con inventario menor y mayor surtido.

Preciso, por su eficiencia de inventario y oferta dirigida: 100% de los productos gestionados por unidad, permitiendo preparar la red que tiene más sentido para cada tienda en variedad de modelos, tamaños, piezas, con base en lo que apuntan nuestros modelos predictivos.

Omni, generando máxima sinergia e inventario único entre todos los canales: : un inventario único para tiendas y e-commerce trae más eficiencia, optimización, simplificación de la red y reducción de costos.

Ágil, reduciendo el tiempo de atención de tiendas por la mitad: los robots reorganizan el inventario de acuerdo con los productos más pedidos, facilitando el proceso de distribución.

Moda responsable

Cuidando de lo que importa para encantar y superar expectativas

Desde 2018, criamos e publicamos Desde el 2018, creamos y publicamos nuestra estrategia ESG de Moda Responsable, que orienta nuestro propósito de hacer un trabajo encantador.

Entendemos que la preservación ambiental y la construcción de relaciones sociales conscientes, justas y prósperas son fundamentales para conquistar y mantener la confianza y el orgullo de nuestros colaboradores, clientes, proveedores y accionistas.

Con eso, buscamos contribuir con la construcción de una empresa más transparente, alineada a una **propuesta de valor** que contribuye con un modelo más sostenible:

Entregar la mejor experiencia en moda y lifestyle para el segmento mediano/alto, encantando a nuestros clientes con productos y servicios de calidad a precios competitivos, por medio de un ecosistema innovador y sostenible.

Innovación ESG

La innovación es fundamental para el alcance de nuestros objetivos estratégicos ESG y nuestra estrategia de descarbonización y regeneración.

A lo largo de los últimos años, innovamos en diversos proceso, soluciones y herramientas que apoyan la moda responsable:

- 1º jeans con reciclabilidad infinita
- Creación de una colección de lingerie adaptada para personas con discapacidad y otra para atender a personas trans
- Colecciones planeadas 100% digitales, reduciendo el volumen de materia prima virgen utilizada y residuos involucrados en el proceso productivo
- Mapeo y elaboración de la 1ª lista positiva de químicos de Brasil
- Desarrollo y certificación de metodología propia de medición de la huella hídrica en la cadena productiva
- Proyecto de investigación y desarrollo para el cultivo del algodón agroforestal en el cerrado del mato grosso
- Proyecto de innovación junto al proveedor para desarrollo de zíper sin níquel en larga escala
- 1ª tienda circular del minorista brasileño

Lab de innovación en producto

Otra iniciativa relevante para promover la innovación dentro de la compañía es el Lab de Innovación de Producto, con un equipo dedicado, con el objetivo de investigar y desarrollar iniciativas que nos ayuden a construir el futuro de la moda. Queremos ser pioneros en el ecosistema de moda y lifestyle comprometidos con una innovación responsable y estar enfocados en el desarrollo de soluciones con el cliente.

Hub de reciclado

Para viabilizar el alcance de nuestras metas climáticas en el 2030, estamos abordando el desafío de ampliar el uso de materiales reciclados en nuestros productos.

En el 2023, reanudamos el hub de reciclado, enfocado en el desarrollo de nuevas alternativas de materiales reciclados, a partir del mapeo de volumen y tipos de residuos generados por nuestra cadena, conectando asociados y buscando nuevas soluciones de productos reciclados, que garanticen los estándares de calidad, costo y viabilidad de escala para nuestro negocio a partir de esos residuos.

Desafío de innovación

En el 2023, el área de Sostenibilidad y la de Open Innovation realizaron el Desafío de Innovación Abierta, dirigido a identificar soluciones en el ecosistema de innovación que apoyen el alcance de nuestra Estrategia de Sostenibilidad 2030.

Iniciamos el proceso haciendo una inmersión en los equipos y entrevistando a líderes de 13 áreas diferentes relacionados a la nuestra Estrategia para mapear problemas y oportunidades y definir el tema del desafío:

¿Cómo su startup puede ayudar a Lojas Renner S.A. a evolucionar y desarrollar su cadena de suministro de forma más circular y regenerativa a fin de alcanzar la neutralidad climática?

Áreas de actuación:

- Reciclaje Textil
- Negocios circulares
- Procesos productivos menos impactantes
- Impacto Positivo

Usamos el ecosistema de innovación por dos vías:

- Búsqueda activa de soluciones, mirando para los ecosistemas de innovación dirigidos a la industria textil y moda alrededor del mundo. Fueron 58 soluciones mapeadas, 11 soluciones comprometidas (que demostraron interés por el desafío) y 2 seleccionadas para longlist de soluciones para el Pitch Day
- Llamada abierta, con el objetivo a atraer soluciones brasileñas y establecer a LOJAS RENNER S.A. como una incentivadora de nuevas soluciones frente al ecosistema de innovación, la llamada abierta tuvo fuerte adherencia. El esfuerzo de divulgación generó 4,4 mil visualizaciones de la landing page, 27 inserciones en la prensa y resultó en 99 inscritos en el desafío

1º Pitch Day de Startups en la sede de Lojas Renner S.A., en Porto Alegre (RS).

Fueron 29 startups, de las 157 inscritas y mapeadas, seleccionadas después de la evaluación, siendo 23 conectadas a la compañía para proyectos futuros y las seis más relevantes escogidas para el Picth Day.

Nuestro 1o Pitch Day de Startups fue abierto para todos los colaboradores de LOJAS RENNER S.A. y contó con la participación de más de 500 colaboradores que vieron, de forma híbrida, la presentación de las 6 startups finalistas.

Después de la presentación, fueron hechas las evaluaciones del Comité Técnico (compuesto por áreas participantes en el proyecto), del público participante y de la mesa evaluadora (compuesta por directores de Gente y Sostenibilidad, Producto, Tecnología, Nuevos Negocios y por el CFO de la compañía), que deliberaron y seleccionaron 3 startups para la fase de Prueba de Concepto (POC).

Por medio de una llamada abierta para que startups se inscribiesen en el desafío, también reforzamos el posicionamiento y reputación de la marca como innovadora y sostenible en el mercado y ecosistema brasileño.

Aliada a la búsqueda activa enfocada en startups internacionales, el proceso nos conectó a soluciones innovadoras para el desafío e iniciativas futuras.

AIPER®

Innovación

Creación de pigmento en polvo a partir de microbacteria para uso en el teñido de los tejidos.

Beneficio

El subproducto del teñido con este pigmento es biodegradable y no impacta al medio ambiente y los efluentes. La producción del pigmento es una solución regenerativa ya que las microbacterias se alimentan de desechos orgánicos de varios sectores, como por ejemplo los subproductos de la fabricación de cerveza.

Diversidad

Cargos de liderazgo LGBTQIAP+.

RITTEC

Innovación

Reciclaje para el poliéster en tejidos textiles, para producción de nuevas fibras.

Beneficio

Evita consumo de nuevos plásticos para producción de poliéster.

Evita destinación de plásticos y fibras sintéticas para vertedero.

ESG now

Innovación

Sistema de monitoreo de criterios ESG en la cadena productiva.

Beneficio

Visibilidad del desempeño ESG de la cadena de proveedores permitiendo avanzar más allá del monitoreo de la conformidad, apoyando la construcción de una cadena más sostenible.

03 Gobierno Corporativo

Buenas prácticas ____ **26**

Administración ____ **28**

Perfil de las acciones ____ **32**

Gestión de riesgos ____ **33**

Seguridad de la Información ____ **39**

capitales

ods

Buenas prácticas

Hemos desarrollado una serie de iniciativas para garantizar un gobierno de excelencia desde el 2005, cuando nos convertimos en la primera corporación de Brasil, con 100% de las acciones negociadas en bolsa y sin la presencia de accionista o grupo controlador, y adherimos al Nuevo Mercado, segmento de B3 con mayor nivel de exigencia de buenas prácticas de gobierno corporativo.

Contamos con un sistema robusto de prácticas, políticas y estructuras, que garantizan que nuestra estrategia sea ejecutada con responsabilidad y sostenibilidad, con el compromiso de generar valor para los accionistas. Entre los principales diferenciales de nuestro gobierno, podemos destacar:

Desde que nos convertimos en una corporación, en el 2005, evolucionamos de 800 para 124 mil accionistas (121 mil personas físicas), entregamos retorno total al accionista (TSR) de 1.998,8% teniendo y distribuimos R$ 4,9 mil millones en ingresos a nuestros accionistas

1965
- Creación de Lojas Renner S.A

1967
- Apertura de Capital

1991
- 1º Consejero Independiente
- Profesionalización de la Gestión

1998
- JC Penney adquiere el control accionario

2005
- 1ª Corporation Brasileña (100% de las acciones en free float)
- Entrada en el Nuevo Mercado
- Diferentes ejecutivos en la Presidencia del CA y en la Dirección
- 1ª mujer en el CA

2006
- 1ª compañía brasileña a ofrecer el Manual de Asamblea Consejo Fiscal permanente

2009
- Evaluación formal del CA
- Portal de Gobierno CA, CF y Comités

2010
- 1ª empresa en el país a utilizar el Pedido Público de Escritura de Poder
- Creación del área de Compliance

2015
- Política de Gobierno, Riesgos y Conformidad
- Política de partes relacionadas

2018
- 1ª empresa brasileña a divulgar el Informe de Gobierno y con mayor adhesión
- Creación de la Secretaría de Gobierno Corporativo

2019
- 1ª elección individual para el Consejo de Administración
- Sucesión del CEO

2020
- Adhesión al Women on Board (min. de 2 consejeras)
- Canal de Denuncia pasa a ser subcontratado e independiente

2021
- Remuneración de la Dirección vinculada a metas ESG
- 1º ESG Day

2022
- Área de Gobierno corporativo Governance Officer
- Matriz de Competencias del CA

2023
- Nuevos requisitos de asiduidad y de límites de mandatos concomitantes para CA
- Inclusión de criterios de diversidad en la Política de Indicación de Administradores
- Publicación de la política Tributaria

Destaques de nuestro gobierno

- Listado en el Nuevo Mercado de B3 (Brasil, Bolsa, Balcão)con 100% de acciones ordinarias
- 88% de miembros independientes en el Consejo de Administración (CA) -7 de 8
- 25% de mujeres en el CA - 2 de 8
- 9,4 años de media de tiempo de mandato de los miembros del CA
- 40% de mujeres en la Dirección Estatutaria - 2 de 5
- Comités de Asesoría al CA siendo el Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos en carácter estatuario
- Poison pill incentivo a la dispersión accionaria y de protección a los accionistas en el caso de takeover
- 100% de miembros independientes en los Comités de Personas y Nombramiento y de Auditoría y Gestión de Riesgos
- Planes de incentivo de largo plazo para alineamiento del interés de la administración y de los accionistas
- Reglamentos Internos públicos del CA, CF, Dirección y Comités
- Evaluación formal del CA (incluyendo la Presidencia del órgano), de los Comités y de la Dirección
- Secretarios para Consejos, Dirección y Comités
- Portal de Gobierno (CA, CF y Comités)
- Auditoría Interna y Compliance vinculados al Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos, con reporte al CA
- Canal de denuncias subcontratado e independiente
- Diversas Políticas Corporativas públicas
- Área de Gobierno corporativo con Governance Officer
- Diferentes ejecutivos como CEO y Presidente del CA desde el 2005
- Remuneración ESG (desde el 2017) y desde el 2021, 100% de la Dirección Estatutaria con metas ESG
- 98,1% de adherencia a las prácticas recomendadas por el Informe del Código Brasileño de Gobierno Corporativo

Conozca más

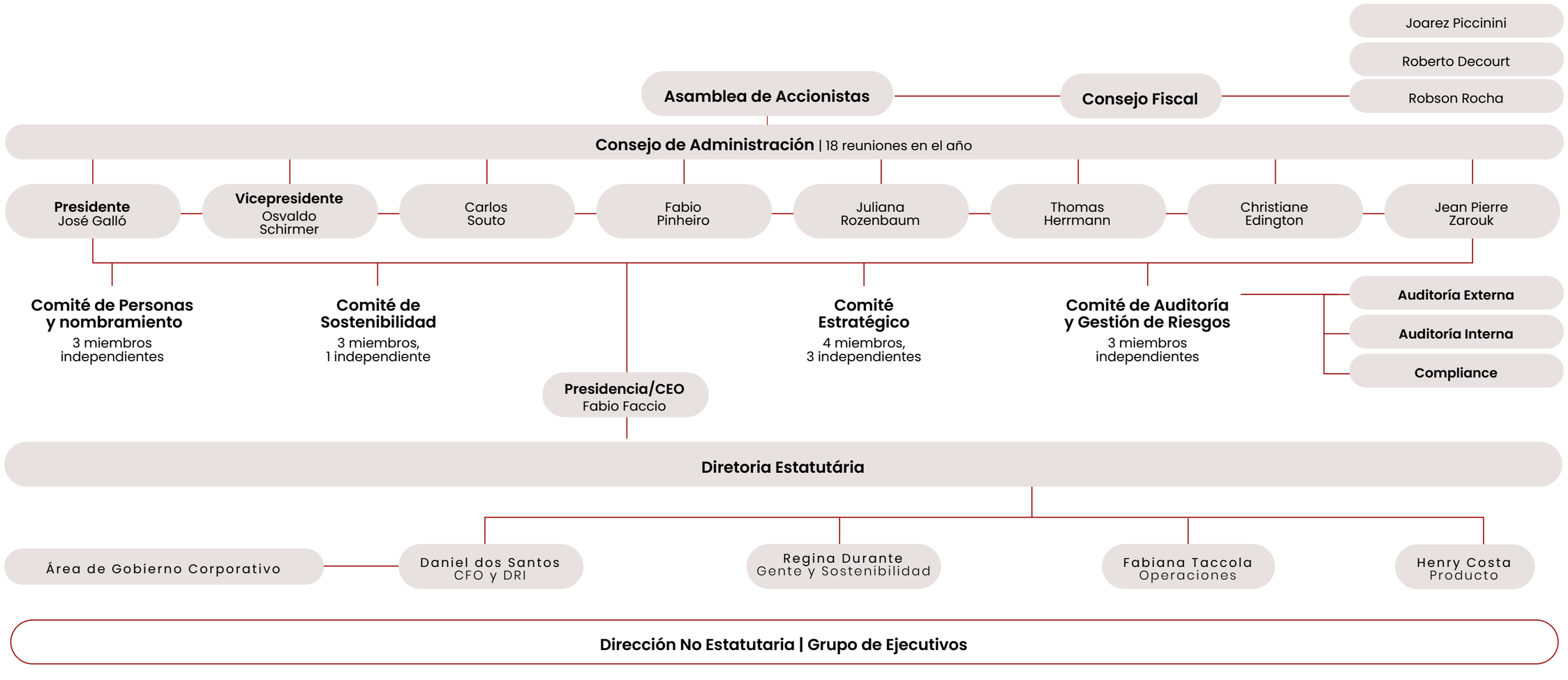
Vea nuestro Informe sobre el Código Brasileño de Gobierno Corporativo 2023 para detalles sobre las prácticas de gobierno.

Colección otoño/invierno Renne.r

Administración

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

Los papeles y responsabilidades de cada órgano de la estructura de gobierno son definidos en el Estatuto Social de la compañía y orientados por los Reglamentos Internos. Otras políticas y normas también disciplinan la actuación de los consejeros, que son evaluados anualmente. Conozca más sobre el Estatuto, Reglamentos y Políticas consultando los documentos, en nuestro sitio web de RI.

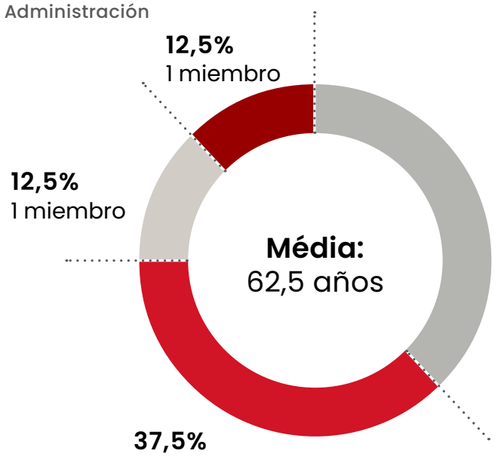


Perfil de los miembros del Consejo

Grupo de edad

GRI 2-9 | 405-1

Consejo de Administración



	Consejo Fiscal	Dirección
menos de 50	**0 (0%)**	**3 (37,5%)**
de 50 a 60	**4 (50%)**	**2 (25%)**
de 61 a 70	**2 (25%)**	**0 (0%)**
más de 70	**0 (0%)**	**0 (0%)**

Tiempo de mandato en años

Independencia

7 de 8 miembros independientes (87,5%)

Género | 25% mujeres

Competencias

La matriz a continuación considera a los miembros del Consejo de Administración en diciembre de 2023, resaltando la adherencia a las competencias esenciales para el desempeño del papel del Consejo:

Consejero	EXPERIENCIA COMO CEO O CHAIRMAN	EXPERIENCIA INTERNACIONAL	CONOCIMIENTO SOBRE LOJAS RENNER	ESTRATEGIA Y INNOVACIÓN	TALENTOS Y CULTURA ORGANIZACIONAL	MARKETING Y COMUNICACIÓN	TECNOLOGÍA Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	VAREJO	E-COMMERCE	MERCADO FINANCEREO	GOBIERNO CORPORATIVO	SOSTENIBILIDAD	GESTIÓN DE RIESGOS Y AUDITORIA	CONTABILIDAD Y FINANZAS
José Galló	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		
Osvaldo Burgos Schirmer	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓
Carlos Fernando Couto Souto	✓	✓	✓		✓			✓					✓	
Fábio de Barros Pinheiro	✓	✓	✓					✓	✓	✓			✓	✓
Thomas Bier Herrmann	✓	✓	✓		✓					✓	✓	✓	✓	✓
Juliana Rozenbaum Munemori			✓	✓				✓	✓	✓			✓	✓
Christiane Almeida Edington	✓		✓				✓	✓	✓					
Jean Pierre Zarouk	✓	✓	✓	✓				✓		✓	✓	✓		✓
	7	5	8	4	4	1	2	7	4	5	8	4	5	5

Asamblea general de accionistas

Realizamos, en el 2023, nuestra Asamblea General Ordinaria (AGO) en el modelo híbrido, ofreciendo a los accionistas la posibilidad de participación presencial o remota, conforme la necesidad de cada uno.

Siguiendo las recomendaciones de las mejores prácticas de gobierno corporativo, convocamos nuestras asambleas con, por lo menos, 30 días de antelación, suministrando a los inversionistas un Manual de la Asamblea, completo, objetivo y con la principal información sobre la agenda del día y sobre la compañía, permitiendo que los accionistas analicen las propuestas y tomen decisiones fundamentadas.

En el 2023, la convocatoria ocurrió con 35 días de antelación y participaron de la Asamblea 915 accionistas, representando 64,7% del capital social.

Las principales pautas fueron la aprobación de las cuentas, la destinación del beneficio neto, la elección de los miembros para el Consejo de Administración y Fiscal y la fijación de la remuneración global para administradores y consejeros fiscales.

Elección

GRI 2-10

Nuestro Consejo de Administración está formado por ocho miembros electos individualmente, en Asamblea General, con mandato de un año y reelección permitida.

Ninguno de los miembros ejerce función ejecutiva en Lojas Renner S.A., siendo remunerados exclusivamente por sus actividades como consejeros y miembros de los Comités de Asesoría.

Nuestros directores son electos por el Consejo de Administración para un mandato de dos años y reelección permitida, son escogidos con base en sus experiencias profesionales en el sector y alineamiento a los valores corporativos de LOJAS RENNER S.A., ejerciendo el papel de líderes para conducir a los equipos en sus áreas de actuación.

Conozca el Reglamento del Consejo y de la Dirección y la experiencia detallada de cada miembro en el sitio web de Relaciones con Inversionistas.

Evaluación de desempeño

GRI 2-18

Hace más de diez años realizamos anualmente la evaluación formal del desempeño de la Dirección Ejecutiva y, desde el 2009, del Consejo, conducidas por consultoría externa especializada, siguiendo las buenas prácticas de gobierno corporativo y buscando el perfeccionamiento continuo de los órganos.

En la evaluación del **Consejo** son evaluados cuatro puntos: la Presidencia del Consejo, los miembros, la dinámica y los comités de asesoría. La evaluación 2023 aún está en curso y, por tanto, sus resultados serán divulgados oportunamente, tan pronto sea concluida.

En la **Dirección Ejecutiva**, el Director Presidente es evaluado por el Comité de Personas y Nombramiento y por el Presidente del Consejo de Administración y los demás directores son evaluados por el Director Presidente.

Los resultados son presentados al Comité, que lleva el reporte al Consejo de Administración. La evaluación también sirve como insumo para que el ejecutivo reciba acciones de la compañía como parte de su remuneración, como es presentado a continuación.

Conflicto de intereses

GRI 2-15

El Consejo de Administración supervisa casos de potencial conflicto de intereses en transacciones con partes relacionadas involucrando a miembros del alto liderazgo.

Los miembros que se encuentren en potencial conflicto de interés en el proceso de negociación y aprobación de transacción con parte relacionada deben:

- Presentar **declaración de impedimento** al Consejo de Administración, a la Dirección Estatutaria o a la Asamblea General, conforme sea el caso, con descripción de la extensión del conflicto
- Ausentarse de las discusiones, dejar de tener acceso a cualquier información confidencial correlata y de ejercer cualquier influencia sobre la decisión de la compañía, incluso absteniéndose de votar en reunión del Consejo, de la Dirección Estatutaria o en Asamblea General

La declaración debe ser consignada en el acta de reunión o de la asamblea que decida la Transacción con Parte Relacionada.

Remuneración

GRI 2-19 | 2-20

Nuestro sistema de remuneración de la Dirección busca promover la creación de valor sostenible y de largo plazo, así como atraer y retener a los mejores profesionales, a partir de una composición que se divide en:

- Remuneración Fija
- Beneficios
- Remuneración Variable de Corto Plazo
- Remuneración Variable de Largo Plazo

La remuneración variable está vinculada al alcance de las métricas financieras y no financieras, de la compañía e individuales, buscando el compromiso del alto liderazgo con el crecimiento sostenible de la compañía.

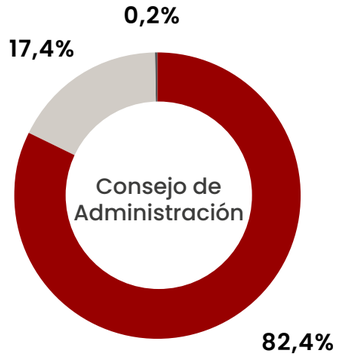
Desde el 2021, la remuneración de la Dirección es formalmente vinculada a las metas ESG, relacionadas a los compromisos públicos asumidos en la Estrategia de Sostenibilidad 2030, con monitoreo semestral de indicadores de resultados.

Entre las principales temáticas de las metas, están temas como cambios climáticos, conformidad socioambiental de proveedores, productos menos impactantes y diversidad.

Los Planes de Opción de Compra de Acciones y de Acciones Restringidas buscan profundizar la conexión de los administradores con el negocio, apoyando su retención y alineando sus intereses a los de los accionistas y a la creación de valor a largo plazo. En este sentido, el plan de opciones de compra de acciones posee plazo de 4 años para que el administrador pueda ejercer 100% de las opciones otorgadas. A su vez, el plan de acciones restringidas determina un plazo de carencia de 3 años para el recibimiento de las acciones. En ambos casos, en el término del vínculo con la compañía, los administradores no tendrán derecho al recibimiento de las opciones o acciones otorgadas.

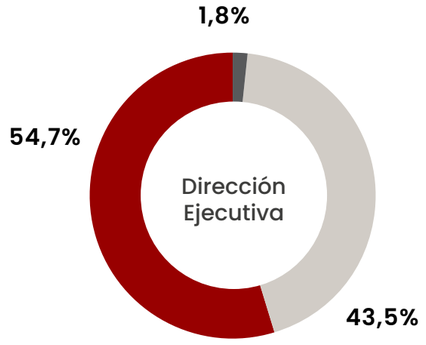
Además de esto, para definición del monto de acciones, cada ejecutivo es evaluado por una composición de objetivos, medidos a través de metas corporativas, individuales y nivel de adhesión a los principios y valores de la compañía.

El Consejo de Administración, a su vez, posee solamente remuneración fija (salario y participación en comités).



R$ 15,9 millones
distribuidos entre:

- **R$ 13,1 MILLONES** Remuneración fija (salario)
- **R$ 2,8 MILLONES** Remuneración por la participación en comités
- **R$ 32,2 MIL** Plan de Opción de Compra de Acciones y Acciones Restringidas



R$ 23,2 millones
distribuidos entre:

- **R$ 12,7 MILLONES** Remuneración fija (salario)
- **R$ 10,1 MILLONES** Remuneración basada en acciones (refuerzo a la retención, busca alinear intereses de los ejecutivos a los de los accionistas en la creación de valor de forma sostenible a largo plazo)
- **R$ 301,1 MIL** Beneficios

Conozca más

Sobre las Metas ESG en la remuneración de la Dirección y sobre nuestra política de Remuneración en el ítem 8 del Formulario de Referencia y Anexo V del Manual de la AGO 2024.

Perfil de las acciones

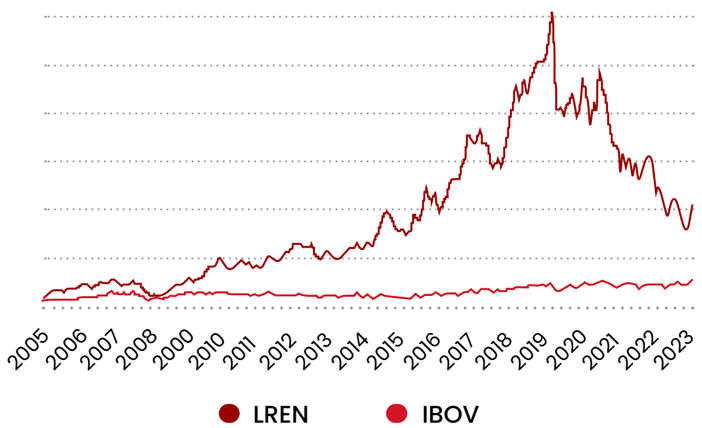
GRI 2-1

Nuestras acciones LREN3, negociadas en B3, cerraron el año cotizadas a R$ 17,42, sumando R$ 16,7 mil millones de valor de mercado. En total, fueron 8,7 millones de negocios en el año, 5,2 mil millones de activos movidos y R$ 365,6 millones de volumen medio diario negociado.

También negociamos ADRs, bajo el código LRENY, en el mercado extrabursátil norteamericano OTC US, con 824 mil recibos emitidos al final del 2023.

Generación de valor a lo largo del tiempo

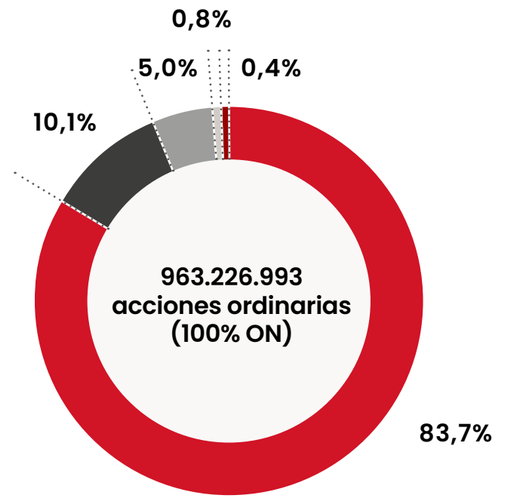
Desde el 2005, cuando nos convertimos en una corporación, nuestras acciones presentaron retorno total al accionista (TSR) de **1.998,8%,** mientras Ibovespa se valorizó **430,1%** en el mismo período.



Vitrina de tienda Renner.

Composición accionaria

Fecha base 31/12/2023



- Administradores
- BlackRock, Inc.
- Schroder Investment Management Brasil Ltda.
- Acciones en Tesorería
- Otros

Posición accionaria de los miembros del alto liderazgo

- Consejo de Administración
- Dirección

Gestión de riesgos

GRI 2-12 | 2-13 | TCFD

Estructura

Contamos con una estructura dedicada y directamente conectada a la alta administración para garantizar la eficacia de los procedimientos de gestión de riesgos y que las políticas y prácticas sean consistentes con la tolerancia al riesgo de nuestros accionistas.

*Según criterios del Corporate Sustainability Assessment (CSA): actuación en áreas operativas de gestión de riesgos o finanzas y evaluación de riesgos financieros.

Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos

El Comité es el órgano de supervisión y monitoreo de los procesos de gestión de riesgos y auditoría de la compañía. En 2023, el Comité se reunió 12 veces, con una frecuencia del 100% de los miembros. Está compuesto por tres miembros independientes del Consejo de Administración, dos de los cuales son especialistas financieros:

- Fábio Pinheiro, que preside el comité, tiene 17 años de experiencia en gestión de riesgos como socio y director en instituciones financieras.
- Osvaldo Schirmer, miembro independiente, actuó como director financiero y Chief Financial Officer en una gran empresa de capital abierto.

El reporte del Comité al Consejo de Administración es realizado trimestralmente, conforme es definido en su Reglamento Interno. Son reportados asuntos que puedan tener impacto significativo en la situación financiera o en los negocios de la compañía, además de ser realizado un informe anual con los principales asuntos discutidos a lo largo del año y las recomendaciones hechas por el Comité.

Trimestralmente, el Presidente del Comité, que es miembro independiente del Consejo, participa de las reuniones del Consejo para prestar esclarecimientos y discutir temas relacionados a la gestión de riesgos de la compañía, manteniendo un proceso continuo de educación sobre gestión de riesgos dirigido al Consejo de Administración.

Dirección de Riesgos

La Dirección de Riesgos, liderado por el Director de Riesgos Luis Alexandre Ribeiro, actúa en la identificación, prevención y tratamiento de los principales riesgos y reporta los temas relevantes al Comité. Un equipo de gestión senior pone en práctica la orientación estratégica del alto liderazgo, estableciendo y monitoreando las políticas y procedimientos apropiados e implementando medios eficaces de ejecutarlos y de promover una cultura de gestión de riesgos que impregne a toda la organización.

Los niveles de reporte directo de la Dirección de Riesgos al Comité del Consejo preservan la independencia de los auditores y profesionales de prevención de pérdidas y compliance.

La actuación de las áreas de la Dirección de Riesgos están basadas en planeamiento anual, aprobado por la Administración. El trabajo de Auditoría Interna es aprobado por el Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos (CAGR).

Nuestras prácticas están en línea con las mejores prácticas de las organizaciones y grupos de estudios nacionales e internacionales sobre Auditoría Interna, compliance y prevención de pérdidas, como el COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) y o IIA (The Institute of Internal Auditors) y o Loss Prevention Foundation.

Vea el **Reglamento Interno del Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos.**

Políticas

GRI 2-23

La Política Corporativa de Gobierno, Riesgos y Conformidad es el principal orientador sobre la gestión de los riesgos y presenta técnicas que les permiten a los gestores autonomía y responsabilidad para balancear riesgos y mejorar la toma de decisión estratégica, táctica y operat.

La Política funciona como un instrumento base de la toma de decisión de la alta administración para mejorar nuestro desempeño, potencializando la identificación de oportunidades de beneficios y de reducción de probabilidad y/o impacto de pérdidas, yendo más allá del cumplimiento de demandas regulatorias.

Adicionalmente, contamos con diversas políticas que profundizan temáticas relevantes al negocio y a la gestión de riesgos y oportunidades:

Públicas

- Gobierno, Riesgos y Conformidad
- Sostenibilidad
- Derechos Humanos
- Código de Conducta para Colaboradores
- Código de Conducta para Asociados
- Compliance
- Destinación de Resultados
- Anticorrupción
- Tributaria
- Divulgación de Hecho Relevante y de Negociación de Valores Mobiliarios
- Transacciones con Partes Relacionadas
- Indicación de Remuneración de los Administradores
- Privacidad y Protección de Datos

Internas

Auditoría
Gestión Financiera
Seguridad de la Información
Atención y CRM

Colección otoño/invierno Renner.

Proceso integrado

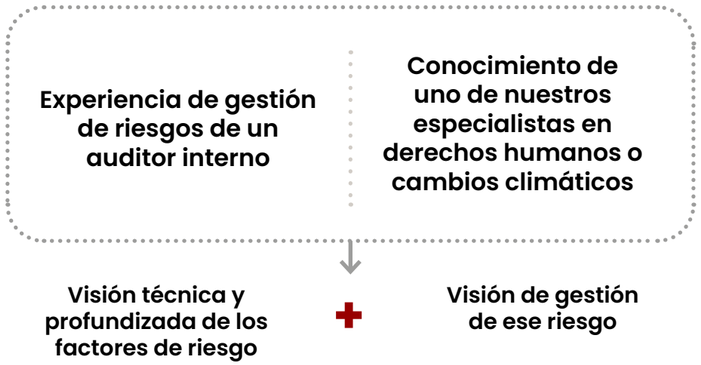
GRI 2-24

Nuestra Dirección de Riesgos trabaja cercana a las áreas del negocio, dando apoyo consultivo a la identificación, clasificación, prevención y tratamiento de los principales riesgos y, también, promoviendo la concientización sobre una cultura preventiva de gestión de los riesgos. Con eso, cada área del negocio estructura e implementa los planes de acción para mitigación de los riesgos.

Este proceso trae un beneficio muy relevante a la gestión de riesgos de la Compañía, ya que, por medio de la multidisciplinariedad podemos abordar tanto buenas prácticas generales de gestión de riesgos, como conocimientos técnicos profundizados sobre los temas que involucran cada riesgo.

Por ejemplo, al unir la experiencia de gestión de riesgos de un auditor interno al conocimiento de uno de nuestros especialistas en derechos humanos o cambios climáticos, podemos tanto tener una visión técnica profundizada de los factores de riesgos como una visión de gestión de este riesgo midiendo con claridad su impacto actual y potencial, su probabilidad y significancia y sus efectos en los negocios y en los públicos involucrados, lo que nos permite crear una jerarquía de mitigación efectiva, robusta y adecuada a la dimensión del riesgo.

Con la cercanía de las áreas, también abrimos espacio para feedbacks y mejoría continua. Anualmente, todas las Direcciones deben presentar sus principales riesgos y preocupaciones significativas que alimentan la estrategia de actuación del Comité de Auditoría para la gestión de los riesgos ordinarios.



Nos permite crear una jerarquía de mitigación efectiva, robusta y adecuada al tamaño del riesgo.

Esta estructura garantiza un marco de gestión operativa del riesgo en tres líneas de defensa: la primera con los gestores de todas las áreas del negocio, la segunda con la Dirección de Riesgos y el Comité de Auditoría, y la tercera con la auditoría interna.

Cultura de riesgos

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

Comprometimiento

Periódicamente, realizamos el proceso de integración y bienvenida para los colaboradores con cargo de liderazgo, abarcando asuntos pertinentes a la gestión de riesgo, fortaleciendo la cultura preventiva de la compañía.

Todos los años, trabajamos la capacitación y el entrenamiento de nuestros colaboradores sobre nuestro Código de Conducta, políticas corporativas y prácticas anticorrupción (disponibles en portugués e inglés), además de trabajar continuamente, por medio de la comunicación, la concientización y sensibilización sobre los temas.

Todos los colaboradores también deben leer y declarar conocer el Código en el momento de su contratación, o siempre que el documento sea actualizado.

Ya los proveedores declaran conocer el Código de Conducta para Asociados (disponible en portugués e inglés) en el momento de su contratación, deben divulgar la publicación a sus colaboradores y reciben continuamente contenidos y entrenamientos sobre el tema.

El área de Compliance Corporativo tiene el enfoque de mantener el Programa de Compliance activo y en constante revisión, para que tengamos un ambiente corporativo pautado en las mejores prácticas de gobierno corporativo, riesgos y conformidad.

Canal de Denuncias

Para apoyar el respeto a nuestras políticas y principios, les suministramos, a toda la sociedad, proveedores, clientes, colaboradores un canal de denuncias corporativo, que atiende, de manera unificada, a todas las empresas del grupo.

Diversas posibilidades de acceso

Sitio web
contatoseguro.com.br/es/lojasrennersa

Con accesibilidad para personas con discapacidad

App
Contacto Seguro

Teléfono
llamada gratuita
0800 900 9091

24 horas
7 días por semana

Tratativa estructurada

Equipo dedicado en el área de compliance y reporte semestral a la alta administración.

Garantía de secreto, confidencialidad y anonimato

En varios idiomas

Portugués | Inglés | Español

Seguimiento de status

Campo en el sitio web para seguimiento del estatus de investigación de la denuncia y complemento del relato, en el caso que sea necesario.

Acogimiento

Equipo de psicólogos que recibe la denuncia y da el debido encaminamiento.

Con contenido orientador y educativo estimulando uso del canal

Divulgación amplia

El canal es divulgado en el sitio web, e-mails y workshops para colaboradores y proveedores, además de carteles en las fábricas de los proveedores (tier 1) y sus contratados (tier 2), en los cuales la divulgación del canal es exigida y auditada en nuestras visitas técnicas.

Tratativa de las denuncias

A partir del registro de la denuncia, el Comité de Compliance la direcciona al comité responsable de la investigación (de acuerdo con la operación, localización y/o unidad involucrada), estableciendo plazo para creación de plan de acción que corrija la situación denunciada y evite la materialización futura.

Después de definición del plan de acción, el Comité de Compliance es responsable de la confirmación de efectividad de las acciones tomadas. La denuncia solo será concluida en el caso que todos los puntos denunciados sean debidamente tratados a través del plan de acción.

Al concluir la denuncia, el denunciante recibe una notificación sobre el estatus de conclusión, pero no es informado sobre las acciones tomadas. La tratativa de la denuncia debe ser concluida y comunicada al denunciante en menos de 30 dias a partir de su registro.

En el 2023, fueron 2.514 denuncias recibidas e investigadas, siendo 583 procedentes, 689 parcialmente procedentes, 644 improcedentes, 344 no conclusivas y 254 con investigación en marcha.

También tenemos un Comité de Crisis multidisciplinario, que se reúne cuando hay alguna no conformidad que afecte la reputación de la compañía.

El Comité define las iniciativas para remediar los impactos de lo ocurrido, tanto en la compañía como a los stakeholders, el posicionamiento interno y externo y los responsables del Plan de Acción, para evitar que la ocurrencia se repita.

Todos los procesos abarcan 100% de nuestra operación. Casos que involucren proveedores siguen el proceso de remediación de no conformidades estabelecido junto a los proveedores.

La compañía cuenta también con un Comité de Conducta, vinculado al Consejo de Administración y compuesto por el Director Presidente y demás Directores de la compañía, que tiene por objetivo garantizar la implementación, diseminación, entrenamientos, revisión y actualizaciones del Código de Conducta y del Canal de Denuncias Denúncias.

Riesgos prioritarios

Riesgos monitoreados

Riesgos reputacionales

Eventos que pueden perjudicar la reputación de la compañía en casos en que la mala gestión de los riesgos se torna de conocimiento público.

Riesgos operativos

Fallas en procesos internos, sistemas o acciones desarrolladas por personas que puedan generar pérdidas que involucren operación, activos, clientes e ingresos.

Riesgos estratégicos

Involucran la toma de decisiones de la Alta Administración de la compañía y pueden provocar grandes pérdidas en el valor económico de la organización.

Riesgos socioambientales

Impactos socioambientales negativos a lo largo del ciclo de vida de los productos, que involucran una red compuesta por múltiples actores, que pueden impactar negativamente a la compañía, sus públicos de relación y la sociedad de manera general.

Riesgos climáticos

En esta categoría también se insertan los riesgos climáticos. Conozca más sobre las iniciativas de mitigación.

Riesgos emergentes

Riesgos nuevos, emergentes o con importancia creciente, derivados de factores externos en los cuales no tenemos influencia, que pueden afectar significativamente el negocio a largo plazo.

Conozca a continuación los principales riesgos emergentes:

Geopolítico

A La guerra entre Rusia y Ucrania ha generado consecuencias económicas globalmente, a partir de los efectos de sanciones implementadas contra Rusia que llevaron a aumentos significativos de precios de las exportaciones, para las cuales tanto Rusia como Ucrania son proveedores relevantes, como petróleo, gas, fertilizantes y otros bienes.

El evento, combinado con reflejos de la pandemia de Covid-19, está aumentando las tasas de inflación en todo el mundo, con desafíos agudos enfrentados por la política monetaria.

El gobierno brasileño, así como otras naciones, está adoptando sucesivos aumentos en las tasas como forma de mantener la inflación bajo control, creando canales adicionales para la gestión financiera de empresas.

Cualquier cambio material en el mercado financiero o en la economía brasileña puede resultar en la disminución de interés de inversionistas nacionales y extranjeros en títulos del Brasil, afectar adversamente el precio de negociación de esos títulos, dificultar el acceso a los mercados de capitales y el financiamiento futuro de nuestras operaciones por debajo de lo aceptable.

Desastres naturales y eventos climáticos extremos

De acuerdo con el Informe Global de Riesgos 2023 del Fórum Económico Mundial, uno de los principales riesgos emergentes en el horizonte de corto (2 años) y largo plazo (10 años) son los desastres naturales y eventos climáticos extremos.

Uno de los principales riesgos emergentes identificados y gestionados es el riesgo de desastres naturales y eventos climáticos extremos derivados de los cambios climáticos.

Com Con niveles récords de emisiones de gases de efecto invernadero siendo registrados globalmente año tras año y la ineficacia de las acciones para contener el calentamiento global en 1,5° C, de acuerdo con el Boletín 2023 de la Organización Meteorológica Mundial, los riesgos relacionados a los cambios climáticos presentan cada vez más potenciales consecuencias para toda la sociedad, con efectos ya siendo actualmente sentidos.

Con relación a nuestra operación, de acuerdo con nuestros estudios de identificación de riesgos, oportunidades y medidas de adaptación frente a los cambios climáticos, estamos expuestos a dos principales amenazas de eventos extremos:

Inundaciones: pueden generar daños a las estructuras físicas de las tiendas, daños en los productos expuestos y atraso en la reposición de mercancías, afectando el funcionamiento de tiendas y Centros de Distribución.

Olas de calor: variaciones climáticas no esperadas pueden impactar nuestros resultados operativos, ya que períodos prolongados de temperaturas más altas durante el invierno pueden dejar una parte de nuestro inventario y colecciones incompatible con las condiciones climáticas. Con eso, períodos de clima alterado pueden obligarnos a vender el exceso de nuestros inventarios por precios con descuento, reduciendo así nuestros márgenes, lo que puede tener un efecto negativo material en nuestros negocios. Esto puede ser más significativo en los casos de colecciones de invierno, cuyos precios medios son mayores.

Para mitigar estos efectos, realizamos el análisis de las variaciones de temperatura y perspectivas climáticas y creamos una respuesta basada en el planeamiento de tarifas adaptadas para reducir pérdidas y fidelizar a los clientes, además de actuar en el planeamiento del sistema logístico necesario para eventuales reestructuraciones.

A partir de estos estudios, entendemos como forma de mitigar los problemas de cambios en la demanda de los clientes la ampliación de los centros de distribución, estimulando así la eficiencia en el transporte de los productos en el caso que haya la necesidad de abastecer las tiendas de acuerdo con el pedido.

En los últimos años, invertimos en la construcción del Centro de Distribución Omni, en Cabreúva (SP)y seguimos con la remodelación del racional de abastecimiento/ logística de las colecciones a las tiendas de las diferentes regiones brasileñas, con predicción de demanda a partir de inteligencia artificial y data analytics.

Con relación a las tempestades y posibles inundaciones y bloqueos de carreteras, estamos trabajando en el desarrollo de una estrategia de adaptación basada en un mapeo de costo-beneficio asociado a proyectos de adaptación, priorizando acciones altamente eficaces y estableciendo criterios para este proceso, definiendo los próximos pasos para actualizar el estudio incluyendo costos de impacto y costos estimados asociados a las opciones de adaptación.

Conozca más

Sobre los factores de riesgo del negocio en el ítem 4.1 y 4.2 del Formulario de Referencia y en las principales impactos socioambientales y climáticos y nuestro proceso de gestión.

Seguridad de la información

GRI 418-1

Gobierno

La seguridad de la información es uno de los pilares del negocio, forma parte de los compromisos fundamentales del Código de Conducta y cuenta con el involucramiento directo del Consejo de Administración en la gestión, aprobando y validando la estrategia, y un robusto gobierno para la gestión del tema:

- Dirección de Tecnología de la Información (CTIO) con gerencia senior liderando equipo dedicado de Seguridad de la Información
- Dirección Jurídica con gerente de protección de datos (punto de contacto designado para el encaminamiento de cuestiones de privacidad internamente) y analistas
- Dirección de Riesgos con equipo especialista de compliance de seguridad de la información
- Comité Corporativo de Seguridad de la Información de Riesgos Cibernéticos, multidisciplinario, con interfaz con el Consejo de Administración
- Consejo de Administración con una consejera con experiencia en Tecnología de la Información (Christiane Edington)

Políticas

Nuestra estructura de directrices es sólida y está compuesta por Políticas de Seguridad de la Información, normas, así como manuales y guías que describen, detallan y orientan los cuidados y responsabilidades para garantizar la seguridad de la información, la protección de datos, la gestión de riesgos e incidentes, y la continuidad del negocio.

La Política de Privacidad y de Protección de Datos Personales de LOJAS RENNER S.A., que se aplica a todos los colaboradores y asociados, rige las directrices relacionadas con la privacidad y protección de datos personales de acuerdo con las mejores prácticas del mercado y cumpliendo con toda la legislación vigente en los países donde opera.

Cyber seguridad

Tenemos diversos controles, herramientas y procesos para proteger la compañía del riesgo de ataques e intrusiones por hackers (o crackers), con macroestructuras de operación ancladas en empresas asociadas especializadas.

- Nuestro Centro de Operaciones de Seguridad (SOC) y el Equipo de Respuesta a Incidentes de Seguridad Cibernética (CSIRT) trabajan en la monitorización, defensa y respuesta a amenazas cibernéticas, protegiendo nuestro perímetro expuesto a Internet, infraestructura interna, sistemas y usuarios.
- Security Tools: adoptamos herramientas modernas con el uso de inteligencia artificial líderes de mercado que protegen el ambiente tecnológico de amenazas cibernéticas, protegiendo nuestro negocio
- Brand Protection, dirigido al monitoreo de las principales marcas de Lojas Renner S.A. en internet
- Disponemos de cobertura de seguro cibernético;
- Utilizamos herramienta que nos permite monitorear el nivel de riesgos cibernéticos externamente a la compañía y asociado que prestan servicios

Análisis de vulnerabilidad

Tenemos un equipo de inteligencia cibernética dedicado, con Ethical Hacking internos y de empresas líderes en el mercado en este tipo de servicio, realizando pruebas de intrusión (simulación de ataques de hackers) mensualmente y escaneo de vulnerabilidades para detectar nuevas vulnerabilidades para su corrección.

Realizamos simulaciones diversificados para mejorar nuestros procesos, herramientas, y planificación de acciones para correcciones, así como para entrenar a nuestros colaboradores para que estén preparados para una posible situación de ataque real, minimizando o eliminando los posibles impactos.

Después de la conclusión de las pruebas, los resultados son analizados, evidenciados, documentados y supervisados regularmente para garantizar que las acciones correctivas sean efectivas.

Respuesta a incidentes e interrupciones

Tenemos una Política y un proceso formal de Gestión de Continuidad de Negocios (GCN), por medio del cual realizamos el levantamiento de los riesgos de parada operativo (parcial o total) y el Análisis de Impacto de Negocios (BIA).

A partir de este escenario, definimos las estrategias en el Plan de Continuidad Operativo (PCO) para los procesos, y contamos con un Plan de Recuperación de Desastres (DRP) para todos los sistemas clasificados como vitales y críticos en la BIA.

Para garantizar la eficiencia de este proceso, realizamos pruebas anuales de los PCOs y semestrales del DRP y entrenamientos para respuesta a incidentes.

Reflejo de la evolución y solidez de nuestra gestión, en el 2023, fuimos evaluados el **Security Score Card,** herramienta que monitorea el nivel de madurez de la seguridad cibernética de las empresas en todo el mundo, en una clasificación que nos sitúa como una de las empresas líderes en nuestro segmento con la mejor puntuación:

Nivel **A** y puntuación **98** en el Security Score Card.

Protección de datos

Tenemos gran enfoque en la protección de datos. Contamos con un área dedicada, con profesionales especialistas y proveedores reconocidos con actuación integral (24 horas por día y 7 días por semana) y adoptamos una estrategia multicapas con diversos controles y herramientas.

Realizamos y actualizamos continuamente inventario de datos personales para una visión clara y organizada de nuestro paisaje de datos.

