

A man and a woman are walking through a field of tall grass under a clear blue sky. The woman, in the foreground, has long, curly red hair and is wearing a denim jacket and skirt, smiling broadly with her arms outstretched. The man, in the background, is wearing a denim jacket and is also smiling and looking up. The overall mood is joyful and carefree.

# INFORME ANUAL 2022

LOJAS RENNER S.A.



CAMICADO youcom realize repassa

# Índice

<b>introducción</b> 01	<b>nuestro ecosistema</b> 02	<b>gobierno</b> 03	<b>relaciones humanas y diversas</b> 04
MENSAJE DE LA PRESIDENCIA ..... 05	PERFIL ..... 08	BUENAS PRÁCTICAS ..... 29	OBJETIVOS DEL COMPROMISO 2030 ..... 42
	DIFERENCIALES Y PRIORIDADES ESTRATÉGICAS ..... 11	ADMINISTRACIÓN ..... 32	COMPROMETIMIENTO Y BIENESTAR ..... 43
		GESTIÓN DE RIESGOS ..... 37	DERECHOS HUMANOS ..... 53
		SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN ..... 39	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN ..... 57
<b>soluciones climáticas, circulares y regenerativas</b> 05	<b>conexiones que amplifican</b> 06	<b>resultados</b> 07	<b>herramientas de lectura</b> 08
OBJETIVOS DEL COMPROMISO 2030 ..... 61	OBJETIVOS DEL COMPROMISO 2030 ..... 78	VALOR GENERADO ..... 91	ÍNDICE GRI ..... 97
COMBATE A LOS CAMBIOS CLIMÁTICOS ..... 62	COMPRAS RESPONSABLES ..... 79	RESULTADOS DE LA OPERACIÓN ..... 92	ÍNDICE SASB ..... 108
BIODIVERSIDAD ..... 67			ÍNDICE TCFD ..... 110
ECOEFICIENCIA ..... 68			RESUMEN DE INDICADORES ESG ..... 112
OBJETIVOS DEL COMPROMISO 2030 ..... 70			MAPA DE CAPITALES ..... 126
CIRCULARIDAD Y REGENERACIÓN ..... 71			MAPA DE ODS PRIORITARIOS ..... 127
OPERACIONES ..... 75			DICTAMEN DE LA AUDITORÍA ..... 128
			CRÉDITOS ..... 133



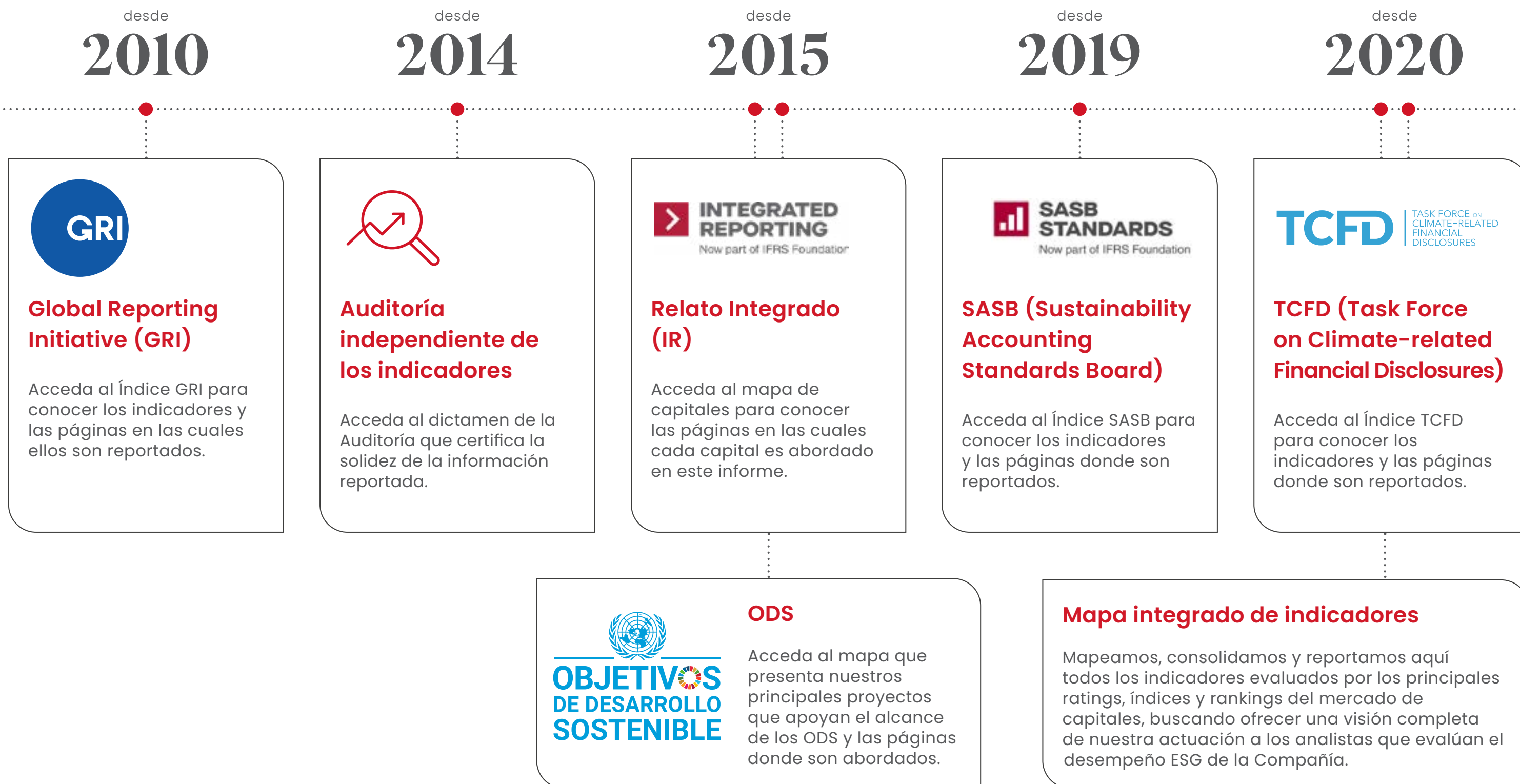
# INTRODUCCIÓN

Cada año presentamos a la sociedad y a los públicos información calificada e integrada sobre nuestro negocio, mostrando las interconexiones de los indicadores y como ellos apoyan la construcción del futuro y la capacidad de generación de valor de la Compañía a lo largo del tiempo, además de las influencias que sufrimos y ejercemos en nuestras relaciones.

Este proceso es colaborativo, involucra a un equipo multidisciplinario y tiene la validación de la Dirección Ejecutiva y del Consejo de Administración, para asegurar la integridad del relato, que declaran que esta publicación cumple las recomendaciones de la orientación técnica del Comité de Pronunciamientos Contables (CPC 09).

**¡Buena lectura!**

Además de la transparencia, la adopción de las mejores prácticas de gestión y comunicación ESG nos impulsa a la evolución continua de nuestras prácticas. Conozca nuestra jornada de pionerismo en la adhesión a las mejores prácticas de transparencia ESG:



# Mensaje de la administración

GRI 2-22

Alcanzamos avances y realizaciones importantes en el 2022 para la consolidación de nuestro ecosistema de Moda y Lifestyle con responsabilidad, encantamiento y soluciones que contribuyan con la creación de modelos más sostenibles y generadores de valor a todos nuestros públicos y cadena.

Después de alcanzar las metas ESG establecidas para el período del 2018-2021, en el 2022, lanzamos al mercado nuestro ciclo estratégico de sostenibilidad, con nuevos compromisos a ser alcanzados antes del 2030.

Son 12 objetivos, aún más abarcadores y ambiciosos que los anteriores, con alcance sobre todo el ecosistema de moda y lifestyle de la Compañía y desdoblados en tres pilares fundamentales: soluciones climáticas, circulares y regenerativas; conexiones que amplifican; y relaciones humanas y diversas.

Para fortalecer la relevancia de nuestro compromiso ESG, hay ejecutivos y liderazgos de todos los niveles y diferentes áreas de la Compañía con la remuneración variable de corto plazo vinculada al alcance de las metas del compromiso 2030.

Al frente de **soluciones climáticas**, para avanzar frente a nuestra meta de reducción expresivas de las emisiones entre 2019 y 2030, validada por Science Based Targets Initiative (SBTi), y nuestro compromiso Net Zero 2050, nuestro plan estratégico de reducción de emisiones y nuestro plan de transición prevén esfuerzos para fomentar cada vez más el uso de materias primas más sostenibles y de energía renovable en nuestra cadena de proveedores. En el 2022, alcanzamos el 98,0% de los productos de algodón con algodón certificado y 81,5% de nuestras piezas de vestuario de Renner con Sello Re-Moda Responsable (más de 100 millones de piezas).

Seguimos buscando los mejores caminos para esta jornada y realizamos un estudio de la adhesión de la estrategia climática con las directrices de Task Force for Climate Disclosure (TCFD), identificando oportunidades de mejoría y trazando un plan de avance para los próximos dos años.

Potencializando la **circularidad**, inauguramos otras dos tiendas circulares, lanzamos el compromiso de eliminar los embalajes plásticos de las tiendas físicas y del e-commerce que no pueden ser reutilizados

ni reciclados, antes del 2030, alcanzamos el récord de ventas en la Semana del Consumidor en Repassa, nuestra tienda online y lanzamos colecciones de upcycling que reaprovechan piezas en desuso, muestras y sobras de tejido, reinsertando los materiales en el ciclo de vida del producto.

En nuestros programas de **logística reversa**, alcanzamos más de 52 toneladas recolectadas en el año en Ecoestilo, de Renner, en las categorías perfumería y ropas, sumando más de 260 toneladas desde el inicio del programa en el 2011. También expandimos los colectores de jeans descartados por nuestros clientes, en el proyecto Jeans for Change, para todas las tiendas de Youcom.

Otro frente importante fue el avance de nuestro hub de **moda digital**, que une conocimientos, herramientas, tecnologías y soluciones, en colaboración entre diferentes áreas, para explorar 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. En el 2022, lanzamos una colección con desarrollo 3D 100% digital, disponible en nuestra tienda exclusiva de realidad virtual y en el

e-commerce, y nos convertimos en la primera gran minorista brasileña a hacer una colección con tecnología tridimensional de punta a punta, uniendo el mundo físico al digital, reduciendo el volumen de muestras que genera consumo de materiales, generación de residuos y emisiones en los procesos productivos y de desplazamiento.

Seguimos avanzando aún en el **uso de datos e inteligencia artificial** para mejorar la toma de decisión y la planificación y nuestro modelo de previsión de ventas (forecast de ventas), que alcanzó una asertividad promedio del 96% en el ecosistema y 97% en Renner.

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 reprogramaciones 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.

Para que todos nuestros esfuerzos para la construcción de productos menos impactantes, en todos esos

frentes, seguimos también con una **gestión profundizada de nuestra cadena**. Desde el 2021, tenemos el 100% de la cadena global de reventa de Renner con alguna de estas **certificaciones socioambientales**, garantizando la adopción de mejores prácticas ampliamente legitimadas y, en el 2022, seguimos avanzando con las evaluaciones nacionales e internacionales, de más del 90% de la cadena global de suministro de Camicado.

En el 2022, lanzamos el **primer jean rastreable del país**, con la tag donde es posible verificar todas las etapas en que el pantalón pasó, desde el cultivo hasta la mano del cliente, garantizando una cadena generadora de valor con mitigación del impacto socioambiental negativo.

También seguimos trabajando para que nuestra cadena evolucione cada vez más su desempeño socioambiental, yendo más allá de los ítems obligatorios de conformidad de nuestro proceso de auditoría, por medio de diversos programas que apoyan la **calificación de los proveedores** para apoyar la evolución continua, como Red Responsable, que tiene como objetivo traer conocimiento aplicado a los conceptos de ESG para la cadena de suministro.

Bajo el sesgo de mitigación de riesgos en toda la cadena, conducimos un nuevo ciclo de diligencia de impactos

de nuestra cadena en los **Derechos Humanos**, ampliando su alcance para todo el ecosistema, involucrando consultas a especialistas y representantes de los detentores de los derechos y definiendo frentes de acción, que mitigan los riesgos de violaciones. Ya buscando generar oportunidades para grupos vulnerabilizados, invertimos R\$ 6.4 millones por el Instituto Lojas Renner, en proyectos de desarrollo de comunidades y generación de renta, capacitación y apoyo al emprendimiento de mujeres en el ecosistema de la moda.

En relación a nuestras personas, capital humano e intelectual por detrás de todos estos avances en la construcción de un modelo más sostenible, trabajamos para ampliar la escucha y promover cada vez más su **bienestar**. En el año, creamos el área de Experiencia del Colaborador, dedicada a realizar mejoras de experiencia y evolucionar nuestras prácticas de gestión de personas, e implantamos 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.

Para ser un negocio cada vez más inclusivo, también lanzamos nuestras metas de **diversidad** como parte de la estrategia ESG 2030 buscando ampliar la representatividad de

personas negras en el liderazgo y de mujeres en el alto liderazgo, además de ofrecer un portafolio de productos y servicios diversos e inclusivos.

A lo largo de esta publicación usted puede conocer en detalles estas y otras acciones realizadas a lo largo del 2022, otro año de avances sólidos en nuestra planificación estratégica ESG y en la jornada continua de construcción de un negocio más sostenible.

La trayectoria hasta aquí se ha mostrado efectiva, tanto por los importantes resultados comentados en este informe, como por el reconocimiento externo: somos la empresa mejor posicionada y más reconocida por los ratings e índices ESG de todos los segmentos del minorista brasileño y estamos entre las empresas del minorista global con mejor desempeño en los índices y ratings ESG.

Nos gustaría agradecerles a todos los que contribuyen con la construcción de esta jornada – nuestros colaboradores, proveedores, inversionistas, asociados y clientes – e invitarlos a conocer nuestro informe.

**¡Buena lectura!**



**José Galló**

Presidente del Consejo de Administración



**Fabio A. Faccio**

Director Presidente



# NUESTRO ECOSISTEMA

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

capitales



ods





# Perfil

GRI 2-1 | 2-6

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



**6 NEGOCIOS RECONOCIDOS**  
Renner, Camicado, Youcom, Ashua, Realize e Repassa



**672 TIENDAS**  
422 Renner, 123 Camicado, 114 Youcom, 13 Ashua



**3 CENTROS DE DISTRIBUCIÓN**  
SC, SP y RJ automatizados



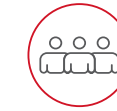
**26,1 MIL**  
colaboradores



**+20 MARCAS PROPIAS**  
Renner, Camicado, Youcom y Ashua



**COLABORACIONES**  
Porto Seguro, Mastercard, Visa, etc.



**18,7 MILLONES**  
de clientes activos en el ecosistema



**R\$ 17,8 MIL MILLONES**  
Volumen total de pagos Realize



**931,6 MILLONES**  
Visitas en nuestro e-commerce



**+ DE 13 MILLONES**  
Downloads de la aplicación Renner



**+13,5% DEL GMW**  
Digital



**505 SELLERS**  
en el marketplace Camicado



**362 SELLERS**  
en el marketplace Renner

# Visión general de los negocios

## Minorista



### Renner

Mayor minorista de moda omni en Brasil con 20 marcas propias, cuenta con 435 tiendas físicas (422 en todos los estados de Brasil, 10 tiendas en Uruguay, 4 tiendas en Argentina), tienda online y otros ocho canales de venta, además de marketplace.

### Camicado

Marca especializada en casa y decoración, presente en todas las regiones del Brasil, con 123 tiendas, más e-commerce. Además de los ítems de reventa, desarrolla ítems de marca propia y cuenta con 505 sellers en su marketplace.



### YouCom

Marca joven que ofrece ropas, calzados y accesorios femeninos y masculinos. Cuenta con 114 tiendas en todas las regiones de Brasil, además de e-commerce.

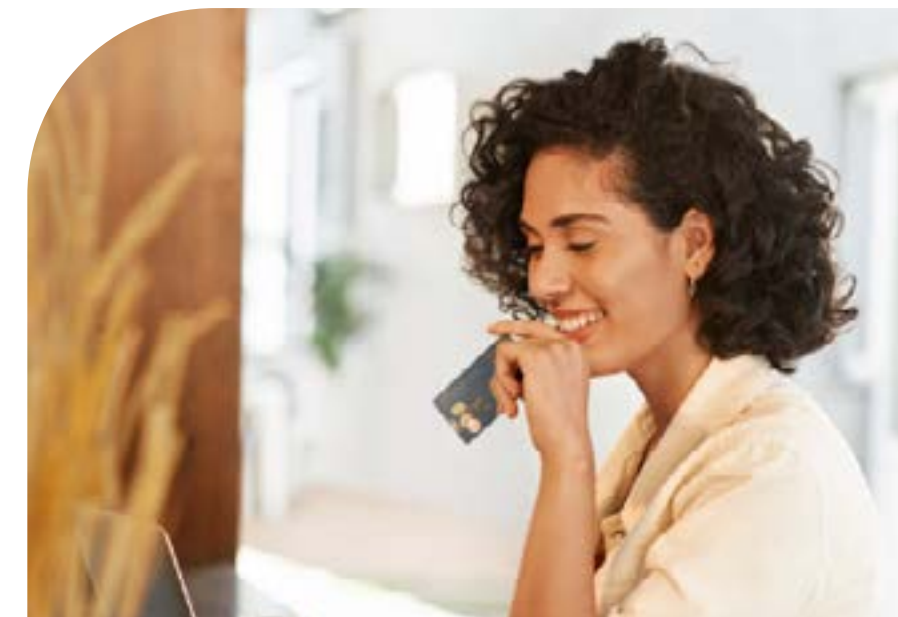


## Ashua

Marca lanzada en el 2016 en el e-commerce, dirigida a la moda curve y plus size. Desde el 2018, cuenta también con 13 tiendas físicas para ampliación de la oferta omnicanal.

## Repassa

Adquirida en el 2021, Repassa es una plataforma online que revende ropas, calzados y accesorios. Startup nativa digital, fundada en el 2016, con sostenibilidad en el centro, Repassa amplía nuestra oferta para nuestros clientes con un servicio adyacente a la nuestra actuación en el minorista, gestionando la reventa de moda.



## Productos financieros

### Realize

Nuestra Institución Financiera, apoya la fidelización y conveniencia de nuestros clientes, dándole soporte a la operación minorista de la Compañía con la oferta de un conjunto de servicios financieros a los clientes, entre ellos la Tarjeta Renner (private label) y Mi Tarjeta (tarjeta de crédito internacional), del Saque Rápido y de un portafolio de Seguros, además de líneas de crédito para proveedores. Con vocación digital, la empresa ofrece soluciones que acompañan toda la jornada del consumidor, de forma cómplice, transparente y encantadora.

## Habilitador del ecosistema

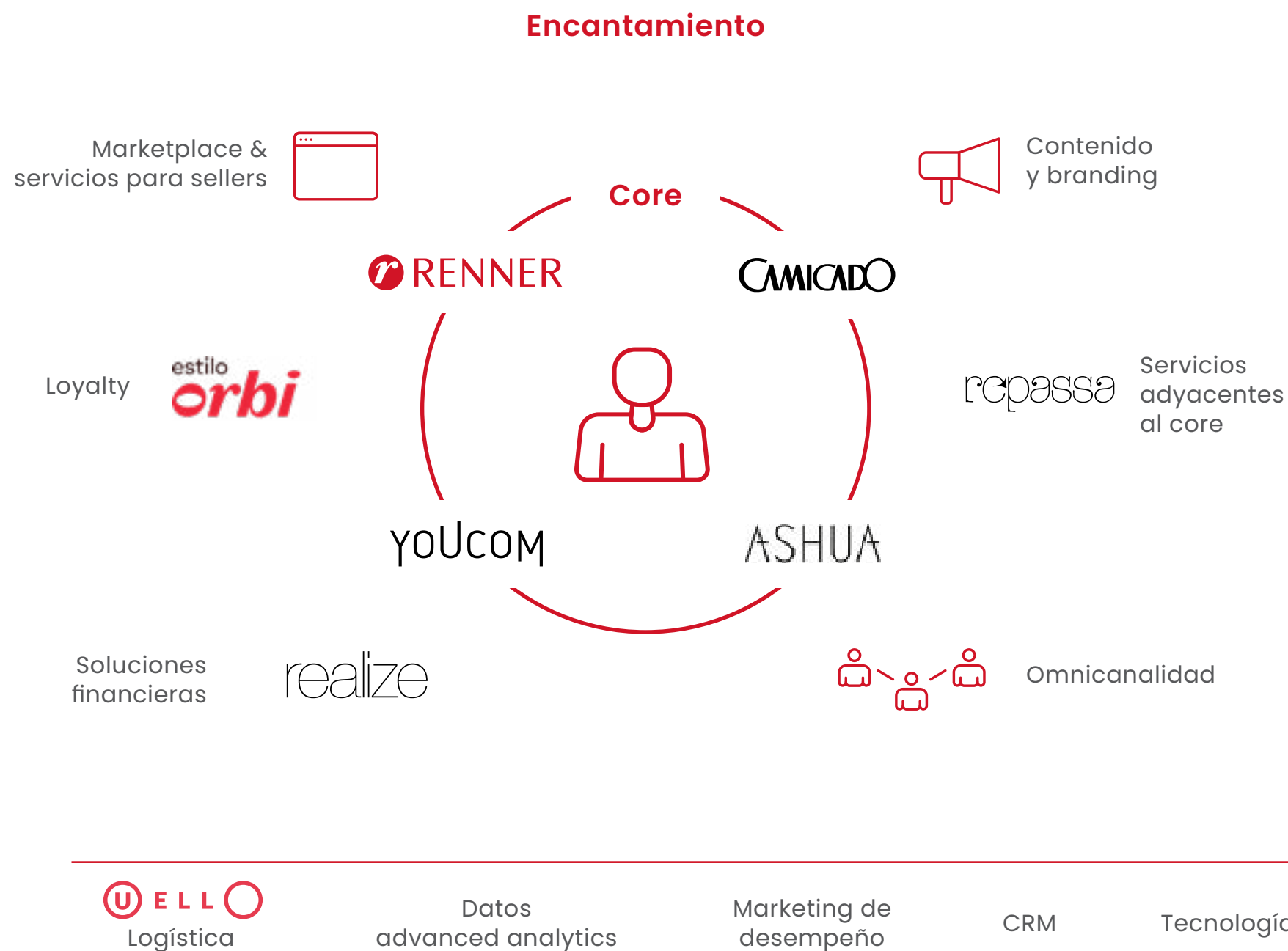
### Uello

En el 2021, hicimos la adquisición de Uello, logtech – término en inglés para empresas que unen logística y tecnología – que ya nació digital, en el 2017, enfocada en la optimización de entregas del e-commerce por medio de una red de asociados y hubs.

# Diferenciales y prioridades estratégicas

Seguimos desarrollando las diversas posibilidades y potencialidades de nuestro ecosistema para encantar cada vez más a nuestros clientes.

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.



**Ecosistema líder** en el minorista de moda y lifestyle

**Ampliación** del mercado direccionable

**Aumentar** la base de clientes

Creación de **plataforma única** de marcas, colaboradores y sellers

Fortalecimiento de la **cultura de encantamiento** a través de la personalización y digitalización

Aumento del **lifetime value**

**Ser referencia** en atracción y retención de talentos de moda, minorista, tecnología, datos fulfillment e innovación

# Omnicanalidad

GRI 2-29

## Experiencia del cliente

En el 2022, 5º año de nuestro ciclo estratégico de transformación digital 2018-2025, avanzamos en la mejoría de la experiencia del cliente a partir del refinamiento y mejoría de los procesos de digitalización en tienda, automatización e integración logística y nuevas y mejores herramientas y soluciones para la jornada digital del cliente.



### DIFERENCIALES



**Logística 4.0 innovadora** para entregas más rápidas y precisas.



**Apps Renner, Camicado y Youcom** con avances continuos en la experiencia del usuario.



**Tarjeta Renner aceptada** en todas las marcas del ecosistema.



**Guide Shop Renner**, que une lo online y lo off-line y le da al cliente la oportunidad de ver, tocar y probar las piezas antes de comprarlas online para recibirlas en casa.



**Cajas de autoservicio** que ya representan el 25% de las ventas en las tiendas en que están disponibles, e innovación con caja mágica con lectura automática de los productos y desactivación de las alarmas, trayendo directo el resumen del pedido al cliente sin que él tenga que bipar cada producto.



**Cartera digital.**



**Rennata**, nuestra influenciadora digital (conozca más en la pg. 18).

### RESULTADOS



Alto nivel de servicio con **48% das entregas realizadas** en menos de dos días después de la compra y 75% en San Pablo y en Río de Janeiro.



E-commerce representa **13,5% de las ventas.**



**931,6 millones de visitas** en nuestro e-commerce, siendo 59% en la **aplicación, que fue bajada 13 millones de veces**, liderazgo absoluto en usuarios activos entre los players nacionales.



**Aumento de 187 veces en los pedidos** y ticket medio en Favoritos Renner (venta social).



**Crecimiento de 35% en las ventas** en WhatsApp.



**Nuevos canales** – incluyendo marketplace y B2B – **ya representan 23% del GMV digital** de la Compañía.

## Centro de distribución automatizado

En los últimos años hemos invertido de manera intensiva en la construcción de nuestro nuevo Centro de Distribución Omni en Cabreúva (SP), con tecnología de punta, **automación e innovación en robótica** e inteligencia artificial para soportar el crecimiento del negocio hasta el 2035 y acelerar el e-commerce y el marketplace, siendo un gran habilitador de nuestro ecosistema.

En total, fue invertido R\$ 1,2 mil millones, de los cuales 40% aportados en tecnología, y en el 2022 iniciamos la operación con 100% del volumen de Camicado ya en el primer semestre e inicio del vuelco de Renner y Youcom en el segundo semestre.

El CD Omni cuenta con sistemas de automatización innovadores e inéditos en Brasil para almacenaje, procesamiento y despacho de mercancías, organizando los productos a través del agrupamiento de tipos de SKU por caja.

La tecnología es innovadora por permitir trabajar con ítems de diferentes dimensiones, piezas en perchas y dobladas, calzados, bolsos, etc., todo de forma simultánea, posibilitando el uso de robots en el proceso de separación de los pedidos tanto de tiendas como de clientes y aumentando significativamente la agilidad y asertividad del proceso.

Para esto, 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.

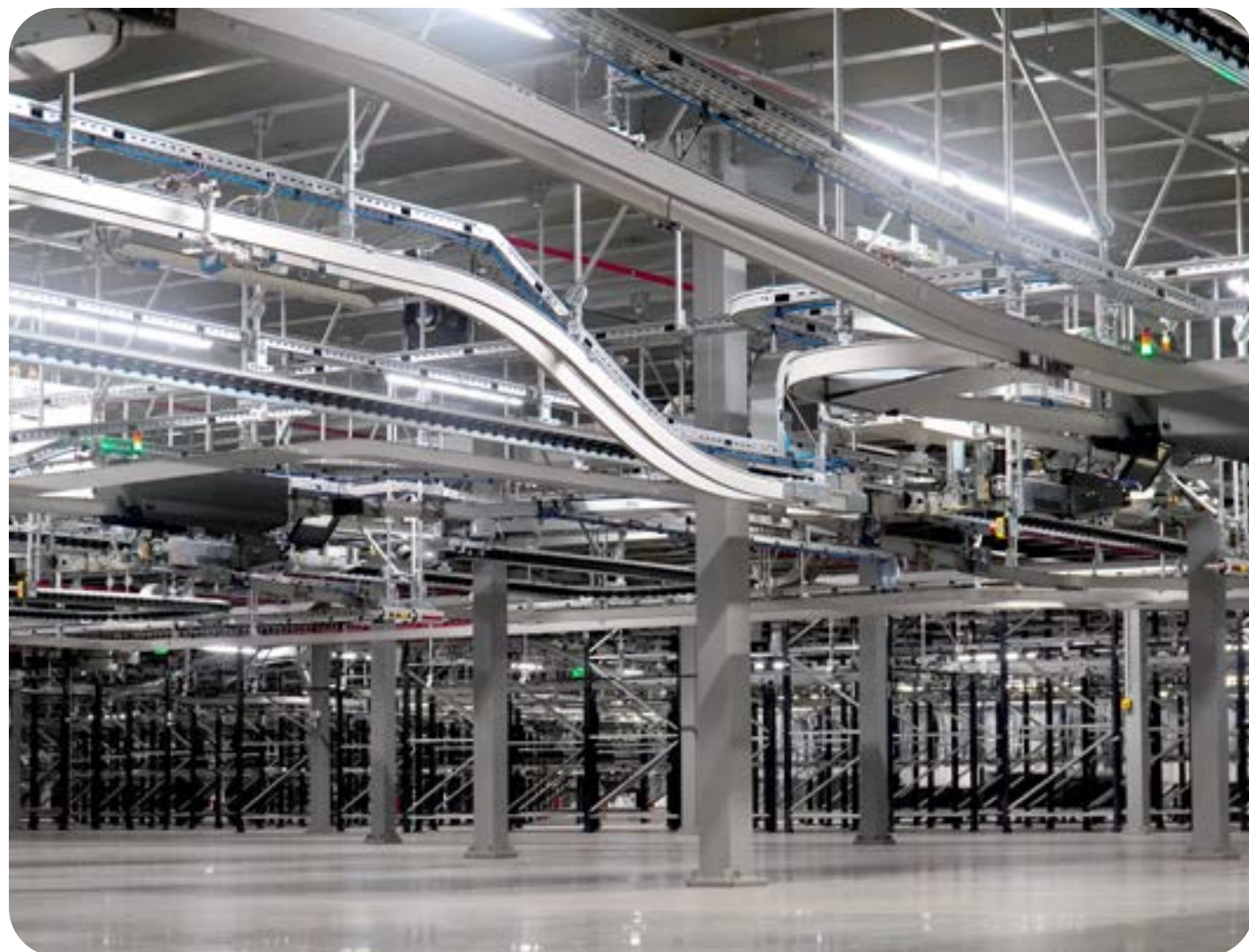
La inclusión de **robots en el proceso de selección y separación** de productos considerando inventarios diferentes (tienda, e-commerce y marketplace) es innovadora, pues satisface a una nueva y creciente demanda. Ya no se trata de transportar productos en perchas embaladas para las tiendas, sino de seleccionar diferentes piezas y colocarlas en pequeños embalajes con millones de rótulos diferentes para llegar a la casa de nuestros clientes.

Nuestros robots seleccionan los ítems de cada encomienda, buscando y separando los productos doblados en el inventario y los destinando a otros robots, que reciben esos y otros 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.

El CD 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.

Hoy nuestros CDs entregan el 48% de los pedidos de e-commerce en menos de dos días. El CD de Cabreúva nos ayudará a expandir esta cobertura y elevar el porcentual de entregas rápidas. La combinación del CD con las tiendas actuando como mini CDs, tendremos cada vez más entregas de D+1 y el D+2 será estándar nacional.





Con **inteligencia artificial** ellos también 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).

Para avanzar en línea con nuestra estrategia de sostenibilidad, el CD también tiene sello LEED Gold de **construcciones sostenibles** (conozca más en la pg. 75) y, en el 2022 lanzamos el compromiso público de eliminar los embalajes plásticos de las tiendas físicas y del e-commerce que no pueden ser reutilizados ni reciclados por nuestros clientes hasta el 2030. Conozca más en la pg. 76.

## Uello

Buscando ampliar el alcance de actuación de nuestra plataforma logística, ganando agilidad en nuestro ecosistema, en el 2022 adquirimos Uello, una plataforma de **entregas expresas** con tecnología inteligente, que conecta una red de entregadores, que se inscriben para recibir los productos y transportarlos al cliente, utilizando motos, utilitarios y carros de paseo. Hay también asociados que se conectan a la red, como almacenes y transportadoras.

Además de las operaciones de Lojas Renner S.A., seguimos ofreciendo a los clientes los servicios Uello, tornando la plataforma cada vez más relevante y con gran volumen de **asociados conectados**. Ofrecemos servicios de same y next day delivery, logística reversa, ship from store y entregas B2B. En el frente de SaaS (Software as a Service), también realizamos gestión de pedidos, planificación de la ruta, gestión del chofer, gestión de almacenes, app Uello para el chofer y tracking y notificaciones de pedidos.

La startup también trae beneficios a empresas de menor tamaño del e-commerce, suministrando en el mercado una **solución logística de rutas compartidas** para que puedan entregar a sus clientes la misma experiencia de un gran player. Entre los beneficios del sistema de rutas compartidas, están los plazos expresas de entrega en dos días, precio competitivo y una plataforma para la gestión de las entregas en tiempo

real, que dispara un enlace de rastreo para que los consumidores también sigan el trayecto de la mercancía. La plataforma de la logtech reúne interfaces de gestión que logran tornar la logística más inteligente, con costo competitivo, entregas expresas y gestión en tiempo real.

Uello proporciona una mejoría significativa al nivel de servicio y mayor eficiencia en las entregas. Mientras algunas soluciones de transporte tradicional tienen índices inferiores al 90% de éxito de entrega, la tecnología de la logtech permite superar el 98%.



Con la evolución de la plataforma logística de Lojas Renner S.A., esperamos, en los próximos dos años, mejorar la experiencia de los consumidores, con potencial de prácticamente duplicar para cerca del 80% el índice de entregas realizadas en menos de dos días después de los pedidos online.

# Cultura de innovación

GRI 2-29

## Conexión

A lo largo de los últimos años nos acercamos de los principales hubs de innovación del mundo, amplificando la conexión con startups con potencial de acelerar la innovación en nuestro negocio.

A través de colaboraciones con Endeavor, Distrito, ACE, Instituto Caldera y Slinghub, nos conectamos a las principales startups nacionales e internacionales, garantizando acceso a las principales soluciones, tecnología y equipos que tengan el potencial de ayudarnos a transformar nuestro negocio.

En dos años, ya son más de 200 conexiones que generaron la creación de más de 20 pruebas de concepto (POC) o colaboraciones comerciales, abordando los principales desafíos de la Compañía con soluciones innovadoras.

Uno de los principales ejemplos fue la colaboración con una startup especializada en liveshop, que proporcionó una mejoría en la experiencia del usuario y permitió ejecutar nuestra estrategia realizadas a lo largo del 2022 con un importante aumento de ingresos.

Además de esto, en el 2022 escalamos para todas las Lojas Renner S.A. la solución de gerentes digitales, con una startup que descentraliza y regionaliza la comunicación con el cliente a través de redes sociales y geolocalización.

En el 2022, recibimos dos importantes premiaciones que reconocen a Lojas Renner S.A. como una de las corporaciones que mejor se relacionan con startups en el país, por los rankings 100 Open Corps y The Bakery + Asociación Brasileña de Startups.

## Anticipando tendencias



Además de las colaboraciones, Lojas Renner S.A., en el 2022, creó su propio CVC: RX Ventures, nuestro primer fondo early stage – que financia empresas que están iniciando sus negocios. Con enfoque en soluciones que anticipen y que ayuden a construir el futuro del minorista y del consumo, siempre teniendo en consideración el comprometimiento de las empresas con buenas prácticas ESG (ambientales, sociales y de gobierno), el fondo mira para cinco principales verticales.

-  Moda y lifestyle
-  E-commerce, marketplace y retailtechs
-  Fintechs
-  Marketing de relación y contenido
-  Logística y supply chain

RX Ventures tiene capital de R\$ 155 millones con el objetivo de invertir en el crecimiento de por lo menos 10 startups y prevé un período de cuatro años de inversión y otros cuatro para desinversión.

La decisión de crear un fondo propio, apoyado por una estrategia cada vez más enfocada en innovación abierta, vino con el objetivo de invertir y apoyar emprendedores que están construyendo el futuro del minorista y del consumo.

Apoyando a estas startups a crecer, Lojas Renner S.A. está anticipando, hoy, los diferenciales competitivos del mañana.

Esta anticipación de tendencias, garantizando el capital, llevó al fondo a invertir, hasta aquí, en dos startups:



- **Klavi**, plataforma que ofrece servicios e integraciones de softwares para instituciones financieras, buscando apoyar la transición para Open Finance (nuevas reglas que permiten repartición de datos de clientes, con consentimiento de los mismos, entre las diferentes instituciones bancarias), facilitando el acceso de las instituciones a los datos de sus clientes.

## logstore

- **Logstore**, plataforma de soluciones logísticas, que conecta el inventario de tiendas físicas con los pedidos realizados en el e-commerce.

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 enfocados en el desarrollo de soluciones con el cliente.

# Tecnología y datos

## Previsión de ventas

En los últimos años, un frente relevante de innovación en diferentes áreas de la Compañía ha sido el uso de datos e inteligencia artificial para mejorar la toma de decisión y la planificación.

Creamos, en el 2021, un piloto de uso de inteligencia artificial en el proceso de compra de productos para reventa, que usa nuestro modelo de previsión de ventas (forecast de ventas) extendido a largo plazo, haciendo previsiones con un año de antelación, para sugerir los volúmenes a ser comprados de cada modelo, mejorando la asertividad y evitando la ruptura (falta de ítems en tienda).

En el 2022, continuamos la expansión del piloto de apuesta de compra con productos femeninos, masculinos, lingerie e infantiles para compra de productos a nivel de unidad, a fin de satisfacer la demanda, reducir sobra de puntas de existencias y, consecuentemente, la transferencia de estos ítems para otras tiendas. Esto permitirá que las tiendas reciban programaciones más adecuadas, evitando falta o exceso de ítems.

**En el 2022, la asertividad media del modelo, para Renner, alcanzó 97% y, en el ecosistema, alcanzó 96%.**

## Abastecimiento

Nuestro proceso de ubicación de ítems básicos en Lojas Renner ya es 100% orientado por inteligencia artificial y, en el 2022, alcanzamos 50,1% del total de las categorías orientado por este modelo.

También iniciamos un piloto de abastecimiento por unidad y no por lote, lo que da más flexibilidad para abastecimiento de los ítems de acuerdo con la velocidad de venta de cada uno. En Youcom, el proceso de abastecimiento por inteligencia artificial abarca ítems que representan 11% de las ventas.

## Precio y promoción

En el 2021, desarrollamos una herramienta de inteligencia artificial que trae sugerencias sobre el momento correcto para hacer reprogramaciones y el porcentual de descuento, el Motor de Reprogramaciones, optimizando el proceso. En el 2022, el Motor de Precificación operó con sugerencias de promociones para categorías que representaron el 44% de las ventas del e-commerce de Camicado y 79% de las ventas del e-commerce de productos de Belleza de Renner.



## Surtido inteligente Omni

Iniciamos, en el 2022, un experimento de aplicación de inteligencia artificial para definir el surtido de una tienda, considerando las preferencias de los consumidores de aquella región a partir del aprendizaje con los pedidos del e-commerce. El objetivo es reducir los fletes interestatales y mejorar tanto el servicio para el cliente, como

el impacto ambiental de la logística y distribución. Al final del año, el motor contaba con la segunda versión, dividida en dos módulos: de surtido - responsable de encontrar el surtido ideal para región, y el de cuantificación, que ya está siendo usado para auxiliar en el proceso de transferencias de piezas entre tiendas y CD.

# Cientes

## CRM & fidelidad

La base de clientes activos del ecosistema siguió en expansión, alcanzando la marca de 18,7 millones de clientes, evolución de 5,7% versus el año anterior, impulsada por el crecimiento de nuevos clientes en tiendas físicas y por los clientes omni, que aumentaron 8,0% en este mismo período y con evolución en la participación de la facturación total, representando +30% de las ventas.

estilo **orbi**

En octubre lanzamos Estilo Orbi – programa de fidelidad del ecosistema Lojas Renner S.A. en plazas específicas de los estados de SP y PR, que ofrece recompensas como ventajas y experiencias diferenciadas a los clientes más asiduos de la Compañía. El programa es cross marcas (Renner, Camicado, Youcom, Ashua, Repassa y Realice), siendo una importante herramienta de atracción, reconocimiento y retención de clientes, reforzando la estrategia de relación a través del ecosistema. El Estilo Orbi será expandido para todo el territorio brasileño a partir del 1º semestre de 2023, con adhesión por los canales digitales y tiendas físicas de las marcas de la Compañía.

## Contenido y branding

A lo largo del año buscamos fomentar el tráfico no pagado de los canales digitales a través de la generación de deseo, de información sobre moda y tendencias y de la conexión de los clientes con la marca. Como resultado, alcanzamos crecimiento en el comprometimiento en las redes sociales de 40% y nos convertimos en la minorista de moda brasileña con mayor número de seguidores en Instagram.

### ● DESTAQUES DEL AÑO



+ de **150**  
transmisiones en vivo



**40%** de aumento  
en la tasa de comprometimiento



**3.300**  
influenciadores activados



**2x** más visitas en el  
blog Estilo Renner



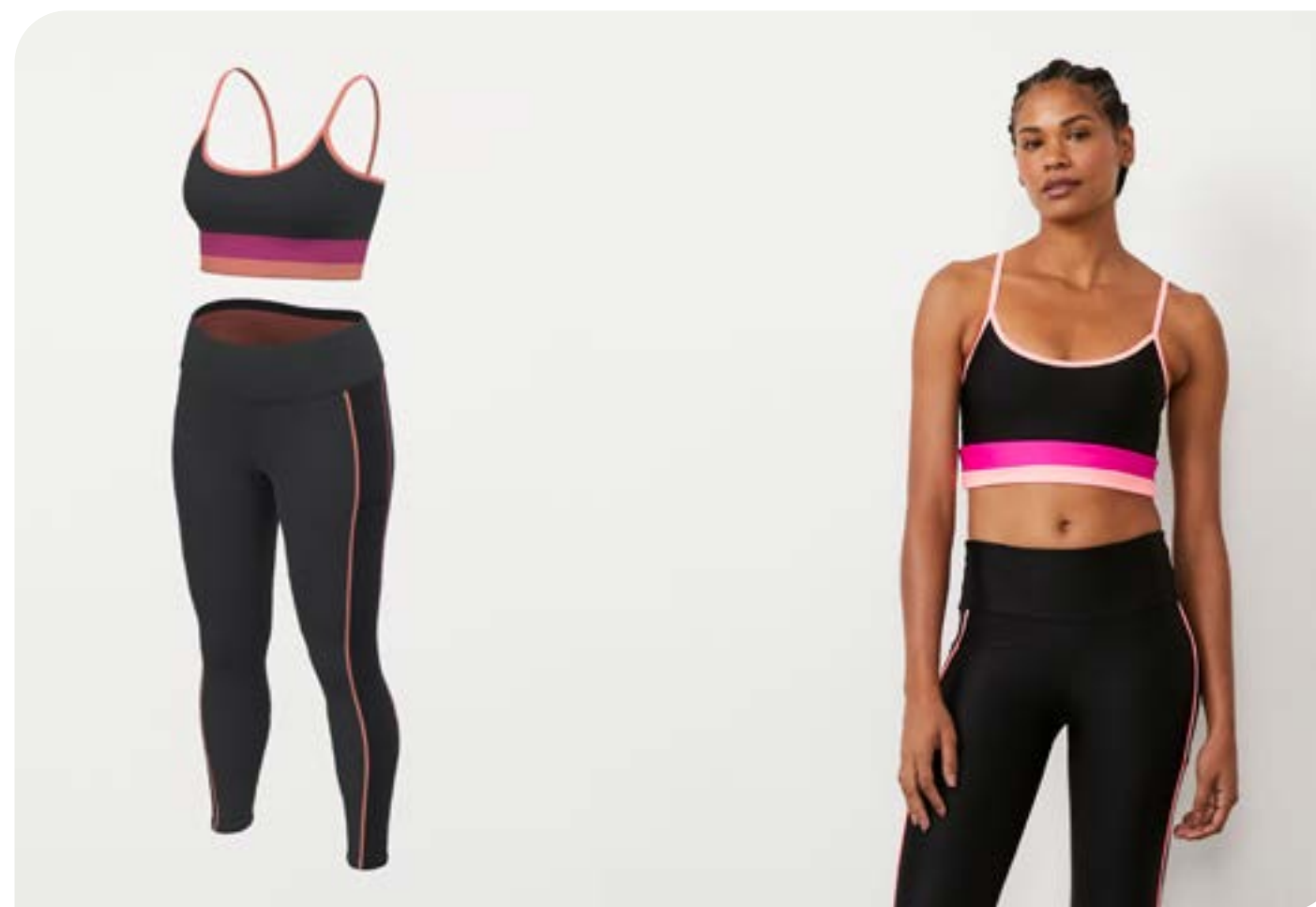
## Colecciones digitales

En el 2022, lanzamos la segunda colección con desarrollo 3D 100% digital, una colección cápsula de la línea Get Over Femenino, nuestra marca de productos deportivos, disponible en nuestra tienda exclusiva de realidad virtual y en el e-commerce.

Esto significa que todo el proceso creativo del producto fue hecho sin involucrar ninguna muestra física, proceso disruptivo para la moda, ya que, a lo largo del desarrollo de un producto, son hechas diversas muestras para evaluar el ajuste del tejido y garantizar un modelado adecuado.

Esta innovación, junto al primer piloto realizado en el 2021, fue posible gracias a nuestra jornada de digitalización, que ha traído nuevas posibilidades. En el 2018, primer año del ciclo estratégico de desarrollo digital de la Compañía, iniciamos la implantación de un software de gestión de la base de conocimiento para apoyar el proceso de desarrollo de colecciones, generando aumentos de agilidad y asertividad. A lo largo de los años, alcanzamos miles de materias primas catalogadas en el sistema y conectamos nuestros Proveedores de Reventa, que fabrican los productos que vendemos en nuestras tiendas.

En nuestra colección cápsula 3D 100% digital, usamos software que reproduce las características de color, stampa, textura y ajuste de las materias primas. La prueba de las ropas fue realizada en nuestros maniqués virtuales 3D, sin el uso de muestras físicas.



• Colección cápsula con desarrollo 3D 100% digital.

Hace más de tres años, 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 cuerpos. En el 2021, avanzamos en esta jornada, con el uso de tecnología 3D para el desarrollo de 14 maniqués físicos, proyectados a partir del escaneo de cuerpos reales.

La simulación realística del físico y visual es una etapa fundamental para que podamos validar los productos trayendo seguridad y agilidad en el proceso decisorio de desarrollo de la colección. En Renner, tenemos un centro de operaciones de moda digital dedicado a esto y en él hacemos uso de equipos de escaneo de alta precisión y softwares que auxilian en todo este proceso. Además de generar una colección totalmente innovadora y alineada a nuestra estrategia de sostenibilidad,

la iniciativa trajo una disrupción en la forma como planificamos, desarrollamos y vendemos ropas.

El lanzamiento también fue tecnológico y virtual: creamos una tienda 3D conectada a nuestro e-commerce, con realidad virtual, para que nuestros clientes pudiesen interactuar con los productos y ver los detalles en 360°.

El trabajo de probar las piezas y presentarlas a los clientes fue papel de Rennata, nuestra influenciadora virtual que da un tono aún más humanizado a nuestras comunicaciones y fortalece nuestro posicionamiento digital. Ella comparte todas las novedades sobre moda y estilo, nuevas campañas, acciones y servicios, estimulando conversaciones para reforzar la relación cómplice y cercana que Renner mantiene con sus clientes, y amplificar los cambios y las conversaciones.

Rennata también trae aumentos de agilidad, flexibilidad, eficiencia y ahorro al producir internamente las ropas, accesorios y escenarios que nuestra influencer usa en sus presentaciones y campañas, sin necesidad de contratación de proveedores externos, utilizando las áreas de Colecciones Digitales, Estudio 3D y Marketing de Lojas Renner para desarrollar colecciones, campañas y acciones.



## Percepción de marca

En línea con nuestro objetivo de ser referencia en moda responsable, a partir de los compromisos ESG 2030 (conozca más en la pg. 22), pasamos a medir la percepción de los consumidores por medio de la encuesta anual de sostenibilidad.

Medimos el índice ponderado de percepción de marca (recall de marca) más sostenible del consumidor. El seguimiento recurrente es realizado por una empresa de investigación especializada y tiene mediciones en todos los estados de Brasil. La encuesta involucra a 3.500 consumidores brasileños, que compraron en tienda de ropa en los últimos 12 meses, con resultados ponderados para representar a la población brasileña.

Vimos una evolución en el índice de 2,2 puntos porcentuales entre 2021, primer año de la encuesta, y 2022, con avance de percepción de Renner como marca más sostenible y avance de recall de Sello Re, que reúne las iniciativas de sostenibilidad de Renner. En Renner, que es la marca con más peso, crecimos 2,5 puntos porcentuales.

Estos resultados muestran que seguimos en el camino de tener una comunicación cada vez más transparente y efectiva sobre nuestras iniciativas de sostenibilidad con los consumidores. El índice ponderado del recuerdo de marca sostenible también compone las metas de ejecutivos de varias áreas de la Compañía en su remuneración variable.

Otra encuesta, realizada trimestralmente para la marca Renner, evalúa la percepción de marca del cliente como una marca sostenible. El indicador tuvo un crecimiento de 51,2% del 2021 para 2022.

Las respuestas sirven para que podamos mejorar cada vez más nuestra comunicación sobre el tema, con más transparencia y efectividad. Entendiendo lo que nuestros clientes buscan, podemos fomentar aún más esa comunicación de manera más fluida y atractiva, reforzando su concientización y perfeccionando nuestras piezas de tiendas, contenidos, y planificación de comunicación.

Para el 2023, tenemos como meta mínima por lo menos mantener el NPS y nuestro resultado en la meta de NPS está vinculado al panel de remuneración variable de diversos ejecutivos de la Compañía.

Otros aspectos relevantes que evaluamos en el monitoreo de marca Renner: 57% de nuestros clientes consideran importante comprar de marcas que tienen iniciativas de sostenibilidad y que están comprometidas con el medio ambiente y 39% consideran importante conocer la cadena de producción de las marcas.

En el 2022, lanzamos la campaña “Re es Renner”, sobre el Sello Re – Moda Responsable, con contenidos multiplataforma, en colaboración con creators que son referencia en el asunto.

Además de esto, es la primera vez que llevamos la sostenibilidad y el Sello Re para una película transmitida en la TV abierta. [Vea.](#)

## Encantamiento

Encantar clientes forma parte de nuestra esencia: es uno de nuestros valores y nuestra razón de existir. Hace más de 20 años, fuimos pioneros con la creación del Encantómetro, que mide la experiencia de compra de los clientes en la puerta de cada tienda de Renner – un diferencial de la empresa en el mercado minorista de moda.

**En el 2022, alcanzamos 93,6% de clientes muy satisfechos, superando la meta de 92,6% y 2,3 p.p. por encima del año anterior, 5,2% de satisfechos y solamente 1,2% de insatisfechos.**

## Marketing responsable

Tenemos el compromiso con una oferta responsable de nuestros productos y servicios, principalmente con relación a los productos y servicios financieros de Realize, buscando suministrar siempre, a nuestros clientes, información clara 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.

Además de observar los principios definidos en el Código de Conducta, 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 somos voluntariamente asociados.

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 también 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 el 100% de las tiendas de Brasil, para reforzar orientaciones sobre calidad de la venta y procesos y alineamientos diversos.

Nuestro compromiso también abarca proteger públicos más vulnerables en las acciones de marketing (ej: niños, personas que no entienden términos técnicos del sector, etc.), no promover desinformación o inducir al error sobre nuestros competidores y no sobreestimar nuestras acciones socioambientales.

### MONITOREO

Contamos con un proceso de evaluación de la satisfacción del cliente en que, por medio de llamadas, evaluamos si el cliente sabía de la contratación de los productos financieros y si fue informado sobre todas las condiciones. También monitoreamos el Canal de Denuncias, la Defensoría, Reclame Aquí y las redes sociales de la Compañía para identificar casos de no conformidad.

Cuando son 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 y, si es identificado un acto contrario a los principios deliberadamente, el colaborador involucrado queda desclasificado de las campañas de ventas 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 2022, pasamos a exigir 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 una tienda o regional ofensora, con varios casos de no conformidad, son realizados entrenamientos intensivos para corregir desvío.



**En el 2022, no identificamos ninguna no conformidad con reglamentos y códigos voluntarios relativos a comunicaciones de Marketing, tanto institucionales como minoristas.**

## Marketplace

En el 2022, seguimos acelerando nuestra plataforma de marketplace, ampliando el surtido de productos y servicios ofrecidos, y convirtiéndonos, cada vez más, en una plataforma one-stop-shop, para una mejor experiencia del cliente.

El marketplace Renner cerró el año con 362 sellers y sigue ampliando las categorías y variedades de productos complementarios a los ya ofrecidos, con enfoque en la curaduría del surtido y de los asociados, en los avances de la plataforma tecnológica y en la optimización de los procesos. El de Camicado cerró el 2022 con 505 sellers activos, que representan cerca del 36% de participación en el e-commerce.

Entre los principales avances para la experiencia de los clientes en el marketplace, podemos destacar en el Marketplace de Camicado la integración de los canales de venta, a través de la entrega de algunos productos del Marketplace en tiendas físicas.

## Soluciones financieras

Realize ha buscado incentivar sus canales digitales a los clientes, alcanzando en este trimestre la marca de 94% de clientes digitalizados, aumento de 1 p.p. con relación al año anterior, con 57 millones de acceso al sitio y app, 5% más que en el 2021. Para eso, seguimos trabajando para ofrecer soluciones atractivas que proporcionen una experiencia financiera completa y diferenciada y potencialicen la jornada de beneficios.

Buscando estimular el uso de Mi Tarjeta como principal medio de pago, lanzamos el programa +Asociados en la app Renner, que ofrece cashback a los clientes al realizar compras en diversas marcas asociadas. Ya son 53 mil clientes usando la nueva funcionalidad.

También lanzamos la plataforma financiera Orbi Bank, con aplicación propia, para acelerar la evolución de nuestra cuenta digital creada al final del 2021, ofreciendo una experiencia financiera completa, diferenciada y que potencializa la jornada de beneficios del Estilo Orbi.

El Estilo Orbi tuvo inicio en las plazas de São José dos Campos (SP), Sorocaba (SP) y Curitiba (PR), contemplando tiendas de diferentes marcas de Renner y, a partir del primer semestre del 2023, será extendido para todo Brasil, con adhesión por los canales digitales y tiendas físicas de las marcas de la Compañía. La plataforma será



responsable por la emisión y por la gestión de la tarjeta de crédito Mi Tarjeta y de la tarjeta private label de la Compañía y prepara, para el primer semestre del 2023, el lanzamiento de una nueva tarjeta múltiple con la marca Orbi Bank, así como la vinculación de estos medios de pago a las principales carteras digitales del mercado.

**En el 2022, Realize, nuestra institución financiera, divulgó la Agenda ESG Realize, en que presenta su estrategia de generación de valor, además de su Manifiesto sobre el tema. Conozca más en la pg. 25**

# Compromisos 2030

GRI 2-24

Después de alcanzar las metas establecidas para el período del 2018-2021, en el 2022 lanzamos al mercado nuestro ciclo estratégico de sostenibilidad con nuevos compromisos a ser alcanzados antes del 2030.

El proceso fue conducido por una consultoría especializada, involucró la colaboración de un equipo multidisciplinario y diferentes niveles jerárquicos, incluyendo el alto liderazgo y toda la dirección ejecutiva, y contó con 34 entrevistas en profundidad, siete workshops y estudios en tres etapas:

- análisis de tendencias y temas de sostenibilidad críticos para el futuro de las empresas del nuestro sector y otros sectores correlatos;
- análisis del posicionamiento y prácticas actualmente adoptadas por la Compañía y sus competidores;
- priorización de los temas de sostenibilidad y desarrollo de la estrategia de respuesta;
- consolidación de la agenda estratégica de sostenibilidad y definición del plan de gestión del cambio.

Como resultado fueron definidos 12 objetivos, aún más abarcadores y ambiciosos que los anteriores, con alcance sobre todo el ecosistema de moda y lifestyle de la Compañía y desdoblados en tres pilares fundamentales: **soluciones climáticas, circulares y regenerativas; conexiones que amplifican; y relaciones humanas y diversas.**

Parte de los objetivos no está vinculada a variaciones porcentuales, pues involucra transformaciones en tecnologías o procesos internos y externos sin necesariamente ser revertidos en números. Incluso así, a lo largo de los próximos meses, serán desarrolladas herramientas para supervisar y medir estos avances.



## • Soluciones climáticas, circulares y regenerativas

Los compromisos ambientales para el 2030 aceleran el desarrollo de un negocio circular y regenerativo, que promueve una operación más sostenible y elecciones de consumo más conscientes. Para eso, ellos incluyen, a lo largo de los próximos ocho años, la transición para una economía de bajo carbono a partir de metas basadas en la ciencia (SBTi) y capaces de crear las condiciones para que Lojas Renner S.A. llegue a la neutralidad climática antes del 2050.

La meta de transición está alineada al Acuerdo de París, que pretende limitar el calentamiento global a menos de 2°C por encima de los niveles preindustriales, y fue sometida a la aprobación de la Science-Based Targets initiative (SBTi), una iniciativa del Carbon Disclosure Project (CDP), del Pacto Global de las Naciones Unidas, del World Resources Institute (WRI) y del World Wide Fund for Nature (WWF) que presenta parámetros matemáticos para alcanzar la emisión neta cero de los GEI (gases de efecto invernadero).



## • Conexiones que amplifican

Otro pilar de este nuevo ciclo contempla justamente la ampliación de los impactos positivos de la relación entre Lojas Renner S.A. y su red de asociados para ofrecer productos y servicios más sostenibles. Una de las metas es que todas sus marcas, entre ellas Camicado, mayor minorista de artículos de casa y decoración del país, cuenten con proveedores certificados a través de criterios socioambientales. Al final del 2021, 100% de la cadena global de suministro de productos de Renner ya tenía certificación.

Además, está prevista la implantación de sistemas de rastreabilidad en el 100% de los productos de vestuario hechos con algodón, además de avances en los controles de origen de las demás materias primas textiles. Este año, Renner y Youcom lanzaron las primeras colecciones de jeans femeninos rastreadas con tecnología blockchain en Brasil en colaboración con Abrapa (Asociación Brasileña de los Productores de Algodón).



## • Relaciones humanas y diversas

El ciclo de compromisos públicos hasta el 2030 incluye también, por primera vez, metas para promover la evolución de los índices de diversidad entre los colaboradores, con la finalidad de asegurar oportunidades de pleno desarrollo personal y profesional a todos y de reflejar cada vez mejor la pluralidad de la sociedad brasileña.

Por eso, Lojas Renner S.A. se compromete a tener por lo menos 50% del total de cargos de liderazgo ocupados por personas negras antes del 2030, lo que corresponde a un crecimiento de 18 puntos porcentuales con relación a la participación actual. En el mismo período, al menos 55% del alto liderazgo será formado por mujeres, 6 p.p. más que el escenario actual.

## Relaciones humanas y diversas

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



### 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.

\* Remuneración recibida por un trabajador en un determinado local, suficiente para proporcionar un estándar de vida decente para el trabajador y sus dependientes.

\*\* Racial, LGBTQIAP+, PCDs y mujeres.

## 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.**



### CLIMA Y AGUA

Acelerar la transición para economía de bajo carbono, alcanzando metas de reducción basadas en la ciencia (SBTi) y la neutralidad climática 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 productos, servicios y modelos de negocio.

Invertir en el desarrollo de materias primas textiles circulares y regenerativas, garantizado 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 ni 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.

## Conexiones que amplifican

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



### 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 de los productos de algodón y avanzar en la rastreabilidad de las demás materias primas textiles.

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

## Materialidad

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

En el 2022, realizamos la revisión de nuestra materialidad y definimos que el proceso deberá ser realizado por lo menos cada dos años. El proceso involucró:

- 1 Análisis de impactos, prioridades, significancia y ambiciones en la visión de la Compañía (Conozca más en la pg. 22).

---

- 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 priorizaran 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.