Con controles maduros y robustos en los procesos de monitoreo y soluciones de Inteligencia de Amenazas Cibernéticas, monitoreamos y respondemos tempestivamente a la identificación de riesgos de privacidad y protección de datos personales que pueden violar legislaciones o causar impactos sobre el derecho de los titulares.

Evaluamos los tratamientos de datos personales, así como su cumplimiento de la metodología Privacy by Design y usamos técnicas de protección en las bases de datos, funcionalidades de Data Loss Prevention (DLP) activas para el monitoreo y prevención de la fuga de datos sensibles.

Con relación a informaciones de tarjetas de crédito y débito, adoptamos las reglas determinadas por el más riguroso estándar de seguridad para tarjetas, el PCI DSS (Payment Card Industry Data Security Standard) y contamos con la **certificación** PCI DSS para 100% de nuestras operaciones.

Además de esto, estamos en proceso de certificación ISO 27001 en 100% de la operación.

Derechos del titular de datos

Para garantizar al titular de datos personales poseídos por la compañía que ejerza sus derechos sobre sus datos, contamos con una central de atención de privacidad y protección de datos personales en nuestro sitio web que le permite al cliente:

- el acceso a sus datos poseídos por la compañía
- la corrección de sus datos incompletos, inexactos o desactualizados
- la anonimización, bloqueo o eliminación de sus datos que sean innecesarios, excesivos, o tratados en disconformidad con lo dispuesto en la legislación
- la portabilidad de sus dados a otro proveedor de servicio o producto, mediante solicitud expresa, de acuerdo con la reglamentación de la autoridad nacional, observados los secretos comercial e industrial
- la eliminación de sus datos personales, excepto en las hipótesis previstas en la legislación aplicable
- la información de las entidades públicas y privadas con las cuales la compañía compartió sus datos
- la información sobre la posibilidad de no suministrar consentimiento y sobre las consecuencias de esta negativa
- la revisión de decisiones tomadas únicamente con base en tratamiento automatizado de datos personales que afecten sus intereses
- la revocación del consentimiento (opt-out), y
- solicitamos a los clientes su consentimiento (opt-in), en los procesos aplicables, proporcionando a los titulares de datos información sobre las condiciones generales de recopilación, uso, almacenamiento y demás formas de tratamiento

Minimización de la recogida y retención

Nuestra norma interna de gobierno y protección de datos prevé que la recogida de datos personales debe obedecer a los principios de la Ley General de

Protección de Datos Personales, como el principio de la necesidad y finalidad, siendo limitada estrictamente a lo que es permitido de acuerdo con la legislación vigente y a lo que sea informado al titular.

Para minimizar la recogida también estipula que los datos que ya no fueren necesarios para alcanzar una finalidad determinada o para cumplir una exigencia deben ser descartados o anonimizados.

Un análisis crítico debe ser realizado por lo menos anualmente, para asegurar que las informaciones no excedan a las especificaciones de retención.

Asociados

Tenemos un proceso de homologación de asociados que usarán o tratarán datos sensibles o confidenciales, donde evaluamos los requisitos de seguridad de la información exigidos por nuestro programa de gobierno en privacidad, en atención a las legislaciones aplicables y mejores prácticas de gestión.

En la homologación, todos los asociados también deben cumplir los Términos de Seguridad de la Información y Privacidad/Protección Datos Personales, responsabilizándose en el caso de informaciones que no tengan el debido tratamiento y cuidado adecuados relativos a los controles de Seguridad de la Información y Privacidad.

Los asociados que no firmen, o que no cumplan los requisitos, son reprobados en el proceso de homologación.

También hacemos, semestralmente, el seguimiento de los riesgos cibernéticos de los principales asociados.

Auditoría

Realizamos anualmente una auditoría externa independiente que evalúa los controles relacionados a los procesos de Gestión de Acceso, Gestión de Cambios y Gestión de Operaciones de TI, ejecutados sobre los sistemas que soportan los procesos de negocio.

El resultado de la evaluación genera un informe de recomendaciones para avance que orienta la construcción de un plan de acción para abordar las mejorías.

Comunicación de no conformidades

La Ley General de Protección de Datos brasileña exige que se comunique la ocurrencia de incidentes de seguridad que puedan acarrear un riesgo o daño relevante a los titulares de datos a la Autoridad Nacional de Protección de Datos (ANPD) y al titular.

No 2023, no hubo ningún caso comprobado de reclamación de pérdida de datos o violación de la privacidad recibida de órganos reguladores o de otros stakeholders.

Control de acceso

Nuestra Política de Seguridad de la Información determina que todos los ambientes y sistemas deben poseer Matrices de Accesos, formalmente aprobadas por las áreas de negocio, determinando las reglas y límites de accesos de cada colaborador de acuerdo con su función.

Con base en las matrices, mantenemos una plataforma de gestión de las identidades y accesos de los asociados y empresas asociadas que cubre los sistemas más relevantes y la gran mayoría de las cuentas de acesso.

Adoptamos el principio del menor privilegio, o “acceso de menor privilegio”, un concepto en el cual un usuario solo debe tener acceso a lo absolutamente necesario para cumplir con sus responsabilidades, aumentando el control en la protección de los flujos de información.

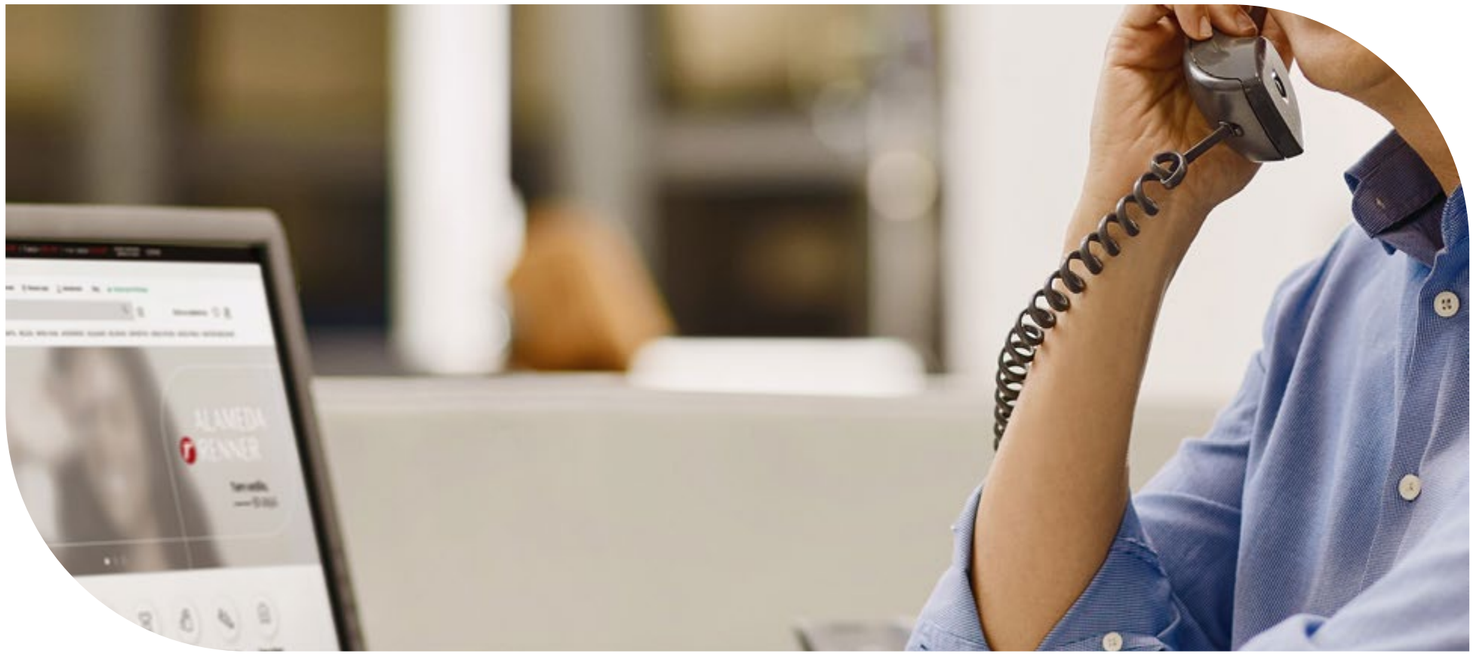
Concientización

Tenemos un programa corporativo dirigido a la educación y a la concientización de los colaboradores en seguridad de la información, que cuenta con diversas acciones:

- **Cyber Week:** semana anual con eventos y comunicaciones sobre el tema, que alcanzó más de 5 mil colaboradores
- **Programa de Seguridad de la Información:** obligatorio “Seguridad de la Información”, “Concientización sobre Phishing”, “Ley General de Protección de Datos – LGPD”, “Prevención del lavado de Dinero y Combate al Financiamiento del Terrorismo” y “Prevención de Pérdidas” en la Universidad Renner
- **Campañas de educación:** en temas como cuidado con contraseñas, crímenes cibernéticos, clasificación de la información, entre otros
- **SecTube:** repositorio de grabaciones de workshops internos ofrecidos por los equipos de Seguridad de la Información, disponible en el portal de SI de

la compañía

- **Serie web de Seguridad de la Escuadrilla Encantada:** ocho episodios anuales en dibujos animados, con personajes creados dentro de la identidad de los valores propuestos por la Compañía, con historias lúdicas y divertidas sobre cuidados de seguridad. Tuvo decenas de miles de visualizaciones y la serie fue premiada en 2023 por la ABERJ como la mejor campaña de concientización de Seguridad y Cumplimiento en la Región Sur
- **SI INFORMA:** notificación corporativa por e-mail para todos los colaboradores sobre ataques y situaciones en el mercado, a fin de alertar a todos
- **Phishing simulado:** 13 campañas, en el 2023, con simulados de fraudes electrónicos (pishing), en que los profesionales que caigan en la simulación eran invitados a realizar el entrenamiento de concientización sobre Phishing, que consiste en el enfoque sobre qué es, cómo reportar y la importancia de prevenirse sobre este tipo de ataque cibernético, así como los impactos que pueden causar para la compañía. Los colaboradores que sospechen de violaciones y fraudes electrónicos (phishing) deben accionar el botón “denunciar phishing” disponible en Outlook, contribuyendo a la interrupción de intentos futuros
- **Bienvenidas:** todos los nuevos colaboradores pasan por una bienvenida de seguridad, donde se les instruye sobre la realización de los entrenamientos obligatorios, precauciones generales de seguridad, gamificación y cómo proceder en situaciones de riesgo
- **DevSecOps:** nuestras líneas de desarrollo incluyen procesos, herramientas y capacitación para que nuestros desarrolladores realicen seguridad desde la concepción del código (seguridad desde el diseño) y contamos con algunos promotores de la cultura de seguridad como Security Champs
- **WorkPlace:** publicaciones periódicas de consejos de seguridad para nuestros colaboradores



Sede de Lojas Renner S.A., en Porto Alegre (RS).

Reporte de riesgos

Nuestra política de seguridad de la información establece que todos los colaboradores tienen la responsabilidad de reportar riesgos, vulnerabilidades e incidentes para el equipo de Seguridad de la Información y ofrece dos canales de e-mail para esto.

Sanciones

Las violaciones de las determinaciones de la Política y de las Normas referentes a la Seguridad de la Información pueden llevar a sanciones disciplinarias, incluyendo advertencia, suspensión o término inmediato de contrato de trabajo.

En el caso de asociados, violaciones de la Política y de las cláusulas de seguridad de la información previstas en el contrato pueden causar desde advertencias hasta la cancelación del contrato y la aplicación de las penas correspondientes de acuerdo con la Ley.

04 Gestión de la sostenibilidad

Gobierno ____ **44**

Valoración de impacto ____ **57**

Gestión de riesgos ESG ____ **59**

capitales

ods

Gobierno

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

Estructuras y rutinas

Contamos con un gobierno formalmente estructurado para gestión de riesgos y oportunidades de sostenibilidad y climáticas.

El **Consejo de Administración** es asesorado por un **Comité de Sostenibilidad,** dedicado a identificar y tratar asuntos que representen riesgos y oportunidades relacionados a la sostenibilidad y al clima, que impacten de manera relevante los negocios, los resultados de largo plazo, la reputación o los públicos de relación.

El Comité es presidido por un miembro independiente del Consejo, que es el consejero responsable del tema, lo que facilita la interfaz entre los dos órganos. Trimestralmente, sumando **cuatro veces al año en 2023, con una frecuencia media del 100% de los miembros,** pudiendo invitar a otros ejecutivos o especialistas externos, para:

- identificar riesgos socioambientales, desvíos o infracciones a los derechos humanos y al medio ambiente, y orientar su tratamiento, eliminación o mitigación
- aprobar normas y procedimientos corporativos para la evolución de la gestión de sostenibilidad
- evaluar y proponer la adhesión, permanencia o desactivación de principios, protocolos, acuerdos y tratados de sus enfoques estratégicos para la sostenibilidad
- mantener la Política de Sostenibilidad y el Reglamento del Comité siempre consistentes y actualizados
- asegurar la observancia a las mejores prácticas, políticas, procedimientos, normas y legislaciones
- evaluar y aprobar proyectos, propuestas y campañas institucionales de sus enfoques estratégicos para la sostenibilidad
- evaluar y aprobar programas y herramientas de entrenamiento interno, asesorando otras direcciones y unidades de negocios sobre sostenibilidad
- apreciar y aprobar informes y comunicaciones institucionales, con soporte técnico de sostenibilidad
- sugerir sobre la contratación de servicios profesionales especializados para la construcción de programas, proyectos y acciones con enfoque en sostenibilidad
- asegurar que el Consejo de Administración y los miembros de la Dirección Ejecutiva estén conscientes de los asuntos que puedan causar un impacto significativo a la imagen de la compañía
- anualmente el Comité presenta al Consejo las principales pautas debatidas en sus reuniones

Cuatro consejeros tienen experiencia en sostenibilidad: José Galló, Sr. Osvaldo Burgos Schirmer, Sr. Thomas Bier Hermann y el Sr. Jean Pierre Zarouk. No hay una evaluación de estas competencias.

Ya a **Dirección Ejecutiva** tiene entre sus cuatro direcciones estatutarias una dedicada a lasostenibilidad compuesta por 4 núcleos responsables de los temas materiales y el Instituto Lojas Renner.

Conozca en detalles las responsabilidades de la administración sobre ESG y la experiencia de los ejecutivos y consejeros sobre el tema en nuestro sitio web de Relaciones con Inversionistas y en el Reglamento del Comité de Sostenibilidad

Definición de la estrategia

GRI 2-29 | 3-1 | 3-2 | 3-3 | TCFD

En el 2016, creamos nuestra primera Estrategia de Sostenibilidad formalizada e institucionalizada, con la publicación de compromisos para el primer ciclo estratégico de Moda Responsable 2016-2021.

En el 2021, construimos el segundo ciclo de la Estrategia de Sostenibilidad 2022-2030, a partir de un amplio estudio, involucrando a 45 colaboradores de diversas áreas de la compañía, dirección, consejo y especialistas externos en los siguientes frentes:

1. Análisis de tendencias, presiones y temas de sostenibilidad críticos para el futuro del sector.
2. Análisis del posicionamiento y prácticas de la compañía y de las empresas de los mismos sectores para identificar los temas materiales desde el punto de vista de diferentes stakeholders:
   - Gobierno y reguladores
   - Certificaciones
   - ODS
   - Inversionistas
   - Rankings
   - Formadores de opinión
   - Clientes
   - Sociedad civil organizada
   - Asociaciones sectoriales
3. Priorización de los temas identificados en los análisis de las anteriores a partir de la definición de criticidad de los impactos negativos y relevancia de los impactos positivos.
4. Desarrollo de la estrategia de respuesta a los temas críticos y consolidación de la agenda de sostenibilidad y del plan de gestión del cambio, a partir de dos dinámicas reuniendo a 10 Directores ejecutivos y el CEO, además de gerentes de la Dirección de Sostenibilidad.
5. Análisis crítico de riesgos y oportunidades, fuerzas y debilidades en cada tema priorizado, definición de metas y grupos de trabajo.

A partir de la conclusión de este proceso, la estrategia ESG 2030 fue presentada al Comité de Sostenibilidad y al Consejo de Administración y aprobada.

Metas y métricas

En cada pilar estratégico, identificamos los temas que presentan riesgos y oportunidades prioritarios para la compañía y establecemos un roadmap de metas para avance antes del 2030. Es la primera vez que asumimos compromisos de esta magnitud, abarcando todo el ecosistema y con 12 grandes metas, varias de ellas, incluso, abarcando nuevos indicadores y ambiciones en los que no teníamos referencia de medición anterior. En este sentido, presentamos a continuación los avances en 2023, primer año de las submetas anuales de este plan, reforzando nuestro compromiso con la transparencia. Al mismo tiempo, el establecimiento de las submetas y sus primeros resultados nos brindan importantes aprendizajes sobre el ritmo de progreso para alcanzar los objetivos de 2030, lo que nos permite ajustar nuestras acciones e iniciativas para la concreción de nuestra estrategia.

Relaciones humanas y diversas

Construir relaciones humanas y diversas, garantizando que cada individuo sea capaz de realizar todo su potencial.

Metas

Nuestra estrategia contempla metas y métricas de monitoreo de los principales riesgos u oportunidades ESG de cada pilar estratégico. Nuestras metas fueron desarrolladas en el proceso de planeamiento estratégico ESG, no son exigidas por legislación y reflejan las mejores prácticas empresariales para avance del desempeño de la sostenibilidad.

A. Comprometimiento y bienestar

Estar entre las referencias nacionales en comprometimiento, garantizando living wage y avanzando continuamente en la promoción del bienestar de los colaboradores.

Metas 2030

Estar en el mercado brasileño de alto desempeño

conforme el resultado de la encuesta de comprometimiento, incluyendo los resultados de las operaciones nacionales e internacionales consolidadas.

☑ Meta del 2023

89%

☑ Estatus

86%

REFERENCIA METODOLÓGICA: encuesta de comprometimiento global Willis Towers Watson y rangos de resultados medios de la encuesta en el escenario brasileño.

Estar entre los mejores colocados en la categoría bienestar

conforme el resultado de la encuesta de comprometimiento, incluyendo los resultados de las operaciones nacionales e internacionales consolidadas.

☑ Meta del 2023

87%

☑ Estatus

77%

REFERENCIA METODOLÓGICA: encuesta de comprometimiento global Willis Towers Watson y rangos de resultados medios de la encuesta en el escenario brasileño.

100% de colaboradores recibiendo igual o más que el living wage establecido

☑ Meta del 2023

- De acuerdo con nuestro roadmap de avance, estamos en la etapa de construcción de la meta cuantitativa y metodología de fundamento.

☑ Estatus

- Avanzamos en la discusión sobre la metodología y el monitoreo del living wage y compras responsables, generando mayor conocimiento interno sobre la temática.
- Nuestro proceso de due dilligence de derechos humanos, en su 2° ciclo en el 2023, también monitoreó los riesgos con relación al tema, mejorando la identificación de gaps.
- Iniciamos el proyecto con Anker Research Institute, referencia en el tema, para revisión de la metodología de cálculo de Living Wages.

LEYENDA Alcanzada En marcha

Relaciones humanas y diversas

Construir relaciones humanas y diversas, garantizando que cada individuo sea capaz de realizar todo su potencial.

Metas

Nuestra estrategia contempla metas y métricas de monitoreo de los principales riesgos u oportunidades ESG de cada pilar estratégico. Nuestras metas fueron desarrolladas en el proceso de planeamiento estratégico ESG, no son exigidas por legislación y reflejan las mejores prácticas empresariales para avance del desempeño de la sostenibilidad.

B. Diversidad e inclusión

Construir una cultura de diversidad, equidad e inclusión de grupos minorizados.

Metas 2030

50% de los cargos de liderazgo ocupados por personas negras

Meta del 2023

33%

Estatus

30,5% ●

REFERENCIA METODOLÓGICA: consideramos cargos de liderazgo Especialistas, Coordinadores, Supervisores, Líderes de Proceso, Consultores, Gerentes, Gerentes Senior. Gerentes Generales y Directores.

55% de los cargos de alto liderazgo ocupados por mujeres

Meta del 2023

49,2%

Estatus

45% ●

REFERENCIA METODOLÓGICA: consideramos cargos de alto liderazgo Gerentes Senior; Gerentes Generales y Directores.

Ofrecer un portafolio de productos y servicios diversos e inclusivos, considerando el potencial de contribución de cada negocio

- Moda: implementar procesos estructurados que consideren la diversidad de cuerpos en el desarrollo de sus portafolios.
- Casa y decoración: desarrollar líneas de productos específicos para Persona con Discapacidad.
- Crédito y financiamiento: productos y servicios financieros dirigidos para grupos en vulnerabilidad social.

Meta del 2023

- Diagnosticar las necesidades de los públicos priorizados.

Estatus ●

- Diagnóstico en marcha.

LEYENDA ● Alcanzada ● En marcha

Soluciones climáticas, circulares y regenerativas

Avanzar en la construcción de un negocio circular, regenerativo y de bajo carbono, estimulando y posibilitando que nuestros clientes hagan elecciones conscientes.

Metas

Nuestra estrategia contempla metas y métricas de monitoreo de los principales riesgos u oportunidades ESG de cada pilar estratégico. Nuestras metas fueron desarrolladas en el proceso de planeamiento estratégico ESG, no son exigidas por legislación y reflejan las mejores prácticas empresariales para el avance del desempeño da sostenibilidad.

A. Clima

Acelerar la transición para economía de bajo carbono, alcanzando metas de reducción basadas en la ciencia (SBTi) y la neutralidad climática antes del 2050.

Meta 2023

Reducir en 46% las emisiones absolutas del alcance 1 y 2

☑ Meta del 2023

30%

☑ Estatus

59% ●

REFERENCIA METODOLÓGICA: meta basada en la ciencia validada por Science Based Targets initiative (SBTi), cubre todos los negocios (100%), año base es 2019.

Meta 2030

Reducir en 75% las emisiones del alcance 3 de bienes y servicios adquiridos por pieza de vestuario y calzado

☑ Meta del 2023

- Reducir la intensidad de las emisiones de alcance 3 en 1,5% por cada prenda de vestuario y calzado

☑ Status ●

- Aumento del 4,7% en la intensidad de emisiones de alcance 3 por prenda de vestuario y calzado

REFERENCIA METODOLÓGICA: meta basada en la ciencia validada por Science Based Targets initiative (SBTi), cubre todos los negocios (100%), año base es 2019.

Meta 2050

Alcanzar la neutralidad climática

☑ Meta del 2023

- Someter meta Net Zero al SBTi para validación

☑ Estatus ●

- Meta sometida en diciembre del 2023 para validación de SBTi

REFERENCIA METODOLÓGICA: meta basada en la ciencia en validación por SBTi a lo largo del 2024.

LEYENDA ● Alcanzada ● En marcha

Soluciones climáticas, circulares y regenerativas

Avanzar en la construcción de un negocio circular, regenerativo y de bajo carbono, estimulando y posibilitando que nuestros clientes hagan elecciones conscientes.

Metas

Nuestra estrategia contempla metas y métricas de monitoreo de los principales riesgos u oportunidades ESG de cada pilar estratégico. Nuestras metas fueron desarrolladas en el proceso de planeamiento estratégico ESG, no son exigidas por legislación y reflejan las mejores prácticas empresariales para el avance del desempeño da sostenibilidad.

B. Agua

Reducir el consumo de agua de la operación y proveedores estratégicos, eliminando el descarte de productos químicos con sustancias restringidas en la producción de textiles y calzados.

Metas 2030

Crear meta cuantitativa de reducción del consumo de agua

☑ Estatus

En el 2023, establecimos la meta de:

- Antes del 2025, alcanzar 60% de las piezas clasificadas como bajo consumo de agua (proveedores del jeans y estratégicos) y alcanzamos 51% de las piezas.
- Hasta 2030, alcanzar el 40% de las tiendas de Renner con bajo consumo de agua.

Eliminar el descarte de químicos con sustancias restringidas en la producción de textiles y calzados

☑ Estatus

Ampliamos el programa de Gestión de Químicos, cubriendo 100% cadena del jeans nacional y avanzando en la cadena de proveedores internacionales, alcanzando 87% de adhesión a las pruebas de sustancias restringidas en esta cadena. Tuvimos 93% de aprobación en la realización de las pruebas (considerando toda la cadena nacional + internacional) y las inconformidades encontradas sigue en fase de seguimiento, gestión, y tratativas de plan de acción.

Iniciamos pruebas para la cadena de tejido, en proveedores estratégicos, con el objetivo de concluir su implementación para el 100% de los proveedores en el 2025.

Nos afiliamos al ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals, sigla en inglés para Programa Cero de Descarga de Productos Químicos Peligrosos), que apoyará el monitoreo de uso de químicos en la cadena internacional. También realizamos pruebas de presencia de químicos en los efluentes de acuerdo con el ZDHC.

REFERENCIA METODOLÓGICA: pruebas de productos una vez por año, para garantía de conformidad con base en las listas restringidas ZDHC.

LEYENDA 🟢 Alcanzada 🟡 En marcha

Soluciones climáticas, circulares y regenerativas

Avanzar en la construcción de un negocio circular, regenerativo y de bajo carbono, estimulando y posibilitando que nuestros clientes hagan elecciones conscientes.

Metas

Nuestra estrategia contempla metas y métricas de monitoreo de los principales riesgos u oportunidades ESG de cada pilar estratégico. Nuestras metas fueron desarrolladas en el proceso de planeamiento estratégico ESG, no son exigidas por legislación y reflejan las mejores prácticas empresariales para el avance del desempeño da sostenibilidad.

C. Circularidad y regeneración

Desarrollar productos, servicios y modelos de negocio circulares y regenerativos para estimular y posibilitar que nuestros clientes hagan elecciones conscientes.

Metas 2030

Incorporar principios de circularidad en el desarrollo de productos, servicios y modelos de negocio.

☑ Meta del 2023

Nosso roadmap prevê diversas ações de desenvolvimento do tema entre 2023 e 2025 para a definição de indicadores de monitoramento

☑ Estatus

Lançamos um Guia de Moda Circular, voltado ao nosso time de produto apresentando conceitos chave sobre o tema, ferramentas, referências e dicas práticas para adoção da circularidade já no desenho do produto.

Invertir en el desarrollo de materias primas textiles circulares y regenerativas, garantizado 100% de las principales materias primas más sostenibles.

☑ Meta del 2023

65% Renner y Ashua

☑ Estatus

63,6%

REFERENCIA METODOLÓGICA: materias primas más sostenibles que promuevan los principios de circularidad o que sean provenientes de procesos de cultivo y siembra regenerativos, que incluye la agricultura orgánica o en transición que, combinada con prácticas de salud del suelo y gestión de la tierra, imitan los procesos de la naturaleza..

Eliminar los embalajes plásticos de las tiendas físicas y del e-commerce que no pueden ser reutilizados o reciclados y buscar soluciones para reducir la generación y promover la circularidad de los principales residuos de la operación y de los proveedores estratégicos.

☑ Meta del 2023

0 tiendas con embalajes plásticos

☑ Estatus

43 tiendas

REFERENCIA METODOLÓGICA: embalajes plásticos que sirven para acondicionar las compras en las tiendas físicas.

LEYENDA Alcanzada En marcha

1
2
3

Conexiones que amplifican

Amplificar el impacto de nuestras conexiones, construyendo con nuestros proveedores y asociados las respuestas para los desafíos del sector.

Metas

Nuestra estrategia contempla metas y métricas de monitoreo de los principales riesgos u oportunidades ESG de cada pilar estratégico. Nuestras metas fueron desarrolladas en el proceso de planeamiento estratégico ESG, no son exigidas por legislación y reflejan las mejores prácticas empresariales para avance del desempeño da sostenibilidad.

A. Cadena de valor

Certificar la cadena de proveedores a través de criterios socioambientales y concentrar las compras en proveedores con alta gestión y desempeño.

Metas 2030

Certificar 100% de la cadena de proveedores a través de criterios socioambientales

☑ Meta del 2023

100%

☑ Estatus

100% vestuario

99% casa e decoración

REFERENCIA METODOLÓGICA: En el año base de la meta (2022), ya contábamos con 100% de los proveedores de reventa Renner, Youcom y Ashua con certificación y 90% de los proveedores Camicado.

Alcanzar 60% del volumen de compras en proveedores de reventa con clasificación A en nuestra matriz de desempeño ESG

☑ Meta del 2023

30%

☑ Estatus

46,6%

REFERENCIA METODOLÓGICA: clasificación de acuerdo con nuestra matriz de desempeño ESG, que clasifica los proveedores en seis niveles, de acuerdo con su desempeño y con compromisos socioambientales: alfa - protagonistas, beta - modelo de desempeño, A - alta gestión de la conformidad, B - media gestión de la conformidad, C - baja gestión de la conformidad y D gestión de la conformidad insuficiente.

Alcanzar 100% de rastreabilidad de los productos de algodón y avanzar en la rastreabilidad de las demás materias primas textiles

☑ Meta del 2023

2% de productos con rastreabilidad del algodón

☑ Estatus

0%

REFERENCIA METODOLÓGICA: la rastreabilidad involucra saber donde el algodón virgen fue producido y por donde pasó, desde la materia prima hasta convertirse en una pieza de vestuario acabada. La rastreabilidad es comprobada a través de sistema digital, que demuestra las etapas de producción y a través de certificaciones de origen de la materia prima.

Fomentar la adopción del living wage por los proveedores estratégicos

☑ Meta del 2023

Indicador de monitoreo y sometas en desarrollo

Monitorear y promover la inclusión y el desarrollo socioambiental de los sellers

☑ Meta del 2023

Indicador de monitoreo y sometas en desarrollo

LEYENDA Alcanzada En marcha

Materialidad

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

Cada dos años revisamos la materialidad de los temas relacionados a la sostenibilidad para actualizar o reorientar nuestra estrategia ESG.

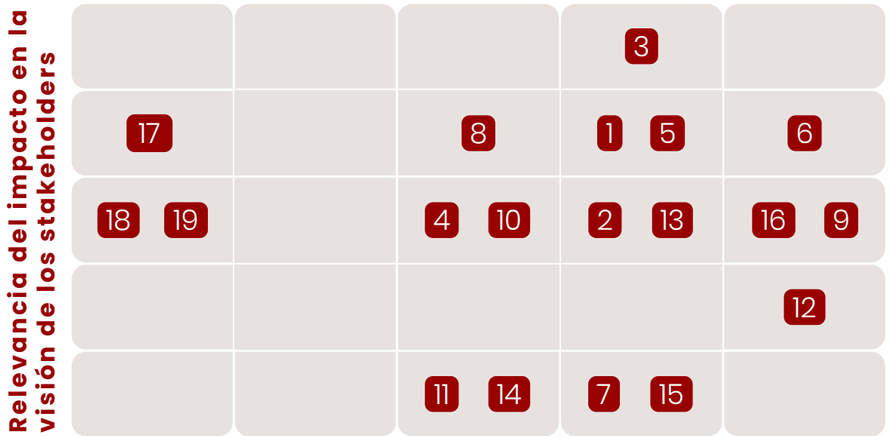
Nuestro análisis de materialidad de las temáticas socioambientales y climáticas bajo la óptica de la doble materialidad, que considera una evaluación robusta de los temas y la consulta a los stakeholders para identificar su materialidad financiera para el negocio y su materialidad de impacto para el negocio, los stakeholders, la sociedad y el medio ambiente.

El proceso involucró las etapas presentadas a continuación y fue validado por el consejo de administración y fueron auditados por una tercera parte independiente en el ámbito, tanto de la aseguración del informe anual 2022, como en la aseguración para certificación ISO conducida en el 2023.

1. Análisis de impactos, prioridades, significancia y ambiciones en la visión de la compañía.
2. Priorización de stakeholders internos y externos, con base en la metodología de poder e interés de cada grupo de stakeholder. El resultado orienta las acciones continuas de comprometimiento de estos públicos, además de definir el peso a ser atribuido al resultado de la opinión de cada público en la consulta a los stakeholders.
3. Construcción de cuestionario online para consulta a los stakeholders, con base en los temas de la estrategia 2030 y en un análisis de los temas ESG relevantes a los sectores de actuación de nuestro ecosistema, a partir de los assessments de los principales índices y ratings ESG del mercado de capitales.
4. Consulta online a los stakeholders, para que priorizasen entre los temas de nuestro compromiso 2030 y las temáticas ESG relevantes al sector (conforme la etapa anterior), con metodología de distribución forzada, que propone un total de puntos a ser distribuido entre las cuestiones, no permitiendo dar puntuación igual a más de un ítem.
5. Cruzamiento del resultado de la consulta a los stakeholders, con base en la metodología de la doble materialidad, que trae una visión de materialidad de impacto externo, con el proceso amplio de análisis y priorización de impacto construido para la definición de los compromisos 2030, que trae una visión de materialidad de impacto (financiero y no financiero) sufrido y ejercido desde el punto de vista de la compañía.

Los resultados de la materialidad son validados por el Consejo de Administración y pasan por verificación de la auditoría externa en el proceso de verificación de los indicadores GRI sobre materialidad.

El resultado de este proceso dio origen a la siguiente **matriz de materialidad**:



Conozca más sobre la gestión, impactos y generación de valor:

1. Bienestar, seguridad y desarrollo de los colaboradores ..... pg. 72
2. Diversidad e inclusión ..... pg. 88
3. Ética y transparencia ..... pg. 148
4. Privacidad y seguridad de la información ..... pg. 39
5. Consumo de agua en la operación y cadena ..... pg. 103
6 Cambios climáticos y energía en la operación & suministros ..... pg. 98
7. Productos diversos e inclusivos ..... pg. 12
8. Calidad y seguridad de los productos ..... pg. 112
9. Materiales más sostenibles ..... pg. 109
10. Productos con causa y filantropía ..... pg. 110
11. Bienestar animal y veganismo ..... pg. 110
12. Economía circular ..... pg. 111
13. Promoción de consumo consciente ..... pg. 143
14. Impacto de las operaciones en el entorno ..... pg. 92
15. Marketplace sostenible ..... pg. 128
16. Compras responsables y sostenibles ..... pg. 135
17. Estrategia fiscal ..... pg. 147
18. 18. Satisfacción de los clientes ..... pg. 145
19. 19. Entrenamiento y desarrollo ..... pg. 78

Metas ESG en la remuneración

GRI 2-19

Desde el 2021, la remuneración de la Dirección está formalmente vinculada a metas ESG, relacionadas a los compromisos públicos asumidos para el 2030, con monitoreo semestral de indicadores de resultados.

La remuneración variable, de diversos otros cargos de los variados equipos, también cuenta con metas vinculadas a temáticas ESG relevantes y al alcance de los objetivos de nuestra estrategia 2030.

Todas las metas enumeradas están en el panel de gerentes de diversas áreas de la compañía, con el peso que varía entre 5% al 15%. Para el cargo de CEO (y demás Directores Estatutarios), consideramos la meta de participación de Renner en los índices de Sostenibilidad del mercado (ISE y DJ) con peso del 5% en la remuneración variable.

También tenemos indicadores de gestión de riesgos contenido en el panel de metas de algunos ejecutivos (nivel dirección, gerencial y coordinación/especialista) que son susceptibles a la bonificación de corto plazo. Ejemplos de estos indicadores: % pérdida inventario; rotura de mercancías; % de índice de riesgos corporativos; ejecución de los proyectos de auditoría (para mitigación de riesgos).

Conozca en el mapa a continuación las principales metas ESG y los cargos y áreas a las cuales ellas se aplican.

Oficina de Lojas Renner S.A. en São Paulo (SP).

Incluimos indicadores de gestión de riesgos en el panel de metas de la dirección, gerencia, coordinación e especialistas, que impactan su remuneración variable y tienen relación tanto con la reducción del impacto de riesgos identificados con respecto a la ejecución de los proyectos de auditoría y mitigación.

METAS ESG EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y REMUNERACIÓN VARIABLE

% de la cadena de suministro de reventa con **certificación socioambiental** en Camicado

14 colaboradores de 2 direcciones

Cadena de suministro con **clasificación A y B** en Camicado
35 colaboradores de 4 direcciones

Volumen de compra en proveedores con **clasificación A** en Renner

30 colaboradores de 1 dirección

Índice ponderado del recall de marca sostenible
57 colaboradores de 1 dirección

Presencia en el **Índice de Sostenibilidad Empresarial** (ISE) y en el **Dow Jones Sustainability Index** (DJSI)
53 colaboradores de 1 dirección

% productos con materia prima reciclada en la composición (Ashua, Renner y Youcom)
185 colaboradores de 7 direcciones

Limitar las emisiones absolutas de CO_2 en logística

51 colaboradores de 1 dirección

% de productos de **menor impacto** en Youcom
12 colaboradores de 1 dirección

Piezas recaudadas dentro del **Programa Jeans For Change** en Youcom
5 colaboradores de 1 dirección

Puntuación en la categoría bienestar en la investigación de comprometimiento
311 colaboradores de 15 direcciones

Metas comportamentales pautadas en nuestros valores y exigencias éticas y de conducta, que representan 10% de la remuneración variable de corto plazo
Todos los colaboradores de todas las direcciones

Número de **soluciones para educación financiera** en Realize
15 colaboradores de 2 direcciones

Personas impactadas por las acciones y servicios vinculados a la **estrategia ESG Realice**
17 colaboradores de 1 dirección

Reconocimientos ESG

Como empresa de capital abierto, somos continuamente evaluados por índices de las principales bolsas de valores y agencias de rating, que analizan nuestros compromisos, políticas, estructura y prácticas de gestión socioambiental y de gobierno (ESG en la sigla en inglés).

En los últimos años, hemos sido reconocidos por esos inductores del mercado de capitales como referencia en el sector de minorista del mundo, como una de las empresas con mejores prácticas de sostenibilidad.

Con un sólido compromiso con la sostenibilidad, mantenido hace muchos años, somos la empresa más reconocida por los ratings e índices ESG de todos los segmentos del mercado minorista brasileño.

Estamos entre las empresas del minorista global con mejor desempeño en los índices y ratings ESG.

ISE B3

10º año consecutivo y la 2ª mejor en el índice de Sostenibilidad Empresarial en el 2023.

Member of
Dow Jones
Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA

9º año de listado, 1ª colocada del mercado minorista de moda en el mundo en el 2023 y 3ª colocada del mercado minorista general.

SUSTAINALYTICS

Categorizada como bajo riesgo en la evaluación ESG Risk Rating, entre las siete empresas con mejor evaluación del sector.

REFINITIV

1ª mejor del sector en ESG en el refinitiv ESG scores, con rating ESG A.

MSCI

Rating AA en el 2023 y 1º lugar del sector en la categoría Supply Chain Labor Standards.

IDIVERSA B3

5º lugar en la primera edición de iDiversa, Índice inédito de B3 que reúne a empresas destacadas en diversidad.

ÍNDICE DE TRANSPARÊNCIA DA MODA BRASIL

Renner y Youcom con la 4ª y 5ª mayores puntuaciones, respectivamente, entre las 60 minoristas brasileñas evaluadas.

FTSE4Good

9º año consecutivo en el índice que sigue a las empresas que son destaques en la temática de responsabilidad social corporativa.

ICO2 B3

13º año consecutivo en el Índice Carbono Eficiente, presente desde su creación.

Empresas mais

TOP 5 en Gobierno corporativo en el premio Empresas Más de la Agencia Estado.

CDP

Sometemos informaciones al CDP Climate Change por 13o año consecutivo, con nota A, además del 1º año al CDP Water Security, con nota A-, y reconocimiento en el Supplier Engagement Leaders por la misma organización.

WWF

Sustainable Cotton Ranking
Listada entre las nueve empresas en el mundo con más del 99% en el score del Cotton Ranking 2023, que evalúa datos de certificación de algodón en empresas del sector de moda.

Financials for living wage

Platform Living Wage Financials (PLWF)
Clasificada como “en maduración”, posicionándose entre las 20 empresas mejor colocadas del sector.

Colaboración

GRI 2-28

Nuestras políticas e instrumentos de gestión son orientados por organizaciones reconocidas que apoyamos o somos asociados, que promueven el desarrollo del sector y la sostenibilidad empresarial, ampliando nuestro aprendizaje y conectando nuestras prácticas a las mejores directrices y referencias disponibles:

Referenciales

- Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)
- Principios Orientadores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU
- Carta Internacional de los Derechos Humanos de la ONU y sus instrumentos
- Declaración Internacional de los Derechos Humanos
- Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional sobre Derechos Humanos Económicos, Sociales y Culturales
- Directrices para Multinacionales de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Iniciativas apoyadas en que somos miembros

- Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas
- Consejo Empresarial Brasileño para el Desarrollo Sostenible (CEBDS)
- Instituto Ethos
- Better Cotton (BC), iniciativa mundial para cultivo de algodón de forma menos impactante
- Textile Exchange, organización global dirigida al desarrollo de productos textiles menos impactantes
- Movimiento Moda Con Verso, de ABVTEX
- Green Building Council Brasil, que orienta prácticas de construcción sostenibles
- GHG Protocol
- Business Ambition for 1.5°C (Ambición de los Negocios para 1,5°C), de la ONU
- Signatarios de Fashion Industry Charter for Climate Action (Carta de la Industria de la Moda para Acción Climática) de la ONU
- Comité gestor del Compromiso con el Clima, que une a empresas que desean apoyar proyectos socioambientales y fomentar una economía de bajo carbono al compensar, juntas, sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
- Social & Labor Convergence (SLCP) de la SAC (Sustainable Apparel Coalition)
- Programa En la Mano Correcta, de Childhood Brasil, que combate el abuso y explotación sexual de niños y adolescentes
- Pacto Nacional por la Erradicación del Trabajo Esclavo (Instituto InPacto)
- Principios por el Empoderamiento de las Mujeres, de la ONU Mujeres
- Woman on Board (WOB)
- Coalición Empresarial Por el Fin de la Violencia Contra Mujeres y Niñas
- Movimiento por la Equidad Racial (MOVER)
- Instituto identidades de Brasil (ID_BR)
- Sello Sí a la Igualdad Racial
- Fórum de Empresas y Derechos LGBTI+
- Fórum Empresas con Refugiados
- Asociación Brasileña de las Empresas de Capital Abierto (ABRASCA)
- Instituto Brasileño de Gobierno corporativo (IBGC)

Iniciativas que participamos de la gestión

- Comité gestor del Compromiso con el Clima, que une a empresas que desean apoyar proyectos socioambientales y fomentar una economía de bajo carbono al compensar, juntas, sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
- Comité de Sostenibilidad y del Comité de Personas del Instituto para Desarrollo del Minorista (IDV) (miembros)
- Comité Técnico de Relaciones Sindicales y del Trabajo de la Federación del Comercio de Bienes y de Servicios del Estado del Río Grande del Sur (Fecomercio — RS) (miembros)
- Participamos de Grupos de Trabajo (GT) con enfoques específicos de la Asociación Brasileña del Minorista Textil (ABVTEX): Consejo Director, Comité Gestor, Comité Jurídico, Comité Fiscal, GT Proveedores, GT Calidad y GT Marketplace
- Miembro del Grupo de Institutos y Fundaciones Empresariales (GIFE), por medio del Instituto Lojas Renner

Valoración de impacto

GRI 2-25

Metodología

En el 2023, iniciamos la construcción de nuestra estrategia de medición y evaluación de impacto y desarrollamos nuestro primer análisis de materialidad del impacto del negocio y cadena en los stakeholders externos y valoración de los principales impactos, con el objetivo de medir el valor social de la contribución de los compromisos de Moda Responsable 2018-2021 y de la estrategia de compensación de emisiones.

El valor social prevé la cuantificación del impacto en las personas, naturaleza y sociedad generado por las actividades de la compañía y toda su cadena de valor.

El estudio tuvo como base las mejores prácticas de valoración y fue orientado por las metodologías:

- **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**

Fueron usados tanto datos primarios suministrados por la compañía como datos secundarios de bancos de datos globales, literatura y estadísticas.

Sede de Realize CFI, en Porto Alegre (RS).

Resultados

Fueron medidos los impactos de los compromisos 2018-2021 de Moda Responsable y la estrategia de compensación de emisiones:

- 75% del consumo de energía corporativa de fuentes de energía renovables de bajo impacto
- Reducción del 20% en las emisiones absolutas de CO_2 en comparación con la línea de base de 2017
- 100% de la cadena de reventa nacional e internacional con certificación socioambiental
- 80% de productos menos impactantes, con 100% algodón certificado
- 100% de las emisiones compensadas generaron un impacto positivo neto de R$ 227 millones

Los resultados obtenidos también respaldan el avance de nuestra estrategia ESG al permitirnos:

- Priorizar acciones y metas
- Utilizar el análisis SROI (Return on Investment) para comprender mejor la forma más eficiente de crear valor social
- Monitorear, aprender y promover la conciencia sobre el impacto ESG en el modelo de negocio

Los resultados de la evaluación de impacto abarcando los cuatro compromisos 2018-2021 y estrategia de compensación proporcionaron un impacto positivo neto total evaluado en aproximadamente R$ 227 millones, siendo 90% en el Capital Natural y 10% en el Capital Humano.

Estas informaciones suministran insights para que podamos continuamente refinar nuestra estrategia de sostenibilidad, priorizando acciones y metas relevantes a partir del análisis SROI (relación entre beneficios y costos), comprendiendo la mejor y más eficiente forma de crear valor social y ambiental en los frentes priorizados.

Principales impactos materiales

Los dos principales impactos materiales en los stakeholders identificados fueron:

Estrategia climática

- Eslabón de la cadena responsable del impacto - Operaciones propias
- Cobertura de la evaluación- 100% de las operaciones
- Grupos de stakeholders/áreas de impacto evaluadas - medio ambiente, sociedad, salud, empleos en la cadena de valor
- Relevancia en los stakeholders externos - en los últimos años, alcanzamos diversos impactos positivo en el medio ambiente y en la sociedad con nuestra estrategia de transición climática:
    - Emisiones evitadas, reduciendo las emisiones del negocio en 35,4% del 2017 al 2021
    - 100% de energía corporativa consumida de fuentes renovables y de bajo impacto solar, eólica, biomasa y pequeñas hidroeléctricas (PCH) desde el 2021
    - Del 2016 al 2021, compensamos el 100% de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, apoyando proyectos que preservan el bosque en pie, combatiendo la deforestación, promoviendo la reforestación y la conservación de la biodiversidad
    - Generación de empleos en sectores y segmentos relacionados a la economía de bajo carbono

Productos y servicios sostenibles

- Eslabón de la cadena responsable del impacto - Productos y servicios y cadena de proveedores
- Cobertura de la evaluación - 100% de las operaciones
- Grupos de stakeholders/áreas de impacto evaluadas - medio ambiente, sociedad, clientes, proveedores de reventa, empleados de los proveedores tier 1 y 2 y proveedores de materia prima
- Relevancia en los stakeholders externos - avanzamos en nuestra estrategia de suministro de materias primas y procesos menos impactantes y en la promoción de la conformidad en la cadena de proveedores de reventa
- 100% de la cadena global de reventas de Renner con actuación social certificación socioambiental protegiendo los derechos humanos y la responsabilidad ambiental en la cadena
- 81,3% de las ropas Renner con el Sello Re Moda Responsable y 99,15% con algodón certificado al final del ciclo estratégico, en el 2021, reduciendo impacto en los servicios ecosistémicos y la contaminación

Gestión de riesgos ESG

GRI 2-12 | 2-13

Responsabilidades

Los riesgos ESG de la compañía son identificados por medio de dos frentes complementarios:

- El proceso institucional de identificación y gestión de riesgos.
- El estudio de escenario, fuerzas, debilidades, oportunidades y amenazas realizado para la construcción de la Estrategia de Sostenibilidad 2030.

El Consejo de Administración monitorea, evalúa y supervisa la gestión de riesgos y oportunidades socioambientales y climáticas identificados a partir de reportes trimestrales del Comité de Sostenibilidad, que presenta estatus del desempeño de la gestión de la compañía y tendencias externas a ser observadas en relación con cada uno.

El Comité está compuesto por la Directora Ejecutiva de Gente y Sostenibilidad, el presidente del Consejo de Administración y Thomas Bier Herrmann, presidente del Comité y miembro independiente del Consejo de Administración. El gerente general de sostenibilidad secretaría el comité para garantizar su conexión cercana a la operación.

El Consejo también reporta a los accionistas sobre el tema en la divulgación anual de resultados y en Renner Day.

Monitoreo

Contamos con un plan de trabajo que enumera actividades a ser monitoreadas a corto, mediano y largo plazo, con frecuencia y etapas previstas por cronograma, macro y micro objetivos, responsables y porcentaje de evolución, con el objetivo de garantizar la marcha de cada meta de nuestros compromisos y mitigar los riesgos vinculados.

Además del Comité, del Consejo y de la Dirección de Gente y Sostenibilidad, entendemos, conforme consta en la Política de Sostenibilidad, que la gestión de riesgos y oportunidades es transversal a las áreas del negocio, siendo responsabilidad de todos en su día a día, independientemente de su área de actuación o nivel jerárquico.