---

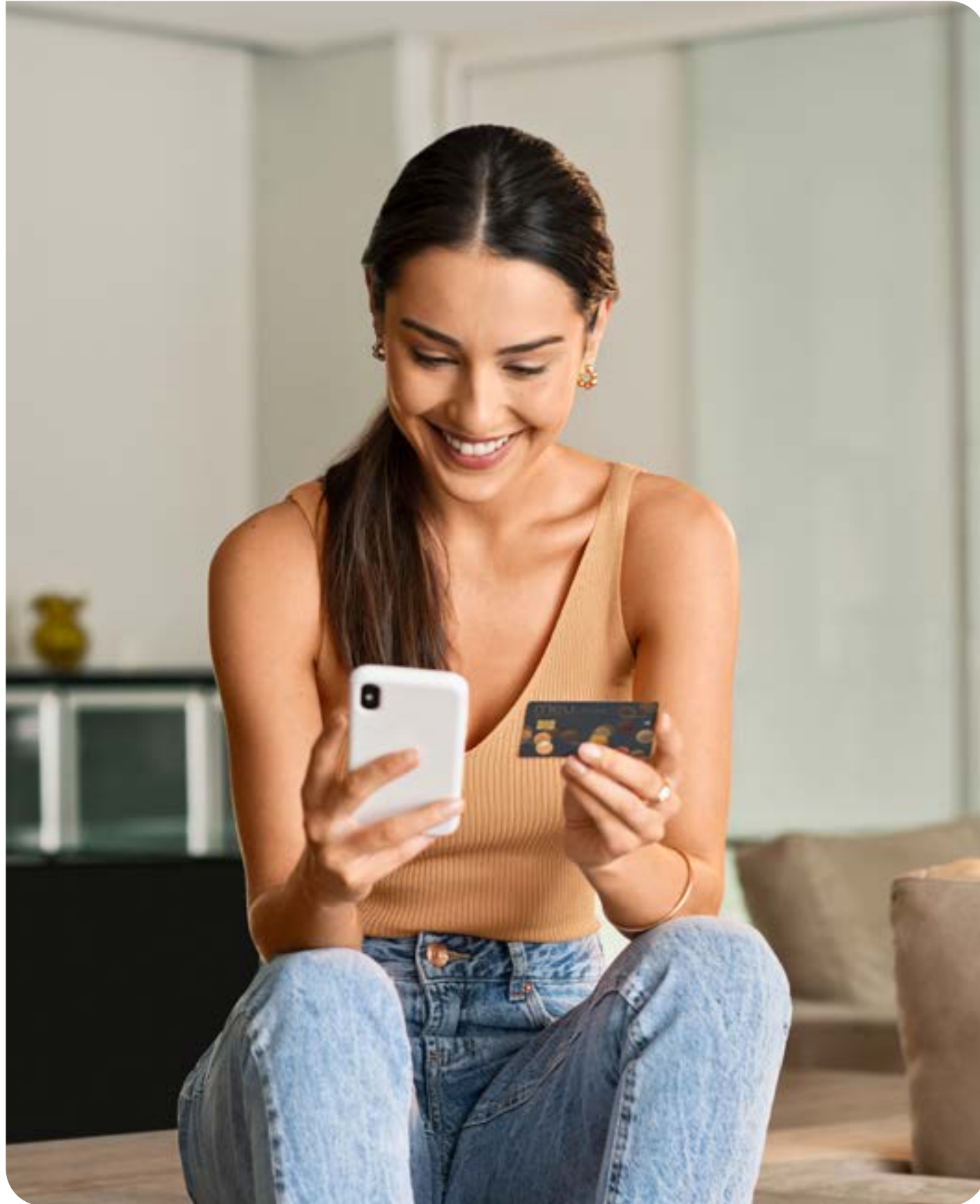
- 5 Cruce del resultado de la consulta a los stakeholders, con base en la metodología de la doble materialidad, que trae una visión de materialidad de impacto externo, con el proceso amplio de análisis y priorización de impacto construido para la definición de los compromisos 2030, que trae una visión de materialidad de impacto (financiero y no financiero) sufrido y ejercido desde el punto de vista de la Compañía.

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. 43
2. Diversidad e inclusión .....	pg. 57
3. Ética y transparencia .....	pg. 55
4. Privacidad y seguridad de la información .....	pg. 39
5. Consumo de agua en la operación y cadena .....	pg. 69
6. Cambios climáticos y energía en la operación & suministros .....	pg. 62
7. Productos diversos e inclusivos .....	pg. 57
8. Calidad y seguridad de los productos .....	pg. 74
9. Materiales más sostenible .....	pg. 71
10. Productos con causa y filantropía .....	pg. 72
11. Bienestar animal y veganismo .....	pg. 67
12. Economía circular .....	pg. 71
13. Promoción del consumo consciente .....	pg. 74
14. Impacto de las operaciones en el entorno .....	pg. 58
15. Marketplace sostenible .....	pg. 89
16. Compras responsables y sostenibles .....	pg. 78
17. Estrategia fiscal.....	pg. 95
18. Satisfacción de los clientes .....	pg. 19
19. Entrenamiento y desarrollo .....	pg. 46



## REALIZE

En el 2022, Realize promovió avances significativos en su estrategia ESG. Unas de las primeras acciones fue la creación de una Comisión ESG, involucrando áreas-clave de Realize, así como, profesionales dedicados al tema dentro del área de Sostenibilidad de la Compañía. Esa nueva estructura tuvo un papel fundamental en la implementación del Plan de Acción, previsto para los tres años siguientes.

Subordinándose al Director Presidente de Realize, la Comisión ESG tuvo como entregas iniciales la estructuración del gobierno del tema, la revisión de documentos fundamentales que rigen nuestra conducta y la forma como hacemos negocio, la integración de nuestros colaboradores directos e indirectos con el tema (a través de entrenamientos síncronos y asíncronos), inclusión de metas ESG para los ejecutivos, componiendo la remuneración variable, la evaluación de riesgos socioambientales de productos y servicios financieros, la divulgación de información ESG de Realize en nuestro sitio web, entre otras acciones y planificación para los próximos años.

## MANIFIESTO ESG

ESG para Realize significa comprometerse con una actuación eficaz y responsable en relación a las personas y al medio ambiente, estimulando la educación financiera y el consumo consciente, generando valor para los accionistas y fomentando la mejor experiencia en soluciones financieras para el ecosistema de Lojas Renner S.A..

Nuestro compromiso permite mejor identificar y gestionar riesgos y oportunidades en nuestros negocios, ofreciendo atención y productos adecuados a nuestros clientes y buscando ofertar cada vez más soluciones capaces de generar impactos positivos para la sociedad. Conozca más de nuestros avances en la Agenda ESG [aquí](#).

# Colaboración

GRI 2-28

Participamos activamente de organizaciones para el desarrollo del sector y para la promoción de la sostenibilidad en los negocios, para ampliar el aprendizaje y compartir nuestro conocimiento a favor del desarrollo sostenible:

## SECTORIALES

- Miembros del Comité de Sostenibilidad y del Comité de Personas del Instituto para el Desarrollo Minorista (IDV).
- Miembros del Comité Técnico de Relaciones Sindicales y del Trabajo de la Federación del Comercio de Bienes y de Servicios del Estado de Río Grande do Sul (Fecomercio – RS).
- Participamos del liderazgo y de Grupos de Trabajo (GT) con enfoques específicos de la Asociación Brasileña del Minorista Textil (ABVTEX): integramos el Consejo Directo, Comité Gestor, Comité Jurídico, Comité Fiscal, GT Proveedores, GT Calidad, GT Marketplace y coordinamos el Comité de Sostenibilidad.
- Miembro del Grupo de Institutos y Fundaciones Empresariales (GIFE), por medio del Instituto Lojas Renner.

## TEMÁTICOS (ESG)

- Signatarios del Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).
- Asociados al Consejo Empresarial Brasileño para el Desarrollo Sostenible (CEBDS).
- Miembros de Textile Exchange, organización global dirigida al desarrollo de productos textiles menos impactantes.
- Miembros de Better Cotton (BC): iniciativa mundial para cultivo de algodón de forma menos impactante.
- Miembros de Green Building Council Brasil, que orienta prácticas de construcción sostenibles.
- Asociados al Instituto Pacto Nacional por la Erradicación del Trabajo Esclavo (InPACTO).
- Afiliados al Social & Labor Convergence (SLCP) de la SAC (Sustainable Apparel Coalition).
- Apoyadores del Programa En la Mano Correcta, de Childhood Brasil, que combate el abuso y explotación sexual de niños y adolescentes.
- Signatarios del Fórum de Empresas y Derechos LGBTI+.
- Apoyadores de los Principios por el Empoderamiento de las Mujeres, de la ONU Mujeres.
- Signatarios del MOVER (Movimiento por la Equidad Racial).
- Adhesión a la Coalición Empresarial Por el Fin de la Violencia Contra Mujeres y Niñas.
- Colaboradores del Instituto identidades del Brasil (ID\_BR) y adherentes al Sello Sim a Igualdad Racial.
- Adherentes a la iniciativa Woman on Board (WOB).
- Asociados al Instituto Ethos.
- Movilizadores del Fórum Empresas con Refugiados.
- Apoyadores y miembros del 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).

- Signatarios de la campaña Business Ambition for 1.5°C (Ambición de los Negocios para 1.5°C), de la ONU.
- Participantes del GHG Protocol.
- Participantes del Movimiento Moda Con Verso, de ABVTEX.
- Asociados a la Asociación Brasileña de las Empresas de Capital Abierto (ABRASCA).
- Asociados al Instituto Brasileño de Gobierno Corporativo (IBGC).

Conozca detalles sobre las asociaciones en nuestro [sitio web](#)

## 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 estos inductores del mercado de capitales como referencia en el sector 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 mercado minorista global con mejor desempeño en los índices y ratings ESG.



### Índice de Sostenibilidad Empresarial (ISE) B3

9º año consecutivo y la 4ª mejor en el índice en el 2022.

### Dow Jones Sustainability Index (DJSI)

8º año de listado, 1ª del minorista de moda en el mundo en el 2022 y 2ª del minorista general.

### Sustainalytics

Categorizada como bajo riesgo y posicionada como la 1ª mejor minorista de moda del mundo en el ranking de riesgo ESG en el 2022.

### Refinitiv

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

### Índice de Transparencia de la Moda Brasil (ITMB) 2022

Renner y Youcom con a 3ª mayor puntuación entre las 60 minoristas brasileñas evaluadas.

### Índice Carbono Eficiente (ICO2) B3

12º año consecutivo, presente desde la creación del índice.

### Morgan Stanley Capital International (MSCI)

Evolución del rating de A para AA en el 2022, 1º lugar del sector en la categoría Supply Chain Labor Standards, una de las 25 empresas brasileñas apuntadas como líderes en MSCI Brazil ESG leaders index, y la única minorista apuntada entre las top 10 brasileñas como mejor desempeño en el MSCI ESG ratings.

### CDP Climate Change

12º año consecutivo sometiendo

información al CDP Climate Change, con nota A- y componiendo la cartera del Índice CDP Brasil - Resiliencia Climática (ICDPR-70).

### Sustainable Cotton Ranking

Listada en la categoría "Bien en el camino" del ranking del World Wildlife Fund (WWF).

### Platform Living Wage Financials (PLWF)

Clasificada como "en maduración", posicionándose entre las 20 empresas mejores colocadas del sector.

### FTSE4GOOD

8º año consecutivo en el índice que sigue a las empresas que son destacados en la temática de responsabilidad social corporativa.



# GOBIERNO

Nuestro modelo de gobierno es una de las fortalezas de las prácticas ESG, lo que se refleja en nuestra presencia y evolución en los principales índices del mercado, como Dow Jones Sustainability Index (DJSI) y el Índice de Sostenibilidad Empresarial (ISE B3).

capitales



ods



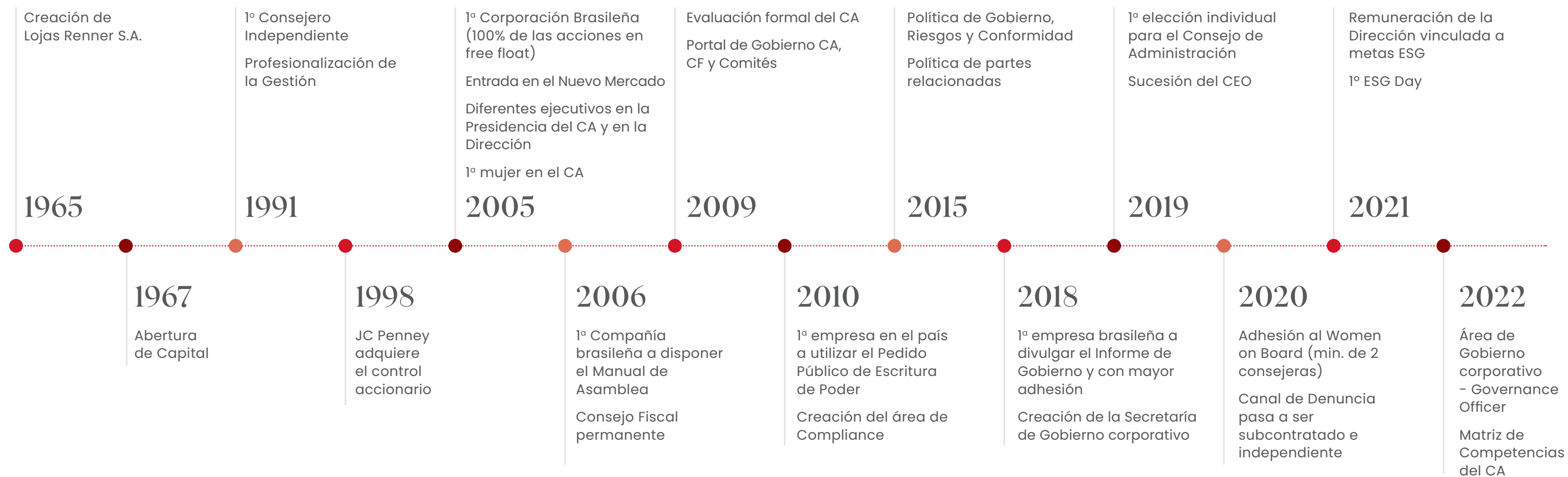
# Buenas prácticas

GRI 2-29

Con 55 años de experiencia en el mercado de capitales, después de abrir capital con solamente dos años de fundación, en 1967, somos pioneros en la adopción de las mejores prácticas y, actualmente, benchmark en gobierno corporativo.

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, hemos desarrollado una serie de iniciativas para garantizar un gobierno de excelencia.

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:





Otros destaques de nuestro gobierno corporativo:

- 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.
- 8,6 años de media de tiempo de mandato de los miembros del CA.
- 33% de mujeres en el Consejo Fiscal (CF) - 1 de 3.
- 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 estatutario.
- 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.
- Mecanismo de incentivo a la dispersión accionaria y de protección a los accionistas en el caso de takeover (Poison Pill).
- 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.
- Canal de denuncias subcontratado e independiente.
- Diversas Políticas Corporativas públicas.
- Área de Gobierno corporativo, con Governance Officer.
- 98,1% de adherencia a las prácticas recomendadas por el Informe del Código Brasileño de Gobierno corporativo, mientras la media de adherencia de las empresas en el 2022 fue de 62,6%.

Para conocer más detalles sobre las principales prácticas de gobierno vea nuestro Informe sobre el [Código Brasileño de Gobierno Corporativo 2022](#).

# Desempeño de las acciones

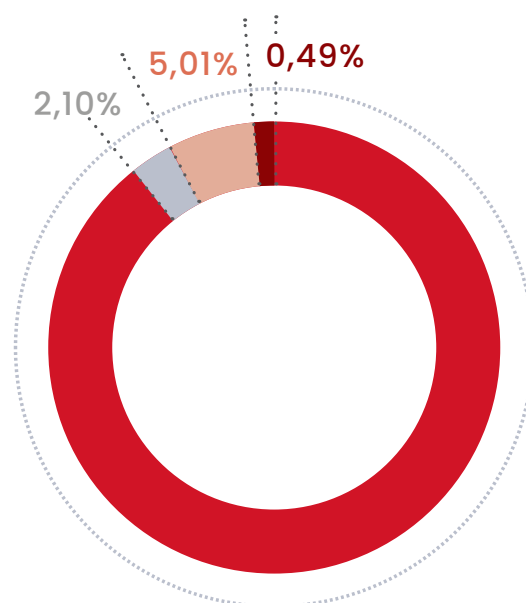
GRI 2-1

Nuestras acciones LREN3, negociadas en B3, cerraron el año cotizadas a R\$ 20,48, sumando R\$ 20,3 mil millones de valor de mercado. En total, fueron 9,2 millones de negocios en el año, 3,3 mil millones de activos movidos y R\$ 335,2 millones de volumen medio diario negociado.

También negociamos ADRs, bajo el código LRENY, en el mercado norteamericano OTC US, con 1 millón de recibos emitidos al final del 2022.

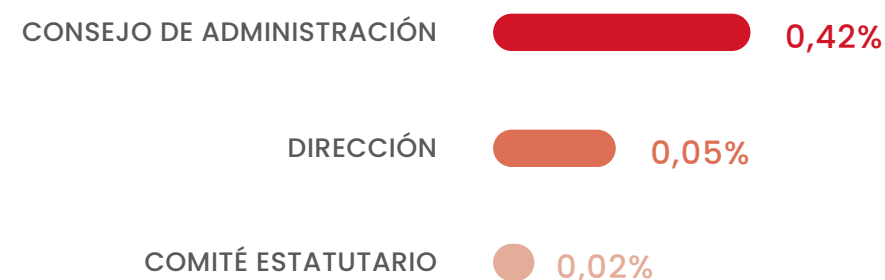
Desde que nos convertimos en una corporación, en el 2005, evolucionamos de 800 para 136 mil accionistas, siendo 133.737 personas físicas, crecimos 2.158,5% en valor de mercado, de R\$ 900 millones para R\$ 20,3 mil millones y distribuimos R\$ 4,3 mil millones en dividendos desde entonces.

## COMPOSICIÓN ACCIONARIA

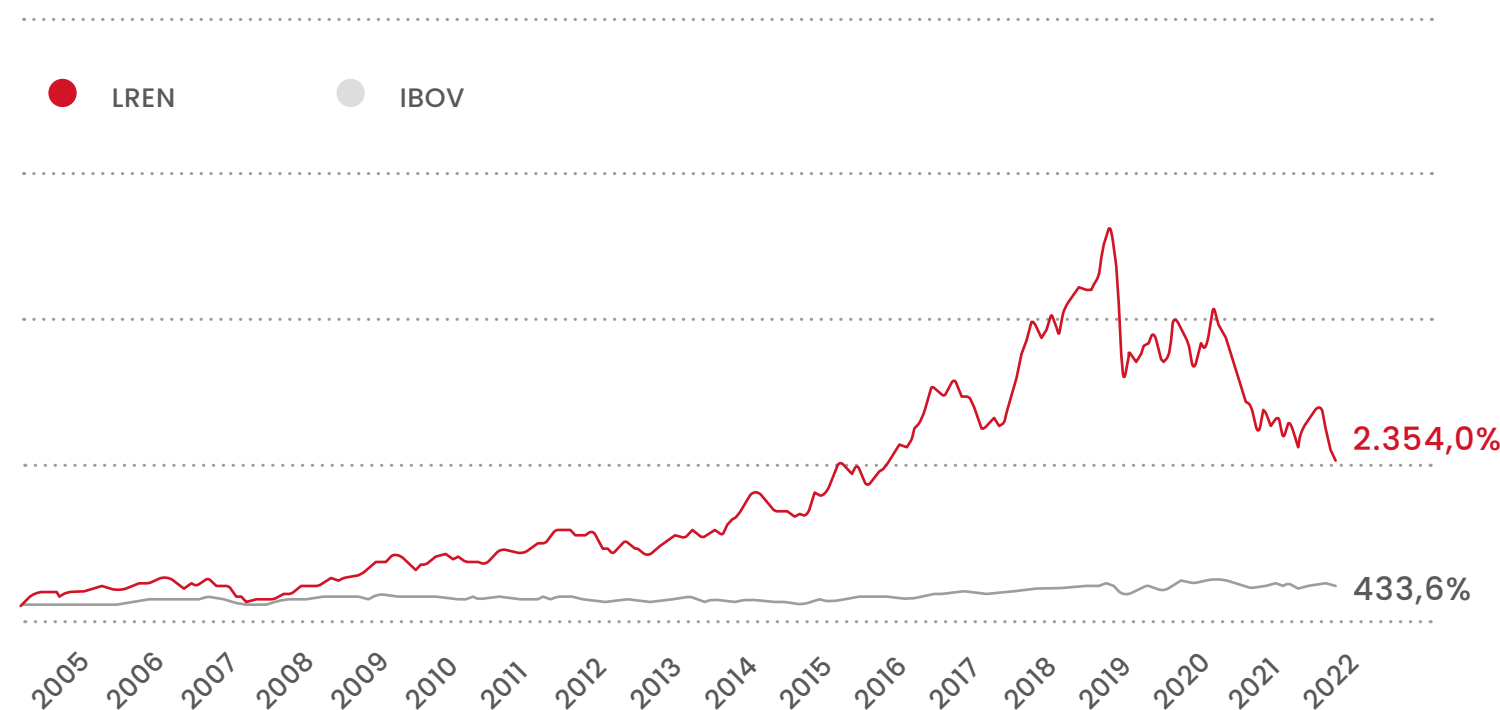


- ADMINISTRADORES Y MIEMBROS DE COMITÉS ESTATUTARIOS
- ACCIONISTAS CON MÁS DE 5% (JP Morgan Chase & Co)
- ACCIONES EN TESORERÍA
- OTROS

## POSICIÓN ACCIONARIA DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, CONSEJO FISCAL Y DIRECCIÓN DE RENNER



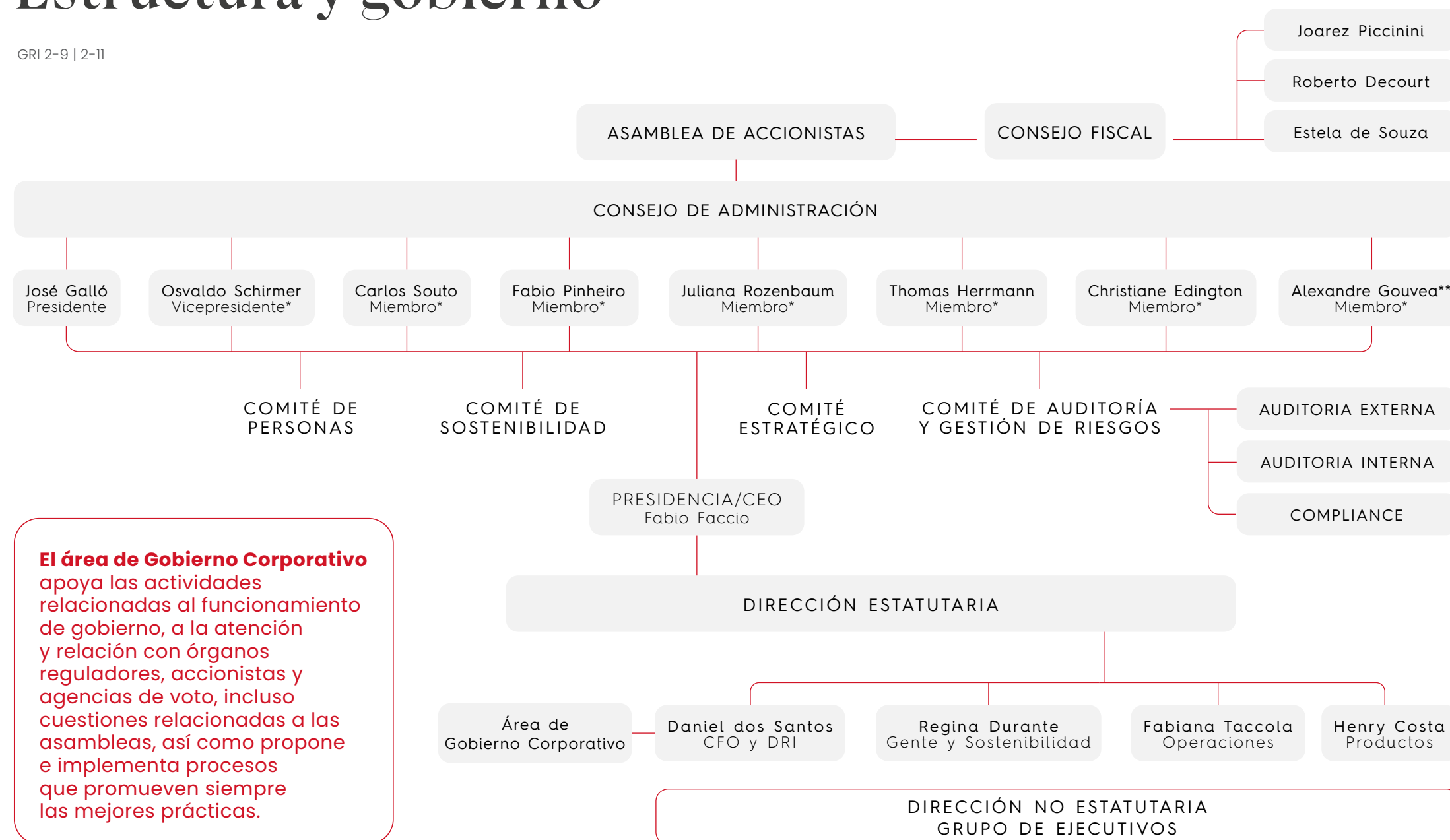
## GENERACIÓN DE VALOR A LO LARGO DEL TIEMPO



# Administración

## Estructura y gobierno

GRI 2-9 | 2-11



**El área de Gobierno Corporativo** apoya las actividades relacionadas al funcionamiento de gobierno, a la atención y relación con órganos reguladores, accionistas y agencias de voto, incluso cuestiones relacionadas a las asambleas, así como propone e implementa procesos que promueven siempre las mejores prácticas.

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](#).

### Asamblea general de accionistas

En el 2022, realizamos nuestra Asamblea General Ordinaria en el modelo híbrido (parcialmente digital), buscando la preservación de la salud de nuestros accionistas y colaboradores ante la incertidumbre del Covid-19, sin embargo volvimos a ofrecerles a los accionistas la posibilidad de participación presencial, con todos los protocolos de salud y seguridad.

La Asamblea General Ordinaria contó con la participación de 792 accionistas, representando el 62,16% del Capital Social de la Compañía. Entre las pautas de la AGO, estaban la aprobación de las cuentas del 2021, la distribución de dividendos, la elección de los miembros del Consejo de Administración y Fiscal y la remuneración de los Administradores. Todas las materias fueron aprobadas.

\* Independientes.

\*\* El 19 de enero de 2023, fue electo para el Consejo de Administración el Sr. Jean Pierre Zarouk, debido al pedido de renuncia presentado por el Sr. Alexandre Gouvea.

## Consejo de administración

Nuestro Consejo de Administración está formado por ocho miembros electos individualmente, en Asamblea General, con mandato de un año y reelección permitida. Los consejeros poseen formaciones y experiencias específicas y complementarias para asegurar una visión diversificada y abarcadora de las externalidades, riesgos y oportunidades que pueden impactar a nuestro modelo de negocio.

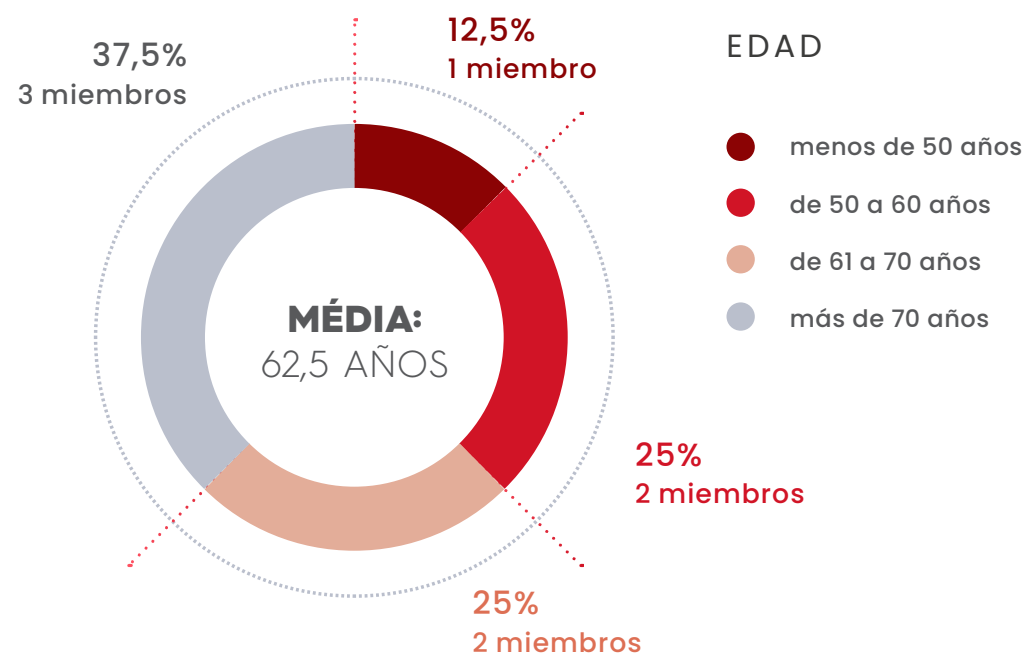
Ninguno de los miembros ejerce función ejecutiva en Lojas Renner S.A., siendo remunerados exclusivamente por sus actividades como consejeros y miembros de los Comités de Asesoría.

Conozca el [Reglamento del Consejo](#) y la [experiencia detallada](#) de cada miembro en el sitio web de Relaciones con Inversionistas.

Alineados a las mejores prácticas mundiales de gobierno y valorizando la importancia de la diversidad de género, somos **signatarios, desde el 2020, de Women on Board (WOB)**, comprometiéndonos a mantener por lo menos dos mujeres en el Consejo de Administración, práctica que ya adoptábamos y que está alineada con nuestra Política de Indicación de Administradores. WOB es una iniciativa independiente, apoyada por la ONU Mujeres, que tiene como objetivo reconocer, valorizar y divulgar la existencia de ambientes corporativos con la presencia de mujeres en Consejos de Administración, para demostrarle los beneficios de esta diversidad al mundo empresarial y a la sociedad.

### COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN EL 2022

GRI 2-9 | 405-1



### TIEMPO DE MANDATO EN AÑOS



### INDEPENDENCIA



### GÉNERO



### COMPETENCIAS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La matriz siguiente considera los miembros del Consejo de Administración en marzo del 2023, destacando la adherencia a las competencias esenciales para el desempeño del papel del Consejo:

CONSEJERO	COMPETENCIAS														
	EXPERIENCIA COMO CEO O CHAIRMAN	EXPERIENCIA INTERNACIONAL	CONOCIMIENTO SOBRE LOJAS RENNER	ESTRATEGIA E INNOVACIÓN	TALENTOS Y CULTURA ORGANIZATIVO	COMUNICACIÓN Y MARKETING	TECNOLOGÍA Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	MINORISTA	E-COMMERCE	MERCADO FINANCIERO	GOBERNANCIA CORPORATIVO	SOSTENIBILIDAD	GESTIÓN DE RIESGOS Y AUDITORIA	CONTABILIDAD Y FINANZAS	
José Galló	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
Oswaldo 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	

## ASESORÍA

GRI 2-17 | 2-18

El Consejo de Administración cuenta con cuatro Comités de asesoría:

Conozca el Reglamento de los Comités y la composición de los órganos.

### COMITÉ DE PERSONAS Y NOMBRAMIENTO

Desde el 2005, auxilia al Consejo de Administración a establecer los términos de la remuneración y de los demás beneficios y pagos a ser recibidos a cualquier título de la Compañía por Directores y Consejeros, teniendo como base las metas de desempeño establecidas por el Consejo de Administración. En el 2022, el Comité se reunió ocho veces, con 100% de asistencia media de sus miembros.

### COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

Desde el 2008, asesora al Consejo en el establecimiento de directrices y principios relativos al desarrollo sustentable en los pilares social, ambiental, económico y dentro de las mejores prácticas de gobierno corporativo. En el 2022, el Comité se reunió cuatro veces, con 100% de asistencia media de los miembros.

### COMITÉ DE AUDITORIA Y GESTIÓN DE RIESGOS

Desde el 2012, ejerce funciones consultivas al Consejo sobre el cumplimiento de sus responsabilidades de supervisión por el monitoreo de la integridad de los procesos de los Estados Contables y sistemas de controles internos de la Compañía, revisando y evaluando la independencia y el desempeño de los auditores independientes, así como de los auditores internos. El Comité estatutario también revisa las áreas de riesgos significativos y monitorea el cumplimiento de los requerimientos legales y regulatorios. En el 2022, el Comité se reunió 13 veces, con 100% de asistencia media de sus miembros.

### COMITÉ ESTRATÉGICO

Desde el 2014, auxilia al Consejo de Administración en la aprobación y seguimiento de la ejecución de los planes estratégicos, proyectos de expansión y programas de inversión de la Compañía. En el 2022, el Comité se reunió cinco veces, con 100% de asistencia media de los miembros.

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

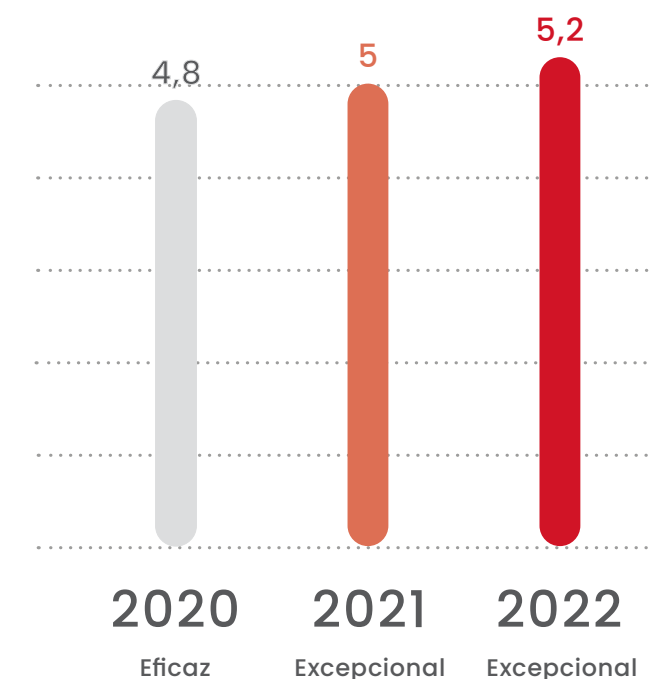
GRI 2-12 | 2-13 | 2-16

Desde el 2009, realizamos anualmente la evaluación formal de desempeño, conducida por una consultoría externa especializada, de los miembros del Consejo de Administración, de su Presidencia, su dinámica, siguiendo las buenas prácticas de gobierno corporativo y buscando el perfeccionamiento continuo de los órganos. También son realizadas evaluaciones formales periódicas de los Comités de Asesoría del Consejo de Administración.

**De acuerdo con el resultado de la evaluación, en general, el Consejo de Administración de la Compañía presentó una evolución positiva en la percepción de los miembros en comparación al último ejercicio, dónde buscan regularmente mejorar los procesos de gobierno.**

Incluso con el desempeño altamente efectivo, los resultados de la evaluación permitieron identificar oportunidades de mejoría y algunos planes de acción a ser trazados para la búsqueda continua del perfeccionamiento del Órgano, siguiendo siempre las buenas prácticas de gobierno corporativo. Conozca más en Asamblea - AGO 2023, pg. 25 el Manual para Participación de Accionistas.

### EVOLUCIÓN DE LA NOTA DEL CONSEJO EN LA EVALUACIÓN (1 A 6)

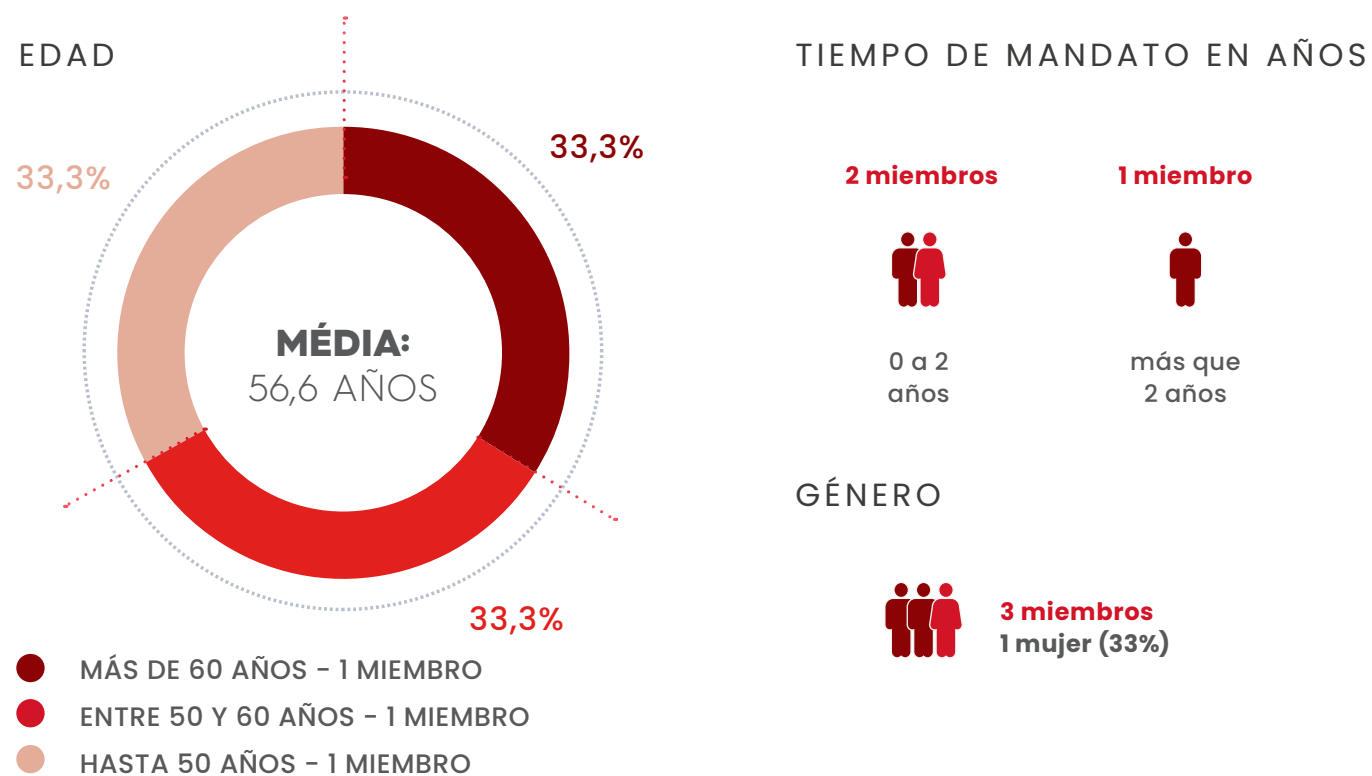


### CULTURA ACTUAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La cultura del Consejo también fue evaluada en 2022 y refleja una dinámica resolutiva, enfocada a lograr resultados a través de la asertividad en las deliberaciones.

El entorno tiene un alto nivel de compromiso de los miembros, con una percepción bien alineada de la cultura. En comparación a evaluación anterior (2019), la cultura del Consejo planteó su orientación principal en la objetividad y pragmatismo en sus acciones y toma de decisiones, incorporando un elemento de gran asertividad en su dinámica general.

● COMPOSICIÓN DEL CONSEJO FISCAL EN EL 2022



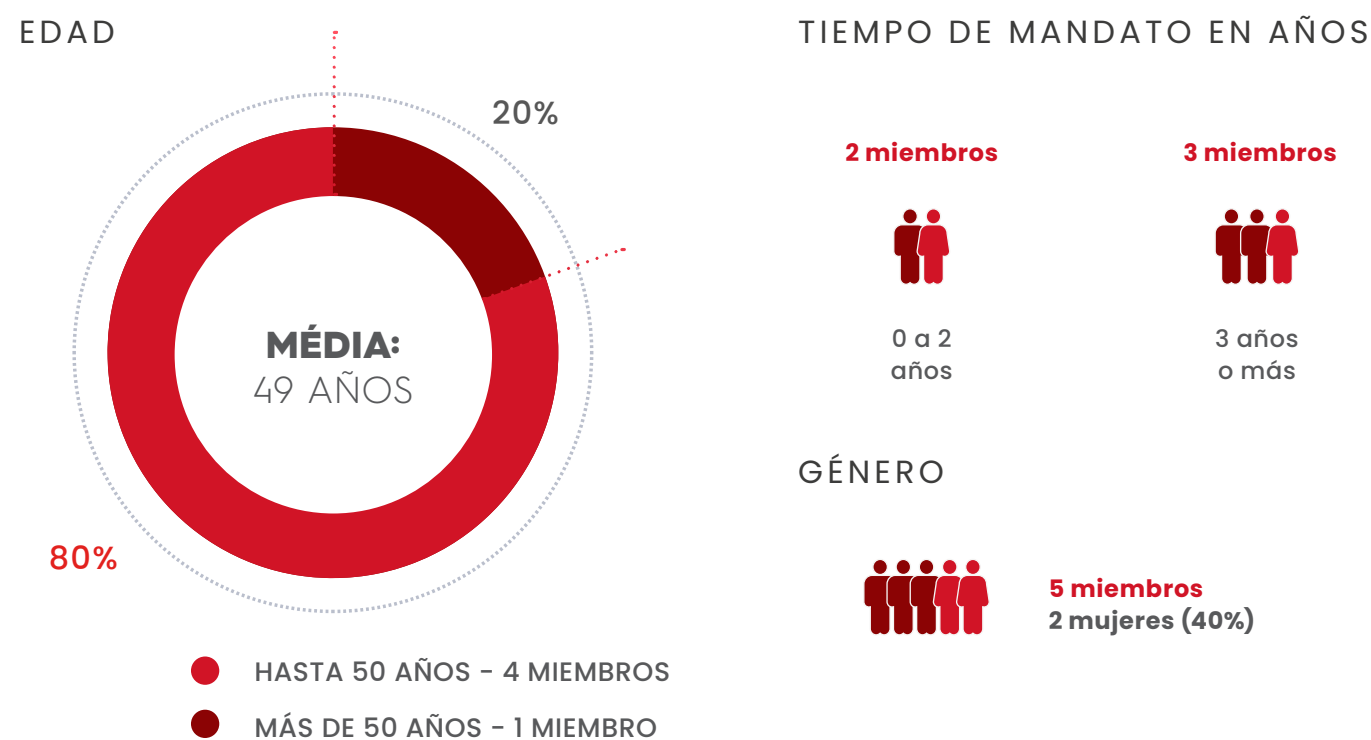
### Consejo fiscal

El Consejo Fiscal (CF) es un órgano independiente de la Administración y de la Auditoría Externa de la Compañía, que tiene como responsabilidad principal fiscalizar los actos de los administradores y analizar los estados contables, relatando sus observaciones a los accionistas. Nuestro CF es permanente, compuesto por tres a cinco miembros, electos anualmente en Asamblea General, con mandato de un año y reelección permitida. Conozca el [Reglamento del Consejo Fiscal](#) y la [experiencia detallada de cada miembro](#).

### Dirección

La Dirección Estatutaria es responsable de la administración cotidiana de la Compañía y por la implementación de las políticas y directrices generales establecidas por el Consejo de Administración, además de la ejecución del plan de negocios elaborado de acuerdo con las directrices estratégicas. Nuestros directores, electos por el Consejo de Administración para un mandato de dos años y reelección permitida, son escogidos con base en sus experiencias profesionales y alineamiento a los valores corporativos de Lojas Renner S.A.,

● COMPOSICIÓN DE LA DIRECCIÓN EN EL 2022 GRI 405-1



ejerciendo el papel de líderes para conducir los equipos en sus áreas de actuación.

La Dirección es asesorada por diversos comités de gestión, que contribuyen para profundizar las discusiones de temas estratégicos y auxilian la toma de decisión.

Conozca el [Reglamento de la Dirección](#) y la [experiencia detallada de cada miembro](#).

### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Realizamos anualmente la evaluación formal del desempeño de la Dirección Ejecutiva, conducida por una consultoría externa especializada. El director Presidente es evaluado por el Comité de Personas y Nombramiento y por el Presidente del Consejo de Administración, y evalúa, anualmente, a cada director, basado en competencias organizativas, estratégicas y funcionales. 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.

# Remuneración

GRI 2-19 | 2-20

Nuestro sistema de remuneración del alto liderazgo busca promover la creación de valor sostenible y de largo plazo, a partir de la definición de remuneración variable a los ejecutivos relacionada al alcance de las metas de la Compañía e individuales, garantizando el comprometimiento necesario del alto liderazgo, con avance también en frentes no directamente relacionados al resultado financiero de la Compañía.

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

La Dirección también cuenta con el Plan de Opción de Compra de Acciones y Acciones Restringidas, que les concede a ellos acciones de la Compañía y, por tanto, profundiza su conexión con el negocio: si la buena gestión genera buen desempeño, los negocios crecen, las acciones se valorizan y los Ejecutivos tienen mayor rendimiento, apoyando la retención de los mismos y alineando sus intereses a los de los accionistas y a la creación de valor a largo plazo.

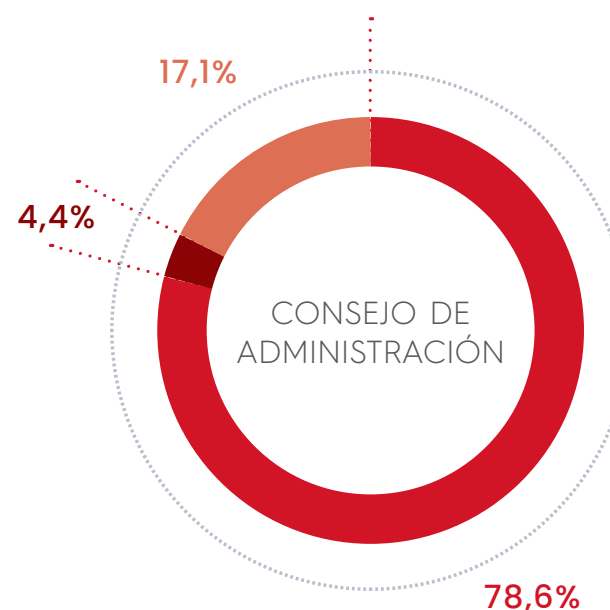
Las acciones del Plan solo son concedidas a los ejecutivos en los

años en que la Compañía haya alcanzado, en el año inmediatamente anterior, beneficios suficientes para permitir la distribución de los dividendos obligatorios a los accionistas. 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).

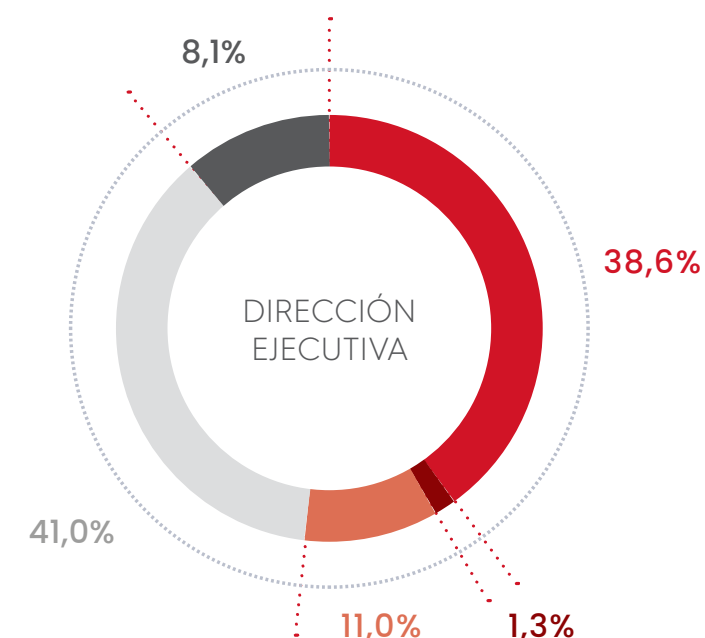
Conozca información detallada sobre nuestra política de remuneración en el ítem 13 del [Formulario de Referencia y del Manual de la AGO 2023](#).

Conozca información detallada sobre nuestra política de remuneración en el ítem 13 del Formulario de Referencia y del Manual de la AGO 2022.



● **R\$ 15,8 MILLONES**  
DISTRIBUIDOS ENTRE:

- **R\$ 12,4 MILLONES**  
Remuneración Fija (salario)
- **R\$ 0,7 MILLÓN**  
Plan de Opción de Compra de Acciones y Acciones Restringidas
- **R\$ 2,7 MILLONES**  
Remuneración por la participación en comités



● **R\$ 20,7 MILLONES**  
DISTRIBUIDOS ENTRE:

- **R\$ 8,0 MILLONES**  
Remuneración Fija (salario)
- **R\$ 266,4 MIL**  
Beneficios
- **R\$ 2,3 MILLONES**  
Remuneración variable (vinculada a las metas de la Compañía e individuales)
- **R\$ 8,5 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\$ 1,7 MILLÓN**  
Remuneración fija (Otros)

# Gestión de riesgos

GRI 2-12 | 2-13 | 2-16 | 308-1 | 308-2 | 411-1 | 414-2 | TCFD

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, el tema es cuidado y administrado a partir de la dirección estratégica y de la aprobación de la alta administración y del Consejo de Administración.

Un equipo de gestión sénior 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 permee a toda la organización.

La Política Corporativa de Gobierno, Riesgos y Conformidad es el principal orientador general sobre la gestión adecuada de los riesgos, utilizando técnicas de gestión de riesgos que les permita a los gestores autonomía y responsabilidad para balancear riesgos y mejorar la toma de decisión estratégica, táctica y operativa de la Compañía.

La Política funciona como un instrumento de 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.

## Estructura de gestión

Nuestra estructura de Gestión de Riesgos consiste, en última instancia, en el Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos, liderado por Fábio Pinheiro, presidente del Comité, que es el órgano de supervisión y monitoreo de los procesos de gestión de riesgos y auditoría de la Compañía, con subordinación al Consejo de Administración. La Dirección de Riesgos actúa en la identificación, prevención y tratamiento de los principales riesgos, debiendo reportar los temas relevantes al Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos.

Los niveles de reporte de las áreas de la Dirección de Riesgos se sustentan en los principios que preservan la independencia de los auditores y profesionales de prevención de pérdidas y compliance, cumpliendo los preceptos de Gobierno corporativo.

Las actividades del área de Auditoría Interna están basadas en planificación anual, aprobado por la Administración y están adherentes 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, el IIA - The Institute of Internal Auditors y el Loss Prevention - publicaciones de profesionales de prevención de pérdidas.

Ya en el nivel del Consejo, el reporte ocurre, conforme está previsto por el reglamento interno del Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos, que establece que el Comité presente al Consejo informes trimestrales que aseguren su conocimiento de asuntos que puedan tener un impacto significativo en la situación financiera o en los negocios de la Compañía, además de un informe anual con los principales asuntos discutidos a lo largo del año y las recomendaciones hechas por el Comité.



Además de esto, queda establecido que el Presidente del Comité deberá participar, por lo menos trimestralmente, de las reuniones del Consejo para prestar esclarecimientos y discutir cualquier tema relacionado a la gestión de riesgos, manteniendo un proceso continuo de educación sobre gestión de riesgos dirigido al Consejo de Administración.

## Control de riesgos en diferentes frentes por medio de las políticas de:

- Gobierno, Riesgos y Conformidad
  - Auditoría
  - Compliance
  - Gestión Financiera
  - Destinación de Resultados
  - Anticorrupción
  - Tributaria
- 
- Disclosure
  - Divulgación de Hecho Relevante y de Negociación de Valores Mobiliarios
  - Partes Relacionadas
  - Indicación y de Remuneración de los Administradores
- 
- Seguridad de la Información
  - Privacidad y Protección de Datos
  - Atención y CRM
  - Código de Conducta para Colaboradores
  - Código de Conducta para Asociados
  - Sostenibilidad

## Cultura de gestión de riesgos

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 de las áreas, sobre una cultura preventiva de gestión de los riesgos. Con esto, cada área del negocio estructura e implementa los planes de acción para la mitigación de los riesgos.

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

Adicionalmente, incluimos indicadores de gestión de riesgos en el panel de metas de ejecutivos (nivel dirección, gerencial y coordinación/ especialista), que influyen su remuneración variable y bonificación de corto plazo y tiene relación tanto a la reducción del impacto de riesgos identificados con respecto a la ejecución de los proyectos de auditoría y mitigación.

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.

## Riesgos monitoreados

- **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 reputacionales**

Eventos que pueden perjudicar la reputación de la Compañía en casos en que la mala gestión de los riesgos pasa a tornarse de conocimiento público.

- **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. En esta categoría también se insertan los riesgos climáticos (conozca más sobre las iniciativas de mitigación en la pg. 62).

## Riesgos emergentes

Identificamos como principales riesgos emergentes (aquellos que han ganado cada vez más importancia), los siguientes riesgos:

### PANDEMIAS

Posibles futuras pandemias, como la vivida a partir del 2020, pueden tener un impacto significativo en la economía global y, por tanto, en los resultados de nuestros negocios y en nuestra capacidad de generar ingresos crecientes.

Además de esto, las pandemias también pueden impactar la salud física y psicológica de nuestros colaboradores, así como su seguridad en el trabajo.

Desde el punto de vista económico, estamos continuamente desarrollando nuevas soluciones para seguir encantando a nuestros clientes, supervisando e innovando, frente a sus cambios de hábitos de consumo (conozca más sobre estas acciones en la pg. 12).

Desde el punto de vista de la salud y seguridad de nuestros colaboradores, trabajamos con un frente médico dedicado al tema, con acciones de prevención, pero también, de promoción de bienestar, calidad de vida y salud física y psicológica (conozca más sobre estas acciones en la pg. 43).

### CIBERSEGURIDAD

Posibles ataques cibernéticos pueden resultar en fuga de información confidencial, fraudes, indisponibilidades de sistemas, secuestro de datos y daños a la Compañía, tanto en reputación, como en incumplimiento de las leyes.

Tenemos una estrategia y estructura sólida de ciberseguridad y seguridad de la información, cumplimos plenamente la Ley General de Protección de Datos y promovemos continuamente una cultura de seguridad junto a nuestros colaboradores y asociados. Conozca más en el capítulo siguiente.

Conozca en detalles los riesgos operativos, estratégicos y reputacionales y como son gestionados en nuestro Formulario de Referencia – ítems 4, 5.1 y 5.2 – y en las Notas Explicativas de los Estados Financieros, nota 6. A lo largo de este informe, conozca en detalles los principales impactos socioambientales del sector y, a partir de la pg. 41, como actuamos en nuestra operación y más allá de ella para mitigarlos y promover estructuras, procesos y relaciones cada vez más sustentables.

# Seguridad de la información

## Gestión

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 que orienta nuestra gestión sólida del tema:

- Dirección de Tecnología de la Información (CTIO: Alessandro Pomar)
- Dos áreas estructuradas dirigidas para el tema ciberseguridad en la Compañía:
  - Área de Seguridad de la Información, de la Dirección de TI.
  - Área de Compliance Corporativo, de la Dirección de Riesgos.
- Comité Corporativo de Seguridad de la Información de Riesgos Cibernéticos, multidisciplinario, con interfaz con el Consejo de Administración.
- Consejo de Administración con la consejera Christiane Edington, con experiencia en Tecnología de la Información.

- Estructura de directrices compuesta por tres políticas y 21 normas, así como manuales detallando los procesos para garantizar la seguridad de la información, la protección de datos, la gestión de riesgos e incidentes y de la continuidad del negocio.
- Política de Privacidad y de Protección de Datos Personales de Lojas Renner S.A., que rige las directrices y condiciones generales de recogida, uso, almacenamiento, tratamiento y protección de datos en los sitios, plataformas y aplicaciones de internet, en conformidad con la legislación.

En el 2022, continuamos con la maduración y desarrollo de la plataforma de gestión de privacidad, conectándola a los sistemas y bases de la Compañía, para que tengamos la gestión centralizada. También realizamos reuniones del Comité de Privacidad, con participación multidisciplinaria de equipos, abordando temas relevantes sobre privacidad y protección de datos personales.

## Protección

- Tenemos diversos procesos para proteger la Compañía del riesgo de ataques e intrusiones por hackers (o crackers), con macroestructuras de operación ancladas en empresas asociadas especializadas:
- Security Operation Center dirigido a la protección del perímetro de Internet, ambiente interno y sistemas, correlación de eventos y respuesta a incidentes.
- Security Tools: adoptamos herramientas modernas, líderes de mercado que protegen el ambiente tecnológico de amenazas cibernéticas.
- Tenemos un equipo dirigido al Ethical Hacking, con pruebas de intrusión en nuestro ambiente con recurrencia agendada en calendario mensual.
- Brand Protection, dirigido al monitoreo de las principales marcas de Lojas Renner S.A. en internet.
- Contamos con un equipo que gestiona las vulnerabilidades técnicas (scan de vulnerabilidades diario o semanal barriando la infraestructura) y proceso externo de identificación de vulnerabilidad por empresa asociada.
- Disponemos de cobertura de un seguro cibernético.

**En el 2022, no hubo ningún caso de reclamación de pérdida de datos o violación de la privacidad de los clientes, recibida de órganos reguladores o de otros stakeholders.**

En el 2021, adquirimos una herramienta que nos permite monitorear el nivel de riesgos cibernéticos externamente a la Compañía y asociados que prestan servicios e invertimos fuertemente en mecanismos de protección de perímetro y de protección de dispositivos de nuestro ambiente.

### 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 operativa (parcial o total) y el Análisis de Impacto de Negocios (BIA). A partir de este escenario, definimos las estrategias en el Plan de Continuidad Operativa (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.

En el año, sufrimos un ataque cibernético que llevó a la inestabilidad del sistema, así como a la indisponibilidad de nuestras operaciones digitales por algunos días. En este sentido, nuestros equipos y asociados actuaron de forma muy diligente y el incidente nos mostró la relevancia de tener este riesgo identificado, nuestros equipos siempre preparados y los

planes de protección y recuperación de negocios actualizados. No hubo incidente relevante o generador de pérdidas en el 2022.

### PROTECCIÓN DE LOS DATOS DE LOS CLIENTES

Tenemos un gran enfoque en la protección de los datos de los clientes. 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. Usamos técnicas de protección en las bases de datos y funcionalidades de Data Loss Prevention (DLP) activas para el monitoreo y prevención de la fuga de datos sensibles. En el 2021, seguimos implementando controles más maduros y robustos en los procesos de monitoreo, además de invertir en soluciones de Inteligencia de Amenazas Cibernéticas, a fin de mitigar potenciales eventos perjudiciales.

### GESTIÓN DE IDENTIDADES Y ACCESOS

Tenemos una plataforma de gestión de las identidades y accesos de los colaboradores y empresas asociadas que cubre los sistemas más relevantes y la gran mayoría de las cuentas de acceso. También tenemos un proceso de homologación de asociados, donde evaluamos los requisitos de seguridad de la información de los que accederán a datos sensibles

o confidenciales del Grupo Lojas Renner y hacemos, semestralmente, el seguimiento de los riesgos cibernéticos de los principales asociados.

### CONCIENTIZACIÓN

Tenemos un programa corporativo dirigido a la educación y a la concientización de los colaboradores en seguridad de la información, que cuenta con conferencias para nuevos colaboradores, Cyber Week, semana anual con eventos y comunicaciones sobre el tema, un Programa de Seguridad de la Información ofrecido online en la Universidad Renner (UR), así como campañas de educación en temas como cuidado con contraseñas, crímenes cibernéticos, clasificación de la información, entre otros.

Como ejemplo de estas acciones, en el 2022 lanzamos la webserie Escuadrón del Encantamiento con episodios que abordaban la Seguridad de la Información.

En el año, mantuvimos el índice de 70% en el curso de LGPD y tuvimos récord de accesos a Cyber Week, que abordó temas como mujeres en la cyber seguridad, como ser un guardián de seguridad y entendiendo los principales ataques cibernético. Este evento contempló incluso a los equipos fuera de Brasil.

Los colaboradores que sospechen de violaciones y fraudes electrónicos (phishing) deben accionar el botón "denunciar phishing" disponible en el Outlook, contribuyendo a la interrupción de intentos futuros. Además del botón,

cualquier tipo de evento sospechoso relacionado a la seguridad de la información deben ser comunicados por medio de e-mails dedicados: [phishing@lojasrenner.com.br](mailto:phishing@lojasrenner.com.br) e [seguranca\\_informacao@lojasrenner.com.br](mailto:seguranca_informacao@lojasrenner.com.br)

**Reflejo de la evolución y solidez de nuestra gestión, en el 2022, fuimos evaluados como nivel A y puntuación 96 en el Security Score Card, herramienta que monitorea el nivel de madurez de la seguridad cibernética de las empresas en todo el mundo, 2º lugar del sector en Brasil.**



# RELACIONES HUMANAS Y DIVERSAS

capitales   

ods     

# Objetivos del compromiso 2030

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

## 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.

\* Remuneración recibida por un trabajador en un determinado local, suficiente para proporcionar un estándar de vida decente para el trabajador y sus dependientes. \*\* Racial, LGBTQIAP+, PCDs y mujeres.