Impacto en el modelo de negocio

Los riesgos y oportunidades socioambientales y climáticos son considerados en los procesos de toma de decisión e influencian directamente el modelo de negocio, estrategia y planeamiento financiero de la compañía.

Como principales factores de riesgo considerados en todos los procesos decisorios, apuntamos:

- Riesgos de violación de derechos humanos
- Sanciones legales por no conformidades en la gestión de residuos
- Riesgos climáticos físicos y de transición

A partir del 2016, con la construcción de nuestra primera estrategia ESG institucional, promovemos cambios significativos en el modelo de negocio con el objetivo de mitigar riesgos y capturar oportunidades. Como ejemplos de resultados alcanzados con este proceso, en el 2023, podemos mencionar:

- Alcanzamos 80,49% de productos con atributos sostenibles para Renner y Ashua y 75,6% para Youcom
- Inauguramos las primeras tiendas circulares del mercado minorista brasileño
- Comenzamos a ofrecer servicio de venta de las ropas usadas de nuestros clientes (tienda de ropas de segunda mano) a partir de la adquisición de la plataforma Repassa
- Alcanzamos 100% de auditoría y certificación socioambiental en la cadena de proveedores de reventa tier 1 y tier 2 globalmente
- Desarrollamos tecnologías y procesos innovadores que apoyan la transformación de la cadena textil, como el primer tejido jeans con potencial de reciclabilidad infinita y el cultivo de agroecológico de algodóu
- Desde el 2021, mantenemos 100% de la operación con energía eléctrica de fuentes renovables de bajo impacto, que nos proporciona 25% de reducción del costo de energía

A lo largo de este informe, los capítulos que abordan cada uno de nuestros pilares del Plan ESG 2030 presentan en detalles el impacto de los riesgos y oportunidades en la compañía.

Como resultado de los expresivos avances, nos convertimos en la minorista de moda mejor posicionada en los principales índices, ratings y rankings del mercado de capitales.

Financiamiento de la gestión de riesgos y oportunidades ESG

Nuestras inversiones cargan embarcadas el cumplimiento de las premisas exigentes socioambientales y climáticas para que podamos cumplir nuestra estrategia ESG.

Nuestro nuevo Centro de Distribución de Cabreúva, por ejemplo, que entró en operación en el 2022, representó la mayor inversión de la compañía en los últimos años y tuvo en todo su proyecto y ejecución la mitigación de riesgos y generación de oportunidades socioambientales y climáticas, siendo el primero de Brasil en conquistar certificación LEED nivel Gold que certifica los más altos estándares de ecoeficiencia en la construcción y operación.

Nuestras inversiones para implementar nuestra estrategia de gestión de riesgos y oportunidades ESG y climáticas se dan a partir tanto de fuentes de financiamiento propias, como el caso del CD y del fondo RX Ventures, nuestro fondo de venture capital que tiene la sostenibilidad entre uno de sus criterios de inversión en startups.

Centro de Distribución omnichannel en Cabrúva (SP).

Riesgos identificados

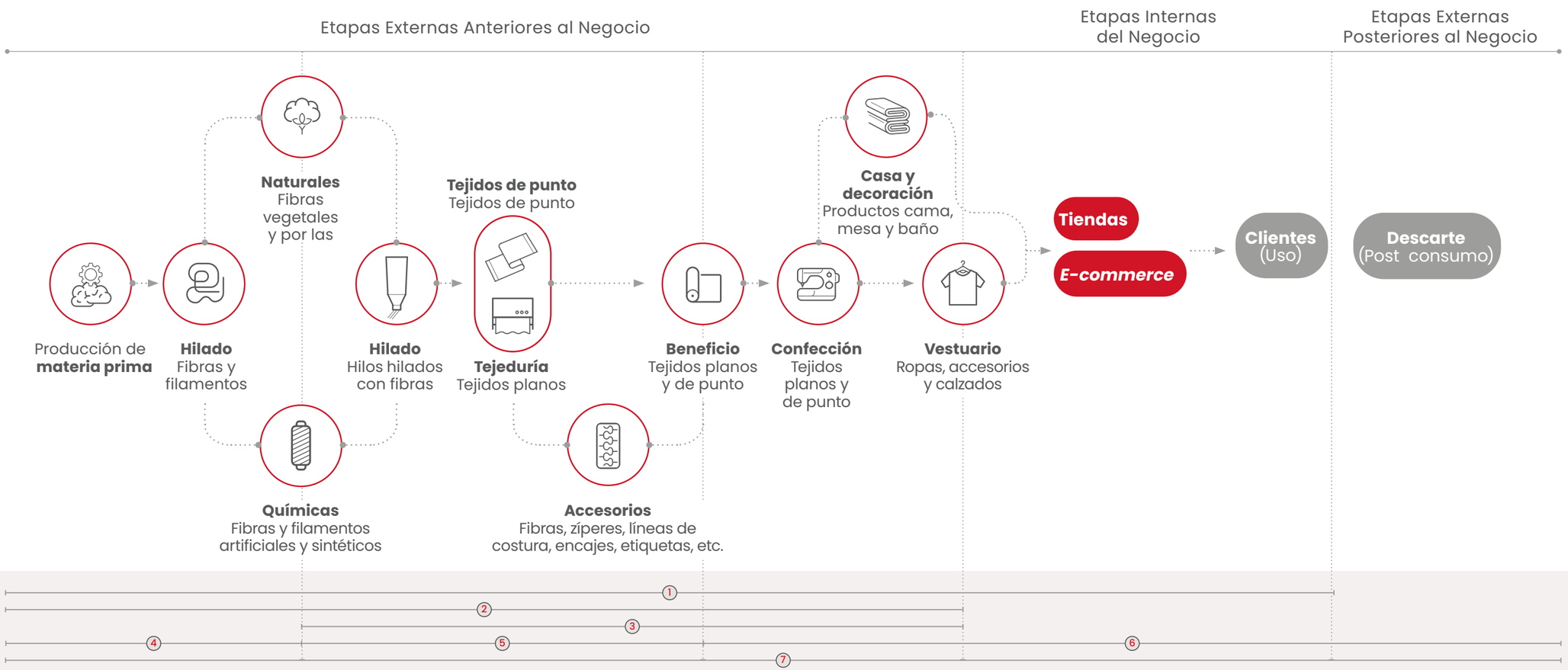
Contamos con una gestión robusta de los riesgos ESG identificados como prioritarios y, en los últimos años, priorizamos avance en el assessment, mitigación y remediación en los frentes de derechos humanos y cambios climáticos, dada su urgencia y relevancia globalmente y su potencial de contribución con la sustentación del negocio.

Conozca a continuación un panorama de los riesgos identificados a lo largo de nuestra cadena de valor y, en los próximos subcapítulos, nuestras acciones, políticas y programas para la gestión de los riesgos prioritarios de derechos humanos y clima.

Remuneración variable

Incluimos indicadores de gestión de riesgos en el panel de metas de la dirección, gerencia, coordinación y especialistas, que impactan su remuneración variable y tienen relación tanto con la reducción del impacto de riesgos identificados con respecto a la ejecución de los proyectos de auditoría y mitigación.

Etapas del Ciclo de Vida



Factores de Impacto del Sector por Etapa del Ciclo de Vida

1. **CONSUMO INTENSO DE AGUA:** en el procesamiento de materia prima y a lo largo de la vida útil del producto, en su uso por los consumidores.
2. **PRECARIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:** en las plantaciones, en el procesamiento de materia prima y confecciones que pueden generar un impacto negativo en responsabilidad social. La cadena textil es el 3º mayor sector industrial del mundo, con cerca de 60 millones de trabajadores.
3. **CONSUMO INTENSO DE ENERGÍA:** en el procesamiento de materia prima, en la logística del minorista y en la operación de tienda y, consecuentemente, la generación de emisiones de gases de efecto invernadero, además del consumo a lo largo de la vida útil del producto, en su uso por los consumidores.
4. **USO DE PESTICIDAS:** degradación del suelo y manto freático e impacto en la salud y seguridad de los trabajadores. La industria demanda 25 millones de toneladas de algodón por año, el 6º mayor cultivo en extensión de tierra.
5. **USO DE PRODUCTOS QUÍMICOS:** contaminación de efluentes y cuerpos de agua donde son descartados.**
6. **GENERACIÓN INTENSA DE RESIDUOS:** en las confecciones, en los procesos de construcción y reforma de tiendas y al final del ciclo de vida, en el descarte de las piezas por los consumidores. En los Estados Unidos el descarte de ropas es responsable de 4% de los residuos sólidos urbanos, con una media de 18 kg por habitante.***
7. **RIESGOS CLIMÁTICOS FÍSICOS:** los efectos de los cambios climáticos generan impacto desde la producción de la materia prima hasta la operación de las tiendas, proveedores y centros de distribución.

* Datos del documental The True Cost, dirigido por Andrew Morgan en el 2015. ** No fue considerado riesgo ocupacional. *** Datos de la Oficina de Residuos Sólidos de la Agencia de Protección Ambiental Americana.

Derechos humanos

GRI 2-23 | 2-25 | 2-26 | SASB CG-AA-430b.3 | CG-AA-440a.3

Tenemos un **compromiso con la preservación y el respeto a los Derechos Humanos,** y seguimos trabajando intensamente para identificar los riesgos de violaciones en nuestras operaciones y cadena de valor, mitigarlos y remediar los posibles impactos causados.

Además del Comité de Ética y de Compliance, contamos con un **gobierno de Derechos Humanos asignado en el área de Sostenibilidad** enfocado en articular las acciones necesarias para mitigar y tratar los riesgos identificados.

Como responsables en el frente de **Consejo de Administración,** tenemos la actuación de Thomas Hermann (que es presidente del Comité de Sostenibilidad) y Osvaldo Schirmer (presidente del Comité de Personas). En la **dirección ejecutiva,** Regina Durante (directora de Gente y Sostenibilidad) es la responsable a la gestión del tema.

Conducimos la diligencia de riesgos de violaciones de derechos humanos en nuestra cadena de valor orientada por la **Política de Derechos Humanos,** que trata sobre el tema, además del **Código de Conducta para Colaboradores** y el **Código de Conducta para Asociados.**

El proceso, apoyado por consultoría externa especializada, consideró los posibles riesgos desde la fase de producción de materia prima, cadena de suministro (100% de operaciones y proveedores tier 1 y 2), operaciones propias y uso de los productos y servicios, abarcando 100% de nuestra operación.

Este proceso resulta en una matriz de riesgos de impacto en los derechos humanos por tema y por poseedor del derecho afectado y también en recomendaciones de avance para la mitigación de los riesgos y generación de oportunidades en cada tema.

En el 2023, trabajamos para identificar nuestro nivel de gestión con relación a los riesgos más relevantes y entender los que ya tienen nivel adecuado de mitigación o remediación y los que debemos avanzar, creando programas de gestión bajo la óptica de derechos humanos.

Del total de riesgos identificados en el año, 73,4% ya contaban con tratativas de mitigación implementadas.

Riesgos prioritarios

Gestión adecuada

Identificamos los temas presentados a continuación como riesgos prioritarios para los cuales ya tenemos sólidas acciones de mitigación y remediación. Haga clic en cada uno de ellos para ir al contenido donde presentamos nuestros compromisos, política y gestión:

- Discriminación y acoso
- Condiciones de trabajo en la cadena de proveedores y materia prima
- Daños a la salud mental de los colaboradores
- Trabajo forzado e infantil en la cadena de suministro
- Daños al medio ambiente en toda la cadena
- Degradación ambiental y contaminación en la cadena agrícola

Enfoques de avance

En los riesgos identificados como enfoque de avance para 2023 y 2024, reunimos al equipo de derechos humanos con las diferentes áreas involucradas y que tienen interfaz con los públicos potencialmente impactados para analizar la gestión actual a partir de documentaciones y entrevistas y definir las recomendaciones de avance.

Para dos de los temas prioritarios ya abordamos avances relevantes de los últimos años (Haga clic en cada uno de ellos para ir al contenido donde presentamos nuestra gestión):

- Seguridad del producto en relación con el uso de productos químicos en el proceso productivo
- Enfoque comercial desleal que genere desinformación, ventas inadecuadas o estímulo la compra exagerada

Para los otros dos riesgos prioritarios identificados como áreas de mejora, estudiamos los impactos y oportunidades a lo largo de 2023 para abordar avances durante 2024:

- Daños a la integridad física de los repartidores
- Precarización del trabajo en los vendedores y repartidores

Comprometimiento y concientización

Promovemos el compromisso de nuestros colaboradores y proveedores sobre nuestro Código de Conducta, así como una agenda continua de entrenamientos en la Universidad Renner y comunicaciones sobre Derechos Humanos a nuestros colaboradores, de todos los niveles jerárquicos, y toda nuestra cadena de proveedores directos de reventa, abordando las diferentes temáticas relacionadas a los riesgos identificados en la diligencia.

Nuestra Política de Derechos Humanos, que orienta los principios de protección y respeto que deben ser observados en nuestra operación y cadena pasó por revisión en el 2023.

El documento fue actualizado considerando el tratamiento de los nuevos riesgos identificados en la due diligence, la institución de un gobierno formal para derechos humanos y nuestro canal de denuncias subcontratado. El documento será oficialmente finalizado y publicado en el 2024.

Remediación

Para cada violación tenemos un nivel diferente de tratativa, que abarcan las acciones para promover el respeto a los Derechos Humanos.

Para los casos de violación relacionadas a los Derechos Humanos en nuestra cadena de proveedores, aplicamos nuestra política de consecuencias del área de Conformidad de Proveedores, que prevé desde una advertencia hasta la exclusión inmediata de la cadena con cierre del contrato. Además de esto los posibles impactos de la violación son remediados conforme las definiciones de un comité especifico que es creado para cada caso.

Ya en situaciones apuntadas como procedentes en nuestro canal de denuncias, el caso es investigado, analizado y enviado, conforme el procedimiento interno para un comité que define un Plan de Acción especifico para cada caso, que puede incluir entrenamientos, cambios de procesos, reasignación de personal, apoyo psicológico/social/financiero u otras medidas, conforme las necesidades de cada caso.

Para prevenir y mitigar casos que puedan involucrar enfoque comercial indebido, tenemos un proceso de calidad y post venta de servicios financieros que verifica si la venta siguió los principios de enfoque comercial leal y fue adecuada, y cuando sea necesario actúa para solucionar posibles procesos de ofertas y retroalimenta el sistema comercial y metas de ventas de los equipos.

Diálogo

Además del canal de denuncia y de los diversos contactos directo en el día a día de las operaciones con nuestros stakeholders, cualquier persona puede entrar en contacto con el equipo responsable por Derechos Humanos en la compañía para aclarar dudas o solicitar orientaciones por el email: sustentabilidade@lojasrenner.com.br

Colección otoño/invierno Renner.

Riesgos climáticos

SASB CG-AA-440a.3 | TCFD

Levantamos los riesgos climáticos físicos y de transición a los cuales nuestras operaciones están expuestas, a partir de un diagnóstico de riesgos multidisciplinario, con la participación de diversas áreas, siguiendo el mismo procedimiento para la gestión de los demás riesgos corporativos.

El estudio considera los horizontes de corto (3 a 5 años), mediano (2030) y largo (2050) son y los escenarios de concentración de GEI IPCC SSP1 -2.6 y SSP3- 7.0*, dando cobertura y plenitud al análisis para abordar una estrategia más eficaz para valoración, control y mitigación de los riesgos.

La elección de los escenarios es de acuerdo con las recomendaciones preconizadas por la TCFD (Task Force on Climate Related Financial Disclosures), de que las organizaciones deben reportar dos diferentes escenarios de cambios climáticos, incluyendo un escenario por debajo de 2°C. Los riesgos climáticos son modelados a partir de escenarios climáticos para las localizaciones de nuestras unidades y considerando los diferentes tipos de infraestructuras y características de las unidades, además de la ponderación de la relevancia financiera y operativa de cada unidades para el ecosistema de Lojas Renner S.A.

Los riesgos identificados son evaluados con relación a probabilidad y severidad y categorizados en cuatro dimensiones de efecto: imagen, financiero, legal y reputacional. El estudio de riesgos climáticos incluye todas las operaciones de Lojas Renner S.A., en todos los países, además de la cadena de proveedores globalmente.

Conozca en detalles nuestro Informe de Gestión de Riesgos y Adherencia al TCFD sobre el estudio de riesgos climáticos y nuestro plan de adaptación, construido de acuerdo con las recomendaciones de la TCFD y publicado en nuestro sitio web.

Principales riesgos y oportunidades		Impacto	Unidades críticas
Riesgos físicos	OLAS DE CALOR	**Desactualización del inventario de productos** Eventos más intensos y frecuentes de olas de calor, principalmente durante el invierno pueden dejar el inventario/colecciones inadecuadas para la condición climática de la época.	Tiendas
Riesgos físicos	INCENDIOS FORESTALES	**Daños en los productos expuestos en los CD's** Incendios Forestales pueden ocasionar el daño de los productos almacenados en los Centros de Distribución, y consecuentemente, el producto con avería no podrá ser colocado para venta.	CDs
Riesgos físicos	SECAS METEOROLÓGICAS	**Estigmatización del sector con relación a calidad del agua** El deterioro de la calidad del agua en localidades cercanas a las fábricas proveedoras y proveedores de materiales acabados pueden llevar a la estigmatización del sector como responsable del evento, y asociación de la compañía a estos proveedores.	Proveedores

Principales riesgos y oportunidades		Impacto	Unidades críticas
Riesgo de transición	COMBUSTIBLES FÓSILES	**Aumento do preço dos combustíveis** La elevación del precio de combustibles fósiles en función de retirada de subsidios, de la incidencia directa de tributos sobre estos combustibles, puede resultar en el aumento de los costos de abastecimiento de los vehículos propios, de camiones para transporte y equipos que utilicen combustibles fósiles, aumentando los costos operativos. En Brasil, en poco más de cinco años, el precio del litro del diésel común subió cerca de 121,73% y el precio medio de la gasolina subió cerca de 66%, según datos de la Agencia Nacional de Petróleo, Gas Natural y Biocombustibles (ANP), mientras la inflación en el mismo período fue de 32,88%.	Uello
Riesgo de transición	COMPLIANCE NO CRÉDITO	**Financiamiento de actividades que causen impacto ambiental negativo** Debido a la naturaleza de la actividad, en el caso de no averiguación de la idoneidad de los clientes, Realize podrá ser responsable de financiar actividades que tienen potencial de causar impactos ambientales y climáticos negativos.	Realize
Tecnológico	LOGÍSTICA	**Incorporación de vehículos con baja emisión de carbono y/o híbrido** Reducción de las emisiones directas de GEI resultando en reducción de costos operativos en escenarios con aumento del precio de combustibles fósiles aumento de la competitividad con relación a competidores.	Uello
Reputacional	FLETE NEUTRO	**Adopción de programas de fletes neutro** Con la intención de compensar los GEI emitidos para la entrega de los productos vendidos la compañía podrá adoptar mecanismos para que el cliente pague una tarifa para compensar las emisiones de carbono derivados de la entrega del producto.	Minorista/Uello
Mercado	COMPORTAMIENTO	**Cambios en el comportamiento del consumidor** Aumento en la demanda por productos que estén relacionados a la cadena de la economía circular y/o reutilizables, impulsando las ventas por Repassa.	Minorista

Principales riesgos y oportunidades		Impacto	Unidades críticas
Reputacional	OLAS DE CALOR	**Participación en proyectos de consumo consciente de agua** Participación en proyectos que incentiven el consumo consciente de agua en la industria textil. Actualmente Renner ya actúa en iniciativas como proyectos “Moda por el agua”. También está en evaluación la participación en la iniciativa “Soy de algodón”.	Minorista
Mercado	ENERGÍA R ENOVABLE	**Aumento de la utilización de fuentes de energía renovable** Reducción de las emisiones indirectas de GEI resultando en reducción de costos operativos en escenarios con precificación del carbono, aumento de la competitividad con relación a competidores. En el 2021, Renner S.A. superó la meta del compromiso público de 75% del consumo de energía corporativo de fuentes renovables y de bajo impacto – solar, eólica, biomasa y pequeñas centrales hidroeléctricas (PCH), llegando al 100%.	Minorista
Legal	IMPACTOS EN LAS COMUNIDADES	**Riesgo jurídico** Identificamos como bajo el riesgo jurídico oriundo de la gestión inadecuada de los impactos climáticos en las comunidades.	Minorista
Regulatorio emergente	PRECIFICACIÓN DE CARBONO	**Precificación de carbono** Según un estudio de precificación de carbono para productos de jeans concluido en el 2020, cambios regulatorios que impliquen en la tributación de las emisiones pueden impactar nuestros costos de producción en 0,1% a corto plazo, 0,21% a mediano plazo y 0,3% a largo plazo, impacto financiero considerado bajo.	Minorista

Plan de transición y adaptación

Frente a los riesgos identificados, además de crear una estrategia para apalancar la jornada de economía de bajo carbono como forma de mitigación de los riesgos climáticos, también preparamos un plan de transición involucrando nuestra cadena, un eslabón importante para poner en práctica esta transformación. El plan de transición será actualizado conforme las mejores prácticas e identificaciones de nuevos componentes. Conozca más en nuestro Informe de Gestión de Riesgos y Adherencia al TCFD y en el capítulo de Soluciones climáticas, circulares y regenerativas.

Nuestros Compromisos	Plano da nossa operação	Plano para a rede de fornecimento	Influência positiva na sociedade	Governança
Net Zero antes del 2050, meta en análisis, sometida a SBTi (Science Based Targets initiative) en diciembre del 2023	100% de nuestras operaciones consumen energía renovable de bajo impacto desde el 2021	100% de los proveedores tier 1 con inventario de emisiones GHG de sus operaciones y uso de datos primarios en nuestro inventario antes del 2025	Meta alineada con los últimos estudios sobre escenario blanco de 1,5°C	Reporte anual del progreso de las acciones y metas desde el 2013 y aseguración de tercera parte desde el 2014
Reducir emisiones GHG absolutas del alcance 1 y 2 en 46,2% antes del 2030 frente al 2019, meta alineada con el escenario blanco 1,5°C	Programa de automación de tiendas enfocado en eficiencia energética	90% de nuestros proveedores utilizar energía renovable de bajo impacto antes del 2028	Participar de alianza de advocacy en favor a acciones positivas para clima	Seguimiento del tema por el Comité de Sostenibilidad
Reducir emisiones GHG del alcance 3 de bienes y servicios adquiridos en 75% por piezas de vestuario y calzados (Renner y Youcom) antes del 2030 frente al 2019, meta alineada al escenario blanco por debajo de 2°C	Cambio gradual de aire acondicionado por modelos más eficientes y con fluidos refrigerantes con menor GWP	Programa de eficiencia energética en calderas y maquinarias	Comprometer a nuestros consumidores con respecto a la urgencia climática	Remuneración variable de ejecutivos sobre el desempeño en el tema desde el 2021
	100% de los vehículos propios usando combustible renovable es del 2028	100% de principales materias primas más sostenibles antes del 2030	-	Compromiso con los principios del TCFD
	Incorporar principios de circularidad en nuestros productos y servicios	-	-	Divulgación de los progresos par inversionistas en el CDP desde 2012

Precificación de carbono

Realizamos un estudio de precificación de carbono, para apoyar en la anticipación de impactos en la valoración del producto y en la toma de decisión en la jornada de la descarbonización.

El alcance del proyecto consideró la producción de pantalón jeans femenino ablandado, un producto con alta representatividad, produciendo tanto en Brasil como en el exterior.

El resultado muestra que:

- en el corto plazo, antes del 2025 el precio corresponderá a R$ 155,00
- en el mediano plazo, antes del 2030, corresponderá a R$ 540,00
- en el largo plazo, después del 2030, corresponderá a R$ 775,00
- para el jeans producido fuera de Brasil, el impacto es mayor, debido al costo de la energía eléctrica utilizada en la producción
- considerando los productos producidos en Brasil, el impacto en el corto plazo en Renner es inferior a 1,5% del beneficio
- considerando todos productos producidos (Brasil e internacional), el impacto estimado a corto plazo es de 2,0% en el beneficio

Otra herramienta relevante para la maduración de la toma de decisión sobre la descarbonización fue la curva de descuento marginal (MACC), construida en el proceso de envío de nuestra meta Net Zero a SBTi. La curva permite calcular cuanto cuesta reducir las emisiones en cada proyecto y, así, priorizar acciones de reducción, inversión en investigaciones y acciones de compensación.

Riesgos asociados a las materias primas

La materia prima más utilizada en nuestros productos es el algodón y, por medio de nuestros estudio de riesgos climáticos en las regiones productoras de algodón en Brasil, identificamos amenaza de seca meteorológica en los principales estados productores (MT y BA), con potencial de impacto directo de escasez hídrica en la producción de la materia prima. Como principal forma de mitigación de este riesgo, hemos ampliado cada vez más el incentivo el uso de materias primas recicladas y el apoyo a proyectos de cultivo de algodón regenerativo.

Las demás materias primas más usadas son el Poliéster, la Viscosa y la Poliamida, para las cuales aún no realizamos los estudios de análisis de riesgos. Es importante destacar que no promovemos el uso en nuestros productos de otras materias primas naturales/animales que puedan tener un impacto, como caucho natural, plumas, seda, lana animal o cachemira.

En nuestro Programa Red Responsable realizamos la Jornada de Economía de bajo carbono, con iniciativas junto a los proveedores para prepararlos para alcanzar este desafío por medio de cuatro pilares:

Calificación

Suministramos Informaciones y conocimiento sobre cambios climáticos por medio de cursos, workshops y charlas con especialistas, en la Universidad Renner. En el 2023, también realizamos la semana del clima, que calificó a los proveedores sobre los riesgos climáticos y elaboración del inventario de emisiones de GEI.

Proceso y prácticas

Conexiones entre proveedores y prestadores de servicio estimulando las mejores prácticas para reducción de emisiones y promoción del uso de procesos más eficientes, con menos recurso natural. En el 2023, nos enfocamos en el estímulo a la red de suministro para adquisición de energía renovable de bajo impacto.

Gestión de datos y transparencia

Suministramos a los proveedores las mejores herramientas para reporte de los datos y elaboración del inventario de emisiones y, en el 2023, **alcanzamos 32,5% de proveedores elaborando sus inventarios de emisiones.**

Materia prima

Estimulamos el uso de materias primas más sostenibles y promovemos los principios de economía circular involucrando todos los eslabones de la cadena. A lo largo del año, avanzamos en el desarrollo de algodón agroecológico e iniciamos el hub de reciclado para acelerar el tema.

Stand de Renner en la Brasil Eco Fashion Week.

05 Relaciones humanas y diversas

Comprometimiento y bienestar _____ **72**

Diversidad e inclusión _____ **88**

capitales

ods

Objetivos del compromiso 2030

Construir relaciones humanas y diversas, garantizando que cada individuo sea capaz de realizar todo su potencial.

Metas

Comprometimiento y bienestar

Estar entre las referencias nacionales en comprometimiento, garantizando living wage* y avanzando continuamente en la promoción del bienestar de los colaboradores.

Diversidad & inclusión

Construir una cultura de diversidad, equidad e inclusión de grupos minorizados**, alcanzando, por lo menos:

- 50% de los cargos de liderazgo ocupados por personas negras
- 55% de los cargos de alto liderazgo ocupados por mujeres

Ofrecer un portafolio de productos y servicios diversos e inclusivos, considerando el potencial de contribución de cada uno de los negocios.

Progreso

86% de comprometimiento de los colaboradores en la encuesta en el 2023

77% de percepción positiva en bienestar en la encuesta de comprometimiento

30,5% de cargos de liderazgo ocupados por personas negras

45% de cargos de alta liderazgo ocupados por mujeres

Cuantificamos el impacto positivo de los programas de liderazgo y carrera y de los programas de cultura y comprometimiento a partir de indicadores estratégicos y tácticos, vinculados a la remuneración variable del liderazgo, cuyo desarrollo está vinculado al avance en los pilares estratégicos de personas:

100%

de las posiciones de alto liderazgo (de gerente senior para arriba) con sucesores mapeados

71,3%

de posiciones abiertas ocupadas por candidatos

Premiaciones

- **FIA UOL LUGARES INCREÍBLES PARA TRABAJAR 2023**
- **1º LUGAR EN EL RANKING DEL MERCADO MINORISTA DE MODA DEL PREMIO MERCO**

Diálogo

4 EVENTOS SOBRE DE CONCIENTIZACIÓN SOBRE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN QUE REUNIERON A 7 MIL COLABORADORES

Desarrollo

R$ 5,4 MILLONES INVERTIDOS EN PROYECTOS APOYADOS POR EL INSTITUTO LOJAS RENNER

Sede da Lojas Renner S.A., en Porto Alegre (RS).

Comprometimiento y bienestar

Cultura y comprometimiento

O El corazón de toda nuestra cadena de valor es nuestro equipo de más de 24 mil colaboradores, responsables del día a día del negocio, por la toma de decisión, por el alcance de los objetivos y resultados, por la innovación, por el celo por nuestros compromisos y valores y por el encantamiento de los clientes y de todos nuestros stakeholders.

Nuestro Modelo de Gestión es un diferencial y fortaleza del negocio que garantiza el alineamiento de todos a los objetivos estratégicos de la compañía, en conexión con nuestra misión y valores, promueve un ciclo de reconocimiento y progresión de carrera y apoya la identificación de las necesidades de desarrollo técnicas y de competencias.

Hace más de 20 años, realizamos el alineamiento estratégico reuniendo el Consejo de Administración, Dirección y Gerencias Generales, con el apoyo de una consultoría externa, proceso que desde 2021 sucede semestralmente.

El proceso es iniciado con la revisión del Propósito y Propuesta de Valor de la compañía y de los negocios y un análisis de fuerzas, debilidades, oportunidades y amenazas, que evalúa los escenarios externos e internos para la construcción de los Grandes Objetivos Estratégicos.

De esta forma, son trazadas las estrategias para el semestre siguiente, los proyectos estratégicos prioritarios a ser desarrollados y las metas corporativas y de las Direcciones, alineados al ciclo de desarrollo estratégico y al proceso presupuestario.

Después del alineamiento estratégico, contamos con un flujo robusto de acciones de comunicación y comprometimiento para promover el alineamiento a nuestra cultura, prioridades y objetivos junto a todos los colaboradores.

Diferentes fórums continuos de alineamiento estratégico impregnan a toda la compañía, permitiéndonos monitorear y corregir, en tiempo real, los gaps en el entendimiento de la estrategia, reorientar los rumbos y reforzar la actuación de los colaboradores como Dueños del Negocio.

Convención de Líderes: hace más de 20 años es nuestro rito de desarrollo de liderazgos y de cultura, reuniendo a los liderazgos - gerentes, gerentes generales, directores - para trabajar contenidos que buscan el desarrollo y la integración de los ejecutivos con relación a los pilares estratégicos.

Magia: programación continua de ritos de cultura con enfoque en desdoblar el contenido de la Convención descendiendo la estrategia a todos los colaboradores, y forma más lúdica y gameficada, fortaleciendo el alineamiento y la sustentación de la filosofía y cultura y promoviendo la integración entre los diferentes niveles.

Magia 2023 sucedió en formato híbrido, presencial y remoto, con la adhesión del 95% de los colaboradores. En una jornada de aprendizaje en metaverso, tuvo enfoque en reforzar nuestra Cultura del Encantamiento para todo el ecosistema.

Reuniones de Resultados: gerentes gerentes generales y seniors promueven en sus áreas, mensualmente, como forma de alinear el entendimiento de la estrategia, las conquistas y desafíos y, en este momento, los colaboradores participan de la construcción de los planes de acción.

Oficina de Camicado, en São Paulo (SP).

Reunión Mensual de Resultados (RMR): Presidente, Dirección y gerentes generales supervisan la implementación de las estrategias, los resultados corporativos y resultados de los negocio.

Reunión Trimestral de Resultados (RTR): incluso público de las RMRs, además de los gerentes seniors, aborda el avance en los pilares estratégicos del semestre/año, y trae un orador invitado para discutir un tema estratégico.

Comité Estratégico: vinculado al Consejo de Administración, se reúne al menos cuatro veces al año para supervisar la ejecución de los planes y proyectos estratégicos y revisar los proyectos de inversión relevantes, supervisando de cerca la ejecución de la estrategia, que refleja, directamente, el entendimiento de toda la compañía. En 2023, el Comité se reunió cinco veces, con una frecuencia media del 95% de los miembros, y las ausencias fueron previas y debidamente justificadas.

Atracción y retención

Marca empleadora

Contamos con un área dedicada a la Experiencia del Colaborador, que mapeó a lo largo del 2023 las jornadas de diferentes perfiles de colaboradores, ya sea en el modelo presencial, remoto o híbrido, para identificar oportunidades de avance en las prácticas de gestión de personas y mejorías de experiencia.

En el 2023, revitalizamos nuestra marca, trayendo al público externo nuestro sello consciente "Lo que te encanta nos encanta", inspirado en el manifiesto de la marca empleadora.

Ser diverso nos encanta.

Pensar en el futuro nos encanta.

Y lo que te encanta nos encanta.

Implementamos nuevas formas de escucha al colaborador, como las encuestas de Pulso, realizadas en diferentes ediciones a lo largo del año, para actualizar la visión completa generada anualmente por la Encuesta de Comprometimiento.

Comprometimiento

Anualmente, hace más de dos décadas, realizamos la encuesta de comprometimiento voluntaria y anónima, junto a todos los colaboradores Lojas Renner S.A.

A La encuesta de comprometimiento monitorea 18 temas y 64 preguntas sobre temáticas relacionadas a la carrera y desarrollo, encantamiento, colaboración, liderazgo, diversidad y, además, temas que evalúan la calidad de vida de los colaboradores, como satisfacción con el trabajo, propósito, realización y stress.

En el 2023, la adhesión a la encuesta fue del 89% y la media de comprometimiento fue del 86%, rango de alto desempeño en el banco de datos usado como benchmark.

En la categoría bienestar, tuvimos un crecimiento de 5 p.p., alcanzando 77% de aprobación.

Satisfacción con el trabajo y motivación: en la encuesta, buscamos conocer la opinión de nuestros colaboradores al respecto de las oportunidades de carrera que la compañía ofrece y por cuanto entienden que reciben la oportunidad de adquirir nuevas tareas y desarrollar nuevas habilidades.

Propósito: intentamos entender en la encuesta cuanto el colaborador recomendaría el trabajo en la compañía o si la empresa inspira a cada uno en su propio desempeño y en el índice de orgullo de formar parte de este ecosistema.

Felicidad: buscamos cuantificar si nuestros colaboradores sienten reconocimiento por sus esfuerzos y se siente realizado con su trabajo.

Stress: buscamos saber si es posible y/o cuanto es posible encontrar equilibrio entre el trabajo y la vida personal, pudiendo tratar adecuadamente con el estrés derivado del trabajo.

Los resultados de las escuchas se presentan de forma estructurada a la dirección y líderes, a través de talleres que preparan a los líderes para llevar a cabo planes de acción en sus áreas y direcciones.

Como reflejo de nuestras prácticas de gestión de personas, en los últimos años conquistamos diversos reconocimientos externos de consultorías y organizaciones que evalúan detalladamente el desempeño de centenas de empresas con relación a los diferentes pilare de gestión de personas:

Lugares Increíbles para Trabajar 2023

MERCO Talento
TOP 100 2022/2023

- En el ranking general de sectores, ocupamos la 30ª posición.
- En el ranking del minorista de moda quedamos en 1º lugar.

Liderazgo y carrera

Liderazgo y carrera es uno de nuestros pilares prioritarios de desarrollo y tiene como objetivo garantizar todas las herramientas y mecanismos necesarios para acelerar la preparación de nuestros colaboradores y su desarrollo.

Nuestro Ciclo de Carrera comienza con la **evaluación de competencias que es hecha anualmente para líderes y semestralmente para colaboradores, abarcando 100% de nuestro equipo** Lojas Renner S.A. A partir del cargo de Especialista, la evaluación resulta en remuneración variable y a partir de gerente senior (0,7% del total de colaboradores) adicionalmente hay remuneración en forma de acciones.

Desde el 2022, ofrecemos también ciclos opcionales de evaluación de competencias cada tres meses, entre los ciclos obligatorios.

De esta manera, líderes y colaboradores tienen la oportunidad de garantizar el alineamiento de expectativas y de entregas de manera continua y más frecuente, así como de corregir e intensificar lo que debe mejorar de forma más rápida y adaptada al momento.

Vale comentar que incentivamos la práctica del **feedback 180° continuo** como una poderosa herramienta de desarrollo y que debe ser utilizada siempre que sea necesario, independiendo de ciclos de evaluación de competencias formales u opcionales, y conversaciones agiles. Todo esto es hecho a través de un sistema online y mobile de carrera y desarrollo, en el cual todos pueden entrar y ajustar sus PDIs.

Sede de Lojas Renner S.A., en Porto Alegre (RS).

Para las posiciones de liderazgo, además de la evaluación de competencias que mide los comportamientos en línea a los valores de la empresa, tenemos también la **evaluación de potencial**.

Esta evaluación mide la agilidad de aprendizaje y la ambición y motivación de los profesionales.

Posterior a estas evaluaciones, consolidamos estas informaciones en una **matriz 9box,** donde cruzamos en un eje el desempeño y en el otro eje la nota final de la evaluación de potencial.

Estas informaciones son ploteadas automáticamente por el sistema de carrera en la matriz 9box. El resultado de estas matrices es discutido en comités de calibración (Comité de Gente) donde participan los líderes, clientes y RH, siendo este uno de los principales momentos de discusión de carrera de los talentos de la compañía.

Este momento de calibración amplía la visibilidad de los profesionales y permite **mapear los talentos** que se destacan en la compañía y direccionar los PDIs de los líderes conforme su posicionamiento en esta matriz.

Calibración y sucesión

Nuestro Programa de Sucesión, creado en el 2007, garantiza la preparación de líderes para seguir el intenso ritmo de expansión de la compañía.

El proceso se inicia con la identificación de quienes son los talentos (alto desempeño y potencial) entre nuestros colaboradores, por medio de reuniones de calibración, como ya fue descrito anteriormente.

Después de las calibraciones, habiendo identificado quienes son nuestros talentos, hacemos las reuniones de sucesión donde todas las posiciones de Gerente y superiores son mapeadas.

Y, por fin, para las posiciones de Gerentes Generales y Directores, tenemos un Comité de Sucesión de la Dirección, creado en el 2009 y formado por todos los directores que validan los mapas previamente construidos con los respectivos ocupantes de estas posiciones, sus líderes y el área de G&S.

En estas reuniones, construimos el Mapa de Sucesión donde identificamos posibles sucesores para cada posición y su disposición: listo ahora, listo de 0 a 1 año y listo de 1 a 3 años; y definimos un plan de desarrollo estructurado para acelerar la disposición de los ejecutivos.

Las acciones de desarrollo son planeadas con el ejecutivo, el gestor y un profesional del área de Gente & Sostenibilidad – y son supervisadas periódicamente.

Tenemos también una meta organizativa de sucesión de tener un pool de talentos de la compañía listos para asumir posiciones de mayor complejidad, así como metas supervisadas en cada dirección.

Sede de Lojas Renner S.A., en Porto Alegre (RS).

Entre las acciones de aceleración de carrera, tenemos un portafolio dentro del Programa Vuela Talento, específico para el público de Talentos, que proporciona diversas oportunidades de desarrollo como coaching ejecutivo, coaching para comunicación de alto desempeño, desarrollo para mujeres, counseling, mentoring S.A., mentoring reverso, job rotation, assessment, cursos externos, nacionales e internacionales.

Tenemos la meta de tener 100% de las posiciones de alto liderazgo (de gerente senior para arriba) con sucesores mapeados y todo el nivel gerencial de la empresa tiene entre sus metas la formación de sucesores y, desde el 2020, alcanzamos la meta y contamos con 100% de las posiciones de liderazgo (cargos de supervisión y superiores) mapeadas.

En el 2023, tuvimos un alto aprovechamiento interno de liderazgos. Los números de sucesores alcanzaron 100% de efectividad en relación con el mapa de sucesión. Además de esto, el índice de retención de talentos llegó al 98%.

Desarrollo de liderazgos

También promovemos acciones para acelerar y potenciar el desarrollo de habilidades de liderazgo:

Vamos Líder y **#comohace:** programa de primer liderazgo, con enfoque en competencias esenciales de liderazgo y procesos de gestión de personas.

Liderazgo S.A. Renner, Escuela de Líderes de Camicado y Lidera Youcom: programas con enfoque en upskilling de habilidades estratégicas para el futuro de nuestro negocio.

Vuela Talento: portafolio completo de acciones de desarrollo, con el objetivo de acelerar la disposición de los profesionales en mapa de sucesión, como coaching ejecutivo, programa mentoring, formación ejecutiva, formación de liderazgo negro, academia de liderazgo femenino, counseling, job rotation y assessment center.

Trainee transforma

Desde 1992, contamos con un programa de trainee, abierto para candidatos externos e internos, que desarrolla y capacita futuros liderazgos, que se identifican con nuestro negocio, filosofía y cultura.

El enfoque del programa es la formación de supervisores y gerentes para las tiendas, planners, buyers y designers para el área de producto.

El puesto más alto de liderazgo de la compañía es un reflejo del éxito del Programa. Hoy él es ocupado por nuestro Director Presidente, Fabio Faccio, que, hace 25 años, era trainee de Renner.

Actualmente contamos con el Trainee Transforma que se divide en tres frentes:

Trainees Supervisión y Gerencia de tienda dirigido al público interno, con duración de dos y cuatro meses, respectivamente, selecciona talentos que ya actúan en la compañía para ser supervisores y gerentes.

Estos profesionales tienen la ventaja de ya conocer el negocio y por eso su formación es más rápida cuando es comparada a los trainees externos. En el 2023, tuvimos 141 Trainees de supervisión.

Trainees Externos de Gerencia dirigido al público externo, con duración de 10 meses, forma Gerente de tienda. En el 2023, tuvimos un grupo con 20 formados.

Trainee de Producto dirigido al público interno y externo, com con duración de 10 meses, forma planner buyer y designers. En 2023, tuvimos un grupo con 8 formados.

A lo largo del programa, los trainees deben desarrollar un proyecto aplicado, que es definido por el director del área.

Este proyecto es un desafío en la operación y los trainees deben construir un MVP para solucionarlo, definiendo temas que se encajan dentro de la estrategia de su dirección.

Desde el 2019, el programa de desarrollo de trainees pasó a incluir una asignatura de sostenibilidad, la iniciativa contempla visitas a los proyectos apoyados por el Instituto Lojas Renner, acciones de movilización de los trainees en colaboración con las mujeres beneficiadas por los proyectos, y hoy poseemos una cola larga no solo de sostenibilidad, sino de bienestar, preparando a los nuevos líderes del negocio en esos pilares fundamentales y estratégicos de la compañía.

Los trainees también pasan por un proceso robusto de evaluación, con evaluaciones continuas quincenales, evaluación de competencias, evaluación de calibración, evaluación de potencial y evaluación del trainee sobre el programa, con el objetivo de definir talentos y el futuro de los trainees – durante los últimos tres meses del programa.

Campaña de Jeans y Básicos de Youcom.

Universidad Renner (UR)

Creada hace más de 22 años, UR es una de las pioneras entre las universidades corporativas y sigue innovando siempre para dar cada vez más consistencia a la cultura de aprendizaje.

La plataforma funciona como una red social de desarrollo, fundamental para acelerar nuestra transformación cultural y de mindset frente al ciclo estratégico de transformación digital y ágil del negocio. UR está en expansión y abrió aprendizaje para el público externo, con UR Sellers, Creators Labs, que son los influenciadores sociales asociados del ecosistema, y proveedores.

Con una base tecnológica moderna, UR conecta contenidos de centenas de proveedores para que el colaborador pueda escoger qué ver, darle Me Gusta, comentar, compartir, además de contar con soluciones de curaduría interna y externa, social learning, mentorías, tutorías, grupos de estudio, más de 300 rutas de contenidos, rutas gameficadas, experiencias inmersivas en 3D e inteligencia artificial con recomendación de contenidos de acuerdo con el perfil y PDI del colaborador.

En este sentido, todo colaborador tiene tanto un papel activo en su aprendizaje, como un papel de influenciador junto a los demás, pues puede crear curaduría, adicionando contenidos de otros portales a la plataforma, además de formar grupos y redes en la UR con total autonomía. Con eso, dejamos de transmitir información y pasamos a compartir, construir conocimiento colaborativamente.

En el 2023, destacamos la ruta UR Lojas Renner, con entrenamientos mensuales con enfoque en Atención, Moda y Producto, Vender Más (VM), Sostenibilidad y Diversidad, con la participación del 80% de los colaboradores, y UR Cultura, un espacio de charlas mensuales sobre cultura de encantamiento con Fabio Faccio y José Galló, con 70% de adhesión.

UR pone en práctica nuestro plan corporativo de desarrollo, garantizando el upskilling (desarrollo de nuevas habilidades o habilidades del futuro) y el reskiling (actualización de las habilidades actuales) de habilidades asociadas a los drivers estratégicos y powers skills necesarios para la ejecución de la estrategia del negocio y al ciclo de innovación y digitalización del negocio.

Con actuación en todos los estados de Brasil y en otros cinco países, tener la UR online, multidispositivo y con gran diversidad de contenido multimedia apoya nuestro objetivo de llevar desarrollo a todos, alcanzando a casi 25 mil colaboradores cuando, como y donde cada uno prefiera.

UR trae una experiencia de desarrollo conectada al día a día de las personas, en que ellas tienen acceso a diversos contenidos multimedia sobre los temas de interés, tornando el proceso de desarrollo integrado a sus rutinas de forma ligera e interesante.

Con un cuadro mayoritario de colaboradores con menos de 30 años, traer este contenido multimedia, accesible en cualquier dispositivo y con lenguaje digital, como una red social, compromete a los colaboradores en el proceso de desarrollo.

Desarrollo en innovación y tecnología

Contamos con dos grandes programas dirigidos a impulsar el desarrollo tecnológico e innovación junto a nuestros colaboradores.

Lanzado en el 2019, el **"Programa Circuito – Grandes talentos circulan por aquí"** nos acerca del ecosistema de Educación e Innovación, en Brasil y en el exterior, garantizando la atracción y desarrollo de talentos internos y externos, por medio de una agenda continua de encuentros con los asociados para intercambio de conocimiento, sobre nuevas competencias y skills esenciales a las carreras del futuro, y para colaboración que genera valor para el sector y para la sociedad.

El ADN del programa es la colaboración y, por eso, su gobierno es compartido, ya que unimos profesionales de diversas áreas de la compañía para juntos, tomar las decisiones.

Ya somos más de cincuenta mil talentos externos conectados en nuestras iniciativas y proyectos y más de 240 Makers activos, colaboradores que ayudan a planificar y crear acciones de relación con talentos internos y del mercado y tiene un papel fundamental en los proyectos conectados con universidades, actuando como mentores y asociados en la resolución de los desafíos y como speakers de temas estratégicos para el negocio y mercado.

El Programa va mucho más allá de atraer y generar pipeline de talentos, él tiene propósito de desarrollar skills en talentos externos y una forma de mentoría reversa con nuestros talentos internos, promoviendo un impacto social y de desarrollo en el Ecosistema, además de generar muchas oportunidades de innovación para el negocio.

Ya la **Encantech,** creada en el 2021, es nuestra comunidad que surgió para integrar todas las áreas de Tecnología de Lojas Renner S.A., acelerar nuestra transformación digital y, así, entregar una mejor experiencia omni.

La comunidad reúne a quien trabaja con tecnología de punta - en las áreas de agilidad, datos, digital y tech - y tiene como misión encantar a nuestros clientes en diferentes canales y formas de atención, a través de soluciones innovadoras y cultura data driven.

Encantech nos permite conectar y comprometer a todas las personas y todas las áreas pertenecientes, a través de reuniones, dinámicas, guildas, squads, escuchas y comunicaciones, lo que, además de apoyar la experiencia de los clientes omni también nos da cada vez más fuerza para llevar el orgullo en pertenecer para afuera.

Para eso, creamos el podcast Encantech, abierto a la sociedad, que trae conversaciones y contenidos dirigidos al público-blanco, siempre con la participación de nuestra gente contando sobre sus proyectos, cases y soluciones.

Apoyo a la formación

En el 2023, ofrecimos becas 100% costeadas por Lojas Renner S.A. para licencias de Coursera en cursos de desarrollo en tecnología y datos y ofrecimos un postgrado en Modelado 3D por el Senac, abarcando a 36 colaboradores.

Además de esto, ofrecimos una red de colaboración con Universidades para curso de graduación ofertando descuentos en matrículas y mensualidades.

HUB de colecciones digitales.