# Comprometimiento y bienestar

GRI 2-29

## Modelo de gestión

El corazón de toda nuestra cadena de valor es nuestro equipo de más de 26 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.

Por esto, cultura y talentos es uno de los tres drivers de nuestra estrategia 2023-2025 y uno de nuestros objetivos estratégicos es **atraer, desarrollar, comprometer y mantener a las mejores personas con una jornada fluida, encantadora y más digital.**

El objetivo se desdobra en cinco metas, aplicables a todos los negocios, con impacto en la remuneración variable de los liderazgos de nuestro ecosistema de Gente & Sostenibilidad, desde la Dirección estatutaria hasta el nivel de coordinación.

Para alcanzar este objetivo, contamos con tres prioridades estratégicas de desarrollo para el próximo año, soportadas por un ecosistema de Gente & Sostenibilidad que actúa en diferentes frentes, presentados en los subcapítulos a continuación.

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.



**ALINEAMIENTO  
ESTRATÉGICO**

Hace más de 20 años, realizamos el alineamiento estratégico reuniendo al Consejo de Administración, Dirección Ejecutiva y Gerencias Generales, con el apoyo de una consultoría externa, proceso que desde el 2021 sucede semestralmente. El proceso es iniciado con la revisión del Propósito y Propuesta de Valor de la Compañía como un todo y de los negocios, pasa por un análisis SWOT (sigla en inglés para fortalezas, 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 (Drivers Estratégicos y Pilares de Sustentación) y al proceso presupuestario para el período.



**DESDOBLAMIENTO  
DE METAS**

Las metas son desdobladas por Dirección y componen el panel de metas para los niveles de liderazgo (gerencia, coordinación, especialistas y supervisión). Para garantizar una estrategia clara para todos, con un enfoque sistémico y metas compartidas, actuamos colaborativamente, integrando todas las áreas y diversos niveles de liderazgo, para traer un enfoque multidisciplinario que nos permite tener metas efectivamente reales y, al mismo tiempo, desafiantes, que dependen del trabajo conjunto para ser alcanzadas.

**Conozca más em  
cultura alineada.**



**DESARROLLO  
DE CARRERA**

Les ofrecemos a nuestros colaboradores un ciclo consistente de desarrollo de carrera, que son las etapas que permean la jornada del colaborador en la empresa, buscando garantizar la gestión asertiva de los mismos. En la secuencia del alineamiento estratégico, todos los colaboradores Lojas Renner S.A., incluso los pasantes, pasan por la evaluación comportamental anual para liderazgos y semestral para no liderazgos, donde son evaluados los comportamientos necesarios para que podamos alcanzar los objetivos estratégicos y que están en línea con los valores de la empresa. Este proceso de evaluación de competencias contempla una autoevaluación, la evaluación del líder y después, juntos, una conversación de carrera, intercambiando feedback y construyendo/revisando los planes de desarrollo individuales (PDIs). Conozca más en Ciclo de Carrera.

## Ciclo de carrera

Nuestro Ciclo de Carrera comienza con la evaluación de competencias que es hecha anualmente para líderes y semestralmente para colaboradores, abarcando al 100% de nuestro equipo Lojas Renner S.A. En el 2022, siguiendo tendencias de mercado, oyendo a nuestros clientes y enfocándose siempre en el desarrollo y en la adaptación rápida, conforme el modelo ágil, implantamos ciclos más cortos de evaluación, trayendo la novedad de 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 necesita mejorar de forma más rápida y adaptada al momento.

Vale comentar que incentivamos la práctica del feedback 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. 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.

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 esta información en una matriz 9box, donde cruzamos en un eje el desempeño y en el otro eje la nota final de la evaluación de potencial.

Esta información es ploteada 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 RR.HH., 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.

## Cultura alineada

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

Hace más de 20 años, promovemos un gran encuentro anual de desarrollo de liderazgos y un rito de cultura que es la Convención de Líderes, que reúne a los liderazgos de la empresa - gerentes, gerentes generales, directores - para trabajar contenidos que buscan el desarrollo y la integración de los ejecutivos con relación a los nuevos y existentes pilares estratégicos del negocio. Posteriormente, el mismo



contenido es trabajado en Magia, evento de conexión en cascada de la estrategia de Lojas Renner S.A. a todos nuestros colaboradores, fortaleciendo el alineamiento y la sustentación de la filosofía y cultura corporativa, por promover total integración entre los diferentes niveles de la empresa. Magia 2022 contó con el público de operaciones y administrativo de todos los negocios y estuvo compuesto por una jornada de aprendizaje en metaverso. De esta forma, garantizamos un alineamiento entre todos los niveles de la organización, comenzando por el alto liderazgo de forma más estratégica y después, de forma más

lúdica y gameificada transmitimos el mismo mensaje a todos nuestros colaboradores.

Para el 2023, estamos a todo vapor en la construcción de otra edición de Magia, enfocada en el refuerzo a nuestra Cultura del Encantamiento para todo el ecosistema. En constante evolución, también buscaremos rescatar el calor de nuestras agendas presenciales, pero sin desistir del tech con la experiencia online. A través de un formato híbrido, nos sumergiremos en una experiencia de aprendizaje fantástica, para fijación de nuestros valores y pilares.

## Seguimiento

Creemos que el entendimiento de la estrategia de la Compañía se refleja, directamente, en un equipo comprometido en alcanzar las metas definidas. Por eso, monitoreamos el entendimiento de la estrategia por todos a partir de un seguimiento, cercano y continuo, del alcance de metas y objetivos propuestos. Nuestros diferenciales en el seguimiento del entendimiento de la estrategia son la disciplina, la colaboración y el enfoque, por medio de una rutina intensa y regular.

Los gerentes generales y séniores promueven, mensualmente, las Reuniones de Resultados en sus áreas, 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 junto a sus liderazgos.

Después de las Reuniones de Resultados entre los gerentes y sus equipos, sucede la Reunión Mensual de Resultados (RMR), en que la Dirección supervisa la implementación de las estrategias, los resultados corporativos y resultados de los negocios. Las RMR utilizan herramientas de gestión de indicadores basada en la metodología Balanced Score Card, y son conducidas todos los meses por el propio Presidente, reuniendo a la Dirección y a los Gerentes Generales. Cada tres meses es realizada la Reunión Trimestral de Resultados (RTR), en la cual, además de los asuntos tratados en las RMRs, son presentados los pilares estratégicos del semestre/año, con la participación tanto del público de RMRs como de los gerentes seniors. Además

de esto, un conferencista es invitado para discutir un tema estratégico para la Compañía al final del evento. En esta ocasión, la Universidad Renner tiene pauta garantizada, siempre llevando contenidos y experiencias relevantes para el equipo, confirmando nuestro compromiso con el aprendizaje continuo.

El 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, siguiendo de cerca la ejecución de la estrategia, que refleja, directamente, el entendimiento de toda la Compañía.

Este modelo de gestión permite monitorear y corregir, en tiempo real, los gaps en el entendimiento de la estrategia y reorientar los rumbos de la empresa, además de reforzar la actuación de los colaboradores como Dueños del Negocio.

## People analytics

Contamos con un área de People Analytics con un equipo de analistas e ingenieros de datos dedicados que fomenta la gestión estratégica de la Dirección de Gente y Sostenibilidad, yendo desde la gestión, suministro y jerarquización de los indicadores de desempeño, hasta los análisis integrados entre los subsistemas de RR.HH. y las unidades de negocio de Lojas Renner S.A. con enfoque dirigido en los temas estratégicos del pilar Gente.



El uso de people analytics también apoya la planificación estratégica de la fuerza de trabajo y, en el 2022, los principales enfoques en este frente fueron dirigidos a dos grupos de análisis:

- disposición de sucesores y el aprovechamiento interno: analizamos indicadores de todo ciclo de carrera (y conexión con demás subprocesos de RR.HH.) en las direcciones y unidades de negocio permitiendo mejorar el desempeño y alcanzar metas internas.
- escuchas al colaborador y retención de talentos: tenemos una

fuerza muy diversa de escuchas al colaborador que suministra información muy rica para análisis (encuestas internas, externas y sitios que miden reputación empleadora) que, combinadas con una serie de otra información (distribución generacional, jornada de trabajo, tasas de despido), nos permitieron crear un programa de acciones específicas dirigidas a la experiencia del colaborador que resultó en mejoras significativas de las métricas de retención de los colaboradores de alto desempeño.

# Desarrollo

## Universidad Renner

Las estrategias del negocio son los orientadores de nuestro plan corporativo de desarrollo, que tiene como objetivo garantizar el upskilling (desarrollo de nuevas habilidades o habilidades del futuro) y el reskilling (actualización de las habilidades actuales) de habilidades asociadas a los drivers estratégicos y powers skills.

Este plan es puesto en práctica por la Universidad Renner (UR), por medio de rutas de desarrollo y acciones presenciales y virtuales, síncronas y asíncronas. Creada hace más de 22 años, la 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. Hoy 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. La 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 que ver, gustar, 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 gameificadas, 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 esto, dejamos de transmitir información y pasamos a compartir, construir conocimiento colaborativamente.

## Encantech

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 nuestra gente que 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-objetivo, siempre con la participación de nuestra gente contando sobre sus proyectos, cases y soluciones, disseminando conocimiento, trayendo orgullo y reconocimiento a nuestros colaboradores, atrayendo talentos y fortaleciendo la marca empleadora al público tech y adyacentes.

## 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 alto 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 superior 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 construido 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 planificadas con el ejecutivo, el gestor y un profesional del área de Gente & Sostenibilidad – y supervisadas periódicamente.

Tenemos también una meta organizacional 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.

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 sénior 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 superior) mapeadas.

## Apoyo a la formación

En el 2022, ofrecimos becas 100% costeadas por Lojas Renner S.A. para licencias de Coursera en cursos de desarrollo en tecnología y datos y ofrecemos un postgrado en Modelado 3D por el Senac, abarcando 260 colaboradores. Además de esto, suministramos una red de colaboración con Universidades para curso de graduación ofertando descuentos en matrículas y mensualidades.

# Atracción y retención

## Marca empleadora

Frente a un escenario de cambios en los modelos de trabajo, acelerado por la pandemia, creamos en el 2022 el área de Experiencia del Colaborador, dándole inicio al mapeo de jornadas de diferentes perfiles de colaboradores, ya sea en el modelo presencial, remoto o híbrido, con la intención de realizar mejoras de experiencia, además de evolucionar nuestras prácticas de gestión de personas. 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.

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

La encuesta de compromiso monitorea métricas relevantes para la calidad de vida de los colaboradores, como la satisfacción laboral, el propósito, el logro y el estrés.

En el 2022, la adhesión a la encuesta fue del 89% y la media de comprometimiento fue del 89%, rango de alto desempeño en la base de datos usada como benchmark. Los resultados de las escuchas son presentados de forma estructurada para la dirección y líderes de la organización, por medio de workshops que preparan a los liderazgos para conducir planes de acción en sus áreas y direcciones.

## Circuito



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 también el 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 para las carreras del futuro, y para colaboración que genera valor al sector y la sociedad. La principal estrategia del programa es conectar la necesidad de talentos con los drives estratégicos de la Compañía y del desarrollo del mercado, de forma que tengamos siempre un enfoque para las necesidades de comprometimiento y desarrollo de talentos externos en el presente y en el futuro, sustentando el crecimiento del negocio y de la comunidad.

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 mil talentos externos conectados en nuestras iniciativas y proyectos y más de 200 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.

En el 2022, realizamos la segunda edición de Decola Circuito, un maratón de ideación que reúne a nuestros colaboradores (que llamamos makers) y directores patrocinadores para idealizar las próximas acciones del Programa Circuito, buscando abordar las iniciativas de marca empleadora e innovación de las diferentes áreas y negocios del ecosistema. Fueron más de ocho squads inscritas y los proyectos fueron evaluados por la Dirección y después de Decola son llevados adelante de forma estructurada a partir de otras iniciativas con la colaboración del equipo Circuito. En total, realizamos 8 squads, 150 makers, 18 tutores, más de 39 horas de contenido síncrono.

## Trainee transforma

Desde 1992, contamos con un programa de trainee, abierto para candidatos externos e internos, que desarrolla y capacita a 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 área de producto. La posición más alto de liderazgo de la Compañía es un reflejo del éxito del Programa. Hoy ella es ocupada por nuestro Director Presidente, Fabio Faccio, que, hace 25 años, era trainee de Renner.



### Actualmente contamos con 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 2022, tuvimos 120 Trainees de supervisión y en el grupo de trainee de gerencia interno, 59 formados.
- **Trainees Externos de Gerencia** dirigido al público externo, con duración de 10 meses, forma Gerente de tienda. En el 2022, tuvimos un grupo con 32 formados.
- **Trainee de Produto** dirigido al público interno y externo, con duración de 10 meses, forma planner buyer y designers. En el 2022, tuvimos un grupo con 14 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 estos pilares fundamentales y estratégico 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 3 meses del programa.

# Salud y seguridad

GRI 403-1 | 403-9

## Gestión

Tenemos el compromiso de garantizar la salud y seguridad ocupacional de todos nuestros colaboradores y prestadores de servicio 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. Buscamos la mejoría continua con un Sistema de Gestión, formado por un equipo dedicado exclusivamente al tema, un conjunto estructurado de procedimientos, manuales, normas y políticas, además de entrenamientos y acciones de concientización.

La Política de Salud y Seguridad del Trabajo establece los principios orientadores 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:

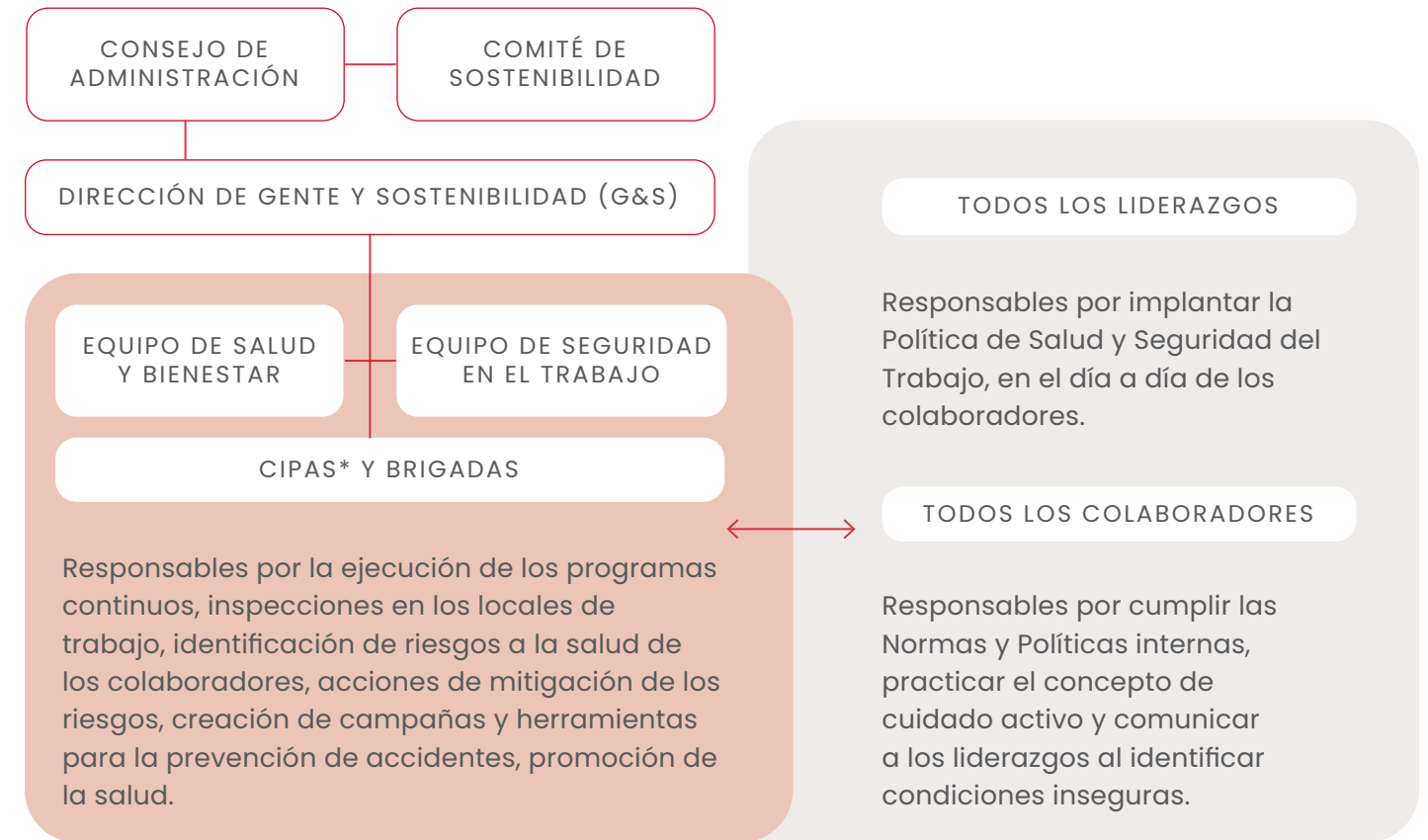
- Prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales;
- Cumplir la legislación laboral y previsional;
- Cumplir las Normas Regulatoras vigentes;
- Promover la salud de los colaboradores.

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

\* Cuidado activo: Cuidar del prójimo y permitir ser cuidado

## 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 PLANIFICACIÓN

Proceso de monitoreo de las acciones desarrolladas a lo largo del año para planificación estratégica 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

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

## Riesgos

Buscamos la mejoría continua de nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad del Trabajo, a partir de una serie de acciones. Anualmente actualizamos el Programa de Gestión de Riesgos (PGR), con visitas en todas las unidades, para inventario de riesgos ocupacionales.

Con 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.

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

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 2022, observamos una reducción significativa del número de accidentes con relación al año 2019, considerando todas las unidades operativas.

También 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 ejecución de los Planes está bajo responsabilidad de las Brigadas de incendio de cada unidad, que poseen acciones de prevención y de emergencia. Entre los objetivos del PAE, están las definiciones de las situaciones de emergencia, abandono, tipos de alarma, responsabilidades de las áreas involucradas, procedimientos y recursos disponibles.

## 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 2022.

### 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.

### 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 2022, 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 promovemos continuamente comunicaciones, prácticas y encuentros sobre salud mental, bienestar y seguridad psicológica.

### **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 compone 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, en equilibrio.

### **#YOMECUIDO**

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, con prácticas de yoga, danza, dibujo terapia y estiramiento, por ejemplo.

### **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.

### **ASISTENCIA EN SALUD**

Al inicio del 2022, implantamos 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.

### **SALUD EN DÍA**

Nuestro programa de seguimiento de colaboradores y dependientes activos en el plan 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, toda la información recogida es insertada 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 plan de salud con diagnóstico de cáncer cuenta con una enfermera para apoyar y acoger en este momento de vida.

La profesional mantiene contacto continuo por teléfono o WhatsApp con los colaboradores y sus dependientes. Siguiendo los principios éticos, toda la información recogida es insertada 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.

### **EN FRENTE**

Nuestro programa 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.

### **OTROS BENEFICIOS**

Contamos con beneficios destinados a apoyar el equilibrio y la calidad de vida de los colaboradores, además de los programas presentados anteriormente: horario flexible y trabajo remoto para colaboradores administrativos elegibles, asistencia de guardería, sala de lactancia en la sede, licencia parental pagada de acuerdo con la legislación brasileña, de 16 semanas de licencia para el cuidador primario y una semana para el cuidador no primario.

# Derechos humanos

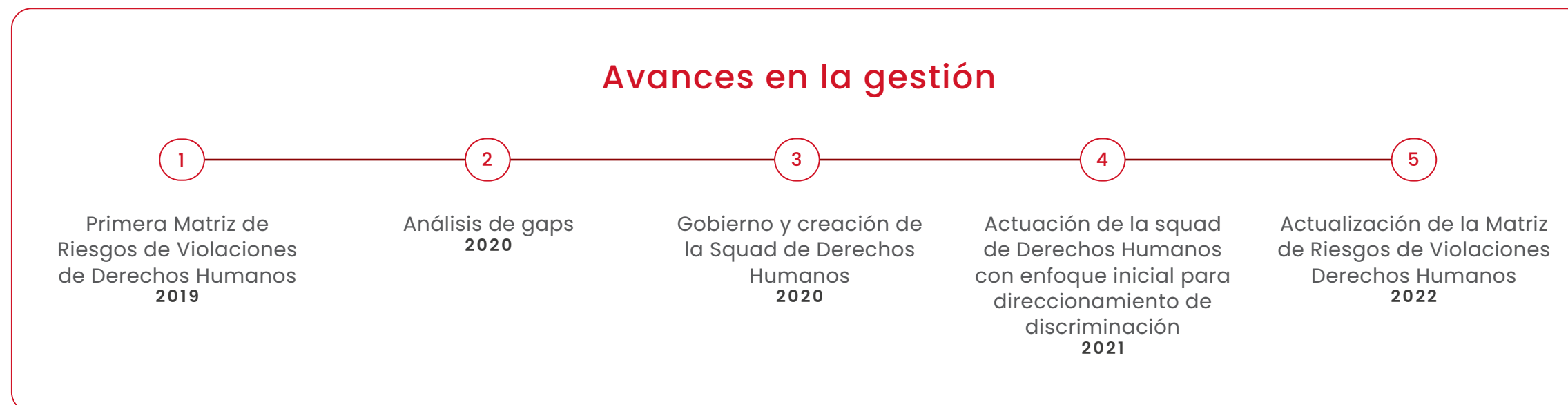
GRI 2-25 | 2-26 | 407-1 | 408-1 | 409-1 | 414-2

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 (conozca más en la pg. 55), contamos con un gobierno de Derechos Humanos ubicado en el área de Sostenibilidad enfocada en articular las acciones necesarias para mitigar y tratar los riesgos identificados.

En el 2022, conducimos un nuevo ciclo de diligencia de impactos de nuestra cadena en los Derechos Humanos, con base en la metodología de Ruggie Framework, de la ONU, que actualizó la matriz del 2020, ampliando su amplitud para todo el ecosistema y negocios Lojas Renner S.A. e involucrando consultas a especialistas y representantes de los detentores de los derechos.

## Avances en la gestión



### LA REVISIÓN DE LA MATRIZ DE RIESGOS DE VIOLACIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LOJAS RENNER S.A., EN EL 2022, TUVO EN CONSIDERACIÓN:

- Expansión de los negocios
- Visiones de especialistas y representantes de los detentores de Derechos
- Nuevos riesgos de Derechos Humanos emergentes debido a la pandemia
- Nuevos modelos de operación como el crecimiento del marketplace
- Internacionalización de Lojas Renner S.A. y expansión para América Latina

### ACTIVIDADES REALIZADAS

- Análisis documental y mapeo de tendencias externas
- Entrevistas con áreas clave
- Consulta con detentores de derecho
- Identificación preliminar de riesgos de Derechos Humanos
- Revisión de la matriz de riesgo de Derechos Humanos
- Presentación final de los resultados

En total fueron identificados 22 riesgos en todas las operaciones de la Compañía, clasificados en una matriz conforme su probabilidad y severidad, para guiar la priorización y gestión.

Los siguientes grupos fueron identificados como vulnerables a violaciones de derechos humanos: mujeres, niños, migrantes, comunidades locales y comunidades indígenas, empleados y trabajadores de la cadena de proveedores.

Para avanzar en la mitigación de los riesgos identificados, considerando los más prioritarios en la matriz, definimos siete frentes de acción, que satisfarán a 11 riesgos de violaciones a Derechos Humanos, y están totalmente alineados a nuestra estrategia ESG:

**RECOMENDACIÓN DE AVANCE**



Fortalecimiento de las compras responsables para reducir el riesgo de violación en la cadena de suministro



Actuación durante la producción de la construcción de los procesos de rastreabilidad



Promoción de la economía circular



Expansión de los procesos de sensibilización sobre acoso y discriminación



Nivelado de las prácticas relacionadas al riesgo de acoso y discriminación



Actuación sobre la agenda de combate a la remuneración desigual



Nivelado de las prácticas para acción climática en todos los negocios

**Compromisos públicos del nuevo ciclo ESG 2030 que cumplen las recomendaciones**

**CADENA DE VALOR:**

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

**CADENA DE VALOR:**

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

**CIRCULARIDAD Y REGENERACIÓN:**

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

**DIVERSIDAD & INCLUSIÓN:**

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

**CLIMA Y AGUA:**

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

# Políticas y compromisos

GRI 2-23

## CÓDIGOS DE CONDUCTA

Desde 1995, contamos con el Código de Conducta y, desde el 2018, con el Código de Conducta para Asociados, para orientar, esclarecer y formalizar las conductas, valores y principios esperados de nuestros colaboradores, administradores y proveedores.

Todos los colaboradores deben leer y declarar conocer el Código en el momento de su contratación, o siempre que el documento sea actualizado, y también cuentan con entrenamientos sobre el Código en la Universidad Renner. Ya los proveedores declaran conocer

el código en el momento de su contratación, deben divulgar la publicación a sus colaboradores, y reciben continuamente contenidos y entrenamientos sobre el tema.

## POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

Desde el 2016, presenta el compromiso de Lojas Renner S.A. con el desarrollo sostenible, orientando la gestión, los valores y el posicionamiento de la 'Compañía y toda su cadena de valor y partes interesadas: de los productores de materia prima, hasta los actores involucrados en el post- consumo.

## POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Desde el 2020, formaliza y disemina nuestro compromiso con la promoción del respeto a los Derechos Humanos, estableciendo los principios orientadores que deben guiar las actividades y relaciones de la Compañía en toda la cadena de valor del negocio.

## POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

Creada en 2014 y actualizada en 2022 para tener cobertura universal, explicita prácticas y principios para seguir por colaboradores, asociados y terceros para el combate a la

corrupción y al fraude, especificando herramientas, señales de alerta, actos intolerables, sanciones y medidas disciplinarias y los órganos responsables por el monitoreo de su cumplimiento. No identificamos, en el 2022, operaciones con alto riesgo de corrupción.

## Mejores prácticas globales orientadoras de las políticas y gestión



- Objetivos del Desarrollo Sostenible de la 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 y Pacto Internacional sobre Derechos Humanos Económicos, Sociales y Culturales;
- Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas.



- 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.



- Pacto Nacional por la Erradicación del Trabajo Esclavo (Instituto InPacto), de los cuales somos signatarios.

## Denuncias

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

Para apoyar nuestros Programas de Ética, de Protección a los Derechos Humanos en la Operación y Cadena de Suministro, y el respeto a nuestras políticas y principios, suministramos, para toda la sociedad, proveedores, clientes, colaboradores un canal de denuncias corporativo, que atiende, de manera unificada, a todas las empresas del Grupo.

Cualquier persona puede hacer denuncias al canal, que está disponible 24 horas por día y ofrece garantía de secreto, confidencialidad y seguimiento de las tratativas. La atención al denunciante es operada por una empresa especializada, apoyando la independencia del canal y la seguridad al denunciante, además de posibilitar mayor acogimiento, a partir de un equipo de psicólogos que recibe la denuncia y da el debido encaminamiento. Todas las denuncias son tratadas por la Compañía, a través de un equipo competente y con gestión del área de compliance y reportamos los indicadores a la alta dirección semestralmente.

Divulgamos el canal públicamente en nuestro sitio web y a los colaboradores y proveedores en la contratación, en workshops y e-mails. Entre los Proveedores de Reventa y de construcción civil, también exigimos la divulgación del canal a sus colaboradores y contratados, por medio de carteles en áreas de circulación de trabajo. Verificamos, en las visitas técnicas, si hay el código de conducta Renner en la empresa y si fue diseminado debidamente.

En el 2022, fueron 1.063 denuncias procedentes, siendo los tres principales temas acoso moral (462), comportamiento inadecuado (771) e incumplimiento de políticas y procedimientos internos (297). Las principales acciones correctivas para tratativa de los casos de violación fueron: entrenamientos, advertencias, monitoreos, feedbacks, transferencias y despidos. También mantenemos de manera continua comprometimientos sobre ética, derechos humanos y diversidad.

Canal: 0800 900 9091 ou  
<https://contatoseguro.com.br/lojasrennersalojasrennersa> (en portugués, inglés y español)

## Combate a la discriminación

GRI 406-1

Siguiendo nuestro combate al riesgo de discriminación y acoso en nuestras operaciones, 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, además del fortalecimiento del Programa Plural, con la finalidad de promover la diversidad e inclusión como forma de prevención a estas violaciones.

Formamos parte de una red relevante de promoción de la diversidad y combate a la discriminación:

- Signatarios del Fórum de Empresas y Derechos LGBTI+.
- Apoyadores de los Principios por el Empoderamiento de las Mujeres, de la ONU Mujeres.
- Signatarios de MOVER (Movimiento por la Equidad Racial).
- Miembros de la Coalición Empresarial Por el Fin de la Violencia Contra Mujeres y Niñas.
- Instituto identidades de Brasil ID\_BR.



# Diversidad e inclusión

GRI 2-23

Nuestro compromiso 2030 tiene como uno de sus compromisos la diversidad e inclusión, con la meta de:

**1)** 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 dirección, liderazgos ocupados por mujeres.

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

Plural, creado en el 2020, es el Programa que orienta nuestra estrategia de diversidad e inclusión (conozca más sobre el programa en nuestro [Informe Anual 2020](#).)

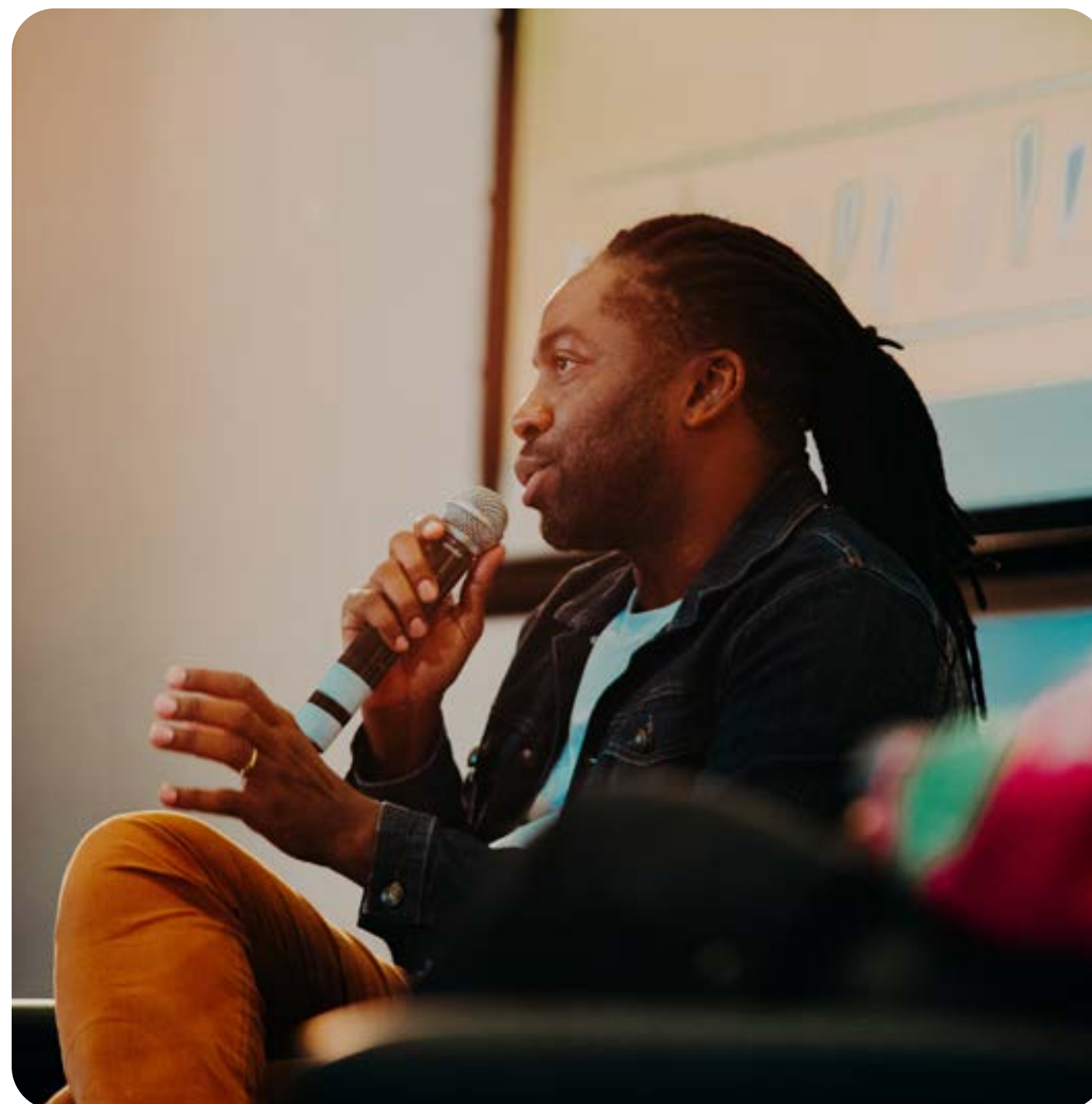
En el 2022, fuimos reconocidos por la CEBDS 5ª Edición del Premio de Liderazgo Femenino y fuimos premiadas en la categoría Mujeres en Board, con 25% de presencia femenina.

## Nuestro equipo

Desde el punto de vista interno En el 2022, ampliamos acciones para tener un ambiente aún más diverso e inclusivo. Construimos un cronograma con acciones para toda la Compañía con eventos temáticos como:

- **Carrera Femenina** – en el mes internacional de las mujeres
- **Orgulho LGBTQIAPN+**
- **Webinar mes de la Persona con Discapacidad** – Por más puentes y menos barreras con la empresaria y conferencista Andrea Schwarz
- **Webinar Plural | Mes de la Consciencia Negra**, con Lázaro Ramos.
- **Desarrollo del alto Liderazgo con media training con el Instituto Identidades de Brasil (ID\_BR)** y Rueda de Conversación con Lázaro Ramos.

También seguimos realizando acciones de entrenamiento sobre diversidad para todo el ecosistema y fortalecemos nuestro programa En frente (conozca más en la pg. 52), que aborda la temática violencia contra niñas y mujeres con eventos con mucha información y apoyo para mujeres que están en el ciclo de violencia.



# Sociedad

GRI 2-29

Ya con relación a nuestra cadena, productos y servicios, avanzamos en la diversidad e inclusión por medio del Instituto Lojas Renner, que hace 14 años hace la gestión de nuestra inversión social privada, dirigida tanto al desarrollo de comunidades, con respecto a la generación de renta, capacitación y apoyo al emprendimiento de mujeres en el ecosistema de la moda.

Parte de los recursos propios destinados al Instituto es levantada por medio del Movimiento #TodasAvanzamJuntas, dirigido a concientizar y sensibilizar a la sociedad sobre el protagonismo y empoderamiento de las mujeres, además de recaudar recursos para apoyar los proyectos del Instituto Lojas Renner.

El Movimiento promueve la destinación de parte de las ventas de determinado período de Renner, Ashua, Youcom, Camicado y Realize, para reinversión en proyectos del Instituto, generando un ciclo virtuoso. En el 2022, 15ª campaña del Movimiento, alcanzamos un récord histórico, recaudando un total de R\$ 5,4 millones para apoyar proyectos sociales dirigidos al empoderamiento económico y social de mujeres en la cadena de la moda. Además de esto, contamos con diversas acciones de incentivo a donaciones:

- Vuelto “Una Empodera a Muchas”: desde octubre del 2021, en las

tiendas físicas de Renner y de Ashua en Brasil, el cliente que haga compras y pago de facturas en dinero tiene la opción de donar el resto del vuelto para el Instituto Lojas Renner. En el año 2022, el Instituto recaudó R\$ 275,0 mil.

- **Donación recurrente de salario (colaboradores):** implementamos una herramienta en Intranet de Lojas Renner S.A. que permite que los colaboradores opten por realizar donaciones recurrentes o sueltas para el Instituto Lojas Renner, por medio del descuento en nómina.
- **Estilo Solidario:** comprometemos a colaboradores para donación de hasta 6% de su impuesto de renta debido a los proyectos ya validados y apoyados por el Instituto Lojas Renner, recaudando R\$ 20.380,00 mil en el 2022.
- **Repassa (contribución):** los clientes que venden sus piezas usadas en la plataforma Repassa, de Lojas Renner S.A., pueden donar parte de sus ventas para el Instituto Lojas Renner. En el 2022, recaudamos R\$ 595,55 de donaciones en la plataforma.
- **Voluntariado:** en el 2022 reestructuramos nuestro Programa de Voluntariado Corporativo, creando un manual de voluntariado y realizando dos acciones piloto. a lo largo del año, nuestros colaboradores pudieron visualizar todas las oportunidades



• Edición de 2022 del movimiento Todas Avancen Juntas

de voluntariado a través de nuestra plataforma, además de crear y divulgar acciones que ya realizan. Fueron 13 organizaciones sociales apoyadas, 20 días de acciones voluntarias y 264 actuaciones voluntarias con 241 voluntarios activos.

El año pasado, destacamos los siguientes proyectos apoyados por el Instituto que promueven la diversidad e inclusión en la sociedad y en la cadena de la moda.

- **TEJIENDO SUEÑOS:** desarrollo y formalización profesional de micro emprendedores migrantes, en San Pablo, con capacitaciones y mentorías para talleres de costura en las áreas de logística, comercialización, desarrollo humano y financiero, además de asesoría jurídica y contable. Finalizamos el año 2022 impactando 290 personas a través del programa, además de apoyar a 222 negocios. Esperamos que, antes del 2023, formaremos la primera asociación de migrantes del mercado minorista de moda nacional.

- **EMPODERANDO REFUGIADAS:** capacitación y encaminamiento para el mercado de trabajo de más de 300 refugiadas, desde el 2016, con cerca de 100 contratadas por Lojas Renner S.A., siendo 15 mujeres contratadas en el 2022. 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 el mercado minorista en la capital de San Pablo.
- **MINORISTA PLURAL:** capacitación de grupos minorizados para inclusión socioeconómica en el mercado minorista y, así, un minorista más inclusivo, diverso y plural. En el 2022, capacitamos a 30 mujeres de diversos recortes- como mujeres cis, transexuales, refugiadas y negras - de las cuales 15 ya están empleadas en el mercado de trabajo.
- **VOA GURIA:** Realizó encabezó la creación del programa Voa Guria que busca beneficiar a emprendedoras de la moda a partir de la disseminación de conocimiento en educación financiera, acceso a crédito y mentoría de gestión a todas las interesadas. Durante el año, impactamos a más de 200 mujeres de diferentes edades que finalizaron el curso y se interesaron por la oportunidad microcrédito, proporcionando un nuevo enfoque para el propio negocio.
- **EMPRENDEDORAS DE LA MODA – CADENA MODA SOSTENIBLE 2021/2023:** en el 2021, formulamos el mayor proyecto de la historia del Instituto Lojas Renner viabilizará la realización de más de 9 mil atenciones, con una inversión de R\$ 3,2 millones, duración de 24 meses y un alcance que abarca diferentes etapas de una cadena productiva, presentadas a continuación.
- **EMPRENDEDORAS DE LA MODA:** 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. Serán escogidas entre 20 y 30 emprendedoras, que pasarán por un programa de aceleración, teniendo la posibilidad de comercializar sus productos en canales digitales y recibir una orientación completa para acceder a los grandes canales minoristas, incluyendo la oportunidad de venta en el marketplace de Renner y de Camicado.
- **ALGODÓN AGROECOLÓGICO:** actuamos para fomentar la siembra y el cultivo del algodón agroecológico por pequeños agricultores en comunidades de Minas Gerais, Mato Grosso do Sul y Ceará, integrando en la cadena de suministro de Lojas Renner. Desde que 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.

- **MODA AUTORAL E SUSTENTÁVEL:** en colaboración con el Movimiento ELLE, un proyecto enfocado en

emprendedores de la moda autoral brasileña, estimulará estilistas y marcas a desarrollar prácticas sostenibles de producción y de gestión. A lo largo de la iniciativa, serán seleccionadas 20 marcas que entrarán en un programa de aceleración personalizado, desarrollado por la colaboración entre el Instituto Lojas Renner y Sebrae Nacional.





# SOLUCIONES CLIMÁTICAS, CIRCULARES Y REGENERATIVAS

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.

## 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.
- 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 productos, 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.

Del 2019 al 2030, nuestras metas son:

REDUCIR

46%

de las emisiones absolutas alcance 1 y 2

**Meta 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 (Renner y Youcom)\*

**Net Zero (escopos 1, 2 y 3) antes del 2050\*\***

\* Estamos comprometidos con la búsqueda por ser NET Zero antes del 2050, pero esa meta aún no fue sometida a la aprobación de la SBTi.

\*\* Meta alineada con escenario blanco muy por debajo de 2°C.

# Combate a los cambios climáticos

GRI 305-5 | 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. En el 2021, establecimos la meta de reducción emisiones referentes al alcance 1, 2 y alcance 3 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.

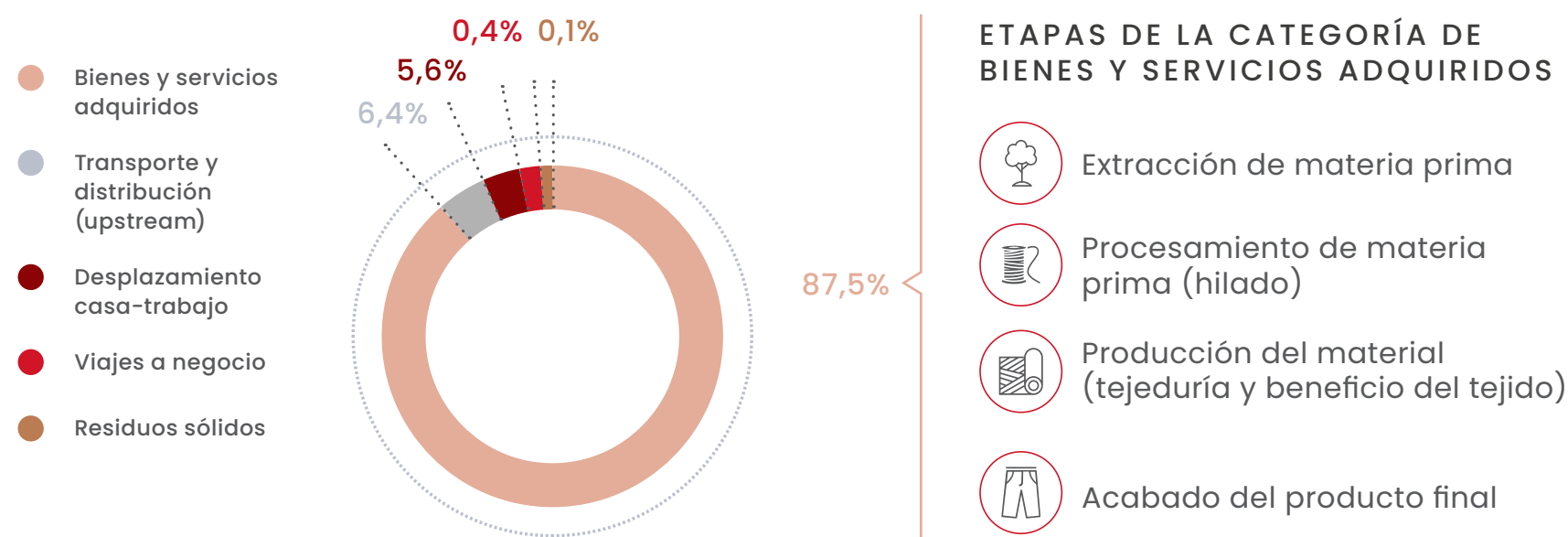
Nuestro principal desafío en la transición para una economía de bajo carbono está vinculado a la reducción de las emisiones por pieza en las próximas décadas y, al mismo tiempo, continuar creciendo de forma sostenible, siendo cada vez más eficientes en nuestras operaciones.

En el 2022, avanzamos en la amplitud de nuestro inventario de emisiones, con inclusión de alcances que aumentaron más de 10 veces nuestras emisiones frente al total del 2019:

- 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 siguientes.

### 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

Evolución*	2019	2020	2021	2022	Variación
Reduce el 46% de las emisiones absolutas del alcance 1 y 2 antes del 2030 referente año base 2019 (tCO <sub>2</sub> e)	11.232,3	8.256,3	5.054,0	5.333,7	-52,5%
Reduce 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 <sub>2</sub> e/pieza)	1,47	1,49	1,45	1,55	5,4%

\* Gases de efecto invernadero incluidos en el cálculo: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, SF<sub>6</sub>, HFCs y PFCs.

Además de crear una estrategia para apalancar la jornada de economía de bajo carbono, 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.

## ● PLAN DE TRANSICIÓN

<b>NUESTROS COMPROMISOS</b>	Net Zero antes del 2050*	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	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 muy por debajo a 2°C
<b>PLAN DE NUESTRA OPERACIÓN</b>	100% de nuestras operaciones consumen energía renovable de bajo impacto desde el 2021	Programa de automatización de tiendas enfocado en eficiencia energética	Cambio gradual de aire acondicionado por modelos más eficientes y con fluidos refrigerantes con menor GWP	100% de los vehículos propios usando combustible renovable antes del 2028	Incorporar principios de circularidad en nuestros productos y servicios
<b>PLAN PARA LA RED DE SUMINISTRO</b>	100% de los proveedores tier 1 con inventario de emisiones GHG de sus operaciones y uso de datos primarios en nuestro inventario antes del 2024	90% de nuestros proveedores utilizar energía renovable de bajo impacto antes del 2028	Programa de eficiencia energética en calderas y maquinarias	100% de principales materias primas más sostenibles antes del 2030	-
<b>INFLUENCIA POSITIVA EN LA SOCIEDAD</b>	Meta alineada con escenario blanco de 1,5°C	Participar de alianza de advocacy en favor a acciones positivas para clima	Comprometer a nuestros consumidores con respecto a la urgencia climática	-	-
<b>GOBIERNO</b>	Reporte anual del progreso de las acciones y metas desde 2013 y aseguración de tercera parte desde el 2014	Seguimiento del tema por el Comité de Sostenibilidad	Remuneración variable de ejecutivos sobre el desempeño en el tema desde el 2021	Compromiso con los principios del TCFD	Divulgación de los progresos para inversionistas en el CDP desde 2012

\* Estamos comprometidos con la búsqueda por ser NET Zero antes del 2050, pero esa meta aún no fue sometida a la aprobación de SBTi.

En nuestro Programa Red Responsable (pg. 85) 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

Información y conocimiento sobre cambios climáticos por medio de cursos, workshops y conferencias con especialistas, ofrecidos en la Universidad Renner.

### GESTIÓN DE DATOS Y TRANSPARENCIA

Suministramos a los proveedores las mejores herramientas para reporte de los datos y elaboración del inventario de emisiones.

### 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.

### MATERIA PRIMA

Estimulamos el uso de materias primas más sustentables y promovemos los principios de economía circular involucrando a todos los eslabones de la cadena (conozca más en la pg. 71).

# Desempeño

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

Desde el 2017, usamos dos enfoques para el cálculo de las emisiones de alcance:

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:

- **REDD+ Jari/Amapá** - dirigido a desarrollar agricultura familiar en simbiosis con el bosque. [Conozca más.](#)
- **Proyecto Lages** - promueve el reúso de aguas industriales, disminuyendo el consumo de agua y liberación del metano.

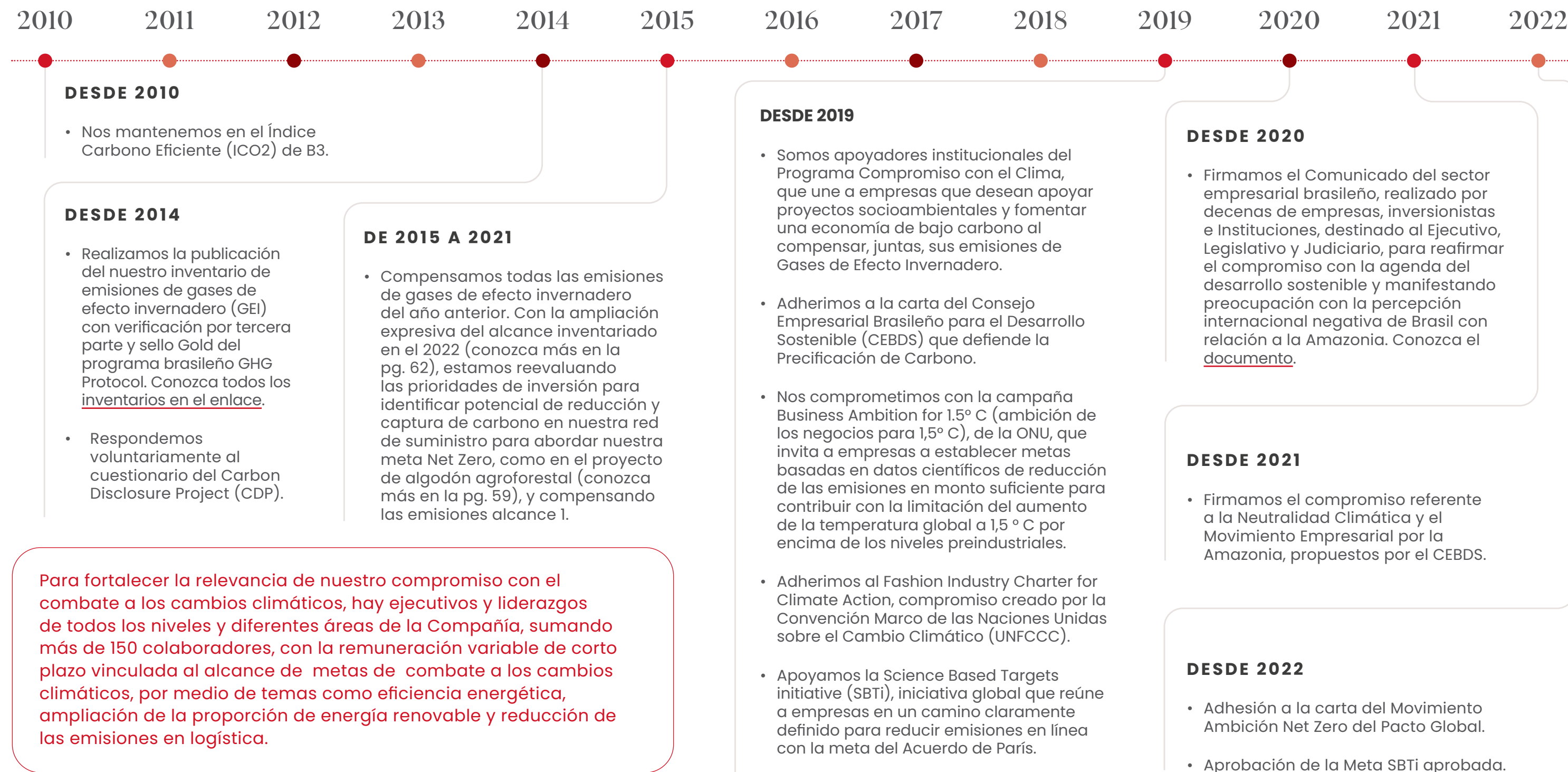
## ● INVENTARIO DE EMISIONES DE GEI\*

FUENTE DE EMISIÓN DE GEIs (tCO <sub>2</sub> e)	2019	2020	2021	2022
<b>Emisión Alcance 1</b>				
Combustión estacionaria	103,5	152,3	240,6	285,7
Fuentes móviles	6,7	0,9	3,0	2,8
Equipos de refrigeración/ aire acondicionado	3.324,8	4.760,4	4.810,5	4.992,3
Residuos sólidos y efluentes líquidos				53,0
<b>TOTAL ALCANCE 1</b>	<b>3.435,0</b>	<b>4.913,6</b>	<b>5.054,0</b>	<b>5.333,7</b>
<b>Emisión Alcance 2</b>				
Electricidad comprada y consumida (localización)	13.561,1	10.623,9	23.453,8	8.868,5
Electricidad comprada y consumida (elección de compra)	7.797,3	3.342,7	0,0	0,0
<b>TOTAL ALCANCE 2 (localización)</b>	<b>13.561,1</b>	<b>10.623,9</b>	<b>23.453,8</b>	<b>8.868,5</b>
<b>TOTAL ALCANCE 2 (elección de compra)</b>	<b>7.797,3</b>	<b>3.342,7</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Emisión Alcance 3</b>				
Bienes y Servicios Adquiridos	322.965,2	274.566,0	298.432,6	298.365,7
Residuos Sólidos	209,4	95,1	264,3	342,5
Viajes de negocios	3.413,8	357,7	597,8	1.290,1
Transporte y distribución (upstream)	22.057,9	20.326,9	23.394,4	21.821,3
<b>Desplazamiento Casa - Trabajo</b>	<b>20.400,0</b>		<b>15.835,8</b>	<b>19.246,1</b>
<b>TOTAL ALCANCE 3</b>	<b>369.046,27</b>	<b>295.345,69</b>	<b>338.524,95</b>	<b>341.065,74</b>

\* Gases de efecto invernadero incluidos en el cálculo: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, SF<sub>6</sub>, HFCs y PFCs.

# Historial

Nossa gestão das mudanças climáticas é fundamentada em iniciativas colaborativas que são referências no tema, dando força aos nossos compromissos e práticas.



## Gestión de riesgos y adherencia al TCFD

Lojas Renner S.A. realizó un estudio de la adherencia de la estrategia climática con las directrices de la Task Force for Climate Disclosure (TCFD), identificando oportunidades de mejora y trazando un plan de avance para los próximos dos años 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, que estableció una agenda con frecuencia de encuentros periódicos formalmente definida para abordar cambios climáticos, garantizando que la estructura de gobierno tuviese un espacio continuo de información, deliberación y alineamiento estratégico sobre el tema.

02

**Estrategia Climática**

En este nuevo estudio de riesgos climáticos\*, inicialmente 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 e integridad 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, de que las organizaciones deben reportar dos diferentes escenarios de cambios climáticos, incluyendo un escenario por debajo de 2°C.

A partir de la revisión del estudio de riesgos climáticos, estamos actualizando nuestra matriz de riesgos físicos y de transición, ampliando su amplitud 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 estos.

03

**Gestión de Riesgo**

Después de la aprobación de nuestras metas basadas en la ciencia, al inicio del 2022, seguimos detallando y creando grandes planes de trabajo\* multidisciplinares 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 vinculados a los impactos causados debido al cambio del clima.

04

**Metas y Métricas**

### FÍSICOS

Amenazan la integridad de estructuras físicas y la seguridad de las poblaciones, y pueden ser agudos o crónicos y ser causados por:

- Aumento de la temperatura
- Escasez hídrica
- Eventos climáticos extremos

### TRANSICIÓN

Surgen en el camino para la economía de bajo carbono y pueden ser de naturaleza:

- Regulatoria
- Tecnológica
- De mercado
- Reputacional



- Con la puntuación más alta entre las minoristas en el Índice Dow Jones de Sostenibilidad (DJSI) en 2021 fuimos invitados a participar de la COP 27. [Conozca más.](#)

\* La actualización del estudio empezó en 2022, y los planes de trabajo están actualmente en marcha y aún sin resultados consolidados.

\*\* SSP1-2.6 – La narrativa de la evolución socioeconómica se mantiene. Las emisiones de GEI adoptadas en este escenario consideran el año de 2020 como pico, empezando la reducción de emisiones a partir de los años siguientes. La neutralidad de las emisiones de CO<sub>2</sub> es alcanzada entre 2070 y 2080, al costo de un alto desarrollo en las políticas y acciones para combatir el cambio climático; SSP3-7.0 – El contexto global es de nacionalización política, con presencia de conflictos regionales y un mayor enfoque de las naciones para los asuntos internos que en los externos, con menor cooperación internacional, incluyendo los problemas ambientales. Las emisiones de GEI aumentan a lo largo del siglo 21. El aumento de la temperatura media mundial posiblemente supere los 2° hasta 2050, siendo el escenario que presenta los mayores desafíos para la mitigación y adaptación climática.

# Biodiversidad

SASB CG-AA-440a.3

Tenemos el compromiso 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:

- Compromiso público de circularidad y regeneración, avanzando en la construcción de un negocio circular, regenerativo y de bajo carbono, reduciendo la necesidad del consumo de materiales vírgenes (conozca más en la pg. 61);
- 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 (conozca más en la pg. 67);
- Apoyamos proyectos de preservación y restauración de la biodiversidad y preservación de flora y fauna locales. En el 2022, seguimos la inversión de R\$ 150 mil en el apoyo a un proyecto de investigación y desarrollo, en colaboración con la startup FarFarm, para el cultivo del algodón agroforestal en el cerrado de Mato Grosso, involucrando a nueve familias locales y contribuyendo para la seguridad alimentaria, regeneración del suelo y educación en sistemas agroforestales. [Conozca más.](#)
- Apoyamos el proyecto REDD+ Jari/Amapá, en el ámbito de la compensación de emisiones, que promueve la conservación forestal y de la biodiversidad, protegiendo 65.982 mil hectáreas de área forestal con más de 340 especies de flora, de las cuales 54 están amenazadas de extinción, y más de 2 mil especies de fauna, de las cuales 133 están amenazadas de extinción. Este proyecto cuenta con certificación VCS (Verified Carbon Standard) y es certificado en el nivel de oro para biodiversidad en el estándar CCBS (Climate, Community & Biodiversity Standards).
- En relación al combate a la deforestación, nuestra [política de sostenibilidad](#) determina nuestro compromiso en nuestras operaciones y en la cadena de valor. Para esto, tenemos un requisito de suministro que garantice el origen certificado, evitando el consumo de madera de bosques nativos para fibras celulósicas en los productos vendidos en nuestra operación y de nuestros embalajes de papel/cartón.

También buscamos mitigar y gestionar cualquier impacto negativo en el bienestar animal que pueda estar asociado a la producción de nuestros productos.

## ALGODÓN



El algodón con la certificación Better Cotton, usado como materia prima en nuestros productos, garantiza que, en el proceso productivo, los agricultores de algodón 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 arroyo).
- restricción del uso pesticidas e incluye la eliminación gradual de pesticidas altamente peligrosos y prohibición de pesticidas listados en la Convención de Rotterdam (un tratado para promover responsabilidades compartidas con relación a la importación de productos químicos peligrosos).

## FIBRAS DE CELULOSA



También adoptamos materias primas de fibras celulósicas con auditoría Canopy, una organización no gubernamental que fomenta el suministro responsable de materias primas de origen de madera, como por ejemplo la viscosa, buscando la protección de bosques nativos. La evaluación Canopy clasifica a 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 bosques amenazados.

# Ecoeficiencia

Contamos con un sistema de gestión ambiental que cubre el 100% de nuestras operaciones, buscando garantizar 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.

Para el 2023, estamos desarrollando un plan de trabajo con el objetivo de certificar uno de nuestros Centros de Distribución, con base en los requisitos de la NBR ISO 14001, y, para los demás, implementar auditorías de tercera parte.

## Gestión de energía

GRI 302-4 | 302-5 | TCFD EC31

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) – que tienen emisión cero de gases de efecto invernadero.

Para esto, 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 nuevo 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. Con relación a la energía convencional proveniente del mercado regulado, la energía contratada en el mercado libre proporciona un ahorro medio del 25%. Conozca el total de consumo, la intensidad energética y los gastos con energía en la pg. 68.

Adicionalmente, actuamos fuertemente en el uso racional de energía y eficiencia energética, llegando a implantar la automatización y gestión remota de activos, alcanzando el 52% de Lojas Renner. Iniciamos también el proceso de automatización en las demás banderas.

**En el 2022, obtuvimos la primera certificación LEED em reforma en el Shopping Riosul (RJ), la inédita certificación BREEAM\* en circularidad en el shopping Jacarepagua (RJ), y el centro de Distribución de Cabreúva recibió el sello de certificación LEED\*\* GOLD y posee automación de los activos operativos de las edificaciones. Estamos trabajando en conjunto para avanzar con el aprendizaje de las buenas prácticas de la automación de las tiendas.**

## 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.

En el 2022, también iniciamos un piloto de sinergia de abastecimiento entre las marcas del ecosistema, que obtuvo una reducción de por lo menos 8%, e incluimos un vehículo abastecido por gas natural en la transferencia entre los CDs de Santa Catarina y Río de Janeiro.

En total, en el año, alcanzamos una reducción del 20% en el consumo de combustible (diésel) en el modal de carretera, debido, principalmente, a nuestras iniciativas de aumento de eficiencia en la tasa de ocupación de vehículos y mejores rutas de abastecimiento.