Beneficios e impacto

Beneficios

Los programas conectan la necesidad de talentos con los drives estratégicos de la compañía y del desarrollo del mercado, de forma que tengamos siempre una mirada para las necesidades de comprometimiento y desarrollo de talentos en el presente y en el futuro, sustentando el crecimiento del negocio y de la comunidad.

Además de esto, diseminan conocimiento, trayendo orgullo y reconocimiento a nuestros colaboradores, atrayendo talentos y fortaleciendo la marca empleadora al público tech y adyacentes.

Impacto cuantitativo

Cuantificamos el impacto positivo de los programas de liderazgo y carrera y de los programas de cultura y comprometimiento a partir de indicadores estratégicos y tácticos, vinculados a la remuneración variable del liderazgo, cuyo desarrollo está vinculado al avance en los pilares estratégicos de personas:

- **Número de sucesores con disposición azul o verde:** 100%, de posiciones con sucesores mapeador en estas categorías desde el 2020
- **Nota de la Encuesta de Comprometimiento:** en el 2023, la adhesión a la encuesta fue del 89% y la media de comprometimiento fue del 86%, rango de alto desempeño en la base de datos usada como benchmark
- **Porcentual de posiciones abiertas ocupadas por candidatos internos:** 71% en el 2023, 8 p.p. de avance frente al 2022

Nuestra área de People Analytics, cuenta con un equipo de analistas e ingenieros de datos dedicados y es la responsable por la recogida, creación, análisis y seguimiento de los principales indicadores estratégicos de personas, agregando valor a la jornada de relación con el colaborador.

Aplicando los preceptos de análisis de inteligencia de mercado buscamos la evolución en pilares relevantes a la gestión de personas:

Medir desempeño: análisis y reporte al Consejo sobre resultados e indicadores de evaluación de competencias, matriz de potenciales 9box, mapas de sucesión de sucesión y aprovechamiento interno.

Planeamiento de la fuerza de trabajo: análisis, planeamiento y control de dimensionamiento de equipos y posiciones, con reporte mensual a la Dirección.

Identificación de gaps de competencias: a partir de los indicadores analizados en las dos etapas anteriores, mapeamos posibles competencias y posiciones críticas para los próximos años de la organización, apoyando la identificación de las necesidades de desarrollo y reclutamiento.

Reclutamiento y selección: medimos capacidad y productividad de nuestros procesos de reclutamiento y selección y usamos data analytics en la selección de candidatos a partir de inteligencia artificial.

Retención: realizamos análisis detallados de encuestas de comprometimiento (tres veces al año), los resultados de investigaciones de mercado de “mejores para trabajar” e indicadores de turnover y de entrevistas de despido para monitorear e identificar las principales amenazas a la retención de colaboradores.

Análisis de red organizativa: evaluamos la fluidez y eficacia de la comunicación, de la información y de las tomas de decisión en la compañía y, en el 2023, realizamos estudios detallados de jornada de trabajo online y presencial con enfoque en los tiempos de jornada y duración y calidad de las reuniones, buscando resultados en bienestar.

Salud y seguridad

GRI 403-1 | 403-9

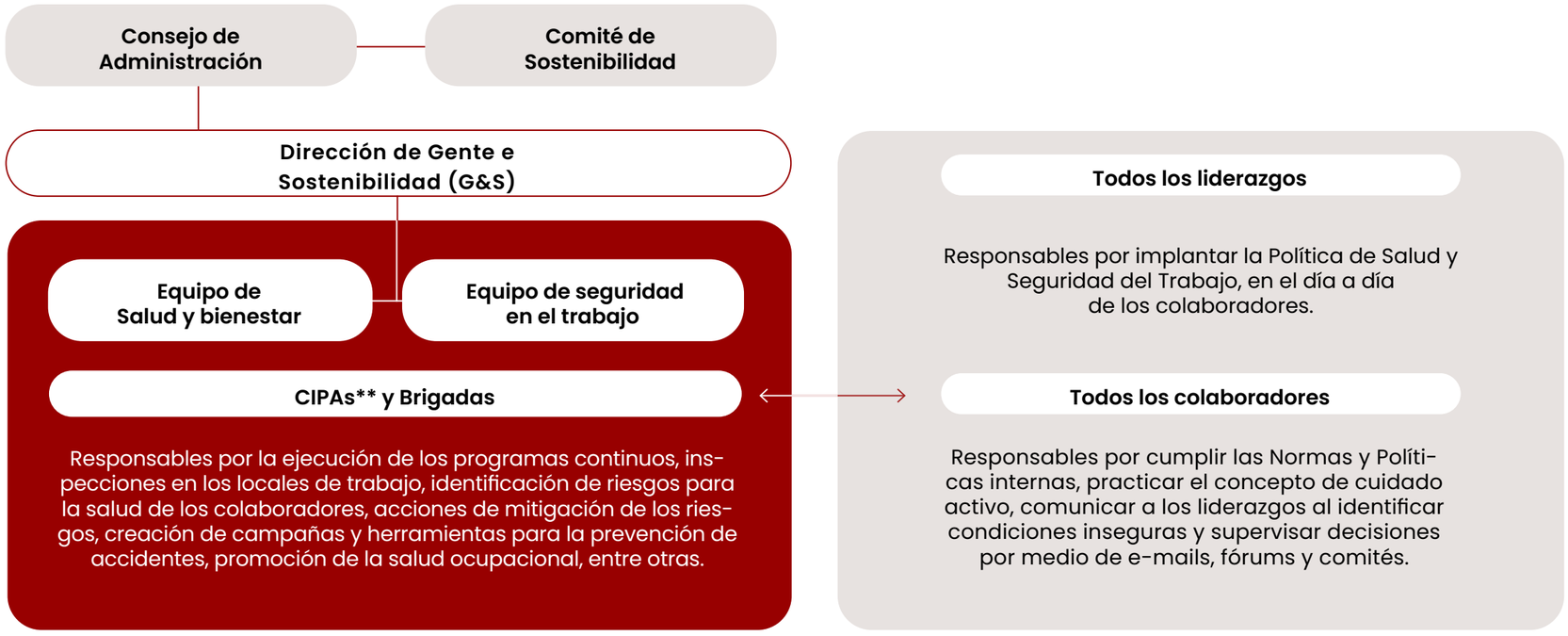
Gestión

El compromiso de garantizar la salud y seguridad ocupacional de todos nuestros colaboradores y prestadores de servicio está en línea con las principales referencias y buenas prácticas internacionales, como las recomendaciones de la Convención de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y con los acuerdos colectivos firmados junto a los sindicatos.

Buscamos proporcionar a nuestros colaboradores locales de trabajo seguros y saludables, siempre atentos al cumplimiento de leyes relativas a la Salud y a la Seguridad del Trabajo.

La Dirección de Gente y Sostenibilidad tiene reuniones periódicas con el Consejo de Administración para reporte sobre el tema.

Sistema de Gestión de Salud, Seguridad y Bienestar



** Comisiones Internas de Prevención de Accidentes

Programas continuos de gestión de la salud y seguridad

- Programa de Gestión de Riesgos (PGR)
- Programa de Control Médico de Salud Ocupacional (PCMSO)

Indicadores, metas y planeamiento

Proceso de monitoreo de las acciones desarrolladas a lo largo del año para planeamiento estratégico con metas atribuidas:

- a los equipos especialistas
- a la Dirección de G&S
- a los equipos que tienen interfaz con el tema, como mantenimiento, Arquitectura e Ingeniería y Centro de Servicios Compartidos

Políticas

A La Política de Salud y Seguridad del Trabajo establece los principios guía para garantizar la integridad de las personas y proporcionar ambientes de trabajo adecuados, encantando a los colaboradores por medio del cuidado activo* con acciones de prevención y de promoción de la salud. La política es orientada a partir de cuatro premisas:

- Prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales
- Cumplir la legislación laboral y previsional
- Cumplir las Normas Reguladoras vigentes, por ejemplo NR17, NR7, NR23, NR05, NR01 entre otras[1], y
- Promover la salud de los colaboradores

Extendemos nuestras prácticas de gestión a nuestra cadena de proveedores, con la exigencia de adhesión a nuestro Código de Conducta. Por medio de auditorías en los proveedores de reventa, evaluamos la conformidad de varios ítems de salud y seguridad del trabajo, exigiendo planes de acción para la corrección de las no conformidades.

Evolución

Para promover la mejoría continua, contamos con un Sistema de Gestión, formado por equipo dedicado exclusivamente al tema y un conjunto estructurado de procedimientos, manuales, normas y políticas, además de entrenamientos, acciones de concientización y escuchas constantes, por medio de encuestas de comprometimiento, pulso y de las auditorías.

Monitoreamos continuamente indicadores de salud, seguridad y bienestar con la definición de metas y planes de acción para reducir la exposición a riesgos y promover la ampliación de la cultura de seguridad a todos los colaboradores.

Las metas corporativas qualitativas y quantitativas relacionadas a la salud y seguridad y garantía del bienestar de nuestros colaboradores influencian la remuneración variable, incluso para gestores y liderazgos y están relacionadas a temas como aumentar la adhesión al Dr.Be, realizar acciones de comprometimiento sobre el tema.

Con base en todas estas informaciones, creamos planes de acción para abordar las mejorías continuas.

Riesgos

La totalidad (100%) de nuestras operaciones, instalaciones y procesos pasan por evaluaciones periódicas de peligros y riesgos de salud y seguridad, que apoyan la mitigación de los riesgos y también la mejoría continua.

Anualmente, actualizamos el Programa de Gestión de Riesgos (PGR) y el Programa de Control Médico de

Salud Ocupacional (PCMSO), generando un inventario de riesgos ocupacionales, a partir del cual son construidos planes de acción. Por el levantamiento de los riesgos que nuestros colaboradores puedan estar expuestos, son establecidos planes de acción.

El PGR permite la actualización del Programa de Control Médico de Salud Ocupacional (PCMSO) y un monitoreo de la salud de los colaboradores más asertivo y frecuente.

Conforme la NR01 y NR05, todos los colaboradores y ciperos participan del proceso de inventario de evaluación de los riesgos y definición de los estándares de seguridad y salubridad en las unidades.

Cuando un riesgo es identificado, el plan de acción se inicia con la intención de eliminación del riesgo, pasando por la mitigación y medidas de control administrativo o de ingeniería.

En el 2023, 100% de los riesgos significativos identificados fueron orientados por procedimientos operativos de prevención. Ante la imposibilidad de la eliminación o mitigación del riesgo, informamos a los colaboradores y realizamos monitoreos, por medio de exámenes clínicos, generando los Certificados de Salud Ocupacionales (ASO).

Analizamos todos los casos de accidentes y enfermedades que puedan estar relacionadas con el trabajo y mantenemos un seguimiento cercano de los accidentados. Estas acciones contribuyen para ambientes de trabajo cada vez más seguros.

En el 2023, observamos una reducción significativa del número de accidentes con relación al año 2019, considerando todas las unidades operativas.

*Algunas NRs específicas orientan los programas continuos y sus planes de acción.

Sede de Lojas Renner S.A., en Porto Alegre (RS).

Reporte e investigación

En todas las unidades, para todos los casos de accidente del trabajo, ya sean típicos o de trayecto, es realizado el seguimiento. En los CDs, el equipo operativo posee un formulario de investigación específico, mientras en las demás unidades el enfoque es pautado en el principio del acogimiento, con uso de formulario digital y contacto con el accidentado, con herramienta de reporte de accidentes para los equipos de fiscales y contacto por e-mail específico.

Todos los colaboradores y subcontratados pueden recibir atención sobre salud y seguridad a través del e-mail sesmt@lojasrenner.com.br o vía plataforma de comunicación de la empresa y email de los responsables del área que actúan en estos frentes.

Respuesta a emergencia

Contamos con acciones de respuesta a emergencias, que componen los Planes de Atención a Emergencias (PAE) en las operaciones, principalmente en los Centros de Distribución y logística.

Los PAE son construidos siguiendo las Instrucciones Técnicas del Cuerpo de Bomberos de cada estado. La

Salud y bienestar

Por medio de las iniciativas de bienestar, mitigamos los riesgos para la salud, abordamos planes de acción con relación a potenciales ofensores y promovemos continuamente el bienestar de nuestros colaboradores basado en tres pilares: salud, seguridad del trabajo y cuidado activo.

Conozca a continuación las principales acciones de salud y bienestar en el 2023, aplicables al 100% de nuestros colaboradores.

Prevención y cuidado activo

Ergonomía

En las visitas anuales a las unidades, realizamos el Análisis Ergonómico Preliminar (AEP) y, en el caso que sea identificada la necesidad de profundización, realizamos un Análisis Ergonómico del Trabajo (AET) completo, siguiendo metodologías ampliamente difundidas y aceptadas, con la escucha activa de los colaboradores.

Los resultados de las AET permiten desarrollar proyectos de mejoría, para cumplir criterios ergonómicos y de comodidad en todos los puestos de trabajo. También consideramos y observamos características ergonómicas en la adquisición de nuevos mobiliarios.

Exámenes periódicos

Anualmente realizamos los exámenes periódicos con el objetivo de garantizar el cuidado activo de los colaboradores y diagnosticar el perfil de salud a través de los datos recolectados para actuar y realizar acciones de forma preventiva. Esta práctica va más allá de la exigencia legal, que determina exámenes bienales.

Semana del bienestar

Realizada todos los años, busca comprometer a los colaboradores con el cuidado con la salud, la seguridad del trabajo y el bienestar.

La Semana cumple la Norma Reguladora que exige la realización de semana interna de prevención de accidentes y va más allá de la legislación, incluyendo temáticas de bienestar.

En el 2023, la semana sucedió de forma híbrida, alcanzando a todos los colaboradores por medio de webinars sobre temas conectados a las necesidades actuales, como “autocompasión” y “hablando con el corazón”, además de vivencias presenciales que colocaron a los colaboradores en una jornada de autocuidado, con masaje, clase de danza, estiramiento y aromaterapia.

Además de la semana, también promovimos continuamente comunicaciones, prácticas y encuentros sobre salud mental, bienestar y seguridad psicológica.

#EUMECUIDO

La campaña es una iniciativa que surgió de la idea de un grupo de colegas de áreas distintas, apoyadas por las áreas de salud y bienestar y comunicación interna, y prevé encuentros online quincenales dirigidos a proporcionar minutos de bienestar, por ejemplo, con prácticas de yoga, danza, dibujo terapia y estiramiento.

Asistencia en salud

Dr. Be, una plataforma de servicios de telemedicina y telepsicología, coaching nutricional y deportivo sin costos, basada en la solución dirigida al cuidado activo de todos nuestros colaboradores, pasantes y jóvenes aprendices.

Con la telepsicología, en 2023, tuvimos un aumento en la demanda de atención, saltando de 7.006 atendimientos en 2022 a 13.665 atendimientos en 2023. También destacamos que la mayoría de las terapias se solicitan en busca de autoconocimiento y control de la ansiedad.

Seguimiento y acogimiento

Salud en día

Nuestro programa de seguimiento de colaboradores y dependientes activos en el seguro de salud con enfermedades crónicas cuenta con una enfermera dedicada a orientar, apoyar, acoger y concientizar a los colaboradores, sobre prevención, cuidados y hábitos con su salud.

La profesional mantiene contacto continuo por teléfono o WhatsApp con los colaboradores y sus dependientes. Siguiendo los principios éticos, todas las informaciones recogidas son insertadas en un software para análisis y métrica de la evolución de cada persona.

Acogimiento oncológico

Nuestro programa de acogimiento de colaboradores y dependientes activos en el seguro de salud con diagnóstico de cáncer cuenta con una enfermera para apoyar y acoger en este momento de vida.

Igual al tópico anterior, el profesional mantiene contacto continuo por teléfono o WhatsApp con los colaboradores y sus dependientes. Siguiendo los principios éticos, todas las informaciones recogidas son insertadas en un software para análisis y métrica de la evolución de cada persona.

Gestión de separados

Nuestro servicio de apoyo y seguimiento para colaboradores separados del trabajo por motivos de salud, así como apoyo a los líderes y CSC y con relación a situaciones administrativas sobre el INSS de los colaboradores separados.

Salud y seguridad psicológica

En frente

A partir de nuestro primer ciclo de mapeo de riesgos e impactos en los derechos humanos, en el 2019, priorizamos el avance en las prácticas de gestión para garantizar **Tolerancia Cero a la Discriminación y Acoso y Enfrentamiento a la Violencia Doméstica.**

Con eso, creamos en el 2021 el "Programa En Frente" de acogimiento y orientación para todos los colaboradores en situación de violencia física, psicológica, moral, patrimonial y sexual dentro del ámbito intrafamiliar, así como los líderes/ colaboradores que necesiten de apoyo/ orientación para conducir alguna situación con algún miembro de su equipo.

El programa cuenta con un equipo de psicólogos y asistentes sociales especializados, para soporte de salud mental y atención psicosocial a las víctimas de violencia doméstica.

La implantación del programa contó con el desarrollo de liderazgos sobre el tema, la sensibilización de los colaboradores y la gestión y seguimiento de los casos.

Del 2021 al 2023, el programa apoyó a colaboradores involucrados en 39 casos, de los cuales 33 fueron cerrados y 6 están en marcha.

Equilibrio

Desde el 2020, contamos con el programa Balance, que se basa en la metodología PTO (sigla en inglés para previsibilidad, trabajo en equipo y comunicación abierta) para promover la escucha mensual de los líderes con relación a sus equipos identificando fuentes de estrés y burnout, proponiendo planes de acción para mejorar la calidad de vida y equilibrio entre trabajo y estimulando el fomento a un ambiente de mayor confianza y seguridad psicológica.

Así, el líder puede conocer individualmente a cada uno de sus colaboradores bajo diferentes aspectos que componen la rutina (comunicación, reconocimiento, bienestar, herramientas de trabajo) y unificar un acuerdo de funcionamiento del equipo donde cada uno pueda ser respetado y el equipo pueda trabajar bien, juntos y en equilibrio.

Fuimos la segunda minorista de moda en el Anuario de Salud Mental en Empresas 2023, publicado por el Instituto Philos Org.

Núcleo de atención de Lojas Renner S.A., en Porto Alegre (RS).

Jornada de trabajo

Buscamos garantizar el respeto a las jornadas de trabajo de acuerdo con la legislación. La jornada tanto de tienda como de administración es de 44h semanales, con una hora de intervalo. Mientras la administración trabaja de lunes a viernes, 8h48min por día, para compensar el sábado sin trabajo, las tiendas hacen 7h20 por día, con trabajo normal el sábado. Para ambos, el domingo es el descanso semanal, cuando no es compensado en otro día de la semana, en el caso que haya necesidad de trabajo en ese día.

Además de esto, son impartidos entrenamientos al respecto de Jornada de Trabajo, actualizando a los liderazgos y sus colaboradores con respecto a los límites legales, además de monitorear constantemente las ocurrencias sobre el tema y el respeto a los límites de horas-extras.

Los colaboradores administrativos elegibles pueden contar con nuestra política de horarios flexibles, combinados con su gestor y respetando el horario núcleo entre 10:00 AM y 5:00 PM, y con la política de trabajo remoto o híbrido:

- También ofrecemos beneficios dirigidos a apoyar el equilibrio y la calidad de vida de los colaboradores
- Auxilio guardería: de acuerdo con la convención colectiva de cada localidad
- Sala de lactación en la sede: dos pausas de media hora cada una o, salir una hora más temprano del trabajo, hasta que el bebé cumpla seis meses de vida
- Licencia parental: pagada de acuerdo con la legislación brasileña, de 17 semanas de licencia para el cuidador primario, pudiendo prorrogar 14 días e incluir vacaciones, y una semana para el cuidador no- primario
- Vacaciones anuales: pueden ser distribuidas como una vez de 30 días o dividida en dos a tres períodos (20/10, 15/15 o 15/10/5)

Derechos laborales

Tenemos como compromiso público el cumplimiento de la legislación laboral, libre asociación sindical, combate al trabajo infantil y análogo al esclavo, conforme Código de Conducta y Código de Conducta para Asociados (disponible en portugués e inglés), para toda la operación y cadena.

A La previsión de negociación colectiva ocurre, típicamente, un vez por año para cada una de las bases sindicales, abordando ítems como reajuste salarial, reglas de jornada, condiciones de trabajo en feriado, entre otros, constantemente manteniendo el canal de diálogo abierto con las entidades representantes de clase (laboral y patronal), tanto con los liderazgos de la empresa como con área específica que trata del tema (Relaciones Laborales y Sindicales), que mantienen agenda con los sindicatos.

El monitoreo de la conformidad con la legislación laboral se da por auditorías internas, análisis periódicos, seguimiento de los indicadores laborales de RH, tales como cuotas de aprendices y personas con discapacidad, por la supervisión de jornada, seguimiento con los liderazgos, entrenamientos constantes de los liderazgos, indicadores de procesos laborales y planes de acción para la mitigación de riesgos.

Están entre los derechos concedidos a los colaboradores, aquellos previstos en las revisión de todas Normas Colectivas (más de 200 bases) aplicables a cada una de las bases. Todos los liderazgos y colaboradores son comunicados acerca de los temas, políticas y normas, divulgados en los canales internos de la compañía, y cuentan con diversos espacios para el esclarecimiento de dudas laborales, además de entrenamientos sobre el tema.

En los casos de reestructuraciones que involucren grandes despidos, como cierre de operaciones o unidades, siempre mantenemos el canal de diálogo abierto, transparente y respetuoso, ya sea con sindicatos, ya sea directamente con los colaboradores. En el 2023, no hubo despido en masa.

Previsión y fondo de garantía

Los derechos laborales previstos en la legislación brasileña les garantizan a los empleados protección social en la jubilación. La previsión pública, representada por el Instituto Nacional del Seguro Social (INSS) en Brasil, ofrece una fuente de renta para los trabajadores cuando ellos se jubilan, buscando garantizar la seguridad financiera en la tercera edad, y beneficios en el caso de incapacidad permanente para el trabajo y para los dependientes en el caso de muerte del asegurado.

Adicionalmente, los trabajadores brasileños tienen el derecho al Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS), por medio del cual contribuimos mensualmente con un porcentual del salario para el FGTS del colaborador. El valor acumulado de FGTS puede ser sacado por el empleado en el caso de despido sin justa causa, compra de casa propia, enfermedad grave, muerte o jubilación.

Cumplimos con toda la legislación laboral brasileña y, en este contexto, cumplimos las obligaciones con relación al INSS y al FGTS, garantizando el pago de contribuciones previsionales y el cumplimiento de responsabilidades de seguridad social.

Diversidad e inclusión

Plural, creado en el 2020, es el Programa que orienta nuestra estrategia de diversidad e inclusión. En el 2023, actuamos en tres frentes para la promoción del tema en nuestra cadena de valor, presentadas a continuación.

Nuestro equipo

Contamos con un área dedicada a promover en nuestro equipo un ambiente aún más diverso e inclusivo, embarcando el cuidado con la diversidad en todos los procesos de la compañía y considerando las diferentes necesidades, expectativas y demandas de los diferentes grupos, así como alcanzar las metas de representatividad de mujeres y personas negras en el liderazgo.

Combate a la discriminación

Tenemos una política de tolerancia nuestras operaciones y relaciones y trabajamos en la mejoría continua de nuestros controles y canales de denuncia, en la revisión de los procedimientos de medidas correctivas para agresores y de remediación para las víctimas.

Sociedad

Promovemos la diversidad e inclusión en nuestra cadena, productos y servicios, por medio del Instituto Lojas Renner, que hace 15 años hace la gestión de nuestra inversión social privada, dirigida tanto al desarrollo de comunidades, como a la generación de renta, capacitación y apoyo al emprendimiento de mujeres en el ecosistema de la moda.

Plural prioriza cuatro pilares de actuación y objetivos iniciales:

Equidad de Genero
Impulsar acciones para mitigar las diferencias de género en los ambientes corporativo.

Diversidad LGBTI+
Trabajar la temática para que todas las personas LGBTI+ sean respetas y tengan sus derechos garantizados.

Inclusión de Personas con Discapacidad
Entender los desafíos y barreras que las personas con discapacidad encuentran en los ambientes corporativos.

Diversidad racial
Objetivo de incluir personas negras en todas las oportunidades de la empresa.

Conozca en las páginas a continuación nuestras acciones a lo largo del 2023.

Educación y alfabetización

Realizamos diversas acciones de entrenamiento, alfabetización, concientización y desarrollo para promover una comprensión profunda de las cuestiones de diversidad e inclusión en toda la compañía, áreas y niveles.

A lo largo del año, realizamos entrenamientos mensuales online abiertos a los colaboradores sobre cómo actuar en situaciones de acoso sexual y/ o moral y en casos de racismo y LGBTI+Fobia.

También reunimos a nuestros equipos en cuatro eventos importantes con el objetivo de estimular discusiones significativas y concientización, que reunieron a cerca de 7 mil colaboradores:

- Síndrome de la Impostora: abordó estrategias para superar ese síndrome y promover una cultura de aceptación y valorización individual
- Orgullo más allá del discurso: reconoció el Mes del Orgullo LGBTQIA+ y profundizó las conversaciones sobre desafíos, triunfos y la necesidad continua de inclusión
- Además de las barreras: encuentro de inclusión con atleta paralímpico para romper estigmas e inspirar cambios
- Afrofuturismo: promovió una visión progresista e inclusiva, estimulando reflexiones sobre la construcción de narrativas futuras que transciendan estereotipos y prejuicios raciales, incentivando la creación de una sociedad más igualitaria y diversificada

Liderazgo

Promovimos capacitación dedicada al alto liderazgo sobre diversidad racial abordando consciencia, empatía, equidad e inclusión, mejoría del desempeño organizativo, tendencias del mercado y Desarrollo de una Cultura Organizativa Sostenible.

Diversidad en el modelo de negocios

A lo largo del año abordamos temáticas específicas dirigidos a integrar la diversidad en las prácticas diarias para alcanzar nuestro objetivo del Plan 2030 de ofrecer un portafolio de productos y servicios diversos e inclusivos, considerando el potencial de contribución de cada uno de los negocios.

Realizamos entrenamientos para el equipo de innovación en producto y las diversas áreas relacionadas a los productos sobre:

- Neurodiversidad, con enfoque en el Trastorno del Espectro Autista (TEA)
- Inclusión de personas con discapacidad
- Combate a la gordofobia
- Promoción de la diversidad racial

Para las tiendas, ofrecemos entrenamientos presenciales con enfoques personalizados a los equipos y necesidades locales, permitiendo aprendizaje práctico, fortalecimiento de la cultura y feedbacks instantáneos para mejoría rápida.

Equipo de seguridad

Considerando la criticidad y potencial de violación en la actuación de los profesionales de seguridad, promovimos la capacitación trimestral continúa para los fiscales que actúan en nuestras tiendas, prestadores de servicio subcontratados, buscando el mantenimiento de un ambiente seguro e inclusivo.

En el 2023 los entrenamientos tuvieron enfoque en comprensión y mitigación de sesgos inconscientes, diversidad racial y combate al racismo, inclusión de personas trans y acciones prácticas en el día a día.

La capacitación trimestral asegura que nuestros fiscales estén constantemente actualizados sobre las mejores prácticas para mantener un ambiente seguro e inclusivo en nuestras tiendas. Esto no solamente fortalece la sensación de seguridad entre los colaboradores, pero también crea un ambiente acogedor para clientes de diversos orígenes.

Aceleración de carrera

En línea con nuestro objetivo de construir una cultura de diversidad, equidad e inclusión de grupos minorizados, establecido en el Plan 2030, creamos programas de aceleración de carrera a los públicos prioritarios del compromiso.

Personas negras

Com Con el compromiso de promover oportunidades equitativas, implementamos un programa de aceleración de carrera específico para personas negras con mentoría, entrenamiento y recursos dedicados.

Este programa, que contó con 25 profesionales a lo largo del 2023, tiene como objetivo eliminar barreras y proporcionar un ambiente de desarrollo, acelerando la disposición para cargos de liderazgo de los talentos negros.

Mujeres en el alto liderazgo

Lanzamos programas de aceleración de carrera dirigidos con el objetivo de crear un pipeline robusto de liderazgo femenino, capacitando mujeres a progresar en sus carreras y asumir papeles estratégicos en la toma de decisiones.

El programa incluye mentorías, oportunidades de networking y desarrollo de habilidades específicas para liderazgo y contó con 30 profesionales a lo largo del 2023.

Evento sobre afrofuturismo en la sede de Lojas Renner S.A.

Censo de diversidad

En el 2023 aplicamos un nuevo censo de diversidad e inclusión, junto a toda la compañía, con el objetivo de tener una fotografía de la empresa con datos de diversidad y, por medio de estos datos, realizar acciones afirmativas para el desarrollo y contratación de personas de grupos minorizados.

Tuvimos como principales resultados:

Género

65% de los colaboradores se identifican como mujeres.

Mujeres en Cargos de Liderazgo

61,7% de los cargos de liderazgo son ocupados por mujeres, reflejando un compromiso sólido con la promoción de la equidad de género en las posiciones estratégicas de la empresa.

Participación en el Consejo

25% de los puestos en el consejo son ocupados por mujeres, demostrando un avance significativo, pero también indicando un área en que continuaremos trabajando para alcanzar mayor representatividad femenina.

Diversidad Racial

50,4% de los colaboradores se identifican como negros, evidenciando una diversidad racial considerable dentro de la organización.

Personas Negras en Cargos de Liderazgo

36,0% de los cargos de liderazgo son ocupados por personas negras, indicando un progreso significativo en la promoción de la diversidad racial en niveles más altos de la jerarquía.

Identificación con LGBTI+ en la Liderazgo

19,7% de los colaboradores en cargos de liderazgo se identifican con la comunidad LGBTI+, destacando la presencia y contribución significativa de individuos LGBTI+ en posiciones estratégicas.

Identificación como LGBTI+

22,7% de todos los colaboradores se identifican como LGBTI+, demostrando una cultura inclusiva y acogedora para la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género.

Identificación como Persona Trans, Travesti y No - binarie

Un total de 349 colaboradores se identifican como persona Trans, Travesti y No-binarie, reforzando el compromiso de la empresa en reconocer y apoyar la diversidad de identidades de género.

Estos resultados reflejan nuestro compromiso con la creación de un ambiente de trabajo verdaderamente inclusivo, donde la diversidad es no solamente reconocida, sino también integrada en todos los niveles de la organización.

Continuaremos utilizando estos datos como base para mejorar nuestras iniciativas y promover una cultura organizativa que celebra la pluralidad de experiencias e identidades.

Sociedad

Buscamos promover la inclusión social y productiva de mujeres en nuestro ecosistema de la moda, a partir de inversiones en acciones sociales directamente relacionadas a nuestra cadena, productos y servicios.

Por medio del Instituto Lojas Renner, que hace 15 años hace la gestión de nuestra inversión social privada, desarrollamos e invertimos en iniciativas de inclusión social productiva y social en nuestro sector, para contribuir para la transformación socioeconómica de mujeres y sus comunidades por medio de la moda.

En el 2023, fueron R$ 5,4 millones invertidos en los 12 proyectos apoyados, sumando más de tres mil beneficiados directos, dos mil mujeres y cerca de seis mil beneficiados indirectos, en tres frentes, presentados a continuación, además de apoyos de emergencia en los casos de calamidades públicas.

Jovens aprendizes na sede da Lojas Renner S.A. em Porto Alegre (RS).

Generación de Empleo y Renta

Emprendedoras de la moda – cadena moda sostenible 2021/2023

En el 2021, formulamos el mayor proyecto de la historia del Instituto Lojas Renner, que, desde allá, viabilizó la realización de más de 9 mil servicios, con una inversión de R$3,2 millones, duración de 24 meses y el objetivo de acelerar negocios en el sector de la moda liderados por mujeres que actúan con impacto social positivo y tengan productos que traen menor riesgo al medio ambiente. Son escogidas entre 20 y 30 emprendedoras, que pasan por un programa de aceleración, teniendo la posibilidad de comercializar sus productos en canales digitales y recibir una orientación completa para entrar a los grandes canales de minorista, incluyendo la oportunidad de venta en el marketplace de Renner y de Camicado.

Orgullo de ellas

Edicto para la selección de grupos formales e informales, colectivos y organizaciones sociales que se dedican a causas relacionadas a las mujeres autodeclaradas LBTQIAPN+. La iniciativa prevé el aporte de hasta R$50 mil, divididos en dos cuotas, para cada uno de los cinco grupos seleccionados, con el objetivo de apoyar financieramente proyectos dirigidos para esta comunidad.

Empoderando refugiadas

El proyecto capacitó y encaminó para el mercado de trabajo a más de 300 refugiadas, desde el 2016, con cerca de 100 contratadas por Lojas Renner S.A. Hoy, nuestros principales frentes de actuación de empoderamiento a las mujeres refugiadas son capacitación y desarrollo en el área de costura y de atención y venta para minorista en la capital de São Paulo.

Minorista social

Minorista Social es un programa innovador que busca profesionalizar bazares de instituciones sociales, proporcionando capacitación, mentoría e incentivo financiero. Destinado a Organizaciones de la Sociedad Civil lideradas por mujeres, el programa tiene como objetivo fortalecer la sostenibilidad económica de esas instituciones, ampliando la recaudación de recursos por medio de los bazares sociales. Con eso, no solamente las organizaciones son beneficiadas, sino también la comunidad que ellas atienden. En el 2023, fueron más de R$200 mil invertidos en cinco ONGs, beneficiando indirectamente 4,9 mil personas.

Algodón Agroecológico

Fomentamos el cultivo del algodón orgánico y agroecológico, para ampliar la renta y mejorar las condiciones de vida y trabajo de las comunidades rurales.

Apoyamos a asociaciones locales que acompañan y transfieren conocimientos para las familias productoras en las regiones del semiárido de Minas Gerais, Paraíba y Ceará. El cultivo de esta materia prima, en formato de consorcios agroecológicos, es un modelo más sostenible de producción, fortalece el protagonismo de mujeres en el campo y garantiza la seguridad alimentaria para toda la familia.

Desde cuándo comenzó, el programa ya benefició a cerca de 331 familias y generó 26,3 toneladas de algodón agroecológico, siendo 15,1 toneladas en el 2022, material incorporado en la cadena productiva de las piezas menos impactantes dispuestas en colecciones especiales de Renner, que reciben el Sello Re Moda Responsable.

Evento Pitch Emprendedoras de la Moda Más Sostenible, promovido por el Instituto Lojas Renner.

Fortalecimiento Comunitario

Fortalecemos iniciativas y liderazgos sociales que promuevan la mejoría de la condición de vida, la garantía de derechos y el bienestar en los territorios en que Lojas Renner S.A. está presente, con enfoque en el protagonismo de mujeres.

Apoyamos a emprendedores sociales, colectivos, asociaciones y organizaciones de base comunitaria, por medio de la donación de recursos financieros, actividades formativas, asesorías técnicas y formación de redes de actuación. Creemos que una comunidad fortalecida y comprometida es agente de transformaciones positivas para todos.

Plan de territorio Bonja Viva

O El Instituto Lojas Renner, en colaboración con agentes sociales de la comunidad Bom Jesús, en Porto Alegre/ RS, está desarrollando el Plan de Territorio Bonja Viva. Este plan tiene como objetivo sistematizar y priorizar propuestas para mejorías en el barrio, por medio de talleres participativos involucrando organizaciones de la sociedad civil, colectivos, movimientos, liderazgos y habitantes locales.

Uno de los principales objetivos del Plan de Territorio Bonja Viva es promover la inclusión social, garantizando el acceso de los habitantes a servicios públicos de calidad. Además de esto, el plan también busca la preservación del medio ambiente, la defensa y garantía de derechos locales. Para alcanzar estas metas, serán identificadas áreas de actuación prioritarias, teniendo en consideración las demandas y necesidades de la comunidad.

Son innumerables acciones conjuntas, como encuentros mensuales, visitas a organizaciones, talleres participativos, mentorías en grupos temáticos y formación de agentes del territorio, por medio de las cuales será posible crear un futuro mejor para la comunidad Bom Jesús, en Porto Alegre, RS.

Comprometimiento social

Los recursos destinados a los proyectos del Instituto provienen tanto de incentivos fiscales como de recursos propios, levantados por medio de diferentes frentes de comprometimiento de los clientes y colaboradores:

Movimiento #TodasAvanzanJuntas, que destina parte de las ventas durante un período al Instituto

Cambio Solidario, que permite a los clientes donar su cambio.

Estilo Solidario, que estimula a los colaboradores a donar hasta 6% de su impuesto de renta debido.

Contribución Repassa, en que los clientes pueden donar parte del valor de sus ventas de las piezas usadas en Repassa.

Voluntariado

Nuestro Programa de Voluntariado Corporativo realiza acciones en São Paulo y Porto Alegre para apoyo a proyectos dirigidos a transformar la vida de mujeres y sus comunidades por medio de la moda.

Nuestros colaboradores visualizan todas las oportunidades de voluntariado a través de nuestra plataforma, además de crear y divulgar acciones que ya realizan. Fueron 55 organizaciones y más de seis mil personas beneficiadas, 14,4% de los colaboradores administrativos voluntarios activos que donaron más de 1.200 horas en el 2023.

Entre las acciones del período, destacamos:

- Feria de Profesiones: unidos al Proyecto Pescar, a la Fundación Tenis y a Afaso para ofrecerles una experiencia a los jóvenes beneficiarios de las instituciones, ayudándolos a explorar diversas posibilidades de carrera. Los jóvenes tuvieron la oportunidad de participar de una serie de actividades, oyendo experiencias profesionales de colaboradores de Lojas Renner S.A. y aprendiendo sobre los caminos que pueden seguir en sus futuras profesiones
- Chicas Brillantes: En un esfuerzo dedicado para fortalecer lazos, ofrecer acogimiento y elevar la autoestima de adolescentes que viven en situaciones de vulnerabilidad social, el Proyecto Chicas Brillantes de ADRA, ofrece apoyo emocional y orientación para el futuro de jóvenes chicas, empoderándolas a alcanzar sus sueños y potencial máximo
- Desfile de Moda Sostenible: En una colaboración especial, nuestros voluntarios se unieron a la Fundación Pan de los Pobres para celebrar la creatividad y el talento de jóvenes estudiantes en la clausura del curso de moda sostenible ofrecido por la Fundación. El resultado fue un desfile que puso en destaque el trabajo de los alumnos
- Misión del Algodón: El 21 de mayo de 2023, sucedió la “Misión del Algodón” en Crateús y Novas Russas, en Ceará. El objetivo fue seguir la cosecha del

algodón agroecológico, que sería utilizado en la fabricación de productos por Renner. Este proyecto fue realizado en colaboración con ESPLAR – Centro de Investigación y Asesoría - e involucró a seis voluntarios del Instituto Lojas Renner, beneficiando a más de 100 personas de la región

- Campaña Casa Neon Cunha: Un grupo de voluntarios del Instituto Lojas Renner se unió a la Casa Neon Cunha para promover mejorías en los espacios de convivencia e inclusión productiva de la Casa, que promueve el refugio y acogimiento para personas LGBTQIAP+ que, muchas veces, enfrentan el rechazo de la familia, de la sociedad y del Estado
- Reforma de Bazar: La Casa de Niños Jesús de Praga (CMJP), una institución sin fines de lucro dedicada al acogimiento en salud y rehabilitación multidisciplinaria de personas con discapacidad, reformuló el concepto de un bazar, transformándolo en una experiencia de solidaridad, belleza e inclusión

Voluntariado de emergencia

En casos de calamidades públicas, también hacemos apoyos de emergencia, como fue el caso en septiembre del 2023, en el cual participamos de la cadena de solidaridad para apoyar a los municipios afectados por el ciclón extra tropical en Río Grande do Sul. Donamos más de 10 mil ítems para satisfacer las necesidades más urgentes de las víctimas y movilizamos a nuestros colaboradores voluntarios.

06 Soluciones climáticas, circulares y regenerativas

Combate a los cambios climáticos _____ **98**

Agua y químicos _____ **103**

Circularidad y regeneración _____ **106**

capitales

ods

Objetivos del compromiso 2030

Avanzar en la construcción de un negocio circular, regenerativo y de bajo carbono, estimulando y posibilitando que nuestros clientes hagan elecciones conscientes.

Metas

Clima y agua

Acelerar la transición para economía de bajo carbono, alcanzando metas de reducción basados en la ciencia (SBTi) y la neutralidad climática antes del 2050.

Del 2019 al 2030, nuestras metas son:

- Reducir **46,2%** de las emisiones absolutas alcance 1 y 2 (alineada con escenario blanco de 1,5°C)
- Reducir **75%** de las emisiones alcance 3 de bienes y servicios adquiridos por pieza de vestuario y calzado para Renner y Youcom (escenario blanco muy por debajo de 2°C)

Para el 2050, nuestra meta es:

- **Net Zero** (alcanzas 1, 2 y 3) antes del 2050
- **Reducir el consumo de agua** de la operación y proveedores estratégicos, eliminando el descarte de productos químicos con sustancias restringidas en la producción de textiles y calzados

Circularidad y regeneración

- Incorporar **principios de circularidad** en el desarrollo de produtos, servicios y modelos de negocio
- Invertir en el desarrollo de materias primas textiles circulares y regenerativas **garantizando 100% de las principales materias primas más sostenibles**
- Eliminar los embalajes plásticos de las tiendas físicas y del e-commerce que no pueden ser reutilizados o reciclados por nuestros clientes
- Buscar soluciones para **reducir la generación y promover la circularidad de los principales residuos** de la operación y de los proveedores estratégicos, considerando el potencial de contribución de cada uno de los negocios

Progreso

Participamos de la construcción de la carta de Posicionamiento del sector empresarial brasileño sobre la urgencia de creación de un mercado regulado de carbono en Brasil, junto al CEBDS

100% de los productos jeans sin uso de sustancias químicas restringidas

A List en CDP Climate Change y 1° **reporte** al CDP Water Security, con **nota A-**

43 toneladas de ropas recolectadas desde el 2017 en Ecoestilo destinadas para reciclado, upcycling o donación

92,6% de los embalajes en las tiendas, CDs y e-commerce de papel/cartón, mitigando el consumo de plástico

Hoy, **ocho de cada diez** ropas de Renner ya son más sostenibles.

97,7%
de los Productos de algodón
con algodón certificado para Renner y Ashua

94,7%
de los productos de viscosa (fibra de madera)
certificada con base en Green Shirts de la ONG Canopy para Renner y Ashua

600 mil
piezas de ropas desviadas de vertedero (488 mil vendidas y 112 donadas)

Combate a los cambios climáticos

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

Compromiso

Nuestro compromiso 2030 establece el objetivo de acelerar la transición para economía de bajo carbono, alcanzando las metas de reducción basadas en la ciencia (SBTI) y la neutralidad climática antes del 2050, apoyar proyectos de desarrollo en la red de suministro para reducir y, en el futuro, compensar las emisiones, además de compensar las emisiones residuales del alcance 1 antes del 2030.

En el 2021, establecimos la meta de reducción emisiones referentes al alcance 1 y 2 absolutas y alcance 3 (categoría 1 - Bienes y Servicios) de intensidad para el 2030, aprobada en febrero por Science Based Targets Initiative (SBTi), y nuestro compromiso Net Zero 2050, que nos direccionan a acelerar los cambios en nuestro modelo de negocio y red de suministro, para una moda más responsable.

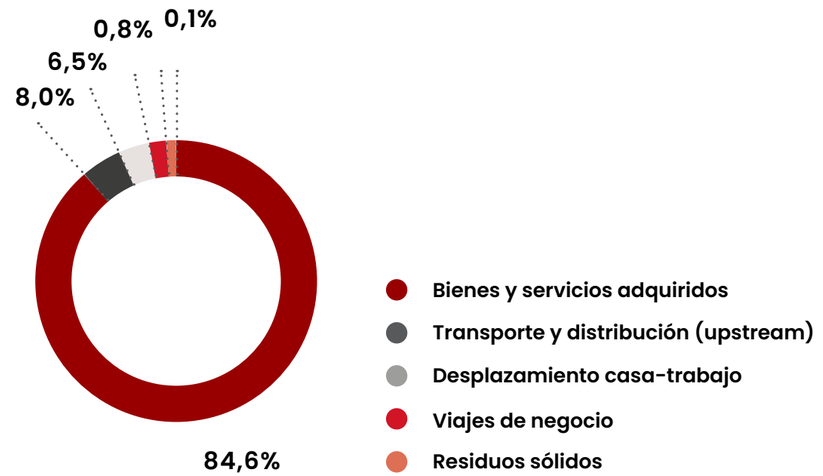
Nuestro principal desafío en la transición para una economía de bajo carbono está vinculado a la reducción de las emisiones por pieza en las próximas décadas y, al mismo tiempo, continuar creciendo de eficientes en nuestras operaciones.

Ampliamos los datos reportados en la categoría de transporte de distribución upstream con la contabilización del e-commerce.

Incluimos categorías significativas, como desplazamiento de colaboradores y bienes y servicios adquiridos.

En este sentido, nuestro Plan Estratégico de Reducción de Emisiones prevé esfuerzos para fomentar cada vez más el uso de materias primas más sostenibles, la promoción de avances significativos, por medio de acciones como las presentadas y detalladas a lo largo de los capítulos a continuación.

Perfil de emisiones Alcance 3



Etapas de la categoría de bienes y servicios adquiridos

- Extracción de materia prima
- Procesamiento de materia prima (hilado)
- Producción del material (tejeduría y beneficio del tejido)
- Acabado del producto final

Antecedentes

Nuestra gestión de los cambios climáticos está fundamentada en iniciativas colaborativas, que son referencias en el tema, dándoles fuerza a nuestros compromisos y prácticas.

Desde el 2010

Nos mantenemos en el Índice Carbono Eficiente (ICO2) de B3.

Desde el 2014

Publicamos anualmente nuestro inventarios de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) con verificación por tercera parte y sello Gold del programa brasileño GHG Protocol.

Respondemos voluntariamente al cuestionario del Carbon Disclosure Project (CDP).

Del 2015 al 2021

Compensamos todas las emisiones de gases de efecto invernadero del año anterior. Con la ampliación expresiva del alcance inventariado en el 2022, estamos reevaluando las prioridades de inversión para identificar potencial de reducción y captura de carbono en nuestra red de suministro para abordar nuestra meta Net Zero, como en el proyecto de algodón agroforestal, y compensando las emisiones alcance 1.

2019

Apoyamos el Programa Compromiso con el Clima, que reúne a empresas para apoyar proyectos socioambientales y compensar, juntas, sus emisiones.

Adherimos a la carta del Consejo Empresarial Brasileño para el Desarrollo Sostenible (CEBDS), que defiende la Precificación de Carbono.

Nos comprometimos con la campaña Business Ambition for 1.5° C (ambición de los negocios para 1,5° C), de la ONU, que invita a empresas a establecer metas basadas en datos científicos de reducción de las emisiones para contribuir con la limitación del aumento de la temperatura global a 1,5 ° C por encima de los niveles preindustriales.

Adherimos al Fashion Industry Charter for Climate Action, compromiso creado por la Convención-Cuadro de las Naciones Unidas sobre el Cambio del Clima (UNFCCC).

Apoyamos la Science Based Targets initiative (SBTi), que reúne a empresas en un camino claramente definido para reducir emisiones en línea con la meta del Acuerdo de París.

2020

Firmamos el Comunicado del sector empresarial brasileño para reafirmar el compromiso con la agenda del desarrollo sostenible y manifestando preocupación con la percepción internacional negativa de Brasil con relación a la Amazonia.

2021

Firmamos el compromiso de Neutralidad Climática y el Movimiento Empresarial por la Amazonia, propuestos por el CEBDS.

2022

Adhesión a la carta del Movimiento Ambición Net Zero del Pacto Global.

Aprobación de la Meta SBTi.

2023

Participamos junto al CEBDS de la construcción de la carta de Posicionamiento del sector empresarial brasileño sobre la urgencia de creación de un mercado regulado de carbono en Brasil, buscando apoyar e influenciar influencia políticas públicas, leyes y reglamentaciones relacionadas al clima en el país.

Gestión de riesgos y adherencia al TCFD

Orientamos nuestra estrategia climática a las directrices de la Task Force for Climate Disclosure (TCFD) y estudiamos continuamente oportunidades de mejoría, poniendo en práctica un plan de avance para el 2023-2025 en los cuatro frentes TCFD:

01
Gobierno Climático

Contamos con un comité de sostenibilidad, compuesto por miembros del Consejo de Administración y con reporte periódico al Consejo, en el cual, el tema de cambios climáticos es pauta definida formalmente al menos una vez al año, a fin de abordar acciones de mitigación y adaptación, garantizando que la **estructura de Gobierno ESG** tenga un espacio continuo de información, deliberación e alineamiento estratégico sobre el tema.