\* Building Research Establishment Environmental Assessment Method.

\*\* Leadership in Energy and Environmental Design.

# Agua

Nuestro compromiso 2030 trae la meta de reducir el consumo de agua de nuestra operación y de la operación de nuestros proveedores estratégicos.

En el 2022 iniciamos un estudio de identificación de riesgos y oportunidades relacionados a recursos hídricos para identificar las unidades localizadas en áreas de escasez hídrica, a fin de priorizar acciones de eficiencia.

En relación a nuestra operación, todas las tiendas nuevas ya prevén autonomía y monitoreo remoto del consumo de agua y, a lo largo del año, creamos un proyecto de automatización de agua en las tiendas más antiguas, que están siendo automatizadas, para cuantificar a través de hidrómetro el consumo de agua de forma sistematizada y, así, mejorar nuestro control y medición y apoyar el avance en la promoción de la eficiencia. Para las tiendas y sede, que aún no tienen automatización, estamos mejorando la metodología de medición de consumo para

ganar más precisión. En las tiendas circulares también contamos con automatización, dispositivos hidro ahorradores, grifos y lavabos sanitarios de bajo flujo, medidas para la 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.

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 (conozca más en la pg. 85).

## 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

Incluimos requisitos de gestión de químicos en las auditorías de conformidad del 100% de los Proveedores de Reventa nacionales y promovimos acciones de concientización, sensibilización y entrenamientos para proveedores.

### 2020

Incluimos requisitos de gestión de químicos también en las auditorías de conformidad del 100% de los Proveedores de Reventa internacionales y publicamos una lista positiva de productos químicos, materias primas e insumos, a partir de un mapeo inédito de estas soluciones en el mercado brasileño.

### 2021

Suministramos para nuestros proveedores una cartilla, con base en las normativas de REACH\*, ABNT\*\* y AFIRM\*\*\*, con directrices para adecuación con relación a las sustancias químicas tóxicas, realizamos entrenamientos y visitas técnicas 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, que serán repetidas anualmente, para comprobar la eficacia de la gestión realizada, alcanzando al 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.
- Mapeamos sustancias restringidas para la definición de la transición en todos los proveedores de jeans y alcanzamos 100% de las piezas de jeans nacional sin sustancias restringidas para los tejidos, químicos, línea, etiqueta y botón de metal.
- Iniciamos un proyecto de innovación junto a proveedor para el desarrollo de zíper sin níquel con precio competitivo.
- Definimos un proyecto piloto a ser desarrollado en el 2023 para avance en la cadena de proveedores internacional. El tema también es trabajado en la Red Responsable, que da soporte a los proveedores (conozca más pg. 85).

\* Reglamento de Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de Sustancias Químicas \*\* Asociación Brasileña de Normas Técnicas

\*\*\* Sigla en inglés para Grupo de Trabajo de Gestión de la Lista Internacional de Sustancias Restrictas de Vestuario y Calzados (Apparel & Footwear International Restricted Substance List Management Working Group).

# 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.

## Circularidad y Regeneración

- Incorporar principios de circularidad en el desarrollo de productos, servicios y modelos de negocio.
- Invertir en el desarrollo de materias primas textiles circulares y regenerativas, garantizado 100% de las principales materias primas más sostenibles.

Conozca a continuación las diversas iniciativas para avance frente a estos compromisos.



# Circularidad y Regeneración

## Productos menos impactantes

GRI 301-2 | SASB CG-AA-440a.3 | CG-AA-440a.4

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.

Para alcanzar las metas, hemos trabajado en la capacitación y alineamiento de los Proveedores de Reventa, en el apoyo a la innovación y desarrollo sectorial y 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 materias primas y procesos menos impactantes que componen los atributos del [Sello Re](#).

En el 2022, alcanzamos:

**98,0%**

**DE LOS PRODUCTOS DE ALGODÓN**  
con algodón certificado

**96,27%**

**DE PRODUCTOS A PARTIR DE FIBRA DE MADEIRA**  
(viscosa, modal y lyocell) con origen y producción responsables (proveniente de proveedores con por lo menos 20 buttons en la evaluación del informe Canopy Hot Button Report) y rastreabilidad documental

**81,5%**

**DE NUESTRAS PIEZAS DE VESTUARIO DE RENNER**  
con Sello Re Sello Re Moda Responsable (más de 100 millones de piezas)

**21,0%**

**DEL CUERO DE LOS PRODUCTOS RENNER** con certificación Leather Working Group (LWG)



• Ashua: Colección cápsula hecha de tejidos, retazos y botellas pet reciclados

### **MATERIAL CON RESIDUO DE UVA EN SU COMPOSICIÓN:**

Lanzamos una colección de calzados con una nueva materia prima utilizando restos de uva no aprovechados por la industria del jugo. Después de ser sometida a un proceso de prensado y procesamiento, la semilla de la fruta es transformada en harina, que pasa a formar parte del material que da origen a los calzados, disminuyendo la necesidad de utilización de materias primas vírgenes.

### **UPCYCLING COLLAB AGUSTINA COMAS:**

Colección en colaboración con Agustina Comas, referencia en upcycling. La colección fue desarrollada a partir de piezas que tenían defectos y banderas de tejidos usados para pruebas, que fueron deconstruidas y formaron nuevas piezas.

### **ALGODÓN AGROECOLÓGICO:**

Colección lanzada utilizando como materia prima el algodón agroecológico del proyecto apoyado por el Instituto Lojas Renner en la región de Minas Gerais y Ceará. Este algodón está libre de pesticidas y apoya a la agricultura local y el empoderamiento femenino.

### **ASHUA:**

Lanzamiento de dos colecciones con materias primas recicladas, una con enfoque en el jeans reciclado a partir de virutas de corte de la producción dando origen a una nueva materia prima y otra de tejido plano reciclado.

- **Colección rastreabilidad del jean:** En colaboración con Abrapa (Asociación Brasileña de los Productores de Algodón),

Renner y Youcom lanzaron el primer jeans femenino rastreable de Brasil con la tecnología blockchain, iniciativa que permite que toda la jornada de la pieza sea rastreada, desde el cultivo del algodón nacional certificado Conozca más sobre rastreabilidad en la pg. 83.

### **YOUCOM:**

Colección Jeans Circular Pre-Consumo: piezas de Youcom producidas con materias primas recicladas a partir de residuos de producción de otras piezas jeans.

Colección Color: piezas producidas con tejidos que estaban en desuso y con reaprovechamiento de materia prima, evitando nuevos procesos de teñido, reutilizando los colores ya existentes en las piezas.

### **CAMICADO:**

**Movimiento Yo Visto el Bien:** colección que utiliza materias primas como: tintas no contaminantes y tejido 100% reciclado, proveniente de botella pet posconsumo y virutas de algodón. Todo el proceso de producción es 100% sostenible, con cero generaciones de basura. Fueron producidos 12 ítems de mesa y cocina. Esta colección involucró a 60 mujeres en situación de cárcel y 11 egresadas del sistema carcelario, de la ciudad de San Pablo.

**Colección Alma Brasileña:** producida con EVA Verde, material proveniente de la caña de azúcar, por tanto renovable, que contribuye para la reducción de gases causadores del efecto invernadero, por medio de la captura de CO<sub>2</sub>. Fabricada en Muzambinho – MG, en colaboración con la designer Paula Ferber. Nuestra colección contó con 18 ítems de decoración como: alfombras, puffs, centro de mesa, cestos y cojines. Conozca más sobre el programa de conformidad Camicado en la pg. 79.



• Colección Camicado y Movimiento Yo Visto el Bien



• Colector Jeans For Change en las tiendas Youcom.

## Circularidad en productos

Para avanzar en el frente circularidad en producto, en el 2022 fueron creados 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 un frente de actuación de desarrollo de productos que tenga en consideración, desde el inicio de la concepción, las premisas de circularidad, teniendo en consideración también los desafíos de las metas de cambios climáticos, reduciendo la utilización de mezclas de materiales, garantizando durabilidad, utilizando materias primas y procesos más sostenibles y reduciendo las sobras a lo largo del proceso productivo.

Avanzamos en el mapeo de la disponibilidad de materia prima reciclada en el mercado evaluando puntos vinculados a la calidad, costo y escalabilidad.

Realizamos colaboraciones junto a la cadena de proveedores y Universidades y desarrollamos un hilo reciclado preconsumo, producido a partir de la desfibrado de esas sobras de corte. Con eso, este año expandimos el proyecto del jeans reciclado preconsumo para Youcom y Ashua, lanzando colecciones con esta materia prima en las dos marcas (conozca más en la pg. 73), además de probar nuevas materias primas de tejido reciclado en Renner.

Con relación al posconsumo, avanzamos con el proyecto del Jeans For Change de Youcom, lanzado en el 2014, un año después de que Youcom fuese fundada, que consiste en la recogida de piezas jeans en las que los clientes ya no tienen interés en usar para un nuevo destino.

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 utilizar y generar productos de menor impacto ambiental con el uso de materiales reciclados posconsumo.

En el 2022, fueron recaudadas 4.605 piezas por el programa, destinadas para el proceso de clasificación, retirada de accesorios, hilado y confección de nuevo tejido para convertirse en nuevos productos.

**En Renner, también lanzamos una colección con técnica de upcycling, a partir de un reaprovechamiento de piezas en desuso y muestra de tejidos en colaboración inédita en el mercado minorista de moda brasileira con la designer uruguaya Agustina Comas, una referencia en este tipo de producción (conozca más en la pg. 72).**

## Logística Reversa

Les 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 2022, fueron 40,5 toneladas, sumando 239 toneladas desde el inicio del programa, con la destinación ambientalmente correcta, y alcanzamos 28,3% de los vidrios y embalajes recolectados reciclados en el 2022.

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 2022, fueron 11,5 toneladas de ropas recolectadas, sumando, aproximadamente, 22,4 toneladas desde el 2017, que fueron destinadas para reciclado, por medio del desfibrado, reutilización por upcycling o donación.

## Reducción del 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 120 mil pruebas de laboratorio en el año, que simulan el uso y lavado del producto, para identificar cuestiones como encogimiento, migración de color, entre otros, y 120 auditorías en tiendas realizados en el 2022.

En el año, la devolución de productos por defecto de fabricación con relación al total de piezas vendidas fue de 0,081%. Ampliamos en, aproximadamente, 200% en el año las pruebas de calidad en el laboratorio en la etapa desarrollo para auxiliar a las marcas en la toma de decisión y entregar productos con más calidad a nuestros clientes.

### Surtido más preciso

Los análisis predictivos y decisión de surtido basada en datos e inteligencia artificial (conozca más en la pg. 16) apoyan la Moda Responsable: cada vez más producimos lo que el cliente efectivamente quiere, reduciendo las reprogramaciones 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.

### Ampliación de la vida útil

En el 2021, hicimos la adquisición de Repassa — plataforma nativa digital de reventa de ropas y accesorios usados, con enfoque en diseminar la moda circular.

Tendencia global, esta práctica consiste en minimizar el desperdicio y la contaminación de la industria textil, una vez que estimula a los consumidores a entregar las piezas gentilmente usadas, pero que se encuentran en perfecto estado y que aún pueden ser bien aprovechadas por otras personas.

Con este hábito, es posible refrenar los daños causados al planeta, reduciendo la acumulación de residuos en vertederos sanitarios, ahorrando agua y disminuyendo la emisión de CO<sub>2</sub> en la atmósfera.

Vale recordar que el año pasado Repassa pasó por una serie de hitos importantes: récord de ventas en la Semana del Consumidor, alcance de 200 mil seguidores en Instagram y el sello de Verificado, creación del Comité de Responsabilidad Socioambiental, implantación de la plataforma ReNova en el sitio web, así como de la herramienta de Búsqueda por Imagen y el pago por PIX.

Así, con esta unión, logramos ampliar nuestra actuación en el ecosistema de moda y lifestyle y, en paralelo, comenzamos a ofrecer un servicio que estimula no solamente el consumo consciente, sino también, el aumento de la vida útil de las piezas.

### GENERACIÓN DE VALOR DE REPASSA EN 2022



R\$ 159 mil

DONADOS PARA LAS ONGS ASOCIADAS



137 mil

ROPAS DONADAS



744 = 639 mil

millones

de litros de agua economizados

PERSONAS

bebiendo agua por un año



3,3 mil = 139 mil

toneladas

de CO<sub>2</sub> menos

ÁRBOLES

absorbiendo CO<sub>2</sub> por un año



17,7 = 18 mil

millones

de Kw/H economizados

FAMILIAS

consumiendo energía por un mes

# Operaciones

## Tiendas

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 San Pablo y dos en el estado de Río de Janeiro. Conozca todos los atributos de la tienda circular en el [Informe Anual 2021](#), pg. 71.

En el 2022, desarrollamos un nuevo concepto de tienda de Camicado con premisas de circularidad e inclusión del marketplace, y tuvimos tres tiendas inauguradas en el año.

## Construcciones 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 proyectuales y de ejecución utilizando estas premisas, nos permitieron reducciones expresivas, como:



**62% menos**

**YESO POR M<sup>2</sup>,**  
sumando 92,5 mil m<sup>2</sup> de yeso ahorrado en el año.



**69% menos**

**MASILLA POR M<sup>2</sup>,**  
sumando 75,1 tonelada de masilla ahorrada en el 2021.



**91% menos**

**DUCTOS DE RETORNO**  
de aire acondicionado por m<sup>2</sup>,  
sumando 90,4 toneladas de ducto ahorradas en el 2021.

La primera tienda Circular recibió la certificación LEED para una reforma, complementando el aprendizaje de certificaciones más sostenibles para: shopping, nuevas construcciones, tiendas urbanas y reformas. La tienda en el Shopping Jacarepaguá recibió la certificación BREEAM en circularidad.

\* Porcentuales consideran la reducción máxima posible de alcanzar, pero no representan que de hecho estos porcentuales son alcanzados en toda obra.

## Residuos de la operación

GRI 301-2 | 301-3 | 306-2

La gestión de residuos sólidos en Lojas Renner S.A. tiene enfoque en reducir el volumen de residuos generados y garantizar la correcta separación, manipulación, acondicionamiento y disposición final, evitando contaminación e incentivando su re inserción en el ciclo productivo a partir del reciclado, siendo 100% adherente a la Política Nacional de Residuos Sólidos.

En el 2022, asumimos el compromiso público de "Eliminar los embalajes plásticos de las tiendas físicas y del e-commerce que no pueden ser reutilizados ni 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 cumplirlo, desarrollaremos algunas acciones en nuestras operaciones, como la sustitución de los embalajes plásticos que no puedan ser reciclados ni reaprovechados por nuestros clientes en nuestros canales de venta física y online, y también, tornar nuestros Centros de Distribución vertedero cero, actuando con enfoque en la reducción, reutilización y reciclado de los residuos antes del 2030.

Alcanzamos nuestra meta de reciclado del 2022, que era del 92%, llegando al 92,71%, y para el 2023, mantuvimos la meta y establecimos el objetivo de gradualmente buscar alcanzar vertedero cero en los CDs.

## Embalajes

En el 2022, lanzamos nuestro compromiso 2030 que establece el compromiso de eliminar los embalajes plásticos de las tiendas físicas y del e-commerce que no pueden ser reutilizados ni 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 esto, grupos de trabajos de todos los negocios componen el Proyecto Embalajes Responsables, dirigido a mapear y construir propuestas para embalajes con menor impacto ambiental. Con el Proyecto, priorizamos las acciones de eliminación y reducción de plástico de uso único, con enfoque en los embalajes para el consumidor final, y formalizamos las 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.

A partir de estos estudios, identificamos si el embalaje está en su modelo más eficiente, promoviendo el uso de embalajes menos impactantes para el medio ambiente y la sociedad.

\* Forest Stewardship Council, estándar que garantiza manejo forestal responsable.

En nuestras tiendas físicas, llegamos al final del 2022 con 96% de las tiendas de Renner con bolsas en que los productos son entregados a los clientes hechas exclusivamente de papel con certificación FSC\*. La meta es alcanzar 100% en el 2023, eliminando el uso de bolsas plásticas en tienda.

A lo largo del 2022, mapeamos y evaluamos nuevos proveedores de embalajes que logran cumplir los requisitos de sostenibilidad definidos por la squad de embalajes responsables, cumpliendo el principio de no generación de residuos y los criterios de ser biodegradables, reciclados o reciclables.

También lanzamos un proyecto piloto de desarrollo de cuatro nuevos embalajes más sostenibles para el e-commerce, considerando tanto el embalaje primario, que reviste el producto, con respecto al embalaje secundario, que acondiciona el pedido como un todo, con los siguientes materiales:

- 100% papel certificado FSC
- plástico reciclado posconsumo proveniente de nuestra propia operación
- plástico reciclado posconsumo proveniente de recogida selectiva
- polímero biodegradable

Los resultados del piloto fueron observados con relación a productividad/operación, percepción del cliente, costos e impactos ambientales y están en evaluación de la dirección para decisión final sobre la implementación junto al nuevo Centro de Distribución en el próximo año.

Otro proyecto piloto de sustitución de embalajes plásticos de protección (e-commerce), iniciado en el 2021, presentó un aumento de productividad del 17% y, económicamente, una reducción del 9% en costo. Este piloto permitió la sustitución gradual del plástico de burbuja y cojines de aire de los embalajes del e-commerce, a partir del segundo semestre del 2022.

En el acumulado del año, del total de los embalajes usados en nuestras tiendas, Centros de Distribución y e-commerce, 92% son de papel/cartón y 8% de plástico. Los embalajes de papel/cartón, tanto en los CDs como en las tiendas, son 88% certificados FSC\*. Entre los embalajes plásticos, 64% son reciclables.



# CONEXIONES QUE AMPLIFICAN

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.

## 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 de los productos de algodón y avanzar en la rastreabilidad de las demás materias primas textiles.
- Monitorear y promover la inclusión y el desarrollo socioambiental de los sellers.

Conozca a continuación las iniciativas para avance en estos frentes.

\* Remuneración recibida por un trabajador en un determinado local, suficiente para proporcionar un estándar de vida decente para el trabajador y sus dependientes.



# Compras responsables

GRI 2-29 | 308-1 | 308-2 | SASB 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 apoyar el crecimiento de Lojas Renner S.A.

Contamos con una gestión cercana de los proveedores, con equipos técnicos dedicados al seguimiento y soporte a nuestra cadena de suministro, divididos en tres grupos: Gestión de Proveedores Administrativos, 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.

Conozca nuestro mapa de [Proveedores de Reventa](#)

**6.246**  
proveedores  
en el 2022

**R\$ 7,5** mil millones  
gastados

## PROVEEDORES ADMINISTRATIVOS



**5.492**  
proveedores



**R\$ 3,4**  
mil millones



% en Brasil  
**95% de los gastos**

## PROVEEDORES DE REVENTA



**754**  
proveedores

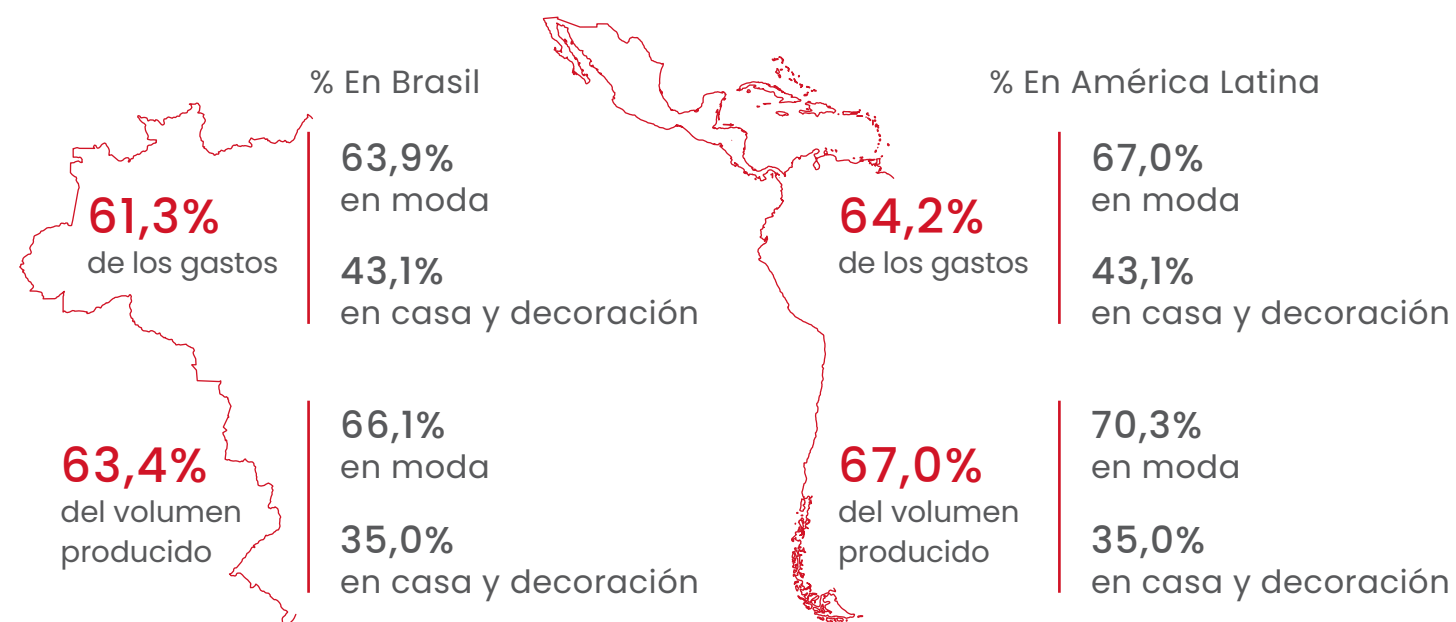


**954**  
subcontratados



**R\$ 4,1**  
mil millones

## DISTRIBUCIÓN EN LA CADENA DE PROVEEDORES DE REVENTA



La concentración de nuestra cadena de Proveedores de Reventa en Brasil potencializa nuestras acciones de calificación y desarrollo, la cercanía de la relación con nuestros proveedores, o desarrollo de sus negocios y, como consecuencia, la generación de valor para sus colaboradores.

# 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 2022.

## PROVEEDORES DE REVENTA DE MODA

Después del proceso inicial de contratación, los Proveedores de Reventa nacionales e internacionales (tier 1\* y tier 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.

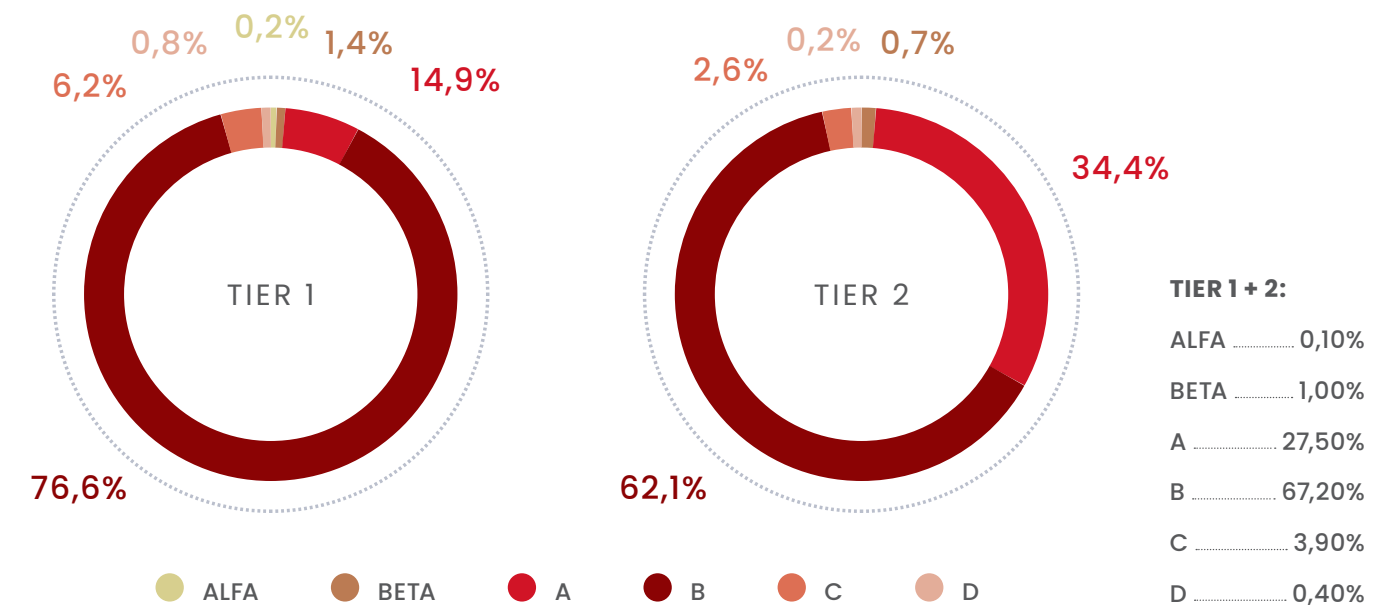
Estos proveedores son evaluados en auditorías, que tienen su frecuencia vinculada al nivel de clasificación y riesgo de conformidad, siendo como mínimo una auditoría cada dos años. La puntuación en las auditorías genera una clasificación, que considera cinco factores de riesgo – Derechos Constitucionales, 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:

- $\alpha$ : Proveedores protagonistas de desempeño socioambiental (conozca más en la pg. 85)
- $\beta$ : Proveedores modelo de desempeño socioambiental
- A: Proveedores con alta gestión de la conformidad socioambiental
- B: Proveedores con media gestión de la conformidad socioambiental
- C: Proveedores con baja gestión de la conformidad socioambiental
- D: Proveedores con gestión de la conformidad socioambiental insuficiente (conozca más en gestión de consecuencias, en la pg. 82).

Los rangos alfa y beta son nuevas clasificaciones que, a partir del 2022, reúnen y reconocen 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



Contamos con una gerencia especializada y dedicada responsable por la gestión de la conformidad de Proveedores de Reventa, con 20 profesionales, incluyendo equipo propio localizado en Asia, garantizando cercanía de nuestros proveedores, y una empresa tercera que apoya la realización de las auditorías internacionales. También realizamos entrenamientos anuales junto a los equipos que desarrollan los productos y a los equipos de compras que escogen a los proveedores sobre nuestros principios y prácticas, para reforzar la importancia de tener en cuenta la clasificación de riesgo de proveedores.

\* Tier 1: Proveedores directos nacionales y unidades de fábricas del internacional.

\*\* Tier 2: Contratados de los proveedores directos en lo nacional y subprocesos fabriles en lo internacional.

Nuestro Programa de Conformidad es evaluado por una tercera parte y está alineado a las mejores prácticas internacionales:



- **ISO 19011:2018**  
directrices para auditoría de sistemas de gestión.
- **ISO 20400:2017**  
directrices para compras sostenibles.



- **ABVTEX, SOCIAL & LABOR CONVERGENCE (SLCP) Y SAC (SUSTAINABLE APPAREL COALITION)**  
programas de los cuales somos signatarios que componen el nuestro Programa de Monitoreo de la Cadena de Suministro y son base para el nuestro protocolo de auditoría.

El año pasado, 0,8% de los proveedores tier 1 fueron considerados de baja gestión o gestión insuficiente para la sostenibilidad. En total, en el 2022, auditamos 99,3% del total de los Proveedores de Reventa (tier 1), y 99,6% del total de sus contratados (tier 2) entre los cuales, 0,8% de los proveedores y 0,2% subcontratados clasificados como C y D.

Desde el 2021, tenemos 100% de la cadena global de reventa de Renner con alguna de estas certificaciones socioambientales, garantizando la adopción de mejores prácticas ampliamente legitimadas.

Además de las auditorías, monitoreamos el desempeño de los Proveedores de Reventa de Renner de las cadenas de punto,

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).

El IDGF evalúa a los proveedores activos y con entregas en los pilares de calidad, logística, comercial y sostenibilidad, identificando los que tienen resultados más críticos, que reciben advertencias y deben presentar planes de acción. El IDGF también es uno de los aspectos que influyen nuestra matriz de suministro, junto a los aspectos de salud financiera y conformidad, además del desempeño de los proveedores.

Con base en el 2016, cuando el IDGF fue reformulado para los índices actuales de evaluación, los proveedores ya presentaron una evolución de 14,7 puntos porcentuales hasta el 2022.

#### **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 2022, seguimos avanzando con las evaluaciones nacionales e internacionales, extrapolando la meta de evaluar el 90% de la cadena de suministro Camicado global, incluyendo proveedores de productos artesanales brasileños, que normalmente se constituyen en forma de Asociaciones y Cooperativas. Con esto, pudimos clasificar el universo de proveedores por el nivel del riesgo socioambiental que ellos presentan, 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.

## Gestión de consecuencias

SASB CG-AA-430b.2

En todos los casos en que identifiquemos no conformidades, solicitamos que la empresa ejecute un plan de acción, con dos meses hasta 1 año para resolución y seguimiento presencial, dependiendo de la criticidad del plan. En 2022, ampliamos el plazo de resolución del plan de acción para las empresas que tienen calificación B o superior, ya que estas empresas no presentan no conformidad críticas.

Si el plan no es cumplido, las empresas son bloqueadas/ suspendidas, no reciben nuevos pedidos y están sujetas a la desacreditación de la cadena de suministro de Lojas Renner S.A. La gestión de consecuencia aún no es puesta en práctica en Camicado, pero está prevista para el 2023.

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.

- **Conozca en detalles los ítems evaluados en el Checklist de Auditorías**, disponible en nuestro [portal de proveedores](#).

La principal no conformidad en el año fue acceso negado a los auditores en proveedores tier 2. Como medida correctiva, realizamos entrenamientos online a lo largo del año, reforzando nuestro procedimiento de gestión de consecuencias, y estimulamos a nuestros proveedores tier 1 a visitar

a sus subcontratados y pasarles el checklist y proceso de auditoría.

En el 2022, por medio de las auditorías internacionales, identificamos un caso tolerancia cero, que ocurrió en una empresa no declarada o autorizada a producir en la cadena de proveedores de casa y decoración. Como acción exigimos la regularización inmediata y descontinuamos la colaboración con las empresas involucradas.

## 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. Entre 2018 y 2021, con el apoyo de inteligencia de datos, logramos obtener más información 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 2022, 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 la información de los productos, proveedores y procesos e indicadores de productividad, identificación de riesgos e indicadores ambientales y sociales.