02
Estrategia Climática

En el 2023 realizamos un nuevo estudio de riesgos climáticos, actualizando lo realizado en el 2019, en los horizontes de corto (3 a 5 años), mediano (2030) y largo (2050) plazo, considerando en este nuevo estudio los escenarios de concentración de GEI IPCC SSP1-2.6 y SSP3- 7.0, dando mayor cobertura y plenitud al análisis para abordar una estrategia más eficaz para valoración, control y mitigación de los riesgos. La elección de los escenarios es de acuerdo con las recomendaciones preconizadas por TCFD, de que las organizaciones deben reportar dos diferentes escenarios de cambios climáticos, incluyendo un escenario por debajo de 2ºC. El estudio abarca todas las marcas, operaciones y red de suministro.

03
Gestión de Riesgos

A partir de la revisión del estudio de riesgos climáticos, estamos actualizando nuestra matriz de riesgos físicos y de transición, ampliando su alcance y pasando a incluir también nuestra red de proveedores en Brasil y en Asia, además de integrar los riesgos climáticos a la gestión de riesgos de la compañía. También tenemos como plan de acción pasar a monitorear los principales riesgos vía sistema, mejorando el seguimiento de la evolución y visibilidad de los mismos.

04
Metas y Métricas

Después de la aprobación de nuestras metas basadas en la ciencia, al inicio del 2022, seguimos detallando y creando grandes planes de trabajo multidisciplinarios identificando oportunidades de reducción por medio del precio de carbono interno. Las unidades físicas de Lojas Renner S.A. serán preparadas y entrenadas para identificar accidentes relacionados a los impactos causados debido a la alteración del clima.

Escenarios adoptados

SSP1-2.6

Este escenario mantiene la narrativa de evolución socioeconómica como la actual y considera que las emisiones de GEI alcanzan el pico el año 2020, iniciando la reducción de las emisiones a partir en los años siguientes. La neutralidad en las emisiones de CO_2 es alcanzada entre 2070 y 2080, al costo de un alto desarrollo en las políticas y acciones de combate al cambio climático.

SSP3-7.0

Este escenario prevé un contexto global de nacionalización política, con la presencia de conflictos regionales y mayor enfoque de las naciones para las cuestiones internas que las externas, habiendo menor cooperación internacional, incluyendo los problemas ambientales. Las emisiones de GEI se elevan crecientemente a lo largo del siglo 21. El aumento de la temperatura media global posiblemente superará 2ºC antes del 2050, siendo el escenario que presenta mayores desafíos para la mitigación y adaptación climática.

Conozca más en nuestro Informe de gestión de riesgos y adherencia al TCFD.

Desempeño

Desde el 2017, usamos dos enfoques para el cálculo de las emisiones de alcance 2:

El enfoque de localización se basa en mapear las unidades consumidoras de energía y usa como factor de emisión la media de los factores de emisión de las diferentes fuentes de generación de electricidad que componen el Sistema Interconectado Nacional (SIN).

El enfoque de elección de compra usa un factor de emisión específico asociado a cada fuente de generación de electricidad que la compañía escogió adquirir y consumir. El compromiso público asumido considera el dato de enfoque de localización.

Compensamos nuestras emisiones residuales a través de dos proyectos:

Proyecto REDD+ Manoa - apoyamos el proyecto que hace más de cinco años forma parte de la plataforma Compromiso con el Clima del Instituto Ekos Brasil, y ha generado más de 940 mil créditos de carbono en este período, reduciendo las emisiones en más de 270 mil toneladas de CO_2e por año. El proyecto promueve la conservación y restauración de la biodiversidad y el mantenimiento de los servicios ecosistémicos en Cujubim (RO), además de ofrecer oportunidades de educación ambiental.

Proyecto Lages - promueve el reúso de aguas industriales, disminuyendo el consumo de agua y liberación del metano.

Inventario de emisiones de GEI* (100% de cobertura de nuestras operaciones)

Fuente de emisión de GEIs (tCO_2e)	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Emisión alcance 1				
Combustión estacionaria	152,3	240,6	285,7	379,4
Fuentes móviles	0,9	3,0	2,8	2,0
Equipos de refrigeración/aire acondicionado	4.760,4	4.810,5	4.992,3	4.094,0
Residuos sólidos y efluentes líquidos			53,0	104,0
Total alcance 1	**4.913,6**	**5.054,0**	**5.333,7**	**4.579,5**
Emisión alcance 2				
Electricidad comprada y consumida (localización)	10.623,9	23.453,8	8.868,5	8.933,2
Electricidad comprada y consumida (elección de compra)	3.342,7	0,0	0,0	0,0
Total alcance 2 (localización)	**10.623,9**	**23.453,8**	**8.868,5**	**8.933,2**
Total alcance 2 (elección de compra)	**3.342,7**	**0,0**	**0,0**	**0,0**
Emisión alcance 3				
Bienes y servicios adquiridos	274.566,0	298.432,6	298.365,7	282.556,4
Residuos sólidos	95,1	264,3	342,5	417,1
Viajes de negocios	357,7	597,8	1.290,1	2.710,8
Transporte y distribución (upstream)	20.326,9	23.394,4	21.821,3	26.718,6
Desplazamiento casa - trabajo		**15.835,8**	**19.246,1**	**21.785,3**
Total alcance 3	**295.345,69**	**338.524,95**	**341.065,74**	**334.188,3**

* Gases de efecto invernadero incluidos en el cálculo: CO_2, CH_4, N_2O, SF_6, HFCs Y PFCs.

Principales reducciones por categoría

Nuestras principales acciones de reducción, asociadas con los alcances 1 y 2, incluyen la realización de correcciones preventivas para reducir fugas de refrigerantes y priorizar equipos más eficientes en tiendas, centros de distribución y sede.

En cuanto a la meta de intensidad del alcance 3, nuestras principales acciones de reducción están vinculadas al uso de materias primas más sostenibles como algodón certificado, viscosa certificada y materiales reciclados.

Además, promovemos continuamente mejoras en la ecoeficiencia en la etapa de fabricación de prendas en nuestros proveedores directos (tier 1) a través de nuestro programa de calificación Red Responsável**.**

En 2023, el 37% de los proveedores participantes del Red Responsável fueron abastecidos con energía renovable de bajo impacto, contribuyendo a la reducción de emisiones por pieza producida.

	Total de emisiones***					
Evolución de la meta basada en la ciencia*	**2019****	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**Variación vs 2019**
Reducir el 46% de las emisiones absolutas del alcance 1 y 2 antes del 2030 referente año base 2019 (tCO_2e)	11,2	8,3	5,1	5,3	4,6	-59,2%
Reducir el 75% de las emisiones alcance 3 de bienes y servicios adquiridos por pieza de vestuario y calzado (Renner y Youcom) antes del 2030 referente año base 2019 (kg CO_2e/pieza)	1,47	1,59	1,55	1,57	1,54	-1,9%

* Meta aprobada por la SBTi (Science Based Targets Initiative).

** Año base aprobado de la meta basada en la ciencia.

*** Gases de efecto invernadero incluidos en el cálculo: CO_2, CH_4, N_2O, SF6, HFCs y PFCs.

Re Jeans con reducción del consumo de agua en la producción.

Agua y químicos

Compromiso

Tenemos el compromiso, previsto en nuestra Política de Sostenibilidad y endosado por la Dirección y Consejo de Administración, de promover la gestión y mejoría continua del consumo de agua y uso de químicos en todos los procesos de las operaciones y proveedores Lojas Renner S.A.

Para eso, buscamos adoptar procesos y tecnologías más eficientes y con menos impacto, promover el uso consciente de esos recursos e Identificar y monitorear indicadores en la operación y cadena.

Nuestra Estrategia de Sostenibilidad 2030 también prevé la meta de reducir el consumo de agua de la operación y proveedores estratégicos, eliminando el descarte de productos químicos con sustancias restringidas en la producción de textiles y calzados.

El gobierno de los temas queda a cargo de la Dirección de Gente & Sostenibilidad con reporte al Comité de Sostenibilidad que asesora al Consejo de Administración.

Riesgos hídricos

En el 2023, desarrollamos un estudio de evaluación de riesgos hídricos y oportunidades a fin de mapear toda la cadena de valor. Recolectamos datos sobre las operaciones directas y sus proveedores tier 1 y 2.

Para cada riesgo mapeado, ponderamos la magnitud de sus efectos, la probabilidad de su realización y el impacto financiero en el negocio.

Estrés hídrico

En el estudio, identificamos que el 75% de nuestras tiendas, oficinas y centros de distribución están localizadas en una disposición geo e hidrográfica con alguna criticidad cualitativa o cuantitativa de estrés hídrico.

No obstante, como no hay uso intensivo de agua en estas unidades, siendo solamente uso doméstico, nuestra actuación no genera impacto significativo en estas áreas.

Gestión

Con relación a nuestra operación, todas las tiendas nuevas son construidas con atributos de sostenibilidad, que ya prevén autonomía y monitoreo remoto del consumo de agua, además de buenas prácticas de sostenibilidad aprendidas a partir del proyecto de las tiendas circulares.

A lo largo del año, creamos un proyecto de automación de agua de forma sistematizada en las tiendas más antiguas, que está en marcha, para mejorar nuestro control y medición y apoyar el avance en la promoción de la eficiencia.

Para las tiendas y sede, que aún no tienen automación, estamos mejorando la metodología de medición de consumo de agua para ganar más precisión.

En las tiendas circulares, también contamos con automación, dispositivos hidro ahorradores, grifos y cuencas sanitarias de bajo flujo, medidas para prevención y detección de fugas.

En los centros de distribución tenemos un proyecto de captación de agua pluvial y otro proyecto de retorno del efluente tratado, que son utilizadas en los baños para descarga de los sanitarios. El efluente tratado es monitoreado periódicamente con la intención de garantizar su lanzamiento dentro de los límites establecidos por las legislaciones aplicables.

Ya en nuestra cadena, que concentra el mayor impacto potencial en el consumo de agua y descarte de efluentes, contamos con el Programa Red Responsable para la gestión de datos, monitoreo de huella hídrica, definición de metas de consumo para proveedores estratégicos y realización de workshops y entrenamientos sobre gestión hídrica y de efluentes.

Modelo de tienda Renner más sostenible.

En el 2023, alcanzamos 51% de las piezas (jeans y sarga) clasificadas como bajo consumo de agua (proveedores estratégicos**), al mismo tiempo que para cuantificar a través de hidrómetro el consumo y 38% de los proveedores ya trabajan con prácticas de recirculación de agua en sus procesos fabriles y son comprometidos con respecto al uso consciente del agua.

Con relación a los efluentes en la cadena, nuestras prácticas de gestión están pautadas en la conformidad ambiental a través del monitoreo de la calidad de los efluentes tratados.

** uso intensivo de agua.

Investigación y desarrollo

Las acciones de investigación y desarrollo para mitigación de los riesgos e impactos relacionados al agua, en el 2023, sumaron inversiones de R$ 95.500,00.

En el 2023, alcanzamos la A List en el Carbon Disclosure Project (CDP) Climate Change y, por primera vez, respondimos al cuestionario de Seguridad Hídrica del CDP, conquistando nota A-.

Químicos

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

Para alcanzar el compromiso de eliminar químicos potencialmente tóxicos de nuestra cadena antes del 2030 hemos trabajado en el desarrollo de toda la cadena de suministro en los últimos años:

2019 y 2020

Incluimos requisitos de gestión de químicos en las auditorías de conformidad del 100% de los Proveedores de Reventa nacionales e internacionales y promovimos acciones de concientización y entrenamientos para proveedores.

2021

Ofrecemos para nuestros proveedores una cartilla, con base en las normativas REACH*, ABNT** y AFIRM*** , con directrices para adecuación con relación a las sustancias químicas tóxicas y realizamos entrenamientos y visitas para apoyarlos.

Alcanzamos 100% de la cadena de suministro nacional de Jeans de Renner con mapeo e inventario de químicos y la adecuación del 100% de la cadena del jeans en todos los grupos de químicos tóxicos.

2022

Realizamos pruebas para comprobar la eficacia de la gestión realizada, alcanzando 93,75% de los proveedores de jeans probados y sin sustancias restringidas identificadas y 6,25% que no fueron probados, pues actuaron en solamente una producción en el año fuera del calendario de pruebas.

Alcanzamos 100% de las piezas de jeans nacional sin sustancias restringidas para los tejidos, químicos, línea, etiqueta y botón de metal.

También apoyamos prácticas en la cadena para avanzar en el diseño de nuevos productos a fin de reducir el impacto del uso de químicos e Iniciamos un proyecto de innovación junto al proveedor para el desarrollo de zíper sin níquel, con precio competitivo.

2023

Realizamos el programa de prueba de sustancias restringidas en toda la cadena del jeans, un de los tejidos más usados en nuestros productos, nacional e internacionalmente, alcanzando 100% del jeans sin uso de sustancias restringidas.

Implementamos el programa de sustancias restringidas en la cadena de tejido, inicialmente en los proveedores estratégicos, con el objetivo de expandir el 100% de esta cadena antes del 2025.

Nos afiliamos al ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals, sigla en inglés para Programa Cero de Descarga de Productos Químicos Peligrosos), que apoyará el monitoreo de uso de químicos en la cadena internacional.

Tuvimos 93% de aprobación en la realización de las pruebas y la no conformidad encontrada, en solamente un proveedor, sigue en fase de seguimiento y gestión, y tratativas de plan de acción.

* Reglamento de Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de Sustancias Químicas.

** Asociación Brasileña de Normas Técnicas.

*** Sigla en inglés para el Grupo de Trabajo de Gestión de la Lista Internacional de Sustancias Restringidas de Vestuario y Calzados (Apparel & Footwear International Restricted Substance List Management Working Group.

Circularidad y regeneración

Biodiversidad

Compromiso

Tenemos el compromiso, previsto en nuestra Política de Sostenibilidad y endosado por la Dirección y Consejo de Administración, de preservar la biodiversidad y los ecosistemas donde nuestras operaciones y cadena de valor están insertadas.

Buscamos evitar, reducir, restaurar y compensar los impactos en biodiversidad, por medio de diferentes frentes de actuación.

En el 2023, fuimos la primera minorista de moda brasileña a adherir al Compromiso Empresarial Brasileño para la Biodiversidad, y asumimos tres metas prioritarias entre las nueve propuestas por el Compromiso, con relación a nuestra operación y cadena:

- Promover y fortalecer mejores prácticas que favorezcan el uso racional de los recursos de la biodiversidad
- Desarrollar e incentivar estudios, proyectos de investigación, tecnología e innovación, que contribuyan para la conservación de la biodiversidad y de los servicios ecosistémicos
- Ofrecer públicamente las informaciones levantadas, para colaborar con la gestión de la biodiversidad de la región y dar transparencia a estas informaciones junto a la sociedad

Evaluación de riesgo

A lo largo del 2023, realizamos un análisis preliminar de riesgo de biodiversidad, que será detallado en el 2024, con base en el enfoque de la Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) llamada LEAP (sigla en inglés para Localizar, Analizar, Evaluar y Preparar).

Con relación a nuestras operaciones propias, solamente nuestros centros de distribución en Cabreúva (SP) y en São José (SC) están localizados en áreas de preservación permanente y nuestro sistema de gestión ambiental promueve su conformidad con las exigencias de la legislación de preservación ambiental. Por tanto, después del análisis, fueron priorizados riesgos relacionados a la producción de materia prima en fibras sintéticas y naturales, en la tejeduría, en los procesos mojados de confección y productos finales y al final del ciclo de vida del producto.

Para abordar y mitigar los riesgos y minimizar el impacto del negocio, contamos con una actuación sólida frente a nuestro compromiso de circularidad y regeneración para eliminar residuos y contaminación, circular productos y materiales y apoyar la regeneración de la naturaleza.

Conozca en los subcapítulos a continuación los diferentes frentes de actuación en este sentido:

Materias primas certificadas y menos impactantes

Desarrollo y comprometimiento de proveedores

Estimulo al cultivo de algodón agroecológico

Deforestación cero

Con relación al combate a la deforestación, nuestra política de sostenibilidad determina nuestro compromiso en nuestras operaciones y en la cadena de valor.

Para eso, tenemos un requisito de suministro que garantice el origen certificado, evitando el consumo de madera de selvas nativas para fibras celulósicas en los productos vendidos en nuestra operación y de nuestros embalajes de papel/cartón.

También tenemos un requisito de suministro de las materias primas con mayor riesgo de impactos en biodiversidad (algodón y viscosa), que deben tener certificación que certifique buenas prácticas relacionadas a la preservación de la biodiversidad.

Conservación forestal

Apoyamos el Proyecto REDD+ Manoa, que ha sido parte de la plataforma Compromiso con el Clima del Instituto Ekos Brasil durante más de cinco años. En este período, ha generado más de 940 mil créditos de carbono, lo que ha resultado en una reducción de más de 270 mil toneladas de CO_2e por año en emisiones.

El proyecto promueve la conservación y restauración de la biodiversidad, así como el mantenimiento de los servicios ecosistémicos en Cujubim (RO), además de fomentar la educación ambiental.

Algodón

Usamos como principal certificación de nuestros productos de algodón materia prima con la certificación Better Cotton, que garantiza que, en el proceso productivo, los agricultores realizan un plan de gestión de la biodiversidad, que conserva y mejora el ecosistema por medio de:

- Identificación y mapeo de los recursos de la biodiversidad, ayudando a entender mejor cuales especies animales, vegetales y microbianas están presentes dentro y alrededor de las áreas productivas.
- Identificación y restauración de las áreas degradadas
- Aumento de las poblaciones de insectos benéficos
- Protección de las áreas ribereñas (el área entre la tierra y un río o riachuelo)
- Restricción del uso pesticidas, eliminación gradual de pesticidas altamente peligrosos y prohibición de pesticidas listados en la Convención de Rotterdam

Fibras de celulosa

Adoptamos materias primas de fibras celulósicas clasificadas como green shirt en la evaluación del Canopy's Hot Button Report, organización no gubernamental que fomenta el suministro responsable de materias primas de origen de madera, como la viscosa, buscando la protección de selvas nativas.La evaluación a Canopy clasifica los mejores productores, considerando los criterios:

- Conservación de la naturaleza
- Innovación a través de nuevas fibras
- Adopción de Política Robusta de Suministro Forestal que contempla
- Rastreabilidad, transparencia y suministro sostenible
- No asociación de abastecimiento de productos proveniente de selvas amenazada

Prácticas agrícolas más sostenibles

Como parte de nuestra jornada de descarbonización, en el 2023, seguimos la inversión en el proyecto **Selvas de Algodón,** en colaboración con la startup FarFarm, dirigido a la investigación y desarrollo de prácticas para el cultivo del algodón agroforestal en el cerrado de Mato Grosso, contribuyendo a la seguridad alimentaria, regeneración del suelo y educación en sistemas agroforestales.

El objetivo es construir una nueva propuesta de producción de una de las principales materias primas del negocio de manera regenerativa, contribuyendo con la transformación futura de la cadena de moda en Brasil.

A lo largo del año, fueron 25 investigadores involucrados, más de 190 personas comprometidas y 77 agricultores de 19 comunidades capacitados.

Creamos la primera unidad de selva de algodón en una hacienda experimental en la Universidad Federal de Mato Grosso y desarrollamos una estrategia de manejo ecológico de la cultura del algodón en sistema agroforestal, adecuada para futura replicación por agricultores familiares de la región.

Siembra del algodón agroecológico.

Monitoreando la primera unidad, creamos y monitoreamos indicadores de productividad y ambientales (carbono y biodiversidad), que comprobaron resultados positivos para este tipo de cultivo: **el experimento confirmó la viabilidad del siembra de algodón agroforestal.**

Paralelamente, comprometimos, sensibilizamos y capacitamos a decenas de agricultores familiares en sistemas agroforestales con enfoque en el algodón regenerativo, a través de visitas a las comunidades, eventos presenciales, producción y distribución de cartilla y reuniones con comunidades, fundamentales para el desarrollo de los próximos pasos para la expansión de la cadena de las selvas de algodón.

Materias primas menos impactantes

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

Compromiso

Entendemos que el camino para la Moda Responsable necesariamente pasa por construir una oferta de productos y servicios menos impactantes, propósito materializado por el Sello Re Moda Responsable (Renner) y YC Change (Youcom), que identifican productos con materias primas o procesos con menor impacto ambiental y mayor generación de valor en la cadena.

Tenemos el compromiso de antes del 2030 Invertir en el desarrollo de materias primas textiles circulares y regenerativas garantizado 100% de las principales materias primas más sostenibles.

Este compromiso incluye nuestro objetivo de reducir uso de materias primas derivadas de materiales provenientes de combustibles fósiles, ampliando el uso de materias rimas recicladas, una meta que forma parte de las metas de la compañía y que influye en la remuneración variable de los líderes.

Conozca más sobre los impactos y riesgos relacionados a las materias primas en el capítulo de riesgos climáticos.

Hoy, ocho de cada diez ropas de Renner ya son más sostenibles.

97,7%

de los Productos de algodón

Renner y Ashua con algodón certificado

94,7%

de los productos de viscosa (fibra de madera)

Renner y Ashua certificados con base en Green Shirts de la ONG Canopy

80,5%

de nuestras piezas de vestuario de Renner

con atributo de materia prima o proceso menos impactante (más de 100 millones de piezas)

Colección de Renner fabricada en algodón agroecológico.

Avances

Para alcanzar nuestra meta, hemos trabajado en la capacitación y alineamiento de los Proveedores de Reventa, en el apoyo a la innovación y desarrollo sectorial para avanzar en la creación de soluciones de reducción de impacto de materias primas.

También actuamos en el comprometimiento y concientización de nuestros equipos de productos que, incluso, tiene metas de creación de productos menos impactantes vinculadas a su remuneración variable en el año.

Conozca a continuación las principales colecciones especiales de productos con atributos más sostenibles y, en nuestro sitio web, la lista de atributos de materias primas y procesos menos impactantes que componen los atributos del Sello Re. También ofrecemos en nuestro sitio web la lista actualizada en el 2023 de los proveedores tier 1 y 2 para consulta, en que pueden ser filtrados proveedores de producción y procesamiento de materia prima.

Algodón

Realizamos un estudio de riesgo relacionado con la principal materia prima de nuestra operación, el algodón, para identificar y estimar los riesgos en las localidades con mayor producción en el país, y hemos identificado amenazas de sequía meteorológica con impacto en la escasez de agua en la producción de materia prima. Como principal forma de mitigación, además del incentivo al uso de materias primas recicladas, tenemos un proyecto de cultivo de algodón regenerativo.

Renner lanzó una colección con piezas hechas con algodón agroecológico brasileño, sin uso de agrotóxicos, con mayor preservación del suelo y del agua, cultivado por mujeres apoyadas por el Instituto Lojas Renner en Ceará y en Paraíba. En el 2023, avanzamos en la ampliación del uso del algodón agroecológico con el lanzamiento de la 4ª colección con la materia prima, siendo la primera vez con ropas producidas en sarga y tejido y también para el público masculino.

Jeans Reciclado

Youcom lanzó colecciones cápsula en jeans de pre y posconsumo, producidas a partir del reciclado de los residuos de corte generados en la confección (pre) y de piezas donadas por los clientes en las tiendas (post).

Además de las piezas de ropas, las cápsulas también incluyen una ecobag producida en colaboración con el Movimiento Yo Visto el Bien. El proyecto actúa en la resocialización de mujeres en situación de cárcel y egresas del sistema carcelario de São Paulo.

Colección Aura

En el 2023, Camicado lanzó la colección compuesta por piezas de vidrio 100% reciclado, recolocándolas en el proceso productivo y reaprovechando casi cuatro toneladas de materia prima virgen que, si son descartadas en el medio ambiente, demorarían años para descomponerse.

Con inspiración en la naturaleza, las piezas exploran un diseño minimalista, a partir de formas y texturas orgánicas. La colección fue desarrollada en conjunto con la Cristalería Raiar da Aurora, que hace casi ocho décadas actúa exclusivamente con materiales reciclados.

Bienestar animal

La única materia prima de origen animal usada en nuestros productos es el cuero y el bienestar animal es un tema abordado en las cadenas anteriores al proceso de fabricación del cuero. En este sentido, nuestra actuación tiene poco impacto en el bienestar animal.

Aún así, para apoyar el tema, priorizamos el uso de cuero con la certificación Leather Working Group (LWG), presente en el 46,5% de nuestros productos, que cuenta con un grupo de trabajo de bienestar animal. Por otro lado, tenemos el grupo de trabajo de rastreabilidad, que produce recomendaciones sobre como los miembros pueden investigar las condiciones de bienestar animal en sus cadenas de abastecimiento.

Colección Aura de Camicado.

Circularidad en productos

Para avanzar en el frente circularidad en producto, contamos con grupos de trabajo multidisciplinarios dirigidos para el mapeo de nuestros desafíos y para pensar en soluciones que serán necesarias para alcanzar nuestros compromisos del 2030.

Mapeamos la necesidad de la creación de una frente de actuación de desarrollo de productos que tenga en consideración, desde el inicio de la concepción, las premisas de circularidad y los desafíos de las metas de cambios climáticos, reduciendo la utilización de mezclas de materiales y de sobras a lo largo del proceso productivo, garantizando durabilidad y utilizando materias primas y procesos más sostenibles.

Avanzamos en el mapeo de la disponibilidad de materia prima reciclada en el mercado, evaluando puntos vinculados a la calidad, al costo y a la escalabilidad.

Realizamos momentos de comprometimiento sobre el tema, para el equipo interno y para la cadena de proveedores, y desarrollamos nuevos productos reciclados, como el hilo reciclado pre consumo, producido a partir del desfibrado de sobras de corte.

Con esto, expandimos el proyecto del jeans reciclado pre consumo para Youcom y Ashua. Con relación al posconsumo, avanzamos con el proyecto de Jeans For Change de Youcom, lanzado en el 2014, un año después que Youcom fue fundada, que consiste en la recogida de piezas jeans que los clientes ya no tienen más interés en usar para dar origen a un nuevo producto con menor impacto ambiental.

En el 2020, lanzamos el primer pantalón circular posconsumo del país en Youcom, a partir de los materiales recaudados en el proyecto. En el 2021, estructuramos y ampliamos el proyecto Jeans for Change y, en el 2022, colocamos colectores en todas las tiendas de la marca para la recaudación de piezas, fomentando que nuestros clientes puedan dar un destino nuevo para los jeans que ya no quieren más utilizar y generar productos de menor impacto ambiental con el uso de materiales reciclados posconsumo.

En 2023, Jeans for Change recaudó cerca de 10 mil piezas destinadas para el proceso de clasificación, retirada de accesorios, hilado y confección de nuevo tejido para convertirse en nuevos productos.

Guía de Moda Circular

Para apoyar la adopción cada vez mayor de los conceptos de circularidad en el desarrollo de nuestros productos, en el 2023, lanzamos una **Guía de Moda Circular**, dirigido a nuestro equipo de producto presentando conceptos clave sobre el tema, herramientas, referencias y consejos prácticos para adopción de la circularidad ya en el diseño del producto.

La guía presenta opciones de materiales y procesos con menor impacto, estrategias de diseño para reducción de residuos, upcycling y aprovechamiento de insumos ya existentes, diseño para durabilidad y adaptabilidad y diseño para reciclabilida.

Jeans For Change de Youcom.

Reducción de Desperdicio

Calidad

Tenemos un cuidado especial con la calidad, adecuando los productos, de acuerdo con las mejores prácticas internacionales, y contribuyendo con un modelo más sostenible, que amplía el ciclo de vida de los productos.

Realizamos inspecciones de calidad en productos en diferentes fases, permitiendo corregir eventuales problemas y mejorar la calidad de los productos vendidos. Fueron cerca de 137 mil pruebas de laboratorio en el año, aumento del 14% con relación al 2022, que simulan el uso y lavado del producto, para identificar cuestiones como encogimiento, migración de color, entre otros, y 158 auditorías en tiendas, 32% más que año.

En el año, la devolución de productos por defecto de fabricación con relación al total de piezas vendidas fue de 0,052%, reducción expresiva, incluso en porcentual ya tan bajo, del 36% con relación al 2022.

Surtido más preciso

Los análisis predictivos y decisión de surtido basada en datos e inteligencia artificial apoyan la Moda Responsable: cada vez más producimos lo que el cliente efectivamente quiere, reduciendo las remarcaciones y las roturas de inventarios, evitando tener que producir aún más para alcanzar las metas de ventas y, como consecuencia, el consumo de recursos naturales y descarte de sobras de productos.

Generación de valor de Repassa en el 2023

600 mil
piezas de ropas no enviadas para vertedero

1,3 mil millón
de litros de agua ahorrados

5,9 mil toneladas
de CO_2 menos

112 mil
piezas donadas para proyectos

Recuperación de productos

En el 2023, creamos en el CD Cabreúva un proyecto de reaprovechamiento y recuperación de productos con averías que, anteriormente, eran descartados, ampliando su vida útil y reinsertando el producto en el mercado. En total, 32% de los productos con averías fueron recuperados en el año. Ya en el CD Santa Catarina, tenemos un trabajo de recuperación de piezas por medio de lavandería y costura, resultando en 104 mil recuperadas con lavandería y 129 mil con costura.

Ampliación de la vida útil

Desde el 2021, también actuamos en la reventa de ropas y accesorios usados, con enfoque en diseminar la moda circular, por medio de Repassa. Con eso, logramos ampliar nuestra actuación en el ecosistema de moda y lifestyle y, en paralelo, pasamos a ofrecer un servicio que estimula no solamente el consumo consciente, sino también, el aumento de la vida útil de las piezas.

En el 2023, llevamos a la 7ª edición de Brasil Eco Fashion Week una colección exclusiva, compuesta solamente por ropas gentilmente usadas, por medio de Repassa, con la curaduría con concepto de brasilidades.

Construcciones y reformas

Desde el 2018, buscamos incorporar los principios de economía circular en la construcción de nuevas tiendas, reformas y en el desarrollo de mobiliarios para alcanzar avances en la optimización del consumo de materiales, en la reducción de la generación de residuos y en el uso de materiales con mayor potencial de reciclabilidad.

En el 2021, Renner fue la primera marca minorista brasileña a lanzar una tienda basada en la ecoeficiencia y máxima reducción de impactos ambientales Inauguramos la primera tienda circular del país, en Río de Janeiro, que alinea la circularidad a la transformación digital para crear una experiencia única para los clientes, con la mejor elección de recursos para reducir el impacto ambiental desde la concepción hasta la operación. Durante la fase de proyecto fue hecho un estudio de Evaluación del Ciclo de Vida (ACV), que ayudó en la elección de materiales y en las tomas de decisión de proyecto que redujesen los impactos al medio ambiente a lo largo del ciclo de vida de la tienda. La Tienda adoptó las premisas de la certificación BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology) y obtuvo la Certificación LEED (Leadership in Energy and Environmental Design).

En el 2022, inauguramos otras tres tiendas circulares, una en el estado de São Paulo y dos en el estado de Río de Janeiro.

En el 2023, llegamos a ocho tiendas circulares, en total.

Conozca todos los atributos de la tienda circular en el Informe Anual 2021, pg. 71.

Construções menos impactantes

Desde el 2014, también tenemos un nuevo modelo de construcción de tiendas con estructura más simplificada y menor consumo de materiales y energía eléctrica basadas en las premisas de las certificaciones LEED.

En el 2021, avanzamos y ampliamos los conceptos con la circularidad a través de la certificación BREEAM, que fue usada en la primera tienda circular de Brasil en el 2021, los enfoques de proyecto y de ejecución utilizando estas premisas, nos permitieron reducciones expresivas, como:

La primera tienda Circular recibió la certificación LEED para una reforma, complementando el aprendizaje de certificaciones más sostenibles para: centro comercial, nuevas construcciones, tiendas urbanas y reformas. La tienda en el Centro Comercial Jacarepaguá recibió la certificación BREEAM en circularidad.

Residuos

GRI 306-4 | 306-5

Nuestras operaciones

La gestión de residuos sólidos en Lojas Renner S.A. está orientada por nuestro Plan de Gestión de Residuos Sólidos (PGRS) y se centra en reducir el volumen de residuos generados y garantizar la correcta separación, manipulación, acondicionamiento y disposición final, evitando contaminación e incentivando su reinserción en el ciclo productivo a partir del reciclado, siendo 100% adherente a la Política Nacional de Residuos Sólidos.

Realizamos auditorías internas de gestión de residuos, buscando garantizar la conformidad y buscamos continuamente con la búsqueda por soluciones para reducir la generación y promover la circularidad de los principales residuos de la operación y de los proveedores estratégicos.

Para cumplirlo, desarrollaremos algunas estrategias para nuestra operación, como tornar nuestros Centros de Distribución lo más cerca posible de ser vertedero cero, actuando con enfoque cada vez mayor en la reducción, reutilización y reciclado de los residuos antes del 2030. Para ello, estamos invirtiendo en un nuevo proceso de disposición de residuos, con el apoyo de una empresa especializada, para desviar los residuos de los vertederos.

Superamos la meta de reciclado, que era del 92%, llegando al 94,2%, y establecimos el objetivo de gradualmente buscar alcanzar vertedero cero en los CDs.

* Forest Stewardship Council, estándar que garantiza manejo forestal responsable.

Centro de Distribución omnichannel en Cabreúva (SP).

Embalajes

Proseguimos nuestro compromiso 2030 que establece eliminar los embalajes plásticos de las tiendas físicas y del e-commerce que no pueden ser reutilizados o reciclados por nuestros clientes y buscar soluciones para reducir la generación y promover la circularidad de los principales residuos de la operación y de los proveedores estratégicos.

Para eso, grupos de trabajos de todos los negocios componen el Proyecto Embalajes Responsables, dirigido a mapear y construir propuestas para embalajes con menor impacto ambiental.

A lo largo de los últimos años avanzamos en frentes que nos preparan para la aceleración del cumplimiento del compromiso antes del 2030:

- Formalización de recomendaciones de sostenibilidad, teniendo como premisa inicial la no generación de residuos, analizando las opciones disponibles en el mercado y evaluando detalladamente el consumo de materiales en embalajes para reducirlo al modelo más eficiente
- Proyecto piloto de reducción y eliminación de plástico de uso único, con enfoque en los embalajes para el consumidor final, que propone embalajes más

sostenibles para el e-commerce, con uso del 100% papel certificado FSC (Forest Stewardship Council*), o polímero biodegradable, o plástico reciclado posconsumo proveniente de nuestra propia operación, o también plástico reciclado posconsumo proveniente de recogida selectiva

- Mapeo de nuevos proveedores de embalajes que cumplan los requisitos de sostenibilidad, al principio de no generación de residuos y a los criterios de ser biodegradables, recicladas o reciclables
- Piloto de sustitución de embalajes plásticos de protección (plástico burbuja y cojines de aire) por cartón
- Piloto de reutilización de embalajes de hombreras y perchas y de cajas de cartón provenientes de los proveedores para uso en la distribución de los productos que salen de los CDs hasta las tiendas, reduciendo la generación de residuos
- Proyecto de Camicado de reutilización de las cajas de proveedores tanto para la distribución de productos para nuestras tiendas, como para el cliente final del e-commerce

Como resultado, hemos avanzado en la sustitución del plástico y en la certificación del papel/cartón usado.

- Del total de los embalajes usados en nuestras tiendas, Centros de Distribución y e-commerce, 92,6% son de papel/cartón y 7,4% de plástico
- Los embalajes de papel/ cartón, tanto en los CDs como en las tiendas, son 93% certificados FSC
- Entre los embalajes plásticos, 77% son reciclables 20,8% de las tiendas de Renner con bolsas en que los productos son entregados a los clientes hechas exclusivamente de papel con certificación FSC y cero plástico
- Proyecto de logística reversa para reutilizar cajas de cartón de las tiendas para los CDs en las operaciones internas, garantizando reúso de 1,6 millón de cajas de cartón en el año

Colectores Ecoestilo en la tienda de Renner.

Logística reversa

Ofrecemos a nuestros clientes un servicio de logística reversa, EcoEstilo, en las categorías perfumería y ropas. Desde el 2011, embalajes y frascos de perfumería y belleza pueden ser descartados en los colectores EcoEstilo de perfumería en las tiendas, aunque estos no hayan sido adquiridos en Renner. Los residuos recolectados reciben la destinación ambientalmente correcta, evitando la contaminación del medio ambiente.

En el 2023, fueron más de 55,9 toneladas, sumando 296 toneladas desde el inicio del programa, con la destinación ambientalmente correcta.

Desde el 2017, los clientes también pueden descartar sus ropas, compradas en las tiendas de Renner o no, en los colectores EcoEstilo de ropas. En el 2023, fueron 20,4 toneladas de ropas recolectadas, sumando, aproximadamente, 43 toneladas desde el 2017, que fueron destinadas para reciclado, por medio del desfibrado, reutilización por upcycling o donación.

07 Conexões que amplificam

Conformidad en la cadena ____ **118**

Calificación de proveedores ____ **129**

Salario justo ____ **133**

Buenas prácticas de compra ____ **135**

capitales

ods

Objetivos del compromiso 2030

Amplificar el impacto de nuestras conexiones, construyendo con nuestros proveedores y asociados las respuestas para los desafíos del sector.

Metas

Cadena de valor

- Certificar la cadena de proveedores a través de **criterios socioambientales** y concentrar las compras en proveedores con **alta gestión y desempeño**
- Fomentar la adopción del **living wage*** por los proveedores estratégicos
- Alcanzar **100% de rastreabilidad** dos los productos de algodón y de en la rastreabilidad de las demás materias primas textiles
- Monitorear y promover la **inclusión y el desarrollo socioambiental** de los sellers

Panorama

1º mapeo consolidado (supplier screening) de la criticidad de proveedores, con todos los asociados de Lojas Renner S.A., de todos nuestros negocios, dando origen a una matriz de criticidad, a fin de identificar sistemáticamente a proveedores significativos.

100% de proveedores de vestuario y 99% de casa y decoración certificados através de criterios socioambientales

46,6% del volumen de compras en proveedores de reventa con **clasificación A** en nuestra matriz de desempeño ESG

Concentración de la cadena de Proveedores de Reventa en Brasil, potenciando acciones de calificación.

60%

de los gastos con proveedores en moda concentrados en Brasil

38,2%

de los proveedores de reventa de moda (tier 1 y 2) en los rangos alfa, beta y A de nuestra matriz, con alto desempeño de conformidad y socioambiental

Calificación

PROVEEDORES DE REVENTA QUE REPRESENTAN 75% DEL VOLUMEN DE COMPRAS NACIONAL EN EL PROGRAMA RED RESPONSABLE PARA CALIFICACIÓN ESG.

37% DE LAS PARTICIPANTES DE RED RESPONSABLE ABASTECIDAS POR ENERGÍA RENOVABLE DE BAJO IMPACTO.

100% DE LOS PROVEEDORES DE MODA DIRECTOS (TIER 1) Y SUS CONTRATADOS (TIER 2) ESTABAN EN CONFORMIDAD CON RELACIÓN A LOS EFLUENTES.

100% DE PROVEEDORES DE LA CADENA DE JEANS CERTIFICADOS PARA REPORTAR LOS DATOS DE CONSUMO DE AGUA DE CADA PIEZA.

53% DE NUESTROS PRODUCTOS JEANS EN EL 2023 CLASIFICADOS COMODE BAJO CONSUMO DE AGUA EN LAS ETAPAS DE CONFECCIÓN Y ACABADO.

Conformidad en la cadena

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

Para garantizar una red de proveedores eficiente, estratégica y alineada, trabajamos a partir de una segmentación especializada por cadena de producción, que nos auxilia a identificar oportunidades y necesidades de negocio, para soportar el crecimiento de Lojas Renner S.A.

Contamos con una gestión cercana a los proveedores, con equipos técnicos dedicados al seguimiento y soporte a nuestra cadena de suministro, divididos en tres grupos: Gestión de Proveedores Administrativos, aquellos que fabrican los productos vendidos y prestan servicios en todas las empresas del ecosistema, Gestión de la Red de Suministro de reventa y Gestión de Conformidad de Reventa, aquellos que fabrican los productos vendidos en todas las empresas del ecosistema.

Antes de la contratación, el 100% de los proveedores que atienden a Lojas Renner S.A. pasan por un proceso de homologación, que evalúa sus mecanismos de promoción de la integridad y la conformidad de su documentación, asegurando regularidad y adherencia a nuestros requisitos.

Para proveedores administrativos, el código de conducta es citado dentro del borrador contractual. Ya los proveedores de reventa deben firmar nuestro código de conducta, disponible en portugués e inglés para alcanzar proveedores globalmente y blanco de acciones de entrenamiento en la Universidad Renner para proveedores.

Supplier screening

En el 2023, hicimos un mapeo consolidado (supplier screening) de la criticidad de proveedores, con todos los colaboradores de Lojas Renner S.A. (administrativos, de reventa y sellers), de todos nuestros negocios, dividida por categorías, dando origen a una matriz de criticidad, a fin de identificar sistemáticamente proveedores significativos, considerando el riesgo específico del país, el riesgo específico del sector y el riesgo específico del producto básico.

Esta es la primera vez que tenemos un enfoque unificado e integrado para la gestión de proveedores, abarcando un conjunto de asociados de toda la compañía, que va más allá de los proveedores de reventa, lo que nos ha permitido llevar la cultura de sostenibilidad a todos nuestros asociados.

La matriz identificó como críticos proveedores de segmentos con alto potencial de impacto y alto nivel de corresponsabilidad, considerando aspectos ambientales, sociales, de gobernanza y de relevancia empresarial.

En total, fueron 76 proveedores administrativos y 653 proveedores de reventa considerados críticos, totalizando 729 proveedores críticos de tier 1 y 833 de tier 2, con los cuales tuvimos un gasto total de R$ 4,97 mil millones en el año, equivalente al 63,7% del gasto con proveedores en el período, y 18 sectores considerados de bajo riesgo, ocho de mediano riesgo, 21 de alto riesgo y nueve de muy alto riesgo:

Alto risco
proveedores que manipulan la marca (ej. cartón, textil de bolsas, uniforme y camisetas), proveedores de reventa de marcas terceras, proveedores de utensilios domésticos de madera, choferes last mile, sellers (textil casa, calzados y accesorios, utensilios domésticos de madera, cosméticos y productos de higiene y belleza), proveedores de reventa de electro y utensilios domésticos marca propia, de conservación y acceso, de trámite aduanero, de eventos, de mano de obra temporal, de servicio de alimentación, de transporte de colaboradores y de tecnología de la información.

Muy alto riesgo
reventa marca propia de calzados y accesorios, textiles de casa y vestuario, utensilios domésticos de madera, cosméticos y productos de higiene y belleza, logística, obras, construcciones y reformas, seguridad y vigilancia, servicios ambientales y transporte de residuos.

5.535
proveedores en el 2023

R$ 7,8
mil millones gastados

Proveedores administrativos

4.734
proveedores

R$ 3,3
mil millones

en Brasil
96% de los gastos

Proveedores de reventa

653
proveedores operando en 2023

801
proveedores activos en 2023

833
subcontratados

R$ 4,5
mil millones

Distribución de la cadena de proveedores de reventa

% en América Latina

3,4%
de los gastos

en moda
3,5% de los gastos

en casa y decoración
0% de los gastos

4%
del volumen producido

en moda
4,2% del volumen

en casa y decoración
0% del volumen

% en Brasil

60%
de los gastos

en moda
60% de los gastos

en casa y decoración
46% de los gastos

62%
del volumen producido

en moda
62% del volumen

en casa y decoración
41% del volumen

La concentración de nuestra cadena de Proveedores de Reventa en Brasil potencia nuestras acciones de calificación y desarrollo, la cercanía de la relación con nuestros proveedores, el desarrollo de sus negocios y, como consecuencia, la generación de valor para sus colaboradores.

Conozca nuestra Lista de Proveedores de Reventa, actualizada semestralmente (última actualización en julio del 2023), que presenta los siguientes detalles sobre todos (100%) los proveedores tier 1 y 2 de la compañía: nombre, dirección, tipo de servicios, sindicatos, total de colaboradores y su distribución por género y total de trabajadores emigrantes. La lista puede ser exportada en PDF y a partir de ahí convertida para Excel para lectura automatizada.

Monitoreo

SASB CG-AA-430b.2

Contamos con procesos de monitoreo consistentes en nuestros proveedores, buscando alineamiento a las políticas y valores de Lojas Renner S.A. y garantizando la mitigación de riesgo desde su entrada en el ciclo de suministro de la compañía, pasando por su permanencia como proveedor y supervisando el desempeño y desarrollo socioambiental de nuestra red, a fin de garantizar una compra verdaderamente responsable para nuestro consumidor final.

Vea los detalles de la estrategia de cada equipo y los avances a lo largo del 2023.

Proveedores de Reventa de moda

Después del proceso inicial de contratación, 100% de los Proveedores de Reventa nacionales e internacionales (tier 1[1] y tier 2[2]) de nuestras marcas propias de Renner, Ashua y YouCom pasan a ser monitoreados en nuestro Programa de Conformidad con relación a la responsabilidad social y ambiental.

Destacamos, también, que el 100% de nuestra cadena nacional de confección, calzados y accesorios posee certificación ABVTEX.

Contamos con una gerencia especializada y dedicada responsable de la gestión de la conformidad de Proveedores de Reventa, con 17 profesionales, incluyendo equipo propio localizado en Asia y Brazil, garantizando cercanía de nuestros proveedores, y una empresa tercera que apoya la realización de las auditorías. En el 2023, realizamos 707 auditorías con equipo propio y el resto con empresa tercera.

Nuestros proveedores son evaluados en auditorías, que tienen su frecuencia vinculada al nivel de clasificación y riesgo de conformida.

Nuestras auditorías consisten en visitas presenciales o evaluaciones remotas y son aplicables en proveedores y contratados de nuestros proveedores de reventa con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la conformidad legal y de requisitos de Lojas Renner S.A. como el Código de Conducta para Asociados, la Política de Derechos Humanos, la Política de Sostenibilidad, además del Checklist Socioambiental, en el cual evaluamos los criterios que deben ser observados por los proveedores para garantizar la conformidad, el respeto a los derechos humanos y laborales y el cumplimento de las exigencias de nuestras políticas.

En las auditorías de Conformidad son realizadas entrevistas de muestreo conforme el cuadro de funcionarios de cada empresa auditada. Estas entrevistas son secretas, sin seguimiento de terceros de la empresa para dar libertad de habla al trabajador y tienen la intención de averiguar la conformidad en la jornada de contratación (cobranza de tasas de reclutamiento o realización de pruebas abusivas), abuso y acoso, libertad de asociación del empleado al sindicato, libre circulación, cumplimiento de jornada de trabajo, horas de descanso, derecho a vacaciones y cualquier otro tema sensible a la condición del trabajado.

Además de las entrevistas, el auditor evalúa la adherencia a cada uno de los ítems exigidos en el checklist.

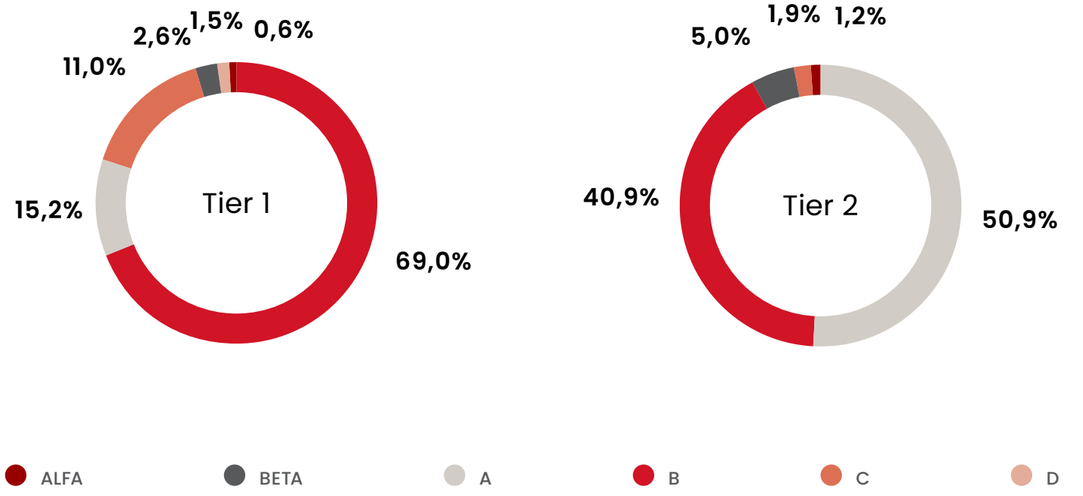
La puntuación en las auditorías genera una clasificación, que considera cinco factores de riesgo - Derechos Constitucionales, Salud y Seguridad del Trabajo, Derechos del Trabajador, Formalización de la Empresa y Medio Ambiente – y clasifica a los proveedores en seis niveles, de acuerdo con su desempeño y con compromisos socioambientales:

- α Proveedores protagonistas de desempeño socioambiental
- ß Proveedores modelo de desempeño socioambiental
- A Proveedores con alta gestión da conformidad socioambiental
- B Proveedores con media gestión da conformidad socioambiental
- C Proveedores con baja gestión da conformidad socioambiental
- D Proveedores con gestión de la conformidad socioambiental

[1] **Tier 1:** Proveedores directos nacionales y unidades de fábricas del internacional.
[2] **Tier 2:** Contratados de los proveedores directos en el nacional y subprocesos fabriles en el internacional.