Con este equipo especializado, pudimos generar un algoritmo basado 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, haciendo posible incluso una construcción de dashboards de seguimientos de metas, riesgos entre otros indicadores de la operación.

Otra mejora relevante fue la incorporación de datos de los productos a la información de la cadena de suministros, mejorando así la asertividad de los impactos, direccionando enfoques de actuación y auxiliando la toma de decisión con relación a productos y procesos.

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 la nuestra matriz con otros tipos de certificaciones socioambientales (SLCP, HIGG, ABVTEX, entre otros), buscando garantizar que todos cumplan los requisitos básicos de conformidad, que tengamos un proceso eficaz de identificación de riesgo y auditoría y, además, que podamos direccionar los esfuerzos para la mejora de la cadena

por medio de los proyectos de calificación de proveedores (vea más en la pg. 85). En el 2022 también hicimos una automatización 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, a lo largo de los próximos años trabajaremos en el cruce de toda la información posible de proveedores para conocer cada vez más a proveedores y tener procesos de gestión de conformidad y calificación de acuerdo con las especificidades de cada uno.

## Rastreabilidad digital

Otro proyecto basado en tecnología es el de rastreabilidad digital. Por medio del blockchain, la información sobre el camino recorrido por nuestras piezas es recolectada directo en el control de producción de nuestros proveedores directos. Con esto 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 2022, continuamos avanzando en el uso de la tecnología blockchain en la cadena de suministro, buscando la rastreabilidad desde la concepción de la materia prima hasta el producto final. 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.

A lo largo del año, también conectamos más del 10% de nuestros proveedores directos de vestuario nacional, de las más diversas cadenas, posibilitando una expansión de la rastreabilidad en otras materias primas, y dimos inicio a un proyecto de rastreabilidad del cuero y del poliéster reciclado, involucrando

incluso proveedores internacionales. Para el año 2023, expandiremos estos proyectos y también la rastreabilidad de la materia prima en nuestros proveedores hasta completar la participación de todos los proveedores directos, contribuyendo así para el cumplimiento de nuestros compromisos, además de traer diversos beneficios para la gestión de la cadena de proveedores.

En el 2022, lanzamos el primer pantalón jeans rastreado del país, en un esfuerzo en conjunto de Renner y de Youcom, con colaboraciones con ABRAPA y nuestros proveedores. Lanzamos en mayo más de cinco mil piezas de pantalones jeans con la tag donde es posible verificar todas las etapas en que el pantalón pasó, desde el cultivo, hasta la mano del cliente. También, en diciembre, lanzamos otra colección con piezas rastreadas, con seis modelos de pantalones jeans y dos de chaquetas, totalizando más de cinco mil piezas.

## PROVEEDORES ADMINISTRATIVOS

Para los proveedores de prestación de servicio en nuestra Sede Administrativa, además de la evaluación documental, evaluamos el vínculo y aptitud para el trabajo de los colaboradores terceros que entran a nuestras dependencias. En el 2022, 209 empresas y 1.182 profesionales fueron evaluados antes de iniciar la prestación del servicio.

También realizamos 70 auditorías socioambientales en determinados proveedores administrativos en el año para verificación de la regularidad y adherencia de la cadena a temas ESG.

Para proveedores de los sectores de construcción civil, logística y mantenimiento, identificados como críticos, que sumaron 212 empresas en el 2022, conducimos un proceso de monitoreo más profundizado donde son evaluados documentos de las empresas, sus prácticas y compromisos con Seguridad del Trabajo, Medio Ambiente, Responsabilidad Social.



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).

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. 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. En total, en el 2022, fueron 45 obras y 11 alojamientos auditados, lo que representa 92% del total de obras realizadas, con 86% de conformidad en las obras auditadas y 91% de conformidad en los alojamientos.

En el 2022, mantuvimos la metodología del IDGF (Índice de Desempeño Global de Proveedores) para los proveedores de construcción civil (proyectistas, administradoras, constructoras) y ampliamos el programa para proveedores de mobiliario comercial, logística de importación (agentes de cargas, transportadoras y puertos), Limpieza y TI (fábrica y soporte con ubicación de profesionales). Fueron 52 proveedores evaluados y clasificados con un score de acuerdo con su desempeño en tres pilares: área de negocio, conformidad y comercial.



• Tienda circular en el shopping Park Jacarepaguá, en Río de Janeiro.

# Calificación

Trabajamos para que nuestra cadena alcance los niveles de alto desempeño de nuestra matriz (pg. 80), 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. Contamos con diversos programas que apoyan la calificación de los proveedores para apoyar la evolución continua de su desempeño, presentados a continuación.

## PROGRAMA Rede Responsável

TCFD ECC31

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.

El programa inicialmente estaba enfocado en la mejoría del desempeño de los proveedores en reducción de residuos y, con el paso de los años, expandido para crear soluciones ambientales para los temas: Químicos, Residuos Textiles, Efluentes, Agua, Emisiones Atmosféricas y Energía.

Con los avances y el alcance del programa, redefinimos su estrategia y lanzamos la Red Responsable, ampliando el enfoque de la calificación también para los temas de Gobierno y Social. La propuesta de la Red Responsable es traer conocimiento aplicado a los conceptos de ESG para la cadena de suministro.

Participan del programa 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 ejecución de acciones ESG que se reflejen en desempeño de sus producciones.

Conozca a continuación los principales avances del programa:

### • SOCIAL Y GOBIERNO

En estos nuevos pilares de la Red Responsable, a lo largo del 2022, construimos la generación de contenido introductorio en la plataforma de la Universidad Renner para Proveedores. Fueron ofrecidas más de 30 horas, donde tratamos los temas de: ética y transparencia, gestión de subcontratado, relaciones laborales, salud y seguridad, relación con la comunidad y diversidad e inclusión.

### • AMBIENTAL



#### AGUA Y EFLUENTES:

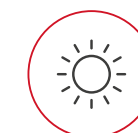
Después de desarrollar una metodología propia y certificada de medición de consumo y promover la instalación de hidrómetros para el control del consumo en los Proveedores de Reventa, en el 2021, alcanzamos 100% de proveedores de la cadena del jeans certificados para reportar los datos de consumo de agua de cada pieza y, del total de productos jeans entregados en el 2022 a Lojas Renner S.A, 52% 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 (conozca más en la pg. 80). En el 2022, el 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 en sus procesos fabriles.



#### QUÍMICOS:

Entrenamientos con el SENAI sobre almacenamiento de químicos y sustancia restringida, totalizando ocho horas de entrenamiento y pruebas en las piezas de la cadena del jeans (conozca más sobre nuestro roadmap de eliminación de químicos potencialmente tóxicos en la pg. 69).



#### ENERGÍA:

Hemos trabajado junto a los proveedores en la concientización sobre acciones para crear un Programa de Eficiencia Energética, y ya alcanzamos 23% de las participantes de la Red Responsable abastecidas por energía renovable de bajo impacto. En el 2022, 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:

38% de los participantes del programa envían la totalidad sus residuos textiles para reciclado, aumentando el ciclo de vida del producto.



#### 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 2022, el 20% de las participantes del Red Responsable realizaron sus inventarios, contemplando el alcance 1 y 2. Además de esto, 6% tienen meta de reducción de GEI.

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 2022, el 4,7% del volumen de los productos recibidos fueron producidos en fábricas neutras.



#### 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. El 53% de los proveedores adhirieron al sistema en el 2022.

En el 2022, realizamos la primera Feria de Buenas Prácticas Renner con el objetivo de conectar nuestra cadena de valor y compartir soluciones ambientales prácticas ya disponibles en el mercado, fomentando negocios de impacto ambiental positivo. El evento reunió en el polo de innovación Instituto Caldera, en Porto Alegre (RS), 20 expositores de soluciones, tres startups, nueve paneles y seis conferencias, con más de 180 visitantes entre proveedores, tejedurías, subcontratados, colaboradores y público externos.



• Representantes de la Compañía en la primera edición de la Feria.

## Otros programas de apoyo



### UNIVERSIDAD RENNER (UR) PARA PROVEEDORES

En el 2019, pasamos a disponer, a los nuestros proveedores, en carácter piloto, acceso a la UR, extendiendo a los colaboradores contenidos relevantes para aprendizaje y desarrollo en temas estratégicos al negocio y cadena.

Hemos ampliado el acceso y, en el 2022, llegamos a un total de 266 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.

### PROGRAMA DE ACELERACIÓN EN CONFORMIDAD

En el 2021, lanzamos el PAC, en que ofrecemos consultoría a los Proveedores de Reventa de Renner identificados en el proceso de auditoría con necesidad de mejorar su desempeño en gestión de prácticas socioambientales.

Con etapas de diagnóstico y plan de acción, construidas junto al proveedor y nuestros especialistas, aceleramos el avance de las prácticas del proveedor para garantizar su conformidad y vislumbrar el avance para zona de alto desempeño. En el diagnóstico, evaluamos seis categorías – Estructura Organizativa, Gestión Operativa, Gestión de Subcontratados, Gestión de Documentos, Desarrollo de Subcontratados y Gestión del Sistema de Gestión de Auditorías – y elaboran acciones sistémicas para gestionar efectivamente los riesgos, involucrando a la alta gestión de las empresas para garantizar el comprometimiento con la cultura de sostenibilidad.

Trabajamos desde el 2021 con 33 empresas, asesoradas por nuestros especialistas en conformidad, y obtuvimos una media inicial en los diagnósticos del 45,1% de desempeño en prácticas socioambientales. Después de seis meses de seguimiento la media de aceleración de este desempeño subió para 83,1%, por encima de la meta establecida del 80%.

### ENCADEAMENTO 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 ciclo tres, realizado entre el 2021 y 2022, 18 anclas y más de 100 pequeñas empresas participaron del programa en Santa Catarina, Río Grande do Sul, San Pablo y Paraná. Desde el 2017, ya capacitamos a más de 300 micro y pequeñas empresas.

### DESARROLLO DE PROVEEDORES

En el 2022, nuestro equipo de especialistas del área de la Gestión de la Red de Suministro amplió su alcance de trabajo y el antiguo Programa de Mejoría continua (PMC), realizado desde el 2013, pasó a mirar también para nuevos mercados de América Latina, además de la red de suministro nacional, y trajo un enfoque también para mejorías en el desarrollo industrial. Por medio del monitoreo del desempeño y riesgo de los proveedores, realizamos un trabajo con enfoque en optimización de resultados, posibilitando una relación de negocios sostenibles.



### 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 2022, más de 200 empresas participaron del programa, y serán reconocidas nueve empresas destacadas por categoría y el destaque del año en la Convención, a ser realizada en el 2023.



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 Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).

# Salario Justo

La promoción del salario justo en la cadena de la moda es un desafío global que ha sido potencializado 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.

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 el 100% de nuestra cadena de Proveedores de Reventa. La identificación de no conformidades por las auditorías genera la realización de planes de acción para corrección (conozca más en la pg. 80) y las denuncias recibidas en nuestro canal independiente de denuncia es investigada y genera acción de remediación (conozca más en la pg. 56).

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 dirigir 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 el 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 (conozca más en la pg. 88):

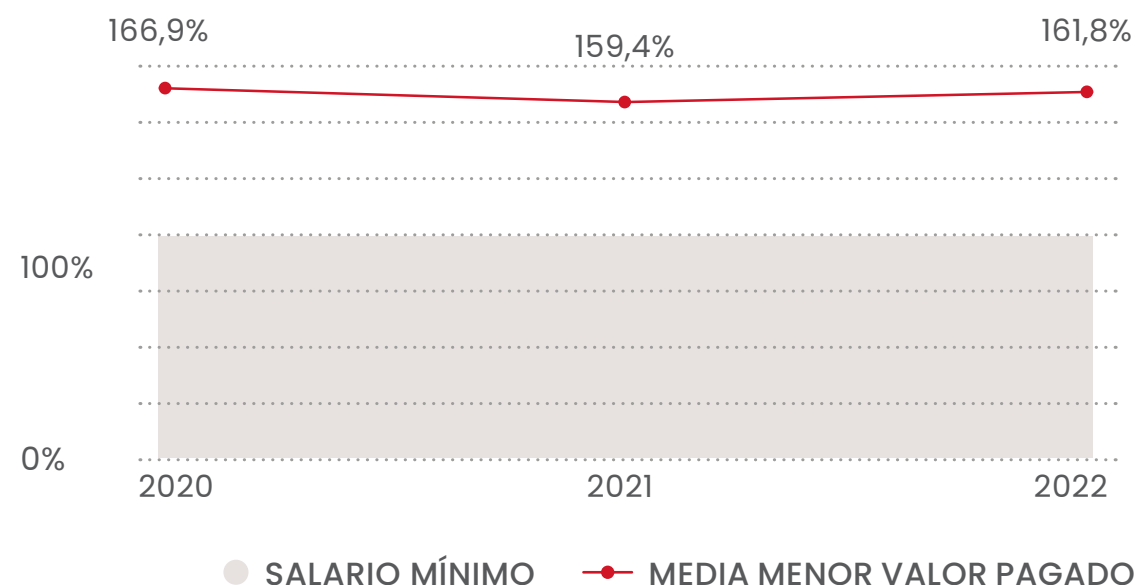
- Garantizar el living wage\* para colaboradores
- Fomentar la adopción del living wage\* por los proveedores estratégicos

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 (conozca más en la pg. 79). 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 empleados de nuestra cadena de Proveedores de Reventa (tier 1 y 2) por Brasil, que es el país donde tenemos la mayor cadena (63,4% 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 proveedores.

## ● MEDIA DEL MENOR VALOR PAGADO EN LA CADENA DE PROVEEDORES EN BRASIL VS. SALARIO MÍNIMO LOCAL



\* Remuneración recibida por un trabajador en un determinado local, suficiente para proporcionar un estándar de vida decente para el trabajador y sus dependientes.

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. A lo largo del 2022, el grupo avanzó 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.

Nuestro proceso de due diligence de derechos humanos, en su ciclo a lo largo del 2022, también pasó a monitorear los riesgos con relación al tema, mejorando la identificación de gaps.

Además de esto, en el 2022 adherimos 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. Conozca más sobre el [Movimiento](#).

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 sustentabilidad de nuestra red de proveedores y la generación de valor para sus públicos.

Por eso, tenemos directrices para la relación con los proveedores sobre claridad en las negociaciones, relación de colaboración con el proveedor, respeto a plazos de producción considerando la capacidad productiva de cada proveedor, plazos de pago formalmente establecidos y cumplidos, apoyando su previsibilidad financiera y la generación de condiciones adecuadas para el pago de salarios justos.

En la encuesta de satisfacción de proveedores del 2022, el 88,2% de los respondientes concuerdan total o parcialmente que las negociaciones con el área comercial son conducidas de manera justa y transparente.

Conozca, en detalles, nuestro [compromiso con la promoción del trabajo justo y seguro \(en inglés\)](#).

## 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. En el 2022, fueron evaluados 860 Seller, siendo 332 para el marketplace Renner y 528 para Camicado .

También implementamos una autoevaluación de riesgo socioambiental, 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 2022, pasaron por esta evaluación de clasificación de riesgo 867 Sellers, totalizando el 100% de los asociados Renner y 85% de los asociados Camicado. En el segundo semestre, este

proceso fue automatizado garantizando que el 100% de los nuevos asociados ya tengan su clasificación dentro del proceso inicial de Onboarding. Buscando el desarrollo de nuestros asociados del Marketplace, realizamos en el segundo semestre un webinar de comprometimiento y pasamos a ofrecer 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. Contamos con 100 sellers inscritos en la UR, mejorando y profundizando la experiencia de los asociados.

En el 2022 iniciamos también una colaboración con el Instituto Lojas Renner, vinculando el proyecto Emprendedoras de la Moda (conozca más en la pg. 60) al Marketplace Renner, con el objetivo de apoyar, desarrollar e impulsar micro y pequeñas empresas.



# RESULTADOS

Frente a un escenario aún desafiante para el mercado minorista y la economía, alcanzamos un crecimiento consistente en nuestros resultados económico-financieros y seguimos generando valor en los capitales que sustentan el negocio.

capitales



ods



# Valor generado

GRI 201-1

## Capitales usados



### HUMANO

- 26.121 colaboradores



### INTELLECTUAL

- Cultura sólida y alineada a un propósito: encantar a todos es nuestra realización
- Estrategia de Moda Responsable



### MANUFACTURADO

- 672 tiendas
- 3 Centros de Distribución (CDs)
- Presencia en seis países: Brasil, Uruguay, Argentina, Bangladesh, China y Vietnam.
- E-commerce



### SOCIAL Y DE RELACIÓN

- 754 proveedores y 954 subcontratados que fabrican los productos que revendemos
- 5.492 proveedores de otros productos y servicios
- Instituciones de salud, comunidades y proyectos apoyados por el Instituto Lojas Renner
- RX Ventures, con capital de R\$ 155 MM, para inversión en startups



### FINANCEIRO

- R\$ 17,8 mil millones de ingresos brutos
- 991.227 miles de acciones con valor de mercado de R\$ 20 mil millones
- R\$ 1,0 mil millones de inversión (CAPEX)



### NATURAL

- 696,2 mil GJ de energía consumida (0,56 GJ/m<sup>2</sup> de área de venta),
- 100% de fuentes renovables
- 420,1 mil m<sup>3</sup> de agua consumida en la operación
- 24,5 toneladas de algodón, 14,6 t. de poliéster, 4,0 t. de viscose, 7,8 t. de poliamida

## Valor generado



### HUMANO

- R\$ 1,7 mil millones en remuneración y beneficios
- 89% de comprometimiento
- R\$ 13,6 millones distribuidos a los colaboradores como Programa de Participación en los Resultados (PPR)



### INTELLECTUAL

- Experiencia omnichannel y múltiples canales de venta y atención
- 81,5% de los productos de vestuario vendidos en Renner con Sello Re Moda Responsable (atributos de sostenibilidad)
- +7 p.p. de market share
- Niveles de reprogramaciones en los menores
- niveles de los últimos años



### MANUFACTURADO

- 40 nuevas tiendas
- 3 tiendas circulares innovadoras
- CD de Cabreúva (SP) omnichannel, automatizado y con certificación LEED
- 48% de las entregas en menos de dos días en Brasil y 75% en San Pablo y Río de Janeiro



### SOCIAL Y DE RELACIÓN

- R\$ 6,4 millones invertidos por el Instituto Lojas Renner beneficiaron a más de 46 mil personas directamente, además del valor inmensurable de las donaciones y EPIs para los hospitales durante el combate a la pandemia
- 93,6% de clientes satisfechos y muy satisfechos
- 18,7 millones de clientes activos en el ecosistema
- R\$ 6,1 mil millones en negocios contratados junto a los proveedores
- 14,7 puntos porcentuales de mejora en el índice de Desempeño Global de Proveedores (IDGF) desde el 2016
- R\$ 3,0 mil millones en impuestos y tasas a ser revertidos por los gobiernos para el desarrollo del país



### FINANCEIRO

- R\$ 648,3 millones en intereses sobre el capital propio distribuidos a los accionistas (50% de payout)
- ROIC de 12,8% (+6,1p.p.) mejora de 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



### NATURAL

- 100% del consumo de energía renovable de bajo impacto desde 2021
- 100% de los Proveedores de Reventa tier 1 con inventario de emisiones GHG
- Mejoría del 12,8% en la intensidad energética
- 98,0% de los productos de algodón y 94,0% de los productos de viscose con certificación

# Resultados de la operación

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 2022, 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.

<sup>1</sup> La Operación minorista incluye los ingresos de venta de mercancías, así como ingresos de servicios (comisiones y costos de los marketplaces y Repassa).

<sup>2</sup> Los gastos Operativos (VG&A) no consideran los gastos con Depreciación y Amortización.

<sup>3</sup> EBITDA Total Ajustado (post IFRS 16), sin el gasto de la depreciación y gasto financiero de los arrendamientos.

R\$ (MM)	2022	2021	Var.
Ingresos Netos Minoristas <sup>1</sup>	11.575,8	9.555,4	21,1%
Ventas en Mismas Tiendas	18,5%	40,1%	-
GMV Digital	2.046,4	1.644,4	24,5%
Penetración de las Ventas Digitales	13,5%	13,1%	0,4p.p.
Beneficio Bruto Minorista	6.399,5	5.178,8	23,6%
Margen Bruto del Minorista	55,3%	54,2%	1,1p.p.
Gastos Operativos (VG&A) <sup>2</sup> (Post IFRS 16)	-4.125,3	-3.529,8	16,9%
% VG&A s/Ingresos Netos Minorista	35,6	36,9%	-1,3p.p.
EBITDA de la Operación Minorista Ajustado (Post IFRS 16) <sup>3</sup>	2.381,5	1.474,5	61,5%
Margen EBITDA de la Operación Minorista Ajustada (Post IFRS 16) <sup>3</sup>	20,6%	15,4%	5,2p.p.
Resultado de Servicios Financieros	81,5	247,6	-67,1%
EBITDA Total Ajustado (Post IFRS 16) <sup>3</sup>	2.463,0	1.722,1	43,0%
Margen EBITDA Total Ajustada (Post IFRS 16) <sup>3</sup>	21,3%	18,0%	3,3p.p.
Beneficio Neto	1.291,7	633,1	104,0%
Margen Neto	11,2%	6,6%	4,6p.p.
Beneficio por acción	1,3	0,64	103,5%
ROI CLTM	12,8%	6,7%	6,1p.p.

# Resultados

## Ingresos netos

Alcanzamos en el 2022 un crecimiento del 21,1% en los Ingresos Netos de las Operaciones minorista versus 2021 y 36,6% versus 2019 y Ventas en Mismas Tiendas de 18,5%. Este desempeño fue superior al Índice PMC del Vestuario (Investigación Mensual del Comercio del IBGE) en 7p.p., evidenciando el continuo aumento de participación de mercado en el período.

## GMV digital

Con relación a los canales digitales, conquistamos resultados importantes, con crecimiento de 24,5% en el GMV Digital, que totalizó R\$ 2.046,4 millones, y participación de 13,5%. Los nuevos canales - representados por el marketplace Alameda Renner, Favoritos Renner, B2B y WhatsApp -, representaron 23% del GMV Digital en el 2022.

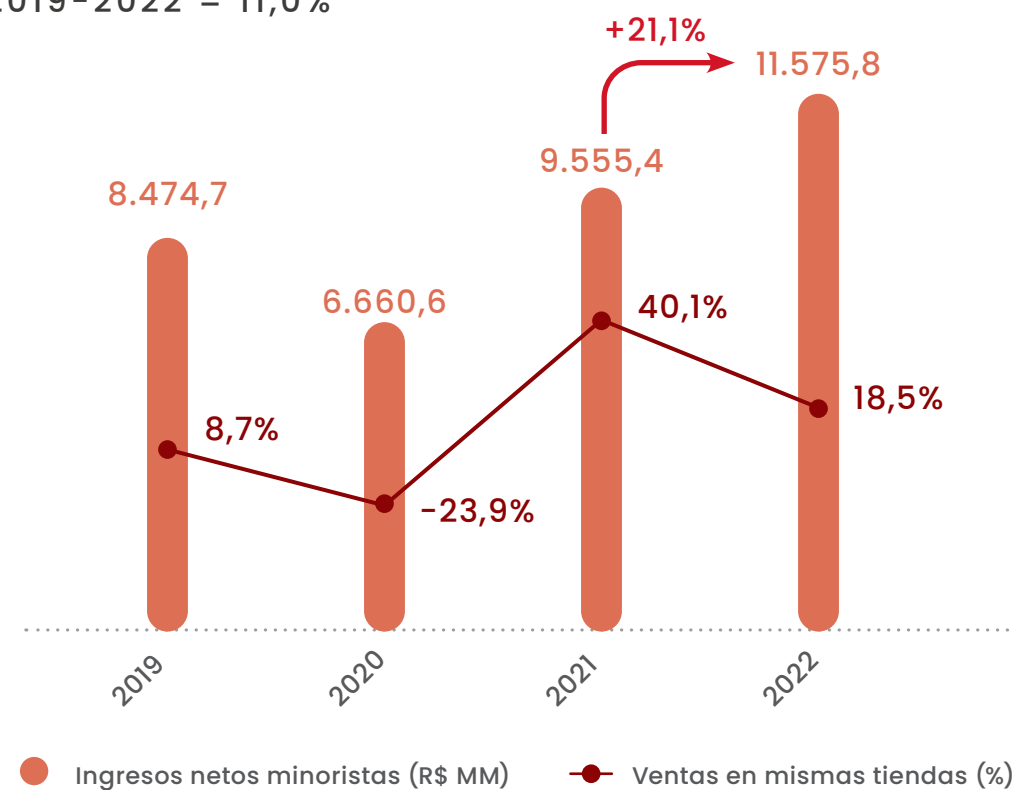
## Beneficio bruto

A lo largo del año, la Compañía presentó una trayectoria de recuperación de margen llegando a niveles cercanos a los del 2019 y superando los niveles del 2021. Contribuyeron para este desempeño la buena aceptación de las colecciones, la eficiencia de la gestión comercial, el uso de herramientas de Data Analytics y IA en los procesos de abastecimiento y la integración de los inventarios entre las plataformas on y off, generando mejor giro de los inventarios.

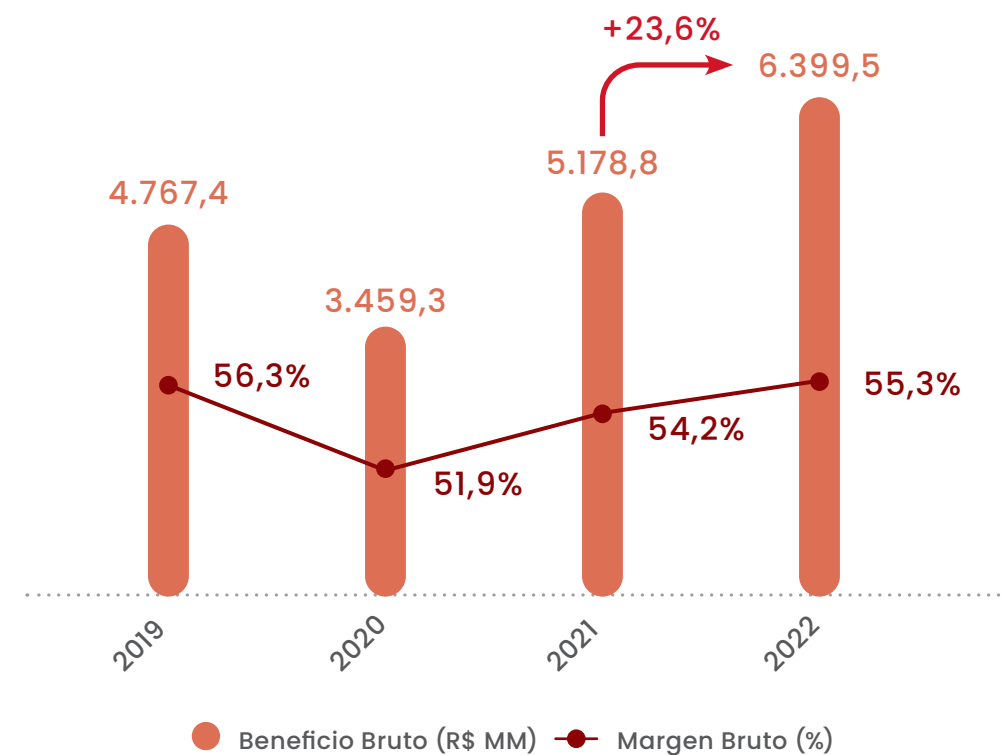
## Gastos operativos

La participación de los Gastos Operativos sobre los Ingresos Netos Minoristas presentó una reducción con relación al año anterior, principalmente debido a los aumentos de escala y de eficiencia en las operaciones, incluso en un escenario de inflación aún desafiante. En lo digital, destacamos la reducción de los gastos con fletes, que presentaron una caída del 19% versus 2021, y el costo de adquisición de clientes, con menor representatividad sobre los ingresos generados en este canal.

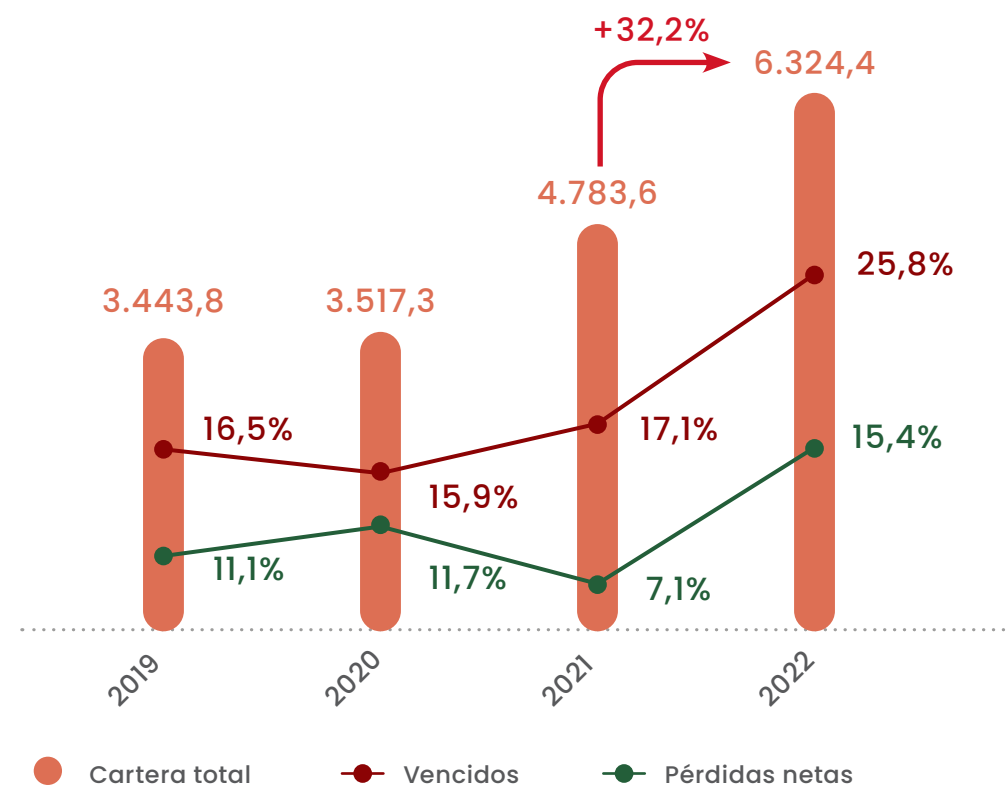
● CAGR