Los rangos alfa y beta son las clasificaciones que, desde el 2022, reunieron y reconocieron a las empresas con las mejores prácticas socioambientales, potencializando sus oportunidades, ampliando la relación con la compañía y fomentando una cadena de compras responsables.

Proveedores por nivel



TIER 1 + 2:

ALFA	0,9%	A	33,4%	C	6,4%
BETA	3,9%	B	54,7%	D	1,7%

Desde el 2021, tenemos 100% de la cadena global de reventa de Renner con alguna de esas certificaciones socioambientales, garantizando la adopción de mejores prácticas ampliamente legitimadas.

Nuestro Programa de Conformidad es evaluado por una tercera parte y está alineado a las mejores prácticas internacionales, a las cuales adherimos o somos signatarios y son base para nuestro protocolo de auditoría:

ISO 19011:2018

directrices para auditoría de sistemas.

ISO 20400:2017

directrices para compras sustentables.

Monitoreo del desempeño

Además de las auditorías, monitoreamos el desempeño de los Proveedores de Reventa de Renner de las cadenas de tejido, tejido plano, jeans/sarga, lingerie, línea playa, calzados, bisuterías y accesorios, por medio de una evaluación mensual, realizada con base en el Índice de Desempeño Global de Proveedores (IDGF).

IDGF evalúa a los proveedores activos y con entregas en los pilares de calidad, logística, comercial y sostenibilidad, identificando los que tienen resultados más negativos, que reciben advertencias y deben presentar planes de acción.

El Índice también es uno de los aspectos que influencian nuestra matriz de suministro, junto de los aspectos de salud financiera y conformidad, además del desempeño de los proveedores.

Debido al escenario desafiante de los últimos meses, en el 2023 obtuvimos una reducción del índice en el acumulado del año, manteniendo, sin embargo, la estabilidad del indicador, sin generar impactos en el suministro.

Proveedores de casa y decoración

En **Camicado**, iniciamos en el 2021 la primera fase de diagnóstico para la implementación del Programa de Conformidad de proveedores. Realizamos comprometimiento interno y externo, por medio de webinar con proveedores, y comenzamos el mapeo de cadena y monitoreo por medio de evaluación socioambiental (nacional e internacional), realizada tanto por nuestro equipo, como por asociados externos.

En el 2023, seguimos avanzando con las evaluaciones nacionales e internacionales, extrapolando la meta. Tenemos 99% de la cadena de suministro Camicado global evaluada, incluyendo proveedores de productos artesanales brasileños, que normalmente se constituyen en forma de Asociaciones y Cooperativas.

Com Con eso, pudimos clasificar el universo de proveedores con A y B, que suman 59% de la cadena, además de planificar una estrategia conjunta de apalancamiento de aquellos que necesitan alcanzar los estándares de Conformidad de la compañía.

De esta forma, la etapa de evaluación socioambiental pasó a formar parte del proceso de homologación para nuevos proveedores Camicado, y del proceso de reevaluación periódica para los proveedores que ya tienen colaboración con la compañía.

Después de esta etapa inicial de conocimiento de la cadena y monitoreo de riesgo, seguiremos avanzando en los parámetros para definición de categorías de riesgo, con el apoyo de tecnología y datos para construir la matriz de riesgos de proveedores de casa y decoración.

En el 2023, también realizamos la **Semana de Sostenibilidad** con colaboradores y proveedores, en la sede de la Camicado en São Paulo (SP), con el objetivo de comprometer a estos públicos en los temas de sostenibilidad.

Gestión de consecuencias

En todos los casos en que identificamos no conformidades, solicitamos que la empresa ejecute un plan de acción, con un mes hasta un año para resolución y seguimiento presencial, dependiendo de la criticidad.

Si el plan no es cumplido, las empresas son bloqueadas/suspensas, no reciben nuevos pedidos y están sujetas a la desacreditación de la cadena de suministro de LOJAS RENNER S.A. Para el cierre contractual por no conformidad también es realizada una auditoría de rescisión. Este año, la gestión de consecuencia fue extendida a la cadena de suministro de Camicado.

Contamos con un Comité de Suministro multidisciplinario que delibera casos sensibles relacionados a la permanencia de proveedores en nuestra cadena de suministro o que no cumplan los procedimientos y metodologías del Programa de Conformidad.

De los ítems evaluados en las auditorías, algunos son clasificados como "tolerancia cero": bloquean inmediatamente al proveedor de nuestra cadena y pueden llevar al fin de la relación comercial. Las principales no conformidades de la tabla progresiva de penalidades encontradas en el año fueron utilización de subcontratado/fábricas no declaradas y trabajador sin registro. Como acción de desarrollo, realizamos entrenamientos online a lo largo del año, reforzando nuestro procedimiento de gestión de consecuencias y legislaciones, y estimulamos a nuestros proveedores tier 1 a replicar los procesos y buenas prácticas a sus contratados.

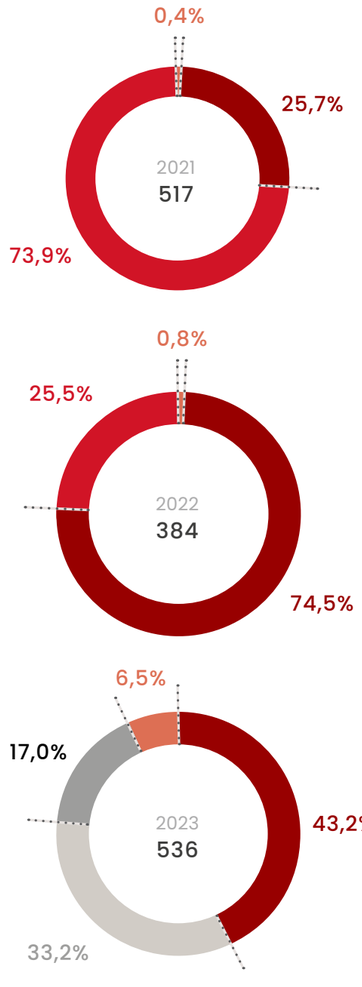
Nuestro Manual de Gestión do Programa de Conformidad, disponible en nuestro sitio web, determina como violaciones tolerancia cero:

- Trabajo forzado o análogo al esclavo
- Trabajo Infantil
- Suministro de habitación integrados al área productiva, y/o casos identificados como alojamientos irregulares
- Extranjero sin documento
- Corrupción/Soborno
- Falsificación de documentos
- Emisión de humo negro y/o material particulado
- Libertad de Asociación
- Riesgo estructural
- Modificaciones Irregulares en el edificio

En el 2023 no hubo ninguna no conformidad tolerancia cero identificada en la cadena de proveedores tier 1 y 2.

PLANES DE ACCIÓN ESTABLECIDOS

Junto a los proveedores nacionales e internacionales – tier 1 - y sus contratados - tier 2



Tecnología y precisión

Usamos la tecnología como base para nuestros procesos y decisiones, trayendo al programa de conformidad eficacia aliada a la reducción de riesgos en la cadena.

Con este enfoque en asertividad y a través de la mejoría del algoritmo y análisis de los datos, reducimos el número de proveedores en capa de riesgo del 2019 hasta el 2023 en 85%, reducimos en 48% los costos por evaluación y ganamos 90% en eficacia en las auditorías realizadas.

Entre 2018 y 2021, con el apoyo de inteligencia de datos, logramos obtener más informaciones de manera automatizada, aumentando la asertividad de las auditorías presenciales y promoviendo la evolución de la gestión y desempeño socioambiental de nuestra cadena.

Además de esto, reducimos el costo medio por auditoría y duplicamos la eficiencia del proceso sin afectar nuestra gestión de riesgo.

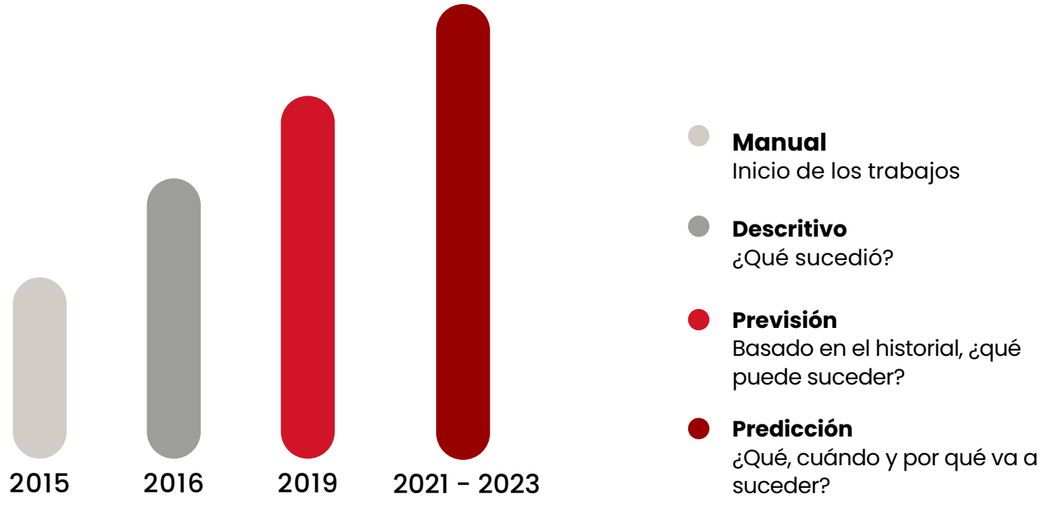
En el 2023, ampliamos nuestro equipo de datos para sostenibilidad. La célula actúa para mejorar la estructura y uso de los datos internos y externos, con la actuación de ingenieros de datos, analistas, especialistas y un trabajo en conjunto directo con diversas personas del área de sostenibilidad, lo que mejora las informaciones de los productos, proveedores y procesos e indicadores de productividad, en aprendizaje de máquina, que se actualiza de acuerdo con nuestras auditorías para adaptarse a los pequeños matices que ocurren a lo largo del año en el comportamiento de los proveedores y subcontratados de la cadena. También incorporamos en la base de datos nuevas fuentes que contribuyen para los algoritmos, hacer posible incluso una construcción de dashboards de seguimientos de metas, riesgos entre otros indicadores de la operación.

Todas estas nuevas fuentes de datos y algoritmos son usadas para definir la matriz de riesgo de los proveedores. A partir de los resultados obtenidos de estos análisis direccionamos las auditorías para concentrar los esfuerzos en regiones, tipos y tamaños de empresa, procesos y volumen de operación que puedan presentar una tendencia de riesgo.

También hacemos equivalencias de nuestra matriz con otros tipos de certificaciones socioambientales (SLCP, HIGG, ABVTEX, entre otros), buscando garantizar que todos cumplan los aspectos básicos de conformidad, que tengamos un proceso eficaz de identificación de riesgo y auditoría y, además, que podamos direccionar los esfuerzos para la mejoría de la cadena por medio de los proyectos de calificación de proveedores. En el 2023, también hicimos una automación de estas equivalencias, donde todos los proveedores que son evaluados por ABVTEX son también verificados por nuestro checklist, cubriendo así pendencias que son importantes para la gestión.

Con el trabajo de construcción de las bases consolidado en el 2022, estamos trabajando en el cruzamiento de todas las informaciones posibles de proveedores para conocer cada vez más el comportamiento de nuestros asociados y tener procesos de gestión de conformidad y calificación de acuerdo con las especificaciones de cada uno.

Avances de nuestro modelo de monitoreo



2015

Reestructuración del área de Conformidad.

Evaluación en requisitos de responsabilidad social.

2016

Creación de auditorías de rastreabilidad de pedidos.

2017

Diagnóstico ambiental de la cadena.

2018

Inclusión de responsabilidad ambiental en la auditoría.

Sensibilización para temas químicos. Inicio del programa internacional, con mapeo de proveedores Tier 1 y monitoreo.

2019

Ampliación de ítems ambientales e inclusión de requisitos en la Gestión de Químicos.

Ampliación de las auditorías de Responsabilidad Social.

2020

Reestructuración y ampliación de los requisitos evaluados en el checklist de auditoría.

Creación de auditoría remota y reconocimiento de otros protocolos. Fases del checklist.

Inclusión de ítems ambientales en la auditoría y ampliación del mapeo para proveedores Tier 2.

Producción de contenido para apoyar la cadena en la evolución de sus prácticas de sostenibilidad.

Proyecto piloto de calificación de cadena de acuerdo con su nivel de riesgo.

2021

Revisión de la clasificación de la cadena de proveedores (el mayor nivel de exigencia debe traer en los próximos años el aumento de empresas en los niveles más bajos de clasificación).

2022

Creación de las categorías alfa y beta de la clasificación de la cadena de proveedores.

Creación del Red Responsable e integración con el PAC.

2023

Ampliación del PAC.

Niveles de predicción consolidados.

30% del volumen de compra nacional con rastreabilidad.

Feria de Buenas Prácticas de Sostenibilidad para Proveedores.

Rastreabilidad digital

Otro proyecto basado en tecnología es el de rastreabilidad digital. Por medio del blockchain, las informaciones sobre el camino recorrido por nuestras piezas son recolectadas directo en el control de producción de nuestros proveedores directos.

Con eso tendremos más control de donde nuestros productos están siendo manufacturados, garantizando compras cada vez más responsables y ayudando a direccionar nuestros esfuerzos de identificación de riesgos.

Una vez que sabremos exactamente cuánto de producción está yendo para cada empresa, podemos tener controles de capacidades vs. ocupación y, así, prevenir posibles no conformidades, permitiéndonos actuar de forma preventiva con la cadena.

A lo largo del 2023, continuamos aumentamos el número de empresas conectadas a la tecnología blockchain en la cadena de suministro, buscando la rastreabilidad desde la concepción de la materia prima hasta el producto final y ayudando a mejorar el algoritmo para obtener informaciones inmediatas y asertivas sobre la cadena.

Al fin del período, llegamos al 21% de nuestros proveedores nacionales de vestuario conectados a nuestra plataforma de rastreabilidad, que representan el 35% del volumen nacional de suministro, sumando 26,9 millones de piezas rastreadas.

Seguimos participando del Programa SouABR – Algodón Brasileño Responsable, desde el 2021, en colaboración con la Asociación Brasileña de los Productores de Algodón (Abrapa) y otras marcas.

El Programa es la primera iniciativa de rastreabilidad en larga escala de la cadena textil nacional, y permite rastrear el algodón usado en las piezas hasta su hacienda de origen, garantizando, por medio de la certificación Algodón Brasileño Responsable, la adopción de buenas prácticas socioambientales en toda la cadena, hasta el producto acabado.

Producto en jeans con rastreabilidad.

Proveedores administrativos

En el año 2023, realizamos auditorías socioambientales en determinados proveedores administrativos para la verificación de la regularidad y adherencia de la cadena buenas prácticas en temas ESG.

Para proveedores de los sectores de construcción civil, logística y mantenimiento, identificados con mayor criticidad, conducimos un proceso de monitoreo más profundizado, donde son evaluados documentos de las empresas, sus prácticas y compromisos con Seguridad del Trabajo, Medio Ambiente y Responsabilidad Social.

En los proveedores de construcción civil y sus contratados, también conducimos visitas técnicas en los sitios de obras y alojamientos, evaluando constructoras, administradoras y sus proveedores.

Sede de Lojas Renner S.A. en Porto Alegre (RS).

Temas evaluados

- Seguridad del Trabajo
- Medio Ambiente
- Responsabilidad Social (trabajo infantil, forzado o análogo al esclavo, trabajo extranjero irregular, libertad de asociación, discriminación, abuso y acoso, remuneración, horas trabajadas y beneficios).

Las auditorías ocurren sin aviso previo y son orientadas por un checklist de inspección, previendo entrevistas con trabajadores, a fin de captar la percepción de la rutina de trabajo.

Para los proveedores de prestación de servicio en nuestra Sede Administrativa, además de la evaluación documental, verificamos el vínculo y aptitud para el trabajo de los colaboradores terceros que entran a nuestras dependencias.

En el 2023, mantuvimos la metodología del IDGF (Índice de Desempeño Global de Proveedores), que ranquea a los proveedores en una puntuación, de acuerdo con su desempeño en tres pilares: área de negocio, conformidad y comercial.

El IDGF se aplica para los proveedores de construcción civil (proyectistas, administradoras, constructoras), logística de importación (agentes de cargas, transportadoras y puertos), proveedores de mobiliario comercial, limpieza y TI.

Marketplace Responsable

Antes de la contratación, el 100% de los asociados del Marketplace Renner y Camicado pasan por un proceso de homologación, que evalúa sus mecanismos de promoción de la integridad y la conformidad de su documentación, asegurando regularidad y adherencia a nuestros requisitos. Desde el 2023, contamos con una autoevaluación de riesgo socioambiental en el 100% de los asociados, lo que genera un diagnóstico del nivel de madurez socioambiental de los asociados, dividido en tres niveles - bajo, mediano o alto -, con base en las certificaciones, en el local de fabricación, en la cadena productiva, entre otros.

A lo largo del 2023, definimos la matriz de criticidad de los sellers, lo que posibilitó diagnosticar los procesos actuales y definir el programa de protección de las marcas, compuesto por cuatro pilares en la estrategia de monitoreo: gestión de asociados, propiedad intelectual, canal de denuncias y respeto al consumidor.

Buscando el desarrollo de nuestros asociados del Marketplace, ofrecemos para estos asociados el acceso a la Universidad Renner (UR), extendiendo al seller los contenidos de nuestra plataforma de aprendizaje, conectando curaduría de excelencia y oportunidades de desarrollo con contenidos relevantes al negocio y a la promoción de la sostenibilidad.

También implementamos el canal Tutorial en nuestra herramienta de gestión Seller Center, donde suministramos contenido de desarrollo.

Colección otoño/invierno Renner.

Calificación de proveedores

Trabajamos para que nuestra cadena alcance los niveles de alto desempeño de nuestra matriz, o sea, que va más allá de los ítems obligatorios de conformidad de nuestro proceso de auditoría y cumpla los requisitos avanzados, que identifican buenas prácticas socioambientales diferenciadas.

En el 2023, consolidamos el programa de apoyo en la calificación de temas ESG junto a nuestra cadena:

PROGRAMA
Rede Responsável

El Programa Red Responsable es la iniciativa de calificación corporativa de proveedores de Lojas Renner S.A., creado en el 2022, a partir de la ampliación del Programa Producción Más Limpia 4.0., realizado desde el 2017 junto a los Proveedores de Reventa.

Con los avances y el alcance del programa, redefinimos su estrategia y lanzamos el Red Responsable, ampliando el enfoque de la calificación también para los temas de Gobierno y Social.

La propuesta del Red Responsable es traer conocimiento aplicado a los conceptos de ESG para la cadena de suministro.

En el 2023, combinado a la nueva capa de clasificación del desempeño de la cadena, podemos observar resultados de evolución de las empresas que participan del programa. Tuvimos ocho encuentros temáticos que sumaron 31,5h de debate, intercambios y benchmarks sobre los temas socioambientales y media del 83% de comprometimiento de los invitados. Contamos con la colaboración de nuestros asociados: SEBRAE, InPacto y Produttare, además de áreas internas de Renner.

Además de esto, producimos 19h horas de contenido específico y suministramos la mentoría y apoyo práctico de una red interna de especialistas y consultores socioambientales para apoyo técnico y táctico a nuestra cadena.

Alcanzamos la meta de participantes del programa, totalizando 117 proveedores de relevancia de todas las cadenas de reventa de Renner y Youcom, que representan el 75% del volumen de compra nacional, buscando estimular la ecoeficiencia en sus procesos productivos e instruir e instrumentalizar de forma permanente la cadena de suministro de Lojas Renner S.A., para la ejecución de acciones ESG que se reflejen en el desempeño de sus producciones.

Alcanzamos a 73 proveedores en Red Responsable en clasificación del desempeño, 52 más que en el 2022, contribuyendo efectivamente para el compromiso público de concentración de compras en proveedores de alta gestión y desempeño socioambiental. Conozca a continuación los principales avances del programa:

Social y gobierno

Avanzamos en los temas materiales prioritarios de los temas Social y de Gobierno: ética y transparencia, gestión de subcontratados, relaciones laborales, salud y seguridad, relación con comunidad y diversidad e inclusión.

Realizamos reuniones temáticas, entrenamientos y lanzamos el Podcast Red, trayendo alfabetización y propuestas de acciones prácticas para desarrollo de este tema, además de introducir esta capa de nuestro negocio en las acciones del Programa Plural.

Semana de gestión de cadena

Realizamos la Semana de Gestión de Subcontratados para debatir junto a los proveedores sobre la eficacia de gestión de cadena y los impactos en los negocios, buscando promover avances en el gobierno para un alto nivel de gestión y seguimiento de subcontratados.

En la ocasión, presentamos a nuestra cadena datos de una de las iniciativas de calificación, el PAC - Programa de Aceleración en Conformidad, a fin de mostrar en la práctica los beneficios posibles a partir de una gestión de riesgo eficaz.

Presentamos también los resultados del seguimiento del PAC en su metodología de mentoría y la nueva metodología del programa en carácter de consultoría.

Ambiental

Agua y efluentes

Después de desarrollar una metodología propia y certificada de medición de consumo y promover la instalación de hidrómetros para control del consumo en los Proveedores de Reventa, en el 2021, alcanzamos 100% de proveedores

de la cadena del jeans certificados para reportar los datos de consumo de agua de cada pieza y, del total de productos jeans entregados en el 2023 a Lojas Renner S.A, 53% son clasificados como de bajo consumo de agua en las etapas de confección y acabado.

Todos los proveedores que generan efluentes también tienen la conformidad de la gestión de efluentes evaluada por medio de las auditorías. En el 2023, 100% de los proveedores directos (tier 1) y sus contratados (tier 2) estaban en conformidad con relación a los efluentes.

Adicionalmente, el 38% de los proveedores trabajan con prácticas de recirculación de agua y 1,5% tienen la práctica de captación pluvial como estrategia de reducción de su consumo hídrico, además de que el 57% de las lavanderías trabajen con prácticas de recirculación.

Químicos

Ofrecemos 16,5 horas de entrenamientos en colaboración con el SENAI, promoviendo la gestión de químicos junto a nuestra cadena de proveedores y contribuyendo con el avance del compromiso público de eliminación de químicos potencialmente tóxicos.

Semana de agua & químicos

Para celebrar el día mundial del agua, realizamos el encuentro que trajo los temas de Agua & Químicos, con el objetivo de alinear mejorías en el atributo de bajo consumo y celebrar los avances de la estrategia de Químicos, dirigida para cadena del jeans en esta primera etapa de implementación.

Energía

Hemos trabajado junto a los proveedores en la concientización sobre acciones para crear un Programa de Eficiencia Energética, y ya alcanzamos 37% de las participantes del Red Responsable abastecidas por energía renovable de bajo impacto.

En el 2023, realizamos un workshop de Reducción de Costo Por Medio de Energía Limpia, que contó con la presencia de dos empresas especializadas con las prácticas de Energía Distribuida y Ambiente de Contratación Libre y Venta de Certificados de I-RECs.

Residuos textiles

En total, el 36,7% de los participantes del programa aumentan el ciclo de su producto a través de prácticas de reciclado, reutilización y donación.

Emisiones de GEI

A través del Sistema de Gestión Ambiental, los proveedores pueden realizar el inventario de emisiones de GEI, de acuerdo con la metodología del Programa Brasileño GHG Protocol. En el 2023, el 32,5% de las participantes de Red Responsable (38 proveedores) realizaron sus inventarios, contemplando el alcance 1 y 2.

Algunos proveedores también participan de la iniciativa fábrica neutra, en que, además de realizar inventario, compensan sus emisiones a través de proyectos validados por el Compromiso con el Clima.

En el 2023, el 4,7% del volumen de los productos recibidos fueron producidos en fábricas neutras.

Semana del clima

Para conmemorar el día mundial del medio ambiente, trajimos como tema de debate, entrenamiento y comprometimiento, Cambios climáticos, con un desdoblamiento para los temas de materias primas, con enfoque en circularidad y transparencia, hablando sobre nuestro proyecto de rastreabilidad digital, RDT. Vea las pautas:

- Reforzamos nuestro compromiso y las oportunidades de reducción en las etapas de producción de nuestro negocio, trayendo las alteraciones del clima como detractores de nuestro negocio, lo que nos exigirá resiliencia y adaptabilidad
- Realizamos el módulo II del entrenamiento Elaboración de Inventario de GEI, junto con nuestro asociado Green Domus, dentro de la herramienta de inventario que Renner entrega para sus proveedores
- Discutimos los desafíos de las metas de materias primas de menor impacto y cuánto debemos avanzar con tejidoscon material reciclado en la composición para alcanzar las metas de reducción de emisiones por piezas, trayendo cada vez más soluciones de materiales reciclados, con costo, calidad y aspecto dentro de los estándares de Lojas Renner S.A.
- Finalizamos al hablar del RDT como herramienta de gestión de datos y transparencia

Evento Día de la Innovación 2023, realizado con proveedores de reventa en la sede de Lojas Renner S.A.

Sistema de gestión ambiental

Ampliamos la implantación del Sistema de Datos Ambientales (SDA), desarrollado con tecnología propia, para todos los proveedores Renner, Ashua y Youcom, permitiéndonos una mejor gestión de los indicadores ambientales en la cadena y evaluar con mayor precisión la intensidad de impactos ambientales de nuestros productos. 48% de los proveedores adhirieron al sistema en el 2023.

Aclara dudas

Desde el 2020, Aclara Dudas cuenta con una programación mensual, donde reunimos nuestros proveedores para esclarecer dudas sobre los temas de Sostenibilidad y Conformidad que son sensibles a nuestro negocio, sobre todo para temas de gestión de riesgo. Este soporte es ejecutado por especialistas y auditores de nuestro equipo de sostenibilidad.

En el 2023, realizamos 12 encuentros, con cerca de 12h de contenidos, 10 temas y 10 tutores. Obtuvimos un tasa de comprometimiento medio del 64,24% en las agendas de Aclarar Dudas.

Programa de aceleración en conformidad (PAC)

En el 2021, lanzamos el PAC, dirigido a ofrecer apoyo técnico y mentoría para el desarrollo de los Proveedores de Reventa de Renner.

A través del análisis del historial de auditorías y del diagnóstico del modelo de gestión del proveedor, aceleramos el avance de las prácticas para garantizar su conformidad y vislumbrar su avance para capa de alto desempeño socioambiental.

Después del diagnóstico, las empresas elaboran acciones sistémicas personalizadas para gestionar efectivamente los riesgos, involucrando incluso a sus equipos de la alta gestión para garantizar el compromiso con la cultura de sostenibilidad.

Nuestro objetivo es incentivar y ayudar, en la práctica, a los asociados a ir más allá del compliance, para poder convertirse en proveedores de referencia.

Desde el 2021, asesoramos 42 empresas en conformidad y obtuvimos 67% de evolución en su desempeño y clasificación socioambiental.

Otros programas de apoyo

Fornecedores

Universidad Renner (UR) para proveedores

Desde el 2019, nuestros proveedores tienen acceso a la UR, extendiendo a los asociados contenidos relevantes para aprendizaje y desarrollo en temas estratégicos al negocio y cadena.

Hemos ampliado el acceso y, en el 2023, llegamos a un total de 289 empresas inscritas en la UR, mejorando y profundizando la experiencia del proveedor en los temas que él tiene dudas o necesita entender como parte fundamental de su permanencia en la cadena de la compañía.

Es por medio de la UR que los proveedores también son entrenados acerca de nuestro Código de Conducta.

ENCADEAMENTO PRODUTIVO

Encadenamiento productivo

En colaboración con Sebrae (Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas), desde el 2017, promovemos el desarrollo de las empresas contratadas por los Proveedores de Reventa de Renner en cuatro fases: sensibilización, diagnóstico, capacitación y consultoría. En el 2023, cerramos el ciclo del proyecto realizado entre 2021 y 2022, que involucró a 17 empresas anclas y 91 pequeñas empresas. A lo largo de estos seis años, ya capacitamos a más de 300 micro y pequeñas empresas.

Desarrollo de proveedores

En el 2023, nuestro equipo de Gestión de la Red de Suministro siguió con su alcance de trabajo de Mejoría Continua (antiguo PMC, realizado desde el 2013), con actuación en América Latina, además de Brasil, ampliando el enfoque para nuevas oportunidades de negocio.

También direccionamos el trabajo para mejorías en el desarrollo industrial, con enfoque en la integración de la cadena, generando mayor reactividad y entregas con leadtimes reducidos.

Por medio del monitoreo del desempeño y riesgo de los proveedores, esta actuación apoya la optimización de resultados, posibilitando una relación de negocios sostenibles.

PER Programa de Excelência Renner

Programa de Excelencia Renner (PER)

Busca promover e incentivar el desarrollo y la innovación en la cadena de Proveedores de Reventa de Renner, reconociendo a las empresas que se destacan en Calidad, Sostenibilidad, Eficiencia, Cooperación e Innovación en la Convención de Proveedores. En el 2023, más de 100 empresas participaron del programa, y serán reconocidas nueve empresas destaque por categoría y el destaque del año en la Convención, a ser realizada en el 2024.

BNDES

Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES)

Otro frente relevante de generación de valor en la cadena es el apoyo financiero a los proveedores desde el 2016, intermediando operaciones de financiamiento entre nuestros proveedores y el Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES).

Salario Justo

A La promoción del salario justo en la cadena de la moda es un desafío global que ha sido potenciado por la alta inflación mundial y una cadena cada vez más globalizada con costos de vida variables en las diferentes regiones y legislaciones laborales distintas.

En este escenario, orientamos la gestión del living wage en nuestra cadena en las buenas prácticas globales que proponen caminos para evolución, como la Platform Living Wage Financials y los ratings e índices del mercado de capitales que abordan el tema en sus procesos de evaluación, como el Dow Jones Sustainability Index, el FTSE y el MSCI.

Para debatir e impulsar los principales frentes de avance en los dos compromisos estratégicos asumidos, contamos con un grupo de trabajo interdisciplinario con equipos de Remuneración y Beneficios, Salud y Seguridad del Trabajo, Relaciones Laborales, Gestión de la Red de Proveedores y Sostenibilidad.

Con relación a nuestro proceso de monitoreo de la conformidad de proveedores evalúa continuamente el respeto a la legislación laboral, el cumplimiento de los requisitos legales o acuerdo colectivos de trabajo sobre salarios y horas extras, la libertad de asociación y el monitoreo del pago de salario justo en 100% de nuestra cadena de Proveedores de Reventa.

La identificación de no conformidades por las auditorías con relación a salario genera la realización de planes de acción para corrección, mientras las denuncias recibidas en nuestro canal independiente de denuncia sobre el tema son investigadas y generan acción de remediación.

A lo largo de los últimos años, hemos avanzado continuamente buscando identificar los puntos de gap entre los valores pagados, tanto en la operación como en la cadena de proveedores, y abordar acciones que apoyen el avance:

2019

Primer análisis para identificar el gap entre el menor salario pagado en la cadena de Proveedores de Reventa en Brasil – que representa el 63,4% del volumen producido de la cadena de Proveedores de Reventa de la compañía - y el salario justo en el país apuntado por la metodología del Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE).

2020

Inclusión del monitoreo de los valores pagados en la cadena de Proveedores de Reventa durante las auditorías de conformidad, proceso acreditado por tercera parte independiente.

2021

Alcanzamos 100% de monitoreo del salario pagado en la cadena de Proveedores de Reventa nacionales.

2022

Inclusión de dos compromisos con la promoción del salario justo en nuestro plan estratégico de sostenibilidad 2030: garantizar el living wage* para colaboradores y fomentar la adopción del living wage* por los proveedores estratégicos.

Adhesión a la iniciativa Movimiento Salario Digno del Pacto Global, primer grupo de trabajo intersectorial brasileño para discusión del tema, considerando las características relacionadas a la remuneración y temas vinculados al bienestar de los colaboradores en Brasil. Participar del Movimiento apoya la profundización de nuestro entendimiento sobre los componentes de los salarios justos y la inclusión de múltiples puntos de vista de diferentes stakeholders para avance y revisión de nuestra metodología de cálculo, con apoyo de consultoría especializada, en línea con las mejores prácticas.

2023

Nuestro proceso de due dilligence de derechos humanos, en su segundo ciclo a lo largo del 2023, también monitoreó los riesgos con relación al tema, mejorando la identificación de gaps.

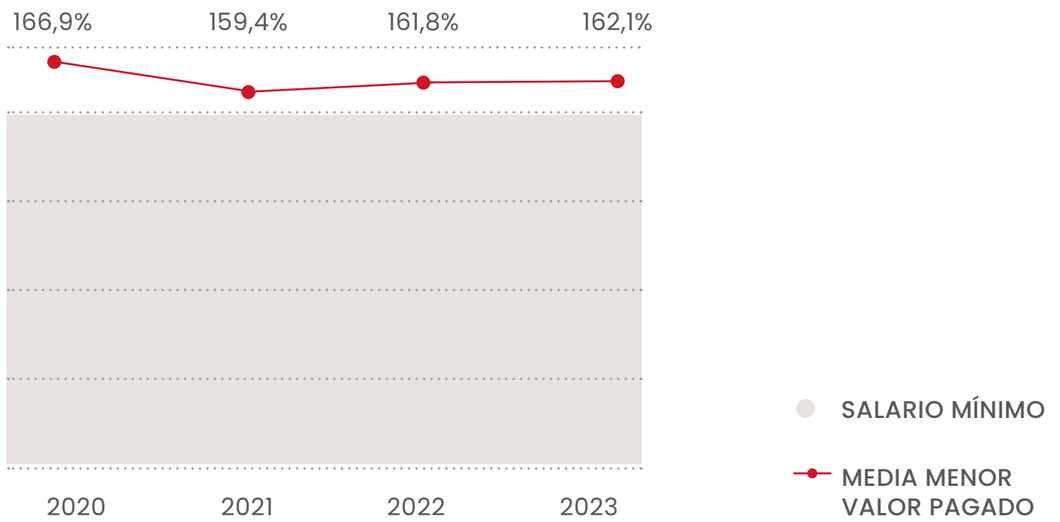
Iniciamos el proyecto con Anker Research Institute, referencia en el tema, para la revisión de la metodología de cálculo de Living Wages y avanzamos en la discusión sobre la metodología y el monitoreo del living wage y compras responsables, generando mayor conocimiento interno sobre todas las temáticas involucrando el tema.

Resultados

Al observar la evolución de los valores pagados a los colaboradores de la cadena de suministro, es posible percibir un alineamiento de nuestra estrategia de compras responsables y estímulo al proveedor local. Al concentrar nuestro volumen en la producción nacional podemos garantizar un impacto positivo cada vez mayor. Iniciamos la evaluación entre living wage y remuneración pagada a los funcionarios de nuestra cadena de Proveedores de Reventa (tier 1 y 2) por Brasil, que es el país donde tenemos la mayor cadena (62% del volumen producido), y avanzaremos en los demás.

En todos los otros países donde tenemos cadena de proveedores, nuestro requisito es de pago de por lo menos el salario mínimo y estamos avanzando en la evaluación de living wages en los países con mayor concentración de proveedore.

Media del menor valor pagado en la cadena de proveedores en Brasil vs. salario mínimo local



Buenas prácticas de compras

Para apoyar el alcance de las condiciones necesarias para el pago de salarios justos en nuestra cadena de suministro, también seguimos avanzando en nuestras prácticas de compras responsables, fundamentales para apoyar la sostenibilidad de nuestra red de proveedores y la generación de valor para sus públicos.

Poseemos una **política** interna que establece los criterios para la selección de proveedores y directrices de suministro, soportando la ejecución de la estrategia de la compañía, garantizando el abastecimiento por medio de buenas prácticas de compras, además de la mitigación de riesgos. La política debe ser revisada y actualizada periódicamente, teniendo en consideración las mejores prácticas de mercado, y evitando potenciales conflictos con las exigencias de sostenibilidad/ESG.

Tenemos **directrices** para la relación con los proveedores sobre claridad en las negociaciones, buscando la transparencia en las transacciones, y permitiendo el pago de remuneraciones justas a los trabajadores de la cadena de suministro.

Es determinado también que deben ser usadas **estrategias y enfoques en la negociación** que busquen obtener el mejor equilibrio en la relación entre la compañía, cadena de suministro y el cliente, realizadas siempre de forma clara y transparente buscando una relación de colaboración con los proveedores.

Los **plazos de entrega y de modificaciones de pedidos** deben ser acordados considerando la capacidad productiva de cada proveedor, evitando sobrecargas de trabajo y posibles violaciones de demás derechos humanos.

El **equipo de sourcing** también monitorea los niveles de dependencia de los proveedores para respetar los límites establecidos en la Política.

En el 2023, mantuvimos la **práctica de reuniones estratégicas** con proveedores de mayores volúmenes, siempre alineadas a las áreas del negocio, para dar una mejor visibilidad de plan de compra, contrapartidas exigidas, oportunidades de mejorías, seguimiento de planes de acción, entre otros temas relevantes.

Nuestros **plazos de pago** también son formalmente establecidos y cumplidos, apoyando la previsibilidad financiera del proveedor y la generación de condiciones adecuadas para el pago de salarios justos. Tenemos un compromiso de pago en hasta 120 días y la media de plazo de pagos es de 95 días. Adicionalmente, proveedores pueden solicitar la anticipación de pago, sujeta a la validación de la compañía.

Los **equipos de compradores** son continuamente entrenados con relación a las buenas prácticas y a los compromisos de sostenibilidad del Plan 2030 para que puedan tomar decisiones alineadas a nuestras políticas, valores y objetivos.

Ellos también son orientados a concentrar las compras de proveedores con buenas prácticas de conformidad y desempeño avanzado en las auditorías de monitoreo.

Además de esto, contamos con diversas iniciativas realizadas para apoyar el desarrollo de nuestros proveedores.

Feedback

Tenemos una encuesta anual de satisfacción con proveedores de reventa nacional, en la cual cuestionamos sobre las prácticas de compras responsables, de acuerdo con los principios de compras responsables del Better Buying Institute.

La encuesta del 2023 demostró que:

- 96% de los proveedores apuntaron que recomendarían a un amigo o conocido a suministrarle a Renner.
- 95% concordaron que las comunicaciones pasadas son claras y objetivas.
- 76% consideran que son informados en tiempo hábil por el área comercial sobre la estimativa de compra de los productos.
- 92% concuerdan que los plazos de entrega son acordados y compartidos con el proveedor antes del pedido.
- 86% consideran que son avisados con claridad sobre modificaciones en el pedido y 77% consideran que las modificaciones que afectan el plazo son acordadas considerando su capacidad productiv.
- 88% consideran que la ficha técnica de desarrollo del producto suministra informaciones completas y necesarias.
- 85% consideran los términos de pago acordados suficientes para satisfacer las necesidades de todas las partes en el proceso de compra.
- Solamente 7% consideraron que la compañía debe evolucionar en plazos y condiciones de pago, lo que demuestra que el 93% están satisfechos con el desempeño actual.

08 Resultados financieros

Resultados de la operación_____ **138**

capitales

ods

Resultados de la operación

GRI 201-1

Conozca a continuación los paneles de principales indicadores del desempeño operativo y financiero. Para conocer más sobre nuestros resultados, vea el Informe de la Administración.

En el 2023, conquistamos el Trofeo Transparencia de ANEFAC (Asociación Nacional de Ejecutivos de Finanzas, Administración y Contabilidad), como destaque en la categoría Ingresos Netos de R$ 5 mil millones hasta R$ 20 mil millones.

R$ (MM)	2022	2023	Var.
Ingresos Netos Minoristas[1]	11.575,8	11.706,3	1,1%
Ventas en Mismas Tiendas	18,5%	0,2%	-
GMV Digital	2.046,4	2.219,8	8,5%
Penetración de las Ventas Digitales	13,5%	14,3%	0,8p.p.
Beneficio bruto Minorista	6.399,5	6.384,8	-0,2%
Margen Bruto Minorista	55,3%	54,5%	-0,8p.p
Gastos Operativos (VG&A)[2] (Post IFRS 16)	-4.125,2	-4.360,9	5,7%
% VG&A s/ Ingresos Netos Minoristas	35,6	37,3%	1,7p.p.
EBITDA de la Operación Minorista Ajustado (Post IFRS 16)[3]	2.381,6	2.199,4	-7,6%
Margen EBITDA de la Operación Minorista Ajustada (Post IFRS 16)[3]	20,6%	18,8%	-1,8p.p
Resultado de Servicios Financieros	81,6	95,8	NA
EBITDA Total Ajustado (Post IFRS 16)[3]	2.463,1	2.103,6	-14,6%
Margen EBITDA Total Ajustada (Post IFRS 16)[3]	21,3%	18,0%	-3,3p.p.
Beneficio Neto	1.291,7	976,3	-24,4%
Margen Neto	11,2%	8,3%	-2,9p.p.
Beneficio por acción - básico (R$)	1,3261	1,0195	-23,1%
ROIC[LTM]	12,8%	10,7%	2,1p.p.

[1] La Operación Minorista incluye los ingresos de venta de mercancías, así como ingresos de servicios (comisiones y costos de los marketplaces y Repassa)

[2] Los gastos Operativos (VG&A) no consideran los gastos con Depreciación y Amortización.

[3] EBITDA Total Ajustado (post IFRS 16), sin el gasto de la depreciación y gasto financiero de los arrendamientos.

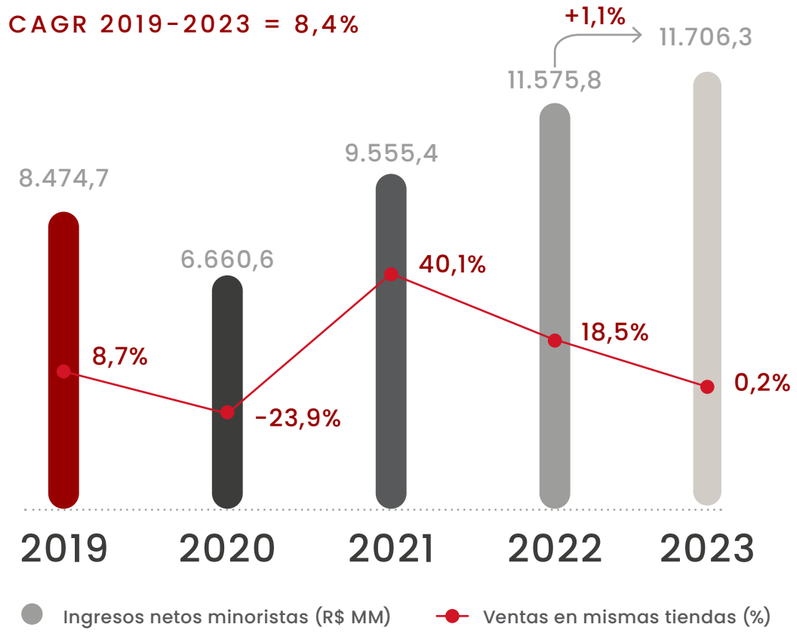
Resultados

Ingresos netos

Las operaciones minoristas presentaron un ligero crecimiento en Ingresos netos y Ventas en Mismas Tiendas, influenciadas por un ambiente macroeconómico difícil, con impago elevado de las familias, lo que comprometió la renta y el poder de compra de los consumidores.

A partir del segundo semestre, se iniciaron acciones para mejoría en algunos frentes, como la reanudación de la mayor reactividad de la cadena de suministro y mayor parte de la colección siendo desarrollada y comprada in season (open to buy). Además de esto, fueron hechas mejorías en la percepción de precio, a través de modificaciones en el visual merchandising y ajustes puntuales en la pirámide mercadológica, priorizando la exposición de los productos de rango de entrada, así como ampliando la oferta de ítems con precios más accesibles, mejorando la competitividad. Aliado a esto, fue iniciada una serie de campañas de refuerzo y presencia de marca, estimulando a los clientes a visitar las tiendas, lo que, combinado con una propuesta de valor más competitiva, contribuyó para el aumento secuencial en piezas en los meses siguientes.

Como consecuencia de estas acciones, hubo una mejoría secuencial en la percepción de precio por los clientes, con buen sell-through de los ítems de precio de entrada, contribuyendo de forma importante para el incremento en los volúmenes de piezas vendidas y para la evolución del desempeño de las tiendas expuestas al perfil de cliente más popular.



GMV digital

Con relación a los canales digitales, siguieron su trayectoria de crecimiento y con más relevancia en las ventas, principalmente por la mayor conversión.

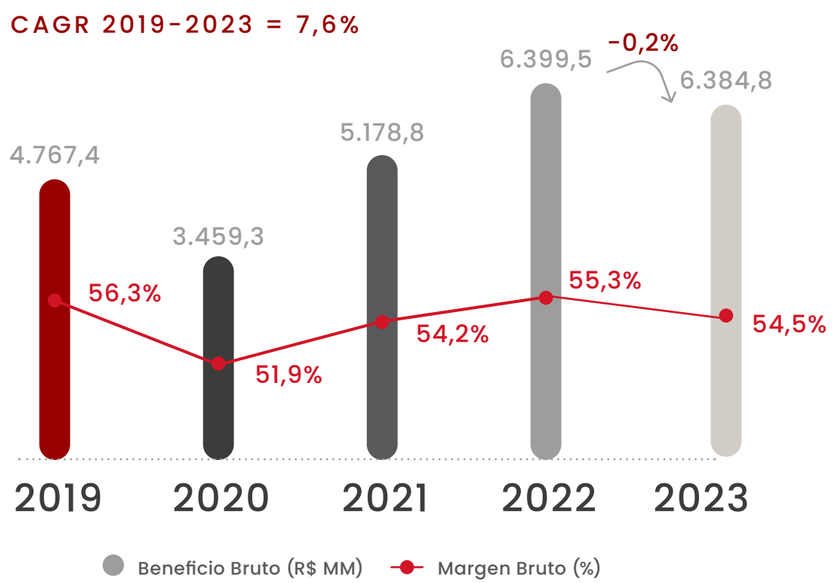
La aplicación, nuevamente, quedó en primer lugar en cantidad de downloads y MAL (Monthly Active users) entre los players locales de moda, conforme datos de la aplicación Annie.

Alcanzamos un crecimiento del 8,5% en el GMV Digital, que totalizó R$ 2.219,8 millones, y participación del 14,3%.

Beneficio bruto

A La reducción en el margen bruto ante el año anterior se debió, principalmente, a los mayores niveles de remarcaciones en la primera mitad del año, dado los menores volúmenes vendidos en el período. Considerando solamente los negocios de vestuario (ej. cosméticos) en Brasil, el margen bruto fue de 56,0%.

No obstante, los mayores niveles de reactividad alcanzados a partir de allí, con mayor parte de la colección siendo desarrollada y comprada in season, trajeron más flexibilidad para la operación. Así, en el año, el inventario de la Compañía decreció 3,4% en valor y el giro y plazo medio se mantuvieron equilibrados. Esto, combinado a condiciones de costos y cambio más favorables, contribuyó para la dinámica de margen bruto en el segundo semestre.



Gastos operativos

El aumento de los Gastos con Ventas con relación a los ingresos netos minoristas se debió principalmente al menor ritmo de ventas a lo largo del año, el cual no fue suficiente para diluir los gastos fijos de la operación, no obstante, un crecimiento nominal por debajo de los índices de inflación. En lo digital, destacamos la reducción de los gastos con fletes, que presentaron una disminución de 4,7 p.p., ante el año anterior, con destaque para los costos logísticos y de publicidad sobre los ingresos netos online, ya en niveles cercanos a los de la operación física.

Con relación a los Gastos Generales y Administrativos, el aumento de su participación es resultado principalmente de los gastos adicionales relacionados al proceso de ramp-up operativo del CD SP, incluyendo principalmente redundancias operativas temporales durante la implementación, como reprocesamiento, personal, fletes, embalajes, servicios de terceros, entre otros. El monto incurrido a lo largo del año en este frente totalizó cerca de R$ 100 millones, representando aproximadamente 7% de esta línea.

Excluyendo este efecto, la participación de los gastos generales y administrativos sobre los ingresos netos minoristas habría sido relativamente estable con relación al2022. También en el contexto de VG&A, en el primer semestre del año, la Compañía intensificó las acciones para ajustes en sus estructuras administrativas y operativas, las cuales, en un primer momento, resultaron en gastos adicionales en el monto de cerca de R$ 30 millones.

Los resultados positivos de estos ajustes se reflejaron a partir del segundo semestre.

Por fin, los Otros Resultados Operativos fueron superiores en comparación al año anterior, debido a mayor recuperación de créditos fiscales en el año, resultado de los trabajos continuos de revisión tributaria, siendo la principal materia referente a la exclusión del ICMS ST de la base de cálculo del PIS/COFINS y el recálculo del ICMS a ser excluido de la base de cálculo del PIS/COFINS.

Cartera de crédito

El escenario macroeconómico afectando aún desafiante, el poder de compra y hábito de los consumidores, aliado a una política de crédito aún restrictiva, así como una menor base de tarjetas apta para consumo llevaron a una menor renovación del portafolio, resultando en una ligera disminución de la cartera total en comparación con 2022. La cartera en atraso se redujo en 5,6%, mientras la cartera en día se redujo 1,9%.

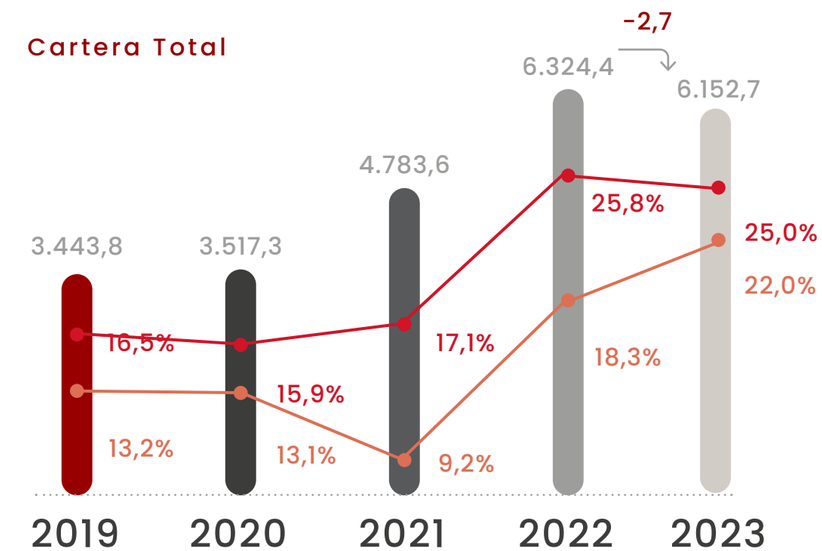
Con respecto a los vencidos totales, se redujeron ante el año anterior, fruto del continuo trabajo de saneamiento de la cartera. Aunque, en una visión anual, los vencidos por encima de 90 días estén en niveles más elevados que el año anterior (19,6% en el 2023 versus 18,9% en el 2022), a partir del segundo semestre, hubo una mejoría importante en la formación de saldo por encima de 90 días (NPL90 formation), tanto en valores nominales, como en porcentuales sobre la cartera total. Además, el comportamiento de los clientes de las nuevas zafras siguió con mejor calidad.

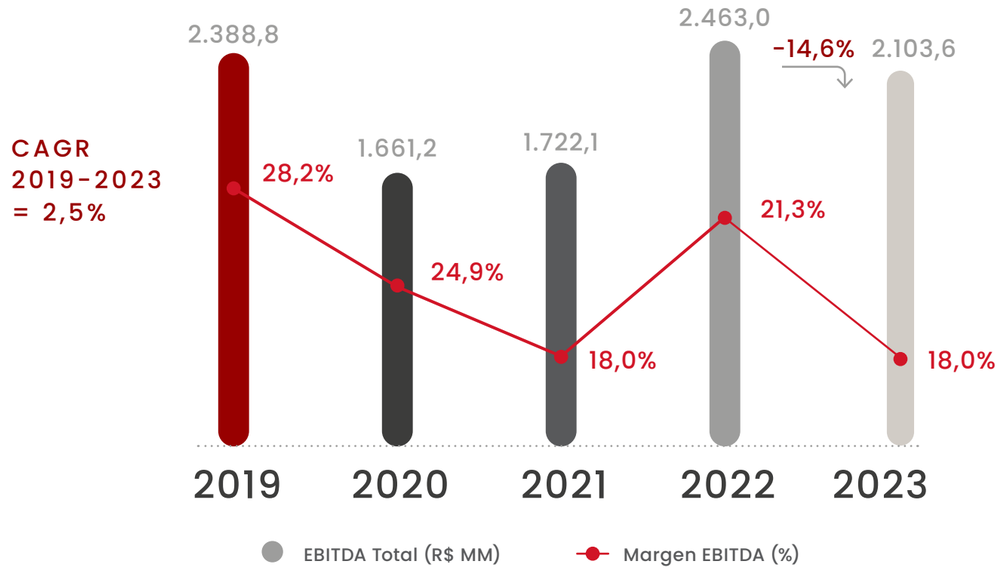
Ya el aumento en las pérdidas netas conforme fue explicado anteriormente, se derivó del mayor aprovisionamiento de pérdidas sobre el portafolio en atraso, garantizando las coberturas necesarias, además de mayores niveles de pérdida efectiva y menores recuperaciones.

Recordando que la cesión de créditos vencidos de R$43,6 millones en el 2022 impactó esta comparación. Por fin, la cobertura total alcanzó 19,2%, aumento de 1,4p.p. versus el año anterior, y la del over 90 subió de 94,4% en el 2022 para 98,0% en el 2023.

EBITDA ajustado total

El EBITDA ajustado total decreció versus el año anterior debido al menor desempeño operativo de minorista y del segmento de servicios financieros. Los gastos adicionales del CD impactaron en 0,8p.p. al margen.





09 Informaciones complementarias

Marketing responsable ____ **143**

Percepción de marca ____ **145**

Ecoeficiencia ____ **146**

Gestión tributaria ____ **147**

Ética y combate a la corrupción ____ **148**

capitales

ods

Marketing responsable

Compromiso

Tenemos el compromiso con una oferta responsable de nuestros productos y servicios, principalmente con relación a los de Realize. Buscamos suministrarles siempre, a nuestros clientes, informaciones claras sobre lo que está siendo ofrecido o contratado para una venta ética y responsable, apoyando, de manera saludable y sostenible, la capacidad financiera de nuestros clientes.

Actualizamos nuestro Código de Conducta y todos los colaboradores fueron entrenados al respecto de los principios definidos sobre el compromiso con oferta responsable. Además de esto, también observamos el respeto a todas las legislaciones, reglamentaciones y orientaciones del Banco Central de Brasil (Bacen) y los códigos de autorregulación de la ABECS (Asociación Brasileña de las Empresas de Tarjetas de Crédito y Servicios) y ACREFI (Asociación Nacional de las Instituciones de Crédito, Financiamiento e Inversión), a las cuales estamos voluntariamente asociados.

Nuestro compromiso con el marketing responsable también abarca:

- Presentar informaciones correctas, precisas, justas y equilibradas sobre la empresa, productos y servicios
- No promover la desinformación o inducir al error sobre nuestros competidores
- No sobrestimar nuestras acciones socioambientales y de sostenibilidad
- Proteger públicos más vulnerables en las acciones de marketing (ej.: niños, personas que no entienden términos técnicos del sector, etc.)
- Prohibir la realización o autorización de comunicación engañosa, abusiva, discriminatoria, que incite la violencia, explote el miedo, se aproveche de la fragilidad de grupos vulnerables, irrespete valores ambientales o induzca al público a comportarse de forma perjudicial o peligrosa para su salud o seguridad

Todos los colaboradores son entrenados sobre el tema en el ámbito de la capacitación sobre nuestro Código de Conducta.

Educación financiera

En el 2023, creamos la jornada de crédito responsable para colaboradores con el objetivo de concientizar a nuestros equipos sobre el tema, en línea con nuestro objetivo de mitigación de riesgos de enfoque comercial desleal.

- Creamos una ruta de contenidos en la Universidad Renner y entrenamientos presenciales en cinco tiendas piloto, además de un programa de renegociación de deudas con propuestas especiales para colaboradores
- Realizamos un workshop sobre el papel del sector financiero, con especialistas, para liderazgos de Realize
- Ofrecemos entrenamiento a todos los colaboradores de tienda que venden productos financieros sobre los atributos y características de cada uno de ellos, con un capítulo específico que trata de forma clara

sobre las cuestiones de la calidad y ética en las ventas - con vídeos de las frases de las direcciones y demás liderazgos sobre este tema -, ofreciendo el conocimiento necesario para una venta alineada a nuestra propuesta de valor

- Dos veces por año, todos pasan por entrenamientos de reciclado, garantizando una oferta ética y transparente, que identifique las necesidades del cliente y presente las condiciones de venta, con claridad y objetividad. También aplicamos semestralmente el entrenamiento Acelera, en 100% de las tiendas de Brasil, para reforzar orientaciones sobre calidad de la venta y procesos y alineamientos diversos

Conformidad

Monitoreamos el cumplimiento, por parte de las tiendas, de las políticas, normas y manuales para oferta de productos financieros a los clientes de acuerdo con nuestros compromisos de oferta responsable.

El monitoreo ocurre por medio de diferentes acciones:

- Contacto activo con clientes: seleccionamos clientes aleatoriamente y hacemos llamadas, grabadas, para evaluar si el cliente sabía de la contratación de los productos financieros y si fue informado sobre todas las condiciones, para identificar posibles fallas en la oferta
- Seguimiento e identificación, a partir del Canal de Denuncias, de la Defensoría, de Reclame Aquí y de las redes sociales de la compañía, de posibles casos de no conformidad con marketing responsable
- El área de Calidad de Productos Financieros solicita a las tiendas documentos relacionados a la contratación de productos financieros, seleccionados aleatoriamente, que deberán ser enviados para evaluación de conformidad

Quando Cuando sean constatadas prácticas que llevaron al cliente al error, el área de Calidad investiga el caso, el área de Prevención de Pérdidas investiga el historial de ventas del colaborador e, identificándose acto contrario a los principios deliberadamente, el colaborador involucrado queda desclasificado de las campañas de incentivos que generan bonificación.

Nuestra campaña de incentivos prevé en el reglamento la importancia de la venta con calidad y penalizaciones en el caso de no conformidades identificadas en los monitoreos realizados por el área de calidad.

La premiación solo queda elegible en el caso que la tienda mantenga la nota de la calidad por encima del 90%.

En el 2023, también mantuvimos la exigencia como premisa para estar habilitado para recibir el incentivo de ventas que el colaborador haya realizado el entrenamiento del código de conducta.

Casos generados por errores de entendimiento generan acciones específicas de entrenamiento. Si es identificada tienda o regional ofensora, con varios casos de no conformidad, son realizados entrenamientos intensivos para corregir desvíos.

Todos los datos de los apuntamientos de los monitoreos de calidad son divulgados en Dashquality, panel de monitoreo de indicadores supervisado mensualmente por el equipo de Calidad de Productos Financieros.

Percepción de marca

Impacto en el negocio

En Lojas Renner S.A., actuamos con marcas de valor y somos especialistas en moda y lifestyle. Es esto lo que guía toda nuestra estrategia y actuación – pasando por producto, experiencia del cliente, comunicación, innovación, nivel de servicio.

Actuamos para garantizar una buena reputación, buscando la fidelidad de nuestro cliente, lo que resulta en resultados de ventas.

Para eso, contamos con un equipo dedicado, en la Dirección de marketing, a la gestión de la reputación de nuestra marca, tanto con base en la percepción de clientes y no clientes, como con base en el reconocimiento de rankings que evalúan la reputación de la compañía en diferentes atributos relevantes para el negocio - como sostenibilidad, innovación y diversidad - y el valor de la marca en la percepción de la sociedad.

Como reflejo de la gestión proactiva de la reputación y de todos los esfuerzos para realizar nuestro propósito "Encantar a todos es nuestra realización", frecuentemente conquistamos clasificaciones de destaque en reconocimientos externos.

Renner es la 11ª marca más valiosa de Brasil según el ranking Interbrand Marcas Brasileñas Más Valiosas 22/23.

Marca más sostenible

Tenemos la meta corporativa de ser referencia en sostenibilidad en la percepción de nuestros clientes, asociados y en el mercado como un todo. La meta influencia la remuneración variable de una serie de colaboradores y ejecutivos de diferentes niveles y áreas.

Desde el 2021, monitoreamos la realización de este objetivo de dos formas:

- Monitoreo de marca Renner, realizado trimestralmente, desarrollamos cuestiones específicas sobre percepción de marca más sostenible en la visión de los consumidores. De ese monitoreo, en torno del 7% ya está enfocado en sostenibilidad.
- Índice ponderado de las marcas Renner, Youcom, Camicado y Ashua calculado a partir de encuesta nacional con clientes y no clientes (anual).

Em En el 2023, alcanzamos nuestra meta de 60 puntos en el NPS de la evaluación de reconocimiento de la marca como sostenible.

Ya en el índice ponderado, medimos cuántas personas escogen nuestras marcas como "más sostenible y socialmente responsable".

La meta para el año en relación al reconocimiento como marca sostenible era 17,8 puntos y alcanzamos 17,7 puntos, casi 100% de la meta.

Tenemos como objetivo cada vez más llevar la temática sostenibilidad a las personas.

Por eso, a lo largo del año, trabajamos el asunto en diversos puntos de contacto como redes sociales, tiendas, prensa, medios, influenciadores. Son contenidos que están siempre en pauta, o sea, hay continuidad del tema para los stakeholders. Junto a esto, tenemos campañas de comunicación a lo largo del año, que también utilizan diversos canales.

Sobre el 2023, nos gustaría destacar la campaña Somos Re Moda Responsable, lanzada en octubre. El objetivo principal fue informarle al público de Renner nuestra cantidad de productos menos impactantes. El proyecto también contó con un equipo de influenciadoras para mostrar cómo es fácil montar un look más sostenible y responsable y además ser fashion con productos de Renner, prestándoles un servicio a las personas y buscando desmitificar la creencia que los productos más sostenibles son más caros o sin información de moda.

Siguiendo con proyectos como estos buscamos informar cada vez más a nuestro público sobre moda responsable.

Ecoeficiencia

Sistema de gestión ambiental

Contamos con sistema de gestión ambiental que cubre 100% de nuestras operaciones, buscando garantizar la gestión de recursos naturales, con enfoque en la reducción de la generación de residuos, en el consumo de agua y energía, además de la conformidad con la reglamentación ambiental, la definición clara de los papeles y responsabilidades, la toma de acciones correctivas para estimular la mejoría continua, la auditoría Interna y el monitoreo de indicadores.

El sistema es verificado por medio de auditorías internas y externas. En total, el 67% de las operaciones pasan por auditoría interna por el equipo de conformidad socioambiental de Renner y otros 33% por auditoría externa de tercera parte.

En el 2023, después de un proceso riguroso de estructuración e implementación de procesos y procedimientos de requisitos de gestión ambiental, conquistamos la certificación NBR ISO 14001 para nuestro Centro de Distribución en São José (SC), que representa el 17% de nuestras operaciones. También contamos con diversos activos con certificaciones que certifican la adopción de mejores prácticas ambientales:

- Centro de Distribución de Cabreúva certificación LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) nivel Gold
- 4 tiendas con Certificación LEED (1 nivel Silver y 3 Gold)
- 1 tienda con certificación BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) en circularidad
- sede con certificación LEED nivel Gold

Logística

Seguimos avanzando continuamente en la inteligencia y eficiencia de nuestros procesos de surtido y distribución, que deben traernos también beneficios en ocupación de vehículos y rutas optimizadas, reduciendo, por tanto, el impacto del consumo de combustible en el desplazamiento de productos.

Gestión de energía

Nuestro principal impacto ambiental en la operación propia es el consumo de energía. Por eso, trabajamos para tener tiendas cada vez más eficientes y también garantizamos, desde el 2021, el consumo de energía de fuentes renovables de bajo impacto – solar, eólica y pequeñas centrales hidroeléctricas (PCH) –, en el mercado libre, que tiene emisión cero de gases de efecto invernadero.

Para eso, compramos energía del mercado libre buscando contrataciones de largo plazo, solamente de generadores de bajo impacto, y fomentamos la inversión en emprendimientos de este tipo, realizamos la adquisición de los certificados de energía renovable I-REC (International - Renewable Energy Certificate) para 100% del consumo de energía eléctrica de todas las unidades consumidoras del Grupo en todos los países (Lojas Renner, Camicado, Youcom, Ashua, Repassa, Uello, sedes administrativas, Centros de Distribución, etc.) y contamos con tres haciendas solares y un parque eólico en operación que abastece parte de nuestras tiendas y el centro de distribución en Cabreúva (SP).

Además de no emitir gases de efecto invernadero en el proceso de generación, las energías renovables de bajo impacto tienen mejor costo-beneficio y generan ahorro promedio del 20% en comparación con la energía convencional proveniente del mercado regulado.

Tenemos la meta de mantener un crecimiento cero en el consumo de energía de año en año (considerando las mismas tiendas) y trabajamos para el uso racional de la energía y la eficiencia energética. El Proyecto de Gestión de Energía establece metas e inversiones para ampliar la automatización en las nuevas construcciones y reformas, con el objetivo de promover la gestión remota de activos, el control automático de iluminación y sensores de ausencia, que ayudan a reducir el consumo de energía. Ya hemos alcanzado el 41% de las tiendas Renner con automatización y hemos comenzado el proceso en las demás marcas.

Evaluamos continuamente el progreso en términos de eficiencia energética y reducción del consumo, comparando el rendimiento de las tiendas antes y después de la automatización y las acciones para mejorar la eficiencia. Por ejemplo, las tiendas con certificación LEED presentan una reducción estimada del 15% al 18% en el consumo de iluminación.

Conscientização

En nuestros canales de comunicación interna, promovemos continuamente la participación y concienciación de nuestros colaboradores sobre la importancia y las prácticas de reducción del consumo de agua y energía, así como la generación de residuos. También realizamos anualmente la semana del medio ambiente, con entrenamientos, presentaciones y debates para concienciar en favor de la ecoeficiencia.

Gestión tributaria

GRI 207-1

Gestión

Adoptamos prácticas de optimización tributaria, siempre teniendo en cuenta lo que prevé la legislación o la jurisprudencia reciente.

Las prácticas deben ser aprobadas por nuestro Comité Tributario y, para grandes montos, dándole notificación al Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos. Las decisiones que involucran montos significativos deben ser amparadas por, por lo menos, dos dictámenes jurídicos externos.

El Comité tributario está compuesto por el Director Administrativo Financiero y de RI, Director de Contraloría, Gerente General Jurídico, Gerente General de Gestión Tributaria y Gerente Senior Contable de la compañía y se reúne ordinariamente mensualmente. El Comité, a su vez, se reúne con el Consejo de Administración trimestralmente y reporta también sobre la efectividad y conformidad en la aplicación de la política fiscal/tributaria.

En el 2023, distribuimos R$ 2,9 mil millones de valor agregado en forma de impuestos.

Compromiso

En el 2022, lanzamos públicamente nuestra política tributaria, que establece las directrices y reglas generales relativas al funcionamiento, estructura y organización de la conducta tributaria a ser observada por Lojas Renner S.A. y sus controladas, relacionada a las responsabilidades fiscales y tributarias, en Brasil y Exterior.

La política también describe los principios que son adoptados por la compañía en la gestión de su estrategia fiscal y tributaria.

Por medio de la política, establecemos los compromisos con:

- Cumplimiento del espíritu y de la letra de las leyes y reglamentos fiscales de los países en que operamos
- No transferir valor creado para jurisdicciones con impuestos bajos
- No utilizar estructuras fiscales sin sustancia comercial
- Adoptar precios de transferencia utilizando el principio de plena competencia
- No utilizar jurisdicciones secretas o “paraísos fiscales” para evasión fiscal
- Aprobación de la política fiscal por el Consejo de Administración

En el 2023, actuamos por medio de asociaciones sectoriales de las cuales somos miembros (Instituto de Desarrollo Minorista - IDV, Asociación Brasileña del Minorista Textil - ABVTEX e Instituto Unidos Brasil - IUB) en el debate sobre temáticas relevantes al contexto fiscal, como la reforma tributaria brasileña y la ilegalidad del comercio cross border.

Destinamos R$ 327,7 mil a esas asociaciones en el formato de tasa de asociación.

En el 2023, conquistamos el Premio CONFEB, como destaque del área Fiscal y Tributaria, en la categoría comercio y minorista y el Premio ANEFAC mérito tributario en la categoría minorista.

Ética y combate a la corrupción

GRI 205-2 | 205-3

Las directrices corporativas para mantenimiento de un ambiente íntegro son expresadas a través comunicaciones, entrenamientos y eventos que promuevan la concientización.

La interacción con colaboradores y asociados comerciales tiene el objetivo de reforzar los conceptos éticos del Código de Conducta de la compañía, el combate a la corrupción, la adherencia a los requisitos de seguridad de la información y la utilización del Canal de Denuncias.

También contamos con una Política Anticorrupción, en portugués, español y inglés, dirigida a reforzar el compromiso con la prevención y el combate a la corrupción y orientar a los colaboradores, asociados y terceros.

Las políticas y códigos son continuamente revisados para garantizar su efectividad.

El área de Compliance corporativo, por medio del Programa de Compliance, es el órgano ejecutivo responsable de garantizar la conformidad con la política y su actualización continua.

Para colaboradores y proveedores que poseen escritura de poder para actuar en nombre de la compañía, son enviados documentos de orientación para el caso que tengan alguna interacción con agente público. Los documentos enviados consisten en: Política Anticorrupción, Código de Conducta, Política de Compliance y Norma de Relación con Agentes Públicos.

Cuando hay alguna denuncia relacionada al tema de corrupción, es accionado de comité específico para tratativa.

La Política Anticorrupción de la compañía, para colaboradores, es aplicado un entrenamiento anticorrupción, incluyendo todas las empresas del grupo Lojas Renner S.A.

Análisis de integridad

Para todas las nuevas relaciones comerciales con proveedores y con organizaciones a ser patrocinadas, realizamos un análisis de integridad de las empresas.

Son evaluados, a través de fuentes públicas, listas restrictivas, procesos en que las partes estén involucradas, si algún socio es una persona políticamente expuesta y medios negativos que citen casos de corrupción o que sean de potencial riesgo de imagen.

Los proveedores también deben llenar una evaluación de Compliance, en la cual la empresa informa si:

- Tendrá alguna interacción con agente público
- Posee directrices y orientaciones claras sobre la conducta que sus funcionarios deben adoptar cuando hay interacción con agentes públicos
- Posee un programa de compliance/integridad o prácticas anticorrupción, que tengan como objetivo detectar y solucionar desvíos, fraudes, irregularidades y actos ilícitos practicados contra la administración pública, nacional o extranjera
- Declara si algún socio, accionista mayoritario, miembro del consejo o funcionario de la administración (director, funcionario del alto rango o representante) está o ya fue registrado en la lista pep, y
- Declara si la empresa a ser contratada y/o sus socios ya fueron, en algún momento citada, indiciada, formalmente acusada o está bajo investigación oficial por parte de autoridad gubernamental competente o condenada por autoridad judicial competente por cualquier tipo de crimen

Proveedores clasificados como riesgo alto son mantenidos en monitoreo para el caso que haya alguna modificación del escenario analizado.

Vea el documento oficial de Gestión del Programa de Conformidad Lojas Renner S.A.

10 Mural de indicadores

Gobierno ____ **150**

Social ____ **153**

Ambiental ____ **165**

Gobierno

	2022	2023	Variación en el año
Alto liderazgo			
Consejeros independientes en el Consejo de Administración (CA)	7 (88,0%)	7 (88,0%)	-
Mujeres en el CA | GRI 2-7	2 (25,0%)	2 (25,0%)	-
Media de frecuencia de los miembros del CA	98,3%	98,5%	+0,2 p.p.
Consejeros con cuatro otros mandatos o menos	8 (100,0%)	8 (100,0%)	-
Tiempo medio de mandato de los consejeros (años)	8,8	9,4	+7,3%
Consejeros con experiencia en el sector	2	2	-
Ética			
Colaboradores capacitados en el Código de Conducta durante el año | GRI 205-2	100,0%	90,0%	-10,0 p.p.
% de operaciones auditadas sobre combate a la corrupción	-	100,0%	-
Casos confirmados de corrupción o propina | GRI 205-3	0	0	-
Denuncias recibidas de violaciones del Código de Conducta	1.975	2.514	+27,3%
Denuncias con tratativa concluida: procedentes o parcialmente procedentes	1.063	1.272	+19,7%
Denuncias con tratativa concluida: improcedentes o no conclusivo	750	988	+31,7%
Denuncias con tratativa en marcha	162	254	+56,8%

	2022	2023	Variación en el año
Denuncias sobre casos de discriminación y acoso procedentes o parcialmente procedentes | GRI 406-1	381	386	+1,3%
Denuncias relacionadas a factores de riesgo de esclavitud moderna (operación y cadena)	-	1 en la cadena (horas excesivas)	-
No conformidades relacionadas a factores de riesgo de esclavitud moderna (operación y cadena)	-	1 en la cadena (horas excesivas)	-
No conformidades identificadas por la gestión de riesgos y conformidad (auditoría interna)	-	121	-
Representación política			
Contribuciones con asociaciones representativas (R$ mil)*	1.226,5	6.325,1	+415,0%
Contribuciones con partidos políticos | GRI 415-1	0	0	-
Contribuciones con representación de intereses políticos	0	0	-
Ciberseguridad			
Casos de violaciones de ciberseguridad	0	0	-
Casos de violaciones de privacidad de datos	0	0	-
Reclamaciones de clientes sobre privacidad	0	0	-
Personas impactadas por violaciones en la privacidad de datos | GRI 418-1	0	0	-

*Los datos cubren el 100% de nuestras operaciones. La variación entre 2022 y 2023 se debe a nuestra participación en nuevas asociaciones, en especial al Instituto Unidos por Brasil, cuyo valor pagado es significativo.

	2022	2023	Variación en el año
% colaboradores entrenados en privacidad y seguridad de la información	-	88,0	-
Inversiones en seguridad de datos en el año (R$ millones)	-	23,0	-
Productos			
Recall de productos	0	0	-
Volumen de productos recibidos (en millones)	-	179	-
% de productos producidos en Brasil	-	53,2	-
% de productos producidos en América Latina	-	1,2	-
% de productos producidos en Asia	-	43,3	-
% de productos producidos en Europa	-	2,1	-
% de productos vendidos en países en desarrollo	-	100,0	-

Social

	2022	2023	Variación en el año
Proveedores			
Proveedores operando en el año* | GRI 2-6	6.246	5.387	-13,7%
Proveedores administrativos | GRI 2-6	5.492	4.734	-13,8%
Proveedores de Reventa | GRI 2-6	754	653	-13,4%
Gastos con proveedores (R$ mil millones) | GRI 204-1	7.465,0	7.866,2	+5,4%
Gastos con proveedores administrativos (R$ millones) | GRI 204-1	3.400,0	3.309,3	-2,7%
Gastos con proveedores administrativos locales | GRI 204-1	95,0%	96,0%	+1,0 p.p.
Gastos con proveedores de reventa (R$ mil millones) | GRI 204-1	4.100,0	4.556,9	+11,1%
Proveedores de reventa Renner locales | GRI 204-1	61,3%	59,6%	-1,3 p.p.
Proveedores de reventa activos (tier 1) | SASB CG-AA-000.A	754	801	+6,2%
Proveedores de reventa Renner (tier 1) locales (América latina)	61,4%	54,5%	-6,9 p.p.
Proveedores subcontratados activos (tier 2) | SASB CG-AA-000.A	954	833	-12,7%
Proveedores de reventa Renner locales (América latina)	98,4%	98,0%	+0,40 p.p.
Proveedores de Reventa (tier 1 y 2) con certificación socioambiental o Auditoría acreditada por organismo externo | SASB CG-AA-430b.1	100,0%	100,0%	-
Trabajadores de la cadena de proveedores de reventa tier 1 y 2	-	265.742	-

*La disminución de proveedores ocurrió debido al proceso de supplier screening en Camicado realizado al inicio del 2023, disminuyendo dos tercios del volumen de proveedores.

	2022	2023	Variación en el año
Trabajadores de la cadena de proveedores cubiertos por acuerdo colectivo verificado por la compañía	-	41.748	-
Proveedores tier 1 y 2 con sindicatos electos	-	170	-
% de trabajadores de la cadena de suministro que reciben salario por encima del salario mínimo	-	100,0%	-
Auditoría y monitoreo de proveedores			
Proveedores tier 1 auditados | SASB CG-AA-430b.1	99,2%	100,0%	+0,8, p.p.
Proveedores tier 2 auditados | SASB CG-AA-430b.1	99,6%	100,0%	+0,40 p.p.
Proveedores tier 1 críticos para la sostenibilidad (nivel D)	0,77%	1,5%	+0,73 p.p.
Proveedores tier 2 críticos para la sostenibilidad (nivel D)	0,21%	0,00%	-0,21 p.p.
Proveedores tier 1 y 2 críticos con planes de acción establecidos	100,0%	93,5%	-6,5 p.p.
No conformidades identificadas en el monitoreo/auditoría de proveedores tier 1 y 2	384	340	-3,8%
No conformidades prioritarias (tolerancia cero) identificadas en la auditoría de proveedores tier 1 y 2	1	0	-100,0%
No conformidades relacionadas a la negociación colectiva o libertad de asociación en los proveedores tier 1 y 2	-	1	-
No conformidades relacionadas a género en las instalaciones de los proveedores tier 1 y 2	-	0	-
Proveedores tier 1 y 2 que solicitan valores monetarios para contratación	-	0	-
% de proveedores tier 1 y 2 evaluados con relación a riesgos relacionados a derechos humanos	100,0%	100,0%	-

	2022	2023	Variación en el año
% de proveedores tier 1 y 2 con riesgos relacionados a derechos humanos (nivel D de la matriz)	0,40%	0,22%	-0,18 p.p.
% de proveedores tier 1 y 2 con riesgos relacionados a derechos humanos con acciones de remediación	100,0%	100,0%	-
Clientes			
Clientes muy satisfechos (y meta)	93,6% (92,6%)	91,3% (92,0%)	-2,3 p.p.
Clientes satisfechos y muy satisfechos	98,2%	97,7%	-0,50 p.p.
% de clientes usando canales de venta online (y meta)	-	19,0 (18,5)	-
% de ingresos generados en los canales online (y meta)	-	14,3 (14,4)	-
% de resolución de demandas de clientes en los canales de atención	-	77,0	-
Plazo de respuesta en los canales digitales (en días hábiles)	-	3	-
Plazo de respuesta en los canales de voz (en segundos)	-	40,0	-
% de reclamaciones con relación al total de atenciones a los clientes	-	94,5	-
% de reclamaciones resueltas en la plazo máximo de cinco días hábiles	-	58,4	-
Sociedad			
Inversión social privada (R$ millones)	6,4	5,4	-15,6%
% de la inversión con incentivo fiscal	23,3%	8,3%	-15,0 p.p.

	2022	2023	Variación en el año
% de la inversión con recursos propios	76,7%	91,7%	+15,0 p.p.
Valor levantado por las instituciones después de venta de donaciones de productos o servicios (R$ millones)	-	4,0	-
Valor de piezas donadas por Lojas Renner S.A. (R$ millones)	27,2	29,1	+6,9%
Gasto con voluntarios para la operación del ILR (R$ mil)	290,4	395,0	+36,0%
Valor invertido en el programa de voluntariado corporativo (R$ mil)	-	409,5	-
Gastos con la gestión de la inversión social (R$ mil)*	490,4	1.185,4	+141,7%
Colaboradores			
Colaboradores | GRI 2-7	25.251	24.364	-3,6%
% de colaboradores en Brasil (y total) | GRI 2-7	96,8 (24.445)	97,0 (23.645)	+0,20 p.p.
% de colaboradores en Uruguay (y total) | GRI 2-7	2,2 (565)	2,2 (543)	-
% de colaboradores en Argentina (y total) | GRI 2-7	0,60 (148)	0,35 (87)	-0,25 p.p.
% de colaboradores en Asia (y total) | GRI 2-7	0,33 (84)	0,21 (52)	-0,12 p.p.
% de colaboradores en Bangladesh (y total) | GRI 2-7	0,04 (9)	0,04 (11)	-
% de colaboradores en Vietnã (y total) | GRI 2-7	-	0,11 (26)	-

*Aumento debido a la inversión mayor en comunicación (gestión de redes sociales, fotos, vídeos), evento de aniversario del ILR de 15 años y estructuración del nuevo sitio web del ILR.

	2022	2023	Variación en el año
% de colaboradores de período integral (y total) | GRI 2-7[1]	100,0 (25.251)	100,0 (24.364)	-
Colaboradoras mujeres en período integral | GRI 2-7	-	15.893	-
Colaboradores hombres en período integral | GRI 2-7	-	8.471	-
% de colaboradores de jornada parcial (y total) | GRI 2-7[1]	0,00 (0)	0,00 (0)	-
% de colaboradores de tiempo indeterminado (y total) | GRI 2-7[2]	84,3 (21.278)	81,3 (19.806)	-3,0 p.p.
% de colaboradores de período determinado (y total) | GRI 2-7[3]	15,7 (3.973)	18,5 (4.497)	+2,8 p.p.
% de pasantes (total)	0,33 (83)	0,25 (61)	-0,08 p.p.
Consejeros de administración | GRI 2-7	8	8	-
Colaboradores en cargo de Dirección | GRI 2-7	22	20	-9,1%
Colaboradores en cargo de liderazgo | GRI 2-7[4]	3.073	2.884	-6,6%
Colaboradores en cargo de no liderazgo | GRI 2-7	22.197	21.452	-3,4%
Subcontratados | GRI 2-8[5]	-	432	-

[1] Todos los colaboradores se consideran a jornada completa, ya que cumplen con toda la carga horaria de trabajo según la legislación aplicable.

[2] Todos los colaboradores se consideran con contrato indefinido, excepto aquellos en período de prueba, pasantes y aprendices.

[3] Se consideran colaboradores con contrato definido aquellos en período de prueba, pasantes y aprendices. Solo en Brasil existen colaboradores con contrato definido.

[4] Puestos de liderazgo: gerentes, coordinadores, supervisores y líderes. No se consideraron consultores ni especialistas como liderazgo.

[5] El total de terceros se refiere a aquellos que tienen acceso a la sede en Porto Alegre. Las principales actividades realizadas por estos proveedores de servicios, en general, son mantenimiento, limpieza, jardinería y TI.

	2022	2023	Variación en el año
% de colaboradores (Brasil) con beneficio post-empleo (contribución con Fondo de Garantía por tiempo de servicio para Jubilación junto al Estado	100,0	100,0	-
Colaboradores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva | GRI 2-30	100,0%	100,0%	-
Huelgas	0	0	-
Despidos o contrataciones en masa (más del 10% del cuadro total de colaboradores)	Não	Não	-
Diversidad			
Colaboradoras mujeres	65,1%	65,0%	-0,10 p.p.
Colaboradoras mujeres en cargos de liderazgo	61,4%	61,7%	+0,3 p.p.
Colaboradoras mujeres en cargos de liderazgo junior	62,1%	61,9%	-0,20 p.p.
Colaboradoras mujeres en cargos de liderazgo senior (máximo dos niveles del CEO)	50,0%	48,4%	-1,6 p.p.
Colaboradoras mujeres en cargos de liderazgo generadores de ingresos	66,4%	67,2%	+0,76 p.p.
Colaboradoras mujeres en cargos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática)	18,9%	25,0%	+6,1 p.p.
Colaboradores negros (prietos y pardos) autodeclarados	50,0%	50,4%	+0,40 p.p.
Colaboradores negros en cargo de liderazgo autodeclarados	38,3%	36,0%	-2,8 p.p.
Colaboradores negros en cargo de Dirección y Consejo	0	0	-
Colaboradores blancos autodeclarados	45,0%	46,7%	+1,7 p.p.

	2022	2023	Variación en el año
Colaboradores blancos en cargo de liderazgo autodeclarados	57,6%	60,3%	+2,7 p.p.
Colaboradores asiáticos autodeclarados	3,1%	2,3%	-0,80 p.p.
Colaboradores asiáticos en cargo de liderazgo autodeclarados	3,3%	3,2%	-0,10 p.p.
Colaboradores indígenas autodeclarados	0,70%	0,60%	-0,10 p.p.
Colaboradores indígenas en cargo de liderazgo autodeclarados	0,40%	0,45%	-0,05 p.p.
Colaboradores que no se autodeclararon	-	3.180	-
Colaboradores de liderazgo que no se autodeclararon	-	167	-
Colaboradores con discapacidad (PCD)	3,9%	3,3%	-0,6 p.p.
Colaboradores LGBTQIAPN+ autodeclarados	23,7%	22,7%	-1,0 p.p.
Cargos de Liderazgo LGBTQIA+ autodeclarados	20,8%	19,7%	-1,1 p.p.
Colaboradores hasta 29 años	55,7%	53,3%	-2,4 p.p.
Colaboradores entre 30 y 49 años	40,7%	42,7%	+2,0 p.p.
Colaboradores con 50 años o más	3,6%	4,0%	+0,40 p.p.
Relación entre salario medio de mujeres/hombres de todos colaboradores	-	0,78	-
Relación entre remuneración media de mujeres/hombres de todos colaboradores	-	0,73	-
Relación entre o salario medio de mujeres/hombres no nivel ejecutivo | GRI 405-2	0,84	0,83	-1,2%

	2022	2023	Variación en el año
Relación entre la remuneración media (salario + beneficios) de mujeres/hombres en el nivel ejecutivo	GRI 405-2	0,85	0,98	+15,5%
Relación entre el salario medio de mujeres/hombres en demás cargos de liderazgo	GRI 405-2	0,85	0,81	-4,2%
Relación entre la remuneración media (salario + beneficios) de mujeres/hombres en demás cargos de liderazgo	GRI 405-2	0,86	0,78	-9,2%
Relación entre el salario medio de mujeres/hombres en demás cargos (no liderazgo)	0,86	0,85	-1,2%
Relación entre el salario medio del total colaboradores blancos y prietos	-	0,47	-
Relación entre la remuneración media del total de colaboradores blancos y prietos	-	0,43	-
Relación entre el salario medio de los liderazgos blancos y negros	-	0,53	-
Relación entre el salario medio de los no liderazgos blancos y negros	-	0,67	-
Índice de retención de mujeres después de 12 meses del retorno de la licencia de maternidad	GRI 401-3*	80,1%	42,1%	-38,0 p.p.
Media de años de trabajo de mujeres en la empresa	-	3,5	-
Media de años de trabajo de hombres en la empresa	-	3,3	-
Entrenamiento y desarrollo			
Media de horas (y días) de entrenamiento por colaborador	GRI 404-1	108,0 (13,5)	65,0 (8,1)	-60,2%
Media de horas de entrenamiento para no liderazgos	GRI 404-1	114,0	62,0	-45,6%
Media de horas de entrenamiento para liderazgos	GRI 404-1	64,0	87,0	+28,1%

* No hubo cambios específicos para la variación de este público. El aumento es reflejo del cuadro total de desvinculaciones en 2023.

	2022	2023	Variación en el año
Media de horas de entrenamiento para ejecutivos | GRI 404-1	33,0	42,0	+27,3%
Media de inversión en entrenamiento por colaborador (R$)	391,4	393,0	+0,40%
Atracción y retención			
Contrataciones	13.252	14.102	+6,4%
Tasa de contrataciones	51,2%	59,6%	+8,4 p.p.
Tasa de contratación de mujeres | GRI 405-1	64,7%	65,0%	+0,30 p.p.
Tasa de contratación de hombres | GRI 405-1	35,3%	35,0%	-0,30 p.p.
Tasa de contratación de colaboradores hasta 29 años | GRI 405-1	55,9%	70,6%	+14,7 p.p.
Tasa de contratación de colaboradores entre 30 y 49 años | GRI 405-1	32,4%	27,9%	-4,5 p.p.
Tasa de contratación de colaboradores de 50 años o más | GRI 405-1	11,7%	1,5%	-10,2 p.p.
% de plazas abiertas ocupadas por candidatos internos	63,0%	71,0%	+8,0 p.p.
Costo medio de reclutamiento por plaza (R$)	357,2	450,6	+26,1%
Despidos | GRI 401-1	12.197	14.904	+22,2%
Índice de despido | GRI 401-1	49,7%	64,8%	+15,1 p.p.
Índice de despido de mujeres | GRI 401-1	49,1%	64,5%	+15,4 p.p.
Índice de despido de hombres | GRI 401-1	50,8%	65,4%	+14,6 p.p.

	2022	2023	Variación en el año
Índice de despido de colaboradores hasta 29 años | GRI 401-1	49,3%	77,9%	+28,6 p.p.
Índice de despido de colaboradores entre 30 y 49 años | GRI 401-1	29,3%	50,5%	+21,2 p.p.
Índice de despido de colaboradores con 50 años o más | GRI 401-1	21,4%	32,3%	+10,9 p.p.
Índice de despido en el alto liderazgo | GRI 401-1	10,0%	15,7%	+5,7 p.p.
Índice de despido en la Dirección | GRI 401-1	-	35,3%	-
Índice de despido en el liderazgo media | GRI 401-1	14,5%	24,7%	+10,2 p.p
Índice de despido en el liderazgo júnior | GRI 401-1	21,5%	30,6%	+9,1 p.p.
Desvinculaciones voluntarias | GRI 401-1	-	7.757	-
Índice de desvinculaciones voluntarias | GRI 401-1	29,5%	33,7%	+4,2 p.p.
Índice de desvinculaciones voluntarias de mujeres | GRI 401-1	-	34,5%	-
Índice de desvinculaciones voluntarias de hombres | GRI 401-1	-	32,3%	-
Índice de desvinculaciones voluntarias de colaboradores hasta 29 años | GRI 401-1	-	43,1%	-
Índice de desvinculaciones voluntarias de colaboradores entre 30 y 49 años | GRI 401-1	-	23,7%	-
Índice de desvinculaciones voluntarias de colaboradores de 50 años o más | GRI 401-1	-	8,6%	-
Índice de desvinculaciones voluntarias de colaboradores negros | GRI 401-1	-	39,9%	-
Índice de desvinculaciones voluntarias de colaboradores blancos | GRI 401-1	-	31,6%	-

	2022	2023	Variación en el año
Índice de desvinculaciones voluntarias de colaboradores amarillos | GRI 401-1	-	56,4%	-
Índice de desvinculaciones voluntarias de colaboradores indígenas | GRI 401-1	-	43,8%	-
Índice de desvinculaciones voluntarias en la alta liderazgo | GRI 401-1	-	2,6%	-
Índice de desvinculaciones voluntarias en la Dirección | GRI 401-1	-	5,9%	-
Índice de desvinculaciones voluntarias en la liderazgo intermedia | GRI 401-1	-	8,2%	-
Índice de desvinculaciones voluntarias en la liderazgo junior | GRI 401-1	-	11,3%	-
Adhesión a la encuesta de comprometimiento	89,0%	89,0%	-
Comprometimiento de colaboradores	89,0%	86,0%	-3,0 p.p.
Comprometimiento de colaboradoras mujeres	-	87,0%	-
Comprometimiento de colaboradores hombres	-	85,0%	-
Comprometimiento de colaboradores negros	90,0%	88,0%	-2,0 p.p.
Comprometimiento de colaboradores blancos	89,0%	87,0%	-2,0 p.p.
Comprometimiento de colaboradores asiáticos	87,0%	88,0%	+1,0 p.p.
Comprometimiento de colaboradores indígenas	88,0%	92,0%	+4,0 p.p.
Comprometimiento de colaboradores hasta 24 años	86,0%	84,0%	-2,0 p.p.

*Incidentes registrables (lesiones y fatalidades con pérdida de tiempo, casos de tratamiento médico y casos de días de trabajo restringido) por millón de horas trabajadas.

	2022	2023	Variación en el año
Comprometimiento de colaboradores entre 25 y 44 años	90,0%	89,0%	-1,0 p.p.
Comprometimiento de colaboradores con 45 años o más	95,0%	91,0%	-4,0 p.p.
Remuneración			
Relación entre la remuneración del CEO y la remuneración media o mediana de los colaboradores (excepto CEO) | GRI 2-21	117,6	190,8	+38,4%
Remuneración con Incentivos de Corto Plazo (ICP) de la Dirección Estatutaria (RS millones)	8,5	10,1	+12,9%
Remuneración con Incentivos de Largo Plazo (ILP) de la Dirección Estatutaria (RS millones)	2,2	0,0	-100%
Salud y seguridad | GRI 403-9			
Fallecimientos de colaboradores (y tasa de defunciones)	0 (0,0)	0 (0,0)	-
Accidentes de trabajo de comunicación obligatoria (total)	60	152	-
Días de trabajo perdidos debido a lesiones, accidentes, muertes o enfermedades	-	3.558	-
Tasa de frecuencia de accidentes con separación para colaboradores[1]	1,2	1,5	+0,3 p.p.
Tasa de frecuencia de accidentes con separación para colaboradores con accidentes de trayecto [1 2]	ND	2,9	
Tasa de gravedad (TG) de los accidentes[3]	-	70,2	-
Fallecimientos de colaboradores subcontratados	-	1	-

[1] Tasa de frecuencia = (Número de accidentes con separación)/(horas trabajadas en el período contable) x 1.000.000.
Horas/hombre de exposición (HHT) = 50.679.551h.

[2] Este año, también informamos el indicador que incluye en el cálculo los accidentes de tránsito.

[3] TG = (Nº. de días perdidos + días debitados) X 1.000.000 / HHT.

Ambiental

	2022	2023	Variación en el año
Gestión			
% de operaciones cubiertas por sistema de gestión ambiental	100,0%	100,0%	-
Multas o indemnizaciones ambientales | GRI 2-27	0	0	-
Emissões			
Emisiones alcance 1 (tCO_2e) | GRI 305-1	5.333,7	4.579,53	-14,1%
Emisiones alcance 2 – elección de compra (tCO_2e) | GRI 305-2	0	0	-
Emisiones alcance 2 – localización (tCO_2e) | GRI 305-2	8.868,5	8.933,2	+0,7%
Emisiones alcance 3 (tCO_2e) | GRI 305-3	341.065,7	334.188,29	-2,0%
Intensidad de emisiones (kg CO_2e/peça) | GRI 305-4	1,57	1,54	-1,9%
Energía			
Consumo de energía (mil GJ) | GRI 302-1*	696,2	810,8	+16,4%
Intensidad energética (GJ/m^2)| GRI 302-3**	0,56	0,59	+5,4%

*[1] Considera todas las empresas Lojas Renner S.A., excluyendo oficinas administrativas. Somente energia elétrica. Aumento causado devido a inclusão dos prédios administrativos no cálculo.

** A intensidade energética é calculada pelo consumo de energia elétrica das lojas pela área total das mesmas.

	2022	2023	Variación en el año
Gastos con energía (R$ millones)	167,3	176,3	+5,4%
Gastos con energía relativos (R$ gasto/R$ ingresos netos)	0,014	0,013	-7,1%
% de energía renovable de bajo impacto (pequeñas centrales hidroeléctricas, solar, eólica y biomasa)	100,0	100,0	-
% de uso de energía renovable en la cadena de proveedores	-	19,1	-
Agua			
Retirada de agua municipal (concesionaria/camión pipa) en m³ | GRI 303-3	412.560,0	390.366,0	-5,3%
Retirada de agua dulce subterránea de pozo en m³ | GRI 303-3	7.562,0	30.017,0	+25,2%
Retirada total de agua en m³ | GRI 303-3	420.123,0	420.383,0	+0,06%
Intensidad de retirada de agua (m3/R$ millones de ingresos netos)	-	30,8	-
Agua recuperada y recirculada en la operación (reuso de efluente tratado) en m³	-	11.162,0	-
% de agua retirada recirculada en la operación	-	2,7	-
Descarte de efluente en red municipal (concesionaria) en m³ | GRI 303-4	ND	278.778,0	-
Descarte de efluente en agua superficial (lagos y ríos) en m³ | GRI 303-4	ND	25.059,0	-
Descarte de efluente en agua subterránea en m³ | GRI 303-4	ND	12.128,0	-
Descarte total de agua en m³ | GRI 303-4	ND	315.965,0	-

El control del consumo de agua por concesionarias y pozos es realizado solamente en los centros de distribución, para las tiendas y unidades administrativas el consumo es calculado por medio de la intensidad media de consumo por colaborador. La intensidad media de consumo fue obtenida por medio de un estudio específico (1,09 m³/colaborador para oficinas y 1,538m³/colaborador para tiendas). Los datos consideran todas las empresas Lojas Renner S.A. en Brasil.

	2022	2023	Variación en el año
Consumo total de agua en m³ | GRI 303-5	ND	104.418,0	-
% de proveedores tier 1 con efluentes en conformidad con las exigencias legales | SASB CG-AA-430a.1	-	100,0%	-
% de proveedores tier 2 con efluentes en conformidad con las exigencias legales | SASB CG-AA-430a.1	-	100,0%	-
Residuos			
Volumen de residuos generados (ton)	3.538,0	6.034,36	+70,5%
Cantidad de residuos pre-producción generados - sobras, virutas, hilos, finales de rollos de tejidos (mil ton)	-	700,2	-
Basura electrónica descartada (kg)	-	259,6	-
Residuos peligrosos (% del total)	19,1	0,17	-18,9 p.p.
Residuos peligrosos reciclados (toneladas) | GRI 306-4	-	6,6	-
Residuos peligrosos en vertedero (toneladas) | GRI 306-5	-	3,8	-
% de residuos peligrosos y no reciclables	0,10	0,06	+0,04 p.p.
Residuos no peligrosos reciclados (toneladas) | GRI 306-4	-	5.641,7	-
Residuos no peligrosos en vertedero (toneladas) | GRI 306-5	-	382,1	-
% de residuos reciclados	92,7%	93,6%	+0,90 p.p.
Intensidad de generación de residuos (ton de residuos generados por R$ millón de ingresos netos)	0,307	0,442	+44,0%
Costo asociado con gestión de residuos (R$ millones)	-	1,4	-

	2022	2023	Variación en el año
Residuos recolectados por Ecoestilo de perfumería - logística reversa (ton)	40,5	55,9	+38,0%
Residuos recolectados por Ecoestilo de ropas - logística reversa (ton)	11,5	20,4	+77,6%
Materias primas (vestuario)			
Consumo de algodón (mil ton)* | GRI 301-1 | SASB CG-AA-440a.4.	24,5	18,2	-25,2%
Consumo de poliéster (mil ton)* | GRI 301-1 | SASB CG-AA-440a.4.	14,6	10,2	-30,4%
Consumo de viscosa (mil ton)* | GRI 301-1 | SASB CG-AA-440a.4.	4,0	6,0	+51,0%
Consumo de poliamida (mil ton)* | GRI 301-1 | SASB CG-AA-440a.4.	7,8	2,8	-64,1%
Algodón certificado (mil toneladas) | SASB CG-AA-440a.4.	24,0	17,8	-25,8%
Poliéster certificado (toneladas) | SASB CG-AA-440a.4.	236,0	238,0	-0,85%
Poliamida certificada (toneladas) | SASB CG-AA-440a.4.	7,0	0,76	-89,1%
Viscosa certificada (mil toneladas) | SASB CG-AA-440a.4.	7,3	5,7	-21,9%
% de productos de Renner y Ashua menos impactantes	81,5%	80,5%	-1,0 p.p.
% de productos de Youcom menos impactantes	-	75,6%	-
% de productos con algodón con certificación de producción responsable	98,0%	96,6%	-1,4 p.p.
% de productos con papel/fibra de madera (viscosa, modal y liocel) con certificación de producción resposable	96,3%	92,5%	-3,8 p.p.

*Estamos mejorando nuestro proceso de medición y gestión por materia prima, por eso podemos tener variaciones con relación a los años anteriores. Además de esto, tuvimos una reducción general en el recibimiento de piezas de la empresa del 2023 con relación al 2022.

	2022	2023	Variación en el año
% de productos a partir de cuero con certificación de producción responsable	-	46,5%	-
% de productos a partir de poliéster con certificación de producción responsable	-	2,44%	-
% de productos a partir de poliamida con certificación de producción responsable	-	0,03%	-
% de productos con algodón rastreable	-	95,8%	-
% de productos con cuero rastreable	-	46,5%	-
% de productos con viscosa rastreable	-	94,5%	-
Embalajes			
Consumo de plástico en embalajes (toneladas)	366,0 (8,0%)	439,0 (7,41%)	+19,9%
Consumo de papel/fibra de madera en embalajes (toneladas)	3.950,0 (92,0%)	5.481,4 (92,6%)	+38,8%
% papel/fibra de madera consumido en embalajes certificado o proveniente de reciclado	-	93,0%	-
% del plástico usado en los embalajes que es reciclable	64,0%	77,0%	+13,0 p.p.
% del plástico usado en los embalajes que es proveniente de reciclado	0,00%	0,03%	+0,03 p.p.
Tiendas que usan embalajes plásticos	-	140	-

11 Ferramentas de leitura

Índice GRI ____ 171
Índice SASB ____ 179
Índice TCFD ____ 181
Mapa de capitales ____ 183
Mapa de ODS prioritarios ____ 185
Dictamen de la auditoría ____ 186
Créditos ____ 190

Índice GRI

Normas Universales		Referencia (pg.)/Respuesta directa	Relación con ODS	Tema material
Contenidos Generales				
	Declaración de uso	Lojas Renner S.A. ha informado la información mencionada en este resumen de contenido de GRI para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, conforme a las Normas GRI		
GRI 1	Fundamentos 2021			
GRI 2: Contenidos generales 2021				
La organización y sus prácticas de relato				
2-1	Detalles de la organización	Lojas Renner. Sociedad anónima S.A. con capital abierto y sede en Porto Alegre (RS). Más detalles en la pg. 09.		
2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización (Alcance de Controladas)	Este informe abarca las mismas actividades cubiertas por el informe financiero: nota explicativa 3.9, en la Pg. 40 de los Estados contables.		
2-3	Período de relato, frecuencia y punto de contacto	Anual, del 1º de enero al 31 de diciembre de 2023		
2-4	Reformulaciones de informaciones	Los datos de colaboradores (GRI 2-7) han experimentado un cambio de premisa y, por lo tanto, los datos de 2022 han sido corregidos. El número total de colaboradores ahora excluye a las personas en licencia.		
2-5	Verificación externa	Pg. 186		
Actividades y colaboradores				
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pgs. 09 y 153		
2-7	Colaboradores	Pg. 156. Datos referentes al valor al final del período. No se consideran las personas en licencia.		

Normas Universales		Referencia (pg.)/Respuesta directa	Relación con ODS	Tema material
2-8	Colaboradores que no son empleados	Pg 157		
Gobierno				
2-9	Estructura de gobierno y composición	Pgs. 28 y 29		
2-10	Nombramiento y selección del Consejo	Política de Indicación y Remuneración de los Administradores.		
2-11	Presidente del Consejo	Pg. 28		
2-12	Papel del Consejo en la gestión de los impactos	El Consejo es el validador de políticas, principios y estrategias y supervisa los procesos de gestión de impactos y diligencia por medio de su Comités (pg. 33).		
2-13	Delegación de responsabilidad por la gestión de impactos	El Consejo delega responsabilidad por la gestión de riesgo a sus comités y a las Direcciones Ejecutivas, además de los equipos directamente involucrados en la gestión de riesgos (pgs. 33 y 55)		
2-14	Papel desempeñado por el más alto órgano de gobierno en el relato de sostenibilidad	El Consejo se involucra en la definición y seguimiento de la materialidad (estrategia de sostenibilidad) y aprueba el Informe, por medio de su Comité de Sostenibilidad.		
2-15	Conflictos de Interés	El Reglamento Interno del Consejo determina la gestión para evitar conflictos de interés y establece que los conflictos en el ámbito del Conejo sean divulgados en las acta de las reuniones (pg. 30).		Ética e integridad
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	El Consejo supervisa y orienta la gestión de preocupaciones críticas por medio de sus reuniones y de los encuentros periódicos con sus comités y no hubo preocupaciones críticas en el 2023.		
2-17	Conocimiento colectivo del más alto órgano de gobierno	Pg. 44		
2-18	Evaluación del desempeño del Consejo	Pg. 30		

Normas Universales		Referencia (pg.)/Respuesta directa	Relación con ODS	Tema material
2-19	Políticas de remuneración	Pgs. 31 y 53. Más detalles en la Política de Indicación y Remuneración de los Administradores y en el Reglamento del Comité de Personas.		
2-20	Proceso para determinación de la remuneración			
2-21	Proporción de la remuneración total anual	Pg. 164. Para el cálculo de la remuneración de los colaboradores se utiliza la mediana de los valores anuales. Para la remuneración de los colaboradores (excepto el CEO) se consideraron los colaboradores activos durante el período de enero a diciembre de 2023. El valor de la remuneración del CEO considera el valor más alto recibido en un mes.		
Estrategia, políticas y prácticas				
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pgs. 06 y 15		
2-23	Políticas de compromisos	Pgs. 34, 44 y 62		Ética e integridad
2-24	Incorporando las políticas de compromisos	Pgs. 35 y 44		Ética e integridad
2-25	Procesos para remediar impactos negativos	Pgs. 35, 57 y 62		Ética e integridad
2-26	Mecanismos para buscar orientación y exponer preocupaciones	Pg. 62		Ética e integridad
2-27	Conformidad con leyes y reglamentos	Pg. 165. No hubo casos de no conformidad con leyes y regulaciones en 2023.		Ética e integridad
2-28	Participación en asociaciones	Pg. 56	16	

Normas Universales		Referencia (pg.)/Respuesta directa	Relación con ODS	Tema material
Comprometimiento de Stakeholders				
2-29	Enfoque para el comprometimiento de stakeholders	Para tener una visión integrada de los stakeholders, el equipo de sostenibilidad realiza el mapeo de la cadena de valor y la priorización del poder e interés de cada grupo de stakeholder, con base en la teoría de stakeholders de Edward Freeman y en la metodología poder x interés de Ann Qualman. A continuación, presentamos los stakeholders identificados como prioritarios en la matriz de poder e interés en el 2022 y las páginas donde presentamos los medios de comprometimiento con esos públicos: colaboradores y liderazgos (pg. 35), proveedores (pg. 129), inversionistas (pg. 30), clientes (pg. 145), asociados y beneficiarios del Instituto Lojas Renner (pg. 94) y startups (pg. 23).		
2-30	Tasa de colaboradores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva o representados por sindicatos	Pg. 158		
GRI 3: Temas materiales 2021				
3-1	Proceso para determinar los tópicos materiales	Pgs. 45 y 52		
3-2	Lista de tópicos materiales	Pgs. 45 y 52		
3-3	Gestión de tópicos materiales	Pgs. 45 y 52		
Normas Específicas				
GRI 201: Desempeño Económico 2016				
201-1	Valor económico generado y distribuido	Pgs. 138 y 184	8 y 16	

Normas Universales		Referencia (pg.)/Respuesta directa	Relación con ODS	Tema material
GRI 204: Prácticas de Compra 2016				
204-1	Proporción del salario más bajo, descrito por género, comparado al salario mínimo local	Pg. 153. Los proveedores locales son aquellos ubicados en Brasil.	12	Gestión de la cadena de proveedores
GRI 205: Anti-corrupción 2016				
205-2	Comunicación y entrenamiento en políticas y procedimientos de combate a la corrupción	Pgs. 148 y 150	16	Ética e integridad
205-3	Casos confirmados de corrupción y medidas tomadas	Pgs. 148 y 150	16	Ética e integridad
GRI 207: Tributos 2019				
207-1	Enfoque tributario	Pg. 147		Estrategia y transparencia fiscal
Contenidos Ambientales				
GRI 301: Materias Primas 2016				
301-1	Principales materias primas usadas por peso (toneladas)	Pgs. 109 y 168. Reciclables (algodón y viscosa) y no reciclables (poliéster y poliamida).	7,8, 12 y 13	
GRI 302: Energía 2016				
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Pg. 165	7,8, 12 y 13	Consumo de energía

Normas Universales		Referencia (pg.)/Respuesta directa	Relación con ODS	Tema material
302-3	Intensidad energética	Pg. 165	7,8, 12 y 13	Consumo de energía
GRI 303: Agua y efluentes 2018				
303-3	Retirada de agua	Pg. 166		Consumo de agua
303-4	Descarte de agua	Pg. 166		Consumo de agua
303-5	Consumo de agua	Pg. 167		Consumo de agua
GRI 305: Emisiones 2016				
305-1	Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)	Pgs. 98 y 165. Además de las emisiones de GEI, el total de emisiones biogénicas de CO_2 directas fue de 34,66 tCO_2 equivalente.	3, 12 y 13	Emisiones de gases de efecto invernadero
305-2	Emisiones indirectas (Alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) provenientes de la adquisición de energía	Pgs. 98 y 165	3, 12 y 13	Emisiones de gases de efecto invernadero
305-3	Otras emisiones indirectas (Alcance 3) de gases de efecto invernadero (GEI)	Pgs. 98 y 165. Además de las emisiones de GEI, el total de emisiones biogénicas de CO_2 directas fue de 6.203,75 tCO_2 equivalente.	3, 12 y 13	Emisiones de gases de efecto invernadero
305-4	Intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	Pg. 165	13	Emisiones de gases de efecto invernadero
GRI 306: Residuos 2020				
306-4	Gestión de impactos significativos relacionados a residuos	Pgs. 114 y 167	3 y 12	Gestión de residuos

Normas Universales		Referencia (pg.)/Respuesta directa	Relación con ODS	Tema material
306-5	Gestión de impactos significativos relacionados a residuos	Pgs. 114 e 167	3 y 12	Gestión de residuos
Contenidos Sociales				
GRI 401: Empleo 2016				
401-1	Total y tasas de nuevas contrataciones de empleados por edad, género y estado/país	Pgs. 161, 162 y 163. Datos solo Brasil.	5	
401-3	Tasas de retorno al trabajo y retención después de licencia de maternidad/ paternidad, descritas por género	Pg. 160. Datos solo Brasil. Información sobre licencia de paternidad no disponible.	5	Diversidad e inclusión
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018				
403-1	Sistema de gestión de salud y seguridad	Pg. 81	5	Salud y seguridad en el trabajo y bienestar y calidad de vida de los colaboradores
403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo	Pgs. 81 y 164	5	Salud y seguridad en el trabajo y bienestar y calidad de vida de los colaboradores
GRI 404: Capacitación y Educación 2016				
404-1	Media de horas de capacitación por año, por empleado	Pgs. 160 y 161	4	Entrenamiento y desarrollo de colaboradores

Normas Universales		Referencia (pg.)/Respuesta directa	Relación con ODS	Tema material
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016				
405-1	Composición de los grupos responsables del gobierno corporativo y descripción de empleados por categoría, de acuerdo con género, edad, minorías y otros indicadores de diversidad	Pgs. 28, 29 y 161	5	Diversidad e inclusión
405-2	Razón matemática del salario y remuneración entre mujeres y hombres, descrita por categoría funcional y unidades operativas relevantes	Pg. 159 y 160. Datos solo Brasil.	5	Diversidad e inclusión
GRI 406: No Discriminación 2016				
406-1	Casos de discriminación y medidas correctivas tomadas	Pg. 151	8	Diversidad e inclusión; Ética e integridad
GRI 415: Políticas Públicas 2016				
415-1	Valor total de contribuciones financieras para partidos políticos y políticos descritas por país y destinatario/ beneficiario	La Compañía no hizo contribuciones, directa o indirectamente, a partidos políticos, campañas políticas o asociaciones de lobby	16	Ética e integridad
GRI 418: Privacidad del cliente 2016				
418-1	Quejas comprobadas relativas a violación de la privacidad y pérdida de datos de clientes	Pgs. 39 y 152		Cyberseguridad y Privacidad de datos

Índice SASB

Código	Métrica	Referencia de página	Relación con ODS
Gestión de productos químicos			
CG-AA-250a.1	Discusión de los procesos para mantener la conformidad con los reglamentos relativos a sustancias restringidas.	Pg. 105	6 y 12
CG-AA-250a.2	Discusión de procesos para evaluar y gestionar riesgos y/o peligros asociados a productos químicos en productos.	Pg. 105	6 y 12
Impactos ambientales en la cadena de suministros			
CG-AA-430a.1	Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores tier 1 e (2) instalaciones de proveedores además del tier 1 en conformidad con las licencias de descarte de aguas residuales y/o acuerdo contractual.	100% de los proveedores y sus contratados.	6 y 12
CG-AA-430a.2	Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores tier 1 e (2) instalaciones de proveedores además del tier 1 que completaron la evaluación del Módulo Ambiental de Instalaciones Higg Facility (Higg FEM) de Sustainable Apparel Coalition o una evaluación de datos ambientales equivalente.	AUTOEVALUADO tier 1: 62 = 7,74% tier 12 = 1,44% VERIFICADO tier 1: 58 = 7,24% tier 2: 10 = 1,20%	12
Condiciones de trabajo en la cadena de suministro			
CG-AA-430b.1	Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores tier 1 e (2) instalaciones de proveedores además del tier 1 que fueron auditadas por un Código de Conducta laboral, (3) porcentaje del total de auditorías realizadas por un auditor externo.	100% de proveedores tier 1 y 2 con Auditoría Interna y externa.	8 y 12
CG-AA-430b.2	Tasa de no conformidad prioritaria y tasa de acción correctiva asociada para auditorías del Código de Conducta del trabajo de los proveedores.	Pgs. 118 y 120. No hubo no conformidad en 2023.	8 y 12

Código	Métrica	Referencia de página	Relación con ODS
CG-AA-430b.3	Descripción de los mayores (1) riesgos laborales y (2) riesgos ambientales, de salud y de seguridad en la cadena de suministro.	Pg. 62 y 118	8 y 12
Fornecimento de matéria-prima			
CG-AA-440a.3	(1) Lista de materias primas prioritarias; para cada materia prima prioritaria: (2) ambiental y/o factor(es) social(es) con mayor probabilidad de amenazas, (3) discusión sobre riesgos de negocios y/o oportunidades asociadas a factores ambientales y/o sociales, y (4) estrategia de gestión para abordar los negocios riesgos y oportunidades.	Pgs. 62, 64 y 109	8 y 12
CG-AA-440a.4	(1) Cantidad de materias primas prioritarias adquiridas, por material, y (2) cantidad de cada materia prima prioritaria certificada por un ambientales y/o sociales de terceros estándar, por estándar	Pgs. 109 y 168. Los totales certificados son: algodón 17,8 mil ton., poliéster 238 ton., poliamida 0,765 ton. y viscosa 5,7 mil ton (Los datos consideran Renner y Ashua).	8 y 12
Métricas de actividad			
CG-AA-000.A	Número de (1) proveedores tier 1 y (2) proveedores además del tier 1.	Pg. 118, 153 y 180	

Índice TCFD

Código	Métrica	Referencia de página
Gobierno 1	1. Describa cómo el Consejo supervisa los riesgos y oportunidades relacionados a los cambios climáticos.	Nuestra estrategia ESG 2030 cuenta con un pilar robusto de trabajo en mitigación y adaptación a los cambios climáticos. El Comité de Sostenibilidad, que asesora al Consejo, presenta trimestralmente la evolución de nuestras acciones y desempeño frente a estrategia, incluso sobre nuestra estrategia de adaptación, que está siendo construida a partir de un análisis de vulnerabilidad que identificó los principales riesgos y oportunidades (conozca más en la pg. 100).
Gobierno 2	2. Describa el papel del Consejo en la evaluación y gestión de riesgos y oportunidades relacionados a los cambios climáticos.	El Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos, que asesora al Consejo, identifica, evalúa y mide los riesgos con las áreas de negocio, define los procesos de control para reducirlos y hace el seguimiento con las áreas involucradas, comunicando al Consejo de Administración la eficacia de la gestión del riesgo. Conozca más sobre la estructura de gestión de riesgos en la pg. 33.
Estrategia 1	3. Riesgos y oportunidades relacionados a los cambios climáticos que la organización identificó en el corto, mediano y largo plazos.	Pg. 100
Estrategia 2	4. Impactos de los riesgos y oportunidades relacionados a los cambios climáticos sobre los negocios, la estrategia y el planeamiento financiero de la organización.	Realizamos un estudio de precificación de carbono, para apoyar en la anticipación de impactos en la valoración del producto y en la toma de decisión en la jornada de la descarbonización. El alcance del proyecto consideró la producción de pantalón jeans femenino ablandado, un producto con alta representatividad. El resultado obtenido en el escenario de corto plazo fue de 6% de impacto en el beneficio, de 19% en el mediano plazo y de 28% en el largo plazo.
Estrategia 3	5. Resiliencia de la estrategia de la organización, considerando diferentes escenarios de cambios climáticos, incluyendo un escenario de 2°C o menos.	Hemos desarrollado una estrategia consistente de Moda Responsable que trae resiliencia al negocio frente a los cambios climáticos: desarrollamos productos con menor impacto ambiental y social en todo el ciclo de vida (pg. 109), tenemos alto porcentual de energías renovables en nuestra matriz de consumo (pg. 146), programa de eficiencia energética con reducción continua de la intensidad (pg. 146) y metas formales de reducción de las emisiones (pg. 48), incluso formando parte de la remuneración variable de los liderazgos (pg. 54).

Código	Métrica	Referencia de página
Gestión de riesgos 1	6. Procesos utilizados por la organización para identificar y evaluar los riesgos relacionados a los cambios climáticos climáticas.	Pg. 100
Gestión de riesgos 2	7. Procesos utilizados por la organización para gestionar los riesgos relacionados a los cambios climáticos.	Pg. 67 y 100
Gestión de riesgos 3	8. Cómo los procesos utilizados por la organización para identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados a los cambios climáticos son integrados a la gestión general de riesgos de la organización.	Pg. 59 a 66
Métricas y metas 1	9. Métricas utilizadas por la organización para evaluar los riesgos y oportunidades relacionados a los cambios climáticos de acuerdo con su estrategia y su proceso de gestión de riesgos.	Pgs. 67, 97 y 130
Métricas y metas 2	10. Emisiones de gases de efecto invernadero de Alcance 1, Alcance 2 y, si es el caso, Alcance 3, y los riesgos relacionados a ellas.	Pg. 101
Métricas y metas 3	11. Metas utilizadas para gestionar los riesgos y oportunidades relacionadas a los cambios climáticos, y el desempeño con relación a las metas.	Pg. 64 a 67 y 98 a 102

Mapa de capitales

HUMANO

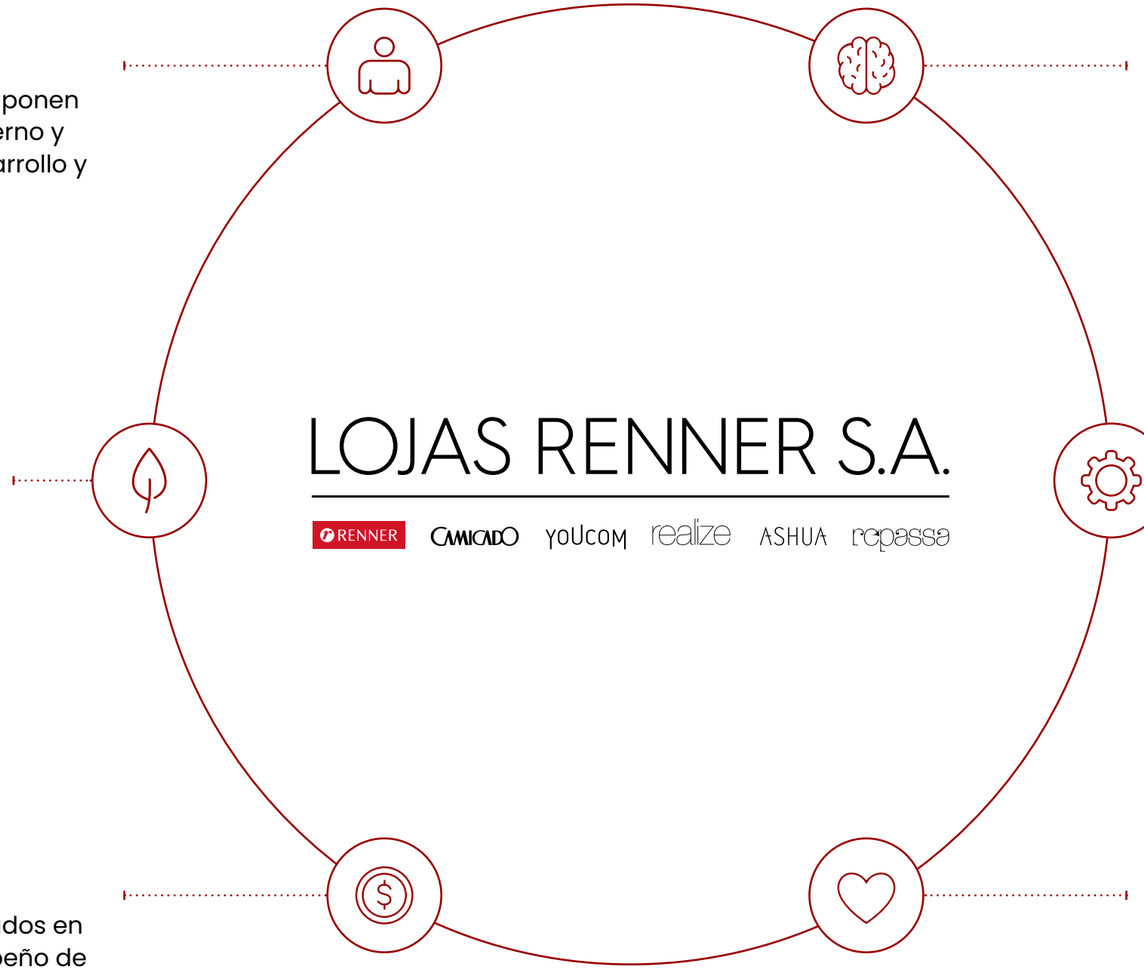
Pgs. 28 a 31 y 72 a 80

Profesionales que componen nuestro equipo y gobierno y prácticas para su desarrollo y excelencia.

INTELECTUAL

Pgs. 9 a 24 y 26 a 31

Diferenciales, estrategias e innovaciones que sustentan el desarrollo del negocio.



NATURAL

Pgs. 98 a 115

Recursos naturales usados en la operación y buenas prácticas buscando soluciones climáticas, circulares y regenerativas.

MANUFACTURADO

Pgs. 9 a 13 y 20 e 21

Perfil de las empresas que componen el ecosistema, de nuestras tiendas y centros de distribució.

FINANCIERO

Pgs. 138 a 141

Resultados alcanzados en el negocio, desempeño de las acciones y generación de valor financiero a los públicos de relación.

SOCIAL Y DE RELACIÓN

Pgs. 71 a 95 y 117 a 136

Principios y prácticas para mantener relaciones generadoras de valor con los diversos actores que componen la cadena del negocio.

Valor generado por capital

GRI 201-1

	Humano	Intelectual	Manufacturado	Social y de relación	Financeiro	Natural
Capitales usados	• **24.364** colaboradores	• Cultura sólida y alineada a un propósito: **encantar a todos** es nuestra realización • Estrategia de **Moda Responsable**	• **672** tiendas • **3** Centros de Distribución (CDs) Presencia en **seis países:** Brasil, Uruguay, Argentina, Bangladesh, China y Vietnam • **E-commerce**	• **653** proveedores 801 proveedores activos y 833 subcontratados que fabrican los productos que revendemos • **4.734** proveedores de otros productos y servicios • Comunidades y proyectos apoyados por el **Instituto Lojas Renner** • RX Ventures, con capital de **R$ 155 MM**, para inversión en startups	• **R$ 17,3 mil millones** de ingresos brutos • **963.227** miles de acciones con valor de mercado de **R$ 16,8 mil millones** • **R$ 889 millones** de inversión (CAPEX)	• **810,8 mil** GJ de energía consumida (0,59 GJ/m2 de área de venta), **100%** de fuentes renovables • **104,4 mil m³** de agua consumida en la operación • **18,3 toneladas** de algodón, **10,2 t.** de poliéster, **6,0 t**. de viscosa, **2,8 t.** de poliamida
Valor generado	• **R$ 1,8 mil millón** • en remuneración y beneficios • **89%** de comprometimiento • **R$ 25,7 millones** distribuidos a los colaboradores como Programa de Participación en los Resultados (PPR)	• Experiencia **omnichannel y múltiples canales de venta** y atenciones • **80,5%** de los productos de vestuario vendidos en Renner con Sello Re Moda Responsable (atributos de sostenibilidad) • **40%** de la colección desarrollada y comprada in season, superando niveles pre-pandemia • **39%** de las ventas de tiendas con tótems de autoservicio por este dispositivo	• **30** nuevas tiendas • **4** tiendas y sede con certificación ambiental • CD de Cabreúva (SP) omnichannel, automatizado y con **certificación LEED** • **50%** de las entregas en menos de dos días en Brasil y **79%** en São Paulo y Río de Janeiro	• **R$ 5,4 millones** invertidos por el Instituto Lojas Renner **beneficiaron a más de 12,5 mil personas** directamente • **97,7%** de clientes satisfechos y muy satisfechos • **18,6 millones** de clientes activos en el ecosistema • **R$ 8,4 mil millones** en negocios contratados junto a los proveedores • **46,6%** del volumen de compras en proveedores de reventa con clasificación A en nuestra matriz de desempeño ESG • **R$ 2,9 mil millones** en impuestos y tasas a ser revertidos por los gobiernos para el desarrollo del país	• **R$ 648,3 millones** en intereses sobre el capital propio distribuidos a los accionistas (50% de payout) • ROIC de **12,8%** (+6,1p.p.) mejoríade rentabilidad y avances en la • estructura de capital • **+2.354,0%** de • valorización de las acciones acumulada desde el 2005 • Reducción de los gastos de flete de venta online en 3 p.p. • **+21%** en los ingresos netos minoristas	• **100%** del consumo de energía renovable de bajo impacto desde el 2021 • **32,5%** de los Proveedores de Reventa tier 1 con inventario de emisiones GHG • Proveedores que representan el 75% del volumen de compra nacional en el Programa de calificación ESG Red responsable • **96,6%** de los productos de algodón y **94,0%** de los productos de viscosa con certificación socioambiental

Mapa de ODS prioritarios

1 FIN DE LA POBREZA

Asegurar la educación inclusiva y equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos.

Proyectos de capacitación de mujeres en la cadena de valor de la moda Pg. 92

Programas de apoyo al desarrollo de proveedores y sus contratados Pg. 129

Programas de desarrollo de los colaboradores Pg. 78

5 IGUALDAD DE GÉNERO

Alcanzar la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Garantizar la equidad en las condiciones de empleo, capacitación y desarrollo de carrera para mujeres Pg. 89

Fomentar la participación de mujeres en cargos de alto liderazgo Pg. 90

Empoderar a la mujer a partir de la capacitación y emprendimiento en la cadena de la moda Pg. 92

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Promover el crecimiento económico sustentado, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos.

Generación de empleo en nuestra operación y cadena de proveedores Pg. 119

Garantizar salud y seguridad en el trabajo y bienestar y calidad de vida de los colaboradores Pg. 81 y 84

Fomentar l defensa a los derechos humanos en nuestras operaciones y cadena de suministros Pg. 62

Promover el desarrollo y crecimiento económico a través del apoyo social Pg. 92

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Reducir la desigualdad dentro de los países y entre ellos.

Fomentar la adopción del living wage* por los proveedores estratégicos Pg. 133

Estar entre las referencias nacionales en comprometimiento, Garantizando living wage* y avanzando continuamente en la promoción del bienestar de los colaboradores Pg. 117

Programas de apoyo al desarrollo de proveedores y sus contratados Pg. 129

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Asegurar estándares de producción y de consumo sostenibles.

Promover circularidad en el desarrollo de productos, servicios y modelos de negocio Pg. 106

Ecoeficiencia en las operaciones Pg. 146

Proyectos junto a los proveedores para monitorear, controlar y fomentar procesos productivos responsables Pg. 129

Sensibilización de nuestros clientes para un consumo sostenible Pg. 112

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos.

Estrategia de reducción de emisiones y mitigación de los cambios climáticos Pg. 97

Compensación, desde el 2015, del 100% de nuestras emisiones alcance 1 y 2 Pg. 99

Reducir consumo de combustibles Pg. 146

Compromiso con la preservación de la biodiversidad y combate a la deforestación Pg. 107

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la colaboración global para el desarrollo sostenible.

Participación activa en organizaciones para el desarrollo del sector y para la promoción de la sostenibilidad Pg. 56

Dictamen de la auditoría

GRI 2-5

Informe anual

EY
Building a better working world

Edifício Iguatemi Business
Av. Dr. Nilo Peçanha, 2900
9º andar, Chácara das Pedras,
91330-001 - Porto Alegre, RS, Brasil.

Tel: +55 51 3204 5500
ey.com.br

Una traducción libre del portugués al español del informe de verificación limitada de los auditores independientes sobre las declaraciones no financieras preparadas originalmente en portugués.

Informe de aseguramiento limitado de los auditores independientes sobre la información no financiera contenida en el informe Anual de Sustentabilidad.

A los
Accionistas, Directores y Gerentes de
Lojas Renner S/A
Porto Alegre - RS

Introducción

Fuimos contratados por **Lojas Renner S/A** ("**Renner**" o la **"Compañía"**) para presentar nuestro informe de aseguramiento limitado sobre la información no financiera contenidas en el Informe Anual de Sustentabilidad 2023 de **Renner** ("Informe 2023"), considerando un alcance temporal al periodo comprendido entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.

Nuestra garantía limitada no se extiende a la información de períodos anteriores ni a ninguna otra información divulgada junto con el Informe 2023, incluidas las imágenes, los archivos de audio o los videos incrustados.

Responsabilidades de la gerencia de Renner

La gerencia de Renner es responsable de:

- seleccionar y establecer los criterios adecuados para la elaboración de la información contenida en el Informe 2023;
- preparar información con base en los criterios y lineamientos de Global Reporting Initiative ("GRI Standards"), Sustainability Accounting Standards Board ("SASB")- Apparel, Accessories and Footwear, y para divulgaciones climáticas de acuerdo con las Recomendaciones de la Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (junio de 2017) y su anexo Implementing the Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (octubre de 2021), en lo sucesivo denominadas colectivamente directrices TCFD;
- diseñar, implementar y mantener el control interno sobre la información relevante para la elaboración de los indicadores climáticos y divulgaciones contenidas en el Informe 2023, que estén libres de distorsiones materiales, independientemente de que sean causadas por fraude o error.

Responsabilidad de los auditores independientes

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión sobre sobre la información no financiera contenidas en el Informe 2023, con base en el trabajo de aseguramiento limitado realizado de acuerdo con la Comunicación Técnica CTO 07 Trabajo de aseguramiento limitado referidos a la información no financiera contenida en el Informe Integrado emitida por la CFC, y con base en NBC TO 3000 - Trabajos de aseguramiento que no sean auditorías o revisiones de información financiera histórica, también emitida por la CFC, que es equivalente a la norma internacional ISAE 3000 – Compromisos de aseguramiento distintos de auditorías o revisiones de información financiera histórica, emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB). Estas normas requieren que el auditor cumpla con los requisitos de ética, independencia y otras responsabilidades relacionadas con ella, incluida la aplicación de la Norma Brasilera de Control de Calidad (NBC PA 01) y, por lo tanto, el mantenimiento de un sistema integral de control de calidad, incluyendo políticas documentadas y procedimientos para cumplir con los requisitos éticos, las normas profesionales, los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Adicionalmente, las normas antes mencionadas requieren que el trabajo sea planificado y ejecutado con el objetivo de obtener una seguridad limitada de que la información no financiera contenidas en el Informe 2023, tomados en su conjunto, están libres de distorsiones materiales.

Un compromiso de seguridad limitada realizado de acuerdo con NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente en consultas a la gerencia de Renner y otros profesionales de Compañía que están involucrados en la preparación de la información, así como la aplicación de procedimientos analíticos para obtener evidencia que permita concluir, en forma de garantía limitada, sobre la información tomada en su conjunto. Un trabajo de aseguramiento limitado también requiere la ejecución de procedimientos adicionales, cuando el auditor independiente tenga conocimiento de asuntos que lo lleven a creer que los indicadores climáticos y las revelaciones divulgadas en el Informe 2023, en su conjunto, pueden presentar distorsiones materiales.

Los procedimientos seleccionados se basaron en nuestra comprensión de los aspectos relacionados con la compilación, materialidad y presentación de las informaciones contenidas en el Informe 2023, otras circunstancias del trabajo, nuestra consideración de áreas y procesos asociados con la información material divulgada en el Informe 2023, en qué incorrecciones materiales podrían existir. Los procedimientos comprendían, entre otros:

a) planificación de los trabajos, considerando la relevancia, el volumen de información cuantitativa y cualitativa, los sistemas operativos y de control interno que sirvieron de base para la elaboración de los indicadores de clima y divulgaciones contenidas en el Informe 2023;

b) comprender la metodología de cálculo y los procedimientos para la compilación de indicadores y divulgaciones climáticas a través de consultas con los gerentes responsables de la preparación de la información;

c) la aplicación de procedimientos analíticos sobre la información cuantitativa y consultas sobre la información cualitativa y su correlación con los indicadores y divulgaciones climáticas contenidas en el Informe 2023;

d) para los casos en que los datos no financieros estén correlacionados con indicadores de carácter financiero, la comparación de estos indicadores con los estados financieros y/o registros contables.

Los trabajos de aseguramiento limitado también comprendieron la adhesión basada en las pautas y criterios del marco de elaboración de los GRI Standards, SASB y las pautas del TCFD aplicables en la elaboración de la información contenida en el Informe 2023.

Creemos que la evidencia obtenida en nuestro trabajo es suficiente y adecuada para sustentar nuestra conclusión limitada.

Alcance y limitaciones

Los procedimientos realizados en los trabajos de seguridad limitada varían en naturaleza y oportunidad y son menos extensos que en los trabajos de seguridad razonable. En consecuencia, el nivel de seguridad obtenido en un trabajo de seguridad limitada es sustancialmente menor que el que se habría obtenido si se hubiera realizado un trabajo de seguridad razonable. Si hubiéramos realizado un trabajo de aseguramiento razonable, podríamos haber identificado otros asuntos y posibles distorsiones que pudieran existir en los indicadores climáticos y las revelaciones contenidas en el Informe 2023. En consecuencia, no expresamos una opinión sobre esta información.

Los datos no financieros están sujetos a limitaciones más inherentes que los datos financieros, dada la naturaleza y diversidad de los métodos utilizados para determinar, calcular o estimar dichos datos. Las interpretaciones cualitativas de la materialidad, relevancia y precisión de los datos están sujetas a suposiciones y juicios individuales. Adicionalmente, no realizamos ningún trabajo sobre los datos reportados de períodos anteriores, ni en relación con las proyecciones y objetivos futuros.

La elaboración y presentación de indicadores de sostenibilidad y divulgaciones climáticas siguieron se realizó con base en los criterios de GRI Standards, SASB y TCFD y, por lo tanto, no pretenden asegurar el cumplimiento de las leyes y reglamentos sociales, económicos, ambientales o de ingeniería. Las normas antes mencionadas prevén, sin embargo, la presentación y divulgación de cualquier incumplimiento de dichas normas cuando se produzcan sanciones o multas significativas. Nuestro informe de aseguramiento debe leerse y entenderse en este contexto, inherente a los criterios seleccionados (Estándares GRI, guías SASB y TCFD).

Con respecto a las pautas de TCFD, la ausencia de un cuerpo significativo de prácticas establecidas en las que confiar para evaluar y medir las revelaciones relevantes permite técnicas de valoración y medición diferentes pero aceptables, lo que puede afectar la comparabilidad entre entidades a lo largo del tiempo. Las recomendaciones de TCFD se basan en principios, lo que permite la posibilidad de que diferentes organizaciones implementen una variedad de políticas, procesos y actividades para demostrar su alineación. La forma en que la gerencia determina cómo debe responder a estas recomendaciones sigue siendo, hasta cierto punto, un asunto de su juicio, exposición a los riesgos climáticos y compromisos con sus partes interesadas. Por esta razón, nuestra conclusión no se extiende a la idoneidad de las políticas, procesos o actividades de Renner para lograr la alineación con las recomendaciones de TCFD.

Conclusión

Con base en los procedimientos realizados, descritos en este informe y en la evidencia obtenida, nada ha llamado nuestra atención que nos haga creer que los información financiera contenidas en el Informe 2023 para el año terminado el 31 de diciembre de 2023 de Renner, no fueron preparadas, en todos los aspectos relevantes, con base en los criterios y lineamientos de los marcos y estándares de Global Reporting Initiative – GRI ("GRI – Standards"), do Sustainability Accounting Standards Board ("SASB") e Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures ("TCFD").

Porto Alegre (RS), 11 de abril de 2024.

Ernst & Young
Auditores Independentes S/S Ltda.
CRC SP-015199/F

Arthur Ramos Arruda
Contador CRC RS-096102/O

EY | 3/3

Inventario de emisiones

KPMG Assessores Ltda.
Rua Verbo Divino, 1400 - Parte, Chácara Santo Antônio,
CEP 04719-911, São Paulo - SP
Caixa Postal 79518 - CEP 04707-970 - São Paulo - SP - Brasil
Telefone 55 (11) 3940-1500
kpmg.com.br

Relatório de Asseguração Limitada do Auditor Independente sobre a Declaração de Gases de Efeito Estufa (GEE) da Lojas Renner S.A.

Aos Conselheiros e Diretores da
Lojas Renner S.A.

Porto Alegre - RS

Introdução
Realizarmos o trabalho de asseguração limitada da respectiva "Declaração de GEE" da Lojas Renner S.A. para o exercício findo em 31 de dezembro de 2023, que compreende a declaração de emissões conforme Anexo 1 ("Declaração de GEE").

Responsabilidades da administração das Lojas Renner S.A. sobre a declaração de GEE
A administração da Lojas Renner S.A. é responsável pela elaboração e apresentação de forma adequada das informações constantes na "Declaração de GEE", de acordo com o "The Greenhouse Gas (GHG) Protocol - Corporate Accounting and Reporting Standard - Revised Edition from WRI (World Resources Institute) e WBCSD (World Business Council for Sustainable Development)" - (2004 Revised Edition), "2006 IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories", "Especificações do Programa Brasileiro GHG Protocol ("Critérios aplicáveis") conforme descrito na declaração de GEE. Essa responsabilidade inclui o planejamento, a implementação e a manutenção de controles internos relevantes para a elaboração da declaração de GEE que seja livre de distorções relevantes, devido a fraude ou erro.

Limitações inerentes à elaboração da Declaração de GEE
Conforme descrito na Declaração de GEE, a quantificação das emissões de gases de efeito estufa está sujeita a incerteza inerente devido ao conhecimento científico incompleto utilizado para determinar os fatores de emissão de gases e os valores necessários para combinar emissões de gases diferentes. A quantificação dos gases do efeito estufa está sujeita a uma incerteza inerente como resultado tanto da incerteza científica quanto da incerteza da estimativa. A incerteza da estimativa pode surgir por causa de:

- a incerteza inerente na quantificação dos inputs, tais como dados de atividade e fatores de emissão, que são utilizados em modelos matemáticos para estimar as emissões (incerteza da mensuração);
- a incapacidade de tais modelos de caracterizar de maneira precisa e exatidão em todas as circunstâncias as relações entre vários inputs e as emissões resultantes (incerteza do modelo); e
- o fato de que a incerteza pode aumentar à medida que as quantidades de emissões com diferentes níveis de incerteza de mensuração e cálculo são agregadas (incerteza em conjunto).

KPMG Assessores Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada e firma-membro da organização global KPMG de firmas-membro independentes licenciadas da KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada de responsabilidade limitada.

KPMG Assessores Ltda., a Brazilian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

A seleção pela Administração de um método de mensuração diferente, mas aceitável, dados inseridos ou premissas do modelo, ou um valor pontual diferente dentro da faixa de valores razoáveis produzidos pelo modelo, poderia ter resultado em valores ou métricas materialmente diferentes sendo reportados. Além disso, as informações incluídas na Declaração de GEE baseiam-se em informações históricas que são quantitativas e qualitativas por natureza. Dessa maneira, ela não fornece informações sobre períodos de relatórios futuros.

Nossa independência e controle de qualidade
Cumprimos o Código de Ética Profissional do Contador e as normas profissionais emitidas pelo Conselho Federal de Contabilidade, que inclui os requisitos de independência e outros requisitos com base nos princípios fundamentais de integridade, objetividade, competência profissional e devido zelo, confidencialidade e comportamento profissional.

Seguimos a Norma de Gestão da Qualidade NBC PA 01, que exige que a empresa projete, implemente e opere o sistema de gestão da qualidade, incluindo políticas ou procedimentos relativos ao cumprimento de requisitos éticos, padrões profissionais e requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

Nossa responsabilidade
Nossa responsabilidade consiste em expressar uma conclusão de asseguração limitada sobre a Declaração de GEE com base em procedimentos que realizamos e nas evidências que obtivemos. Conduzimos nosso trabalho de asseguração limitada de acordo com a NBC TO 3410 – Trabalho de Asseguração para Declarações de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e de Mudanças Climáticas, emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade, que é equivalente à norma ISAE 3410 – Assurance Engagement on Greenhouse Gas Statements. Essa Norma requer que planejemos e executemos este trabalho de forma a obter grau de asseguração limitada sobre se a declaração de GEE é livre de distorções relevantes.

O trabalho de asseguração limitada executado segundo a NBC TO 3410 envolve avaliar a adequação nas circunstâncias do uso dos Critérios Aplicáveis pela Lojas Renner S.A. como base para a elaboração da Declaração de GEE, avaliar os riscos de distorção relevante da declaração de GEE, devido a fraude ou erro, responder aos riscos avaliados como necessário nas circunstâncias e avaliar a apresentação geral da Declaração de GEE. O trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor em alcance do que o trabalho de asseguração razoável em relação tanto aos procedimentos de avaliação de riscos, incluindo o entendimento do controle interno, quanto aos procedimentos realizados em resposta aos riscos avaliados.

Os procedimentos que realizamos foram baseados em nosso julgamento profissional e incluíram indagações, observação dos processos realizados, inspeção de documentos, procedimentos analíticos, avaliação da adequação dos métodos de quantificação e de políticas de elaboração de relatórios e a concordância ou conciliação com os registros subjacentes.

Dadas as circunstâncias do trabalho, ao executar os procedimentos listados acima, nós:

- por meio de indagações, obtivemos o entendimento do ambiente de controle da Lojas Renner S.A. e dos sistemas de informação relevantes para a quantificação das emissões e a elaboração de relatórios, mas não avaliamos o planejamento de atividades de controle específicas, nem obtivemos evidência ou testamos sua implementação;
- avaliamos se os métodos da Lojas Renner S.A. para desenvolver estimativas são adequados e foram aplicados de forma consistente. No entanto, nossos procedimentos não incluíram testar dados em que se baseiam as estimativas nem desenvolver separadamente nossas próprias estimativas para avaliar as estimativas da Lojas Renner S.A.;
- realizamos visita no Centro de Distribuição (Rod. Dom Gabriel Paulino Bueno Couto, 82 - Aglomeração Urbana de Jundiaí, Cabreúva - SP, 13212-240) e no Escritório Corporativo (R. Gomes de Carvalho, 1108, Vila Olímpia, São Paulo – SP, 04547-004), no dia 27 de fevereiro de 2024, para avaliar a integridade das fontes de emissão, métodos de coleta de dados, dados fonte e premissas relevantes aplicáveis aos locais. Os locais selecionados para o teste foram escolhidos levando em consideração as suas emissões em relação ao total das emissões, as fontes de emissão e os locais selecionados em períodos anteriores.

Os procedimentos realizados em um trabalho de asseguração limitada variam na natureza e são menos extensos que o trabalho de asseguração razoável. Como resultado, o nível de asseguração obtido no trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que teria sido obtido se tivesse sido executado o trabalho de asseguração razoável. Nesse sentido, não expressamos uma opinião de asseguração razoável sobre se a Declaração de GEE da Lojas Renner S.A. foi elaborada, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os Critérios Aplicáveis explicado no Anexo 1 - Declaração de GEE.

Conclusão
Com base nos procedimentos que realizamos e nas evidências que obtivemos, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leva a acreditar que a Declaração de GEE da Lojas Renner S.A. para o exercício findo em 31 de dezembro de 2023 não foi elaborada, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os Critérios Aplicáveis conforme explicado no Anexo 1 - Declaração de GEE.

São Paulo, 11 de abril de 2024

KPMG Assessores Ltda.

Anderson Linhares de Oliveira
Contador CRC MG-086685/O-8

KPMG Assessores Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada e firma-membro da organização global KPMG de firmas-membro independentes licenciadas da KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada de responsabilidade limitada.

KPMG Assessores Ltda., a Brazilian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

Créditos

GRI 2-3

Coordinación

Dirección de Gente & Sostenibilidad

Dirección Administrativa, Financiera y de Relación con Inversionistas

Dirección de Marketing

Consultoría, contenido, traducciones y layout

Ricca Sustentabilidade

Fotografía

Agência Propaga

Brun Filmes

Camila Picolo

Camila Vieira

Estúdio P

Fabiano Panizzi

Fran Parente

Letícia Souza

Luan Eduardo

Lucas Jones

Marcelo Zilio

Nicole Heineger

Pedro Loreto

Pedro Milanez

Vinicius Dalla Rosa

Colaboración

Este informe fue producido gracias a la contribución de un equipo de trabajo multidisciplinario, a quien queremos agradecerle y dedicarle esta publicación.

Conozca más

Políticas que reafirman nuestro compromiso con la generación de valor para la sociedad:

Política de Sostenibilidad

Política de Derechos Humanos

Código de Conducta

Código de Conducta para Asociados

Resultados detallados, comentados por la Administración:
Estados Financieros

Panorama general sobre aspectos relevantes del negocio como gobierno corporativo y gestión de riesgos:
Formulario de Referencia

En el caso que busque informaciones adicionales sobre nuestro compromiso con la Moda Responsable, escriba para nuestra gerencia de sostenibilidad. El equipo estará feliz en atenderle: sustentabilidade@lojasrenner.com.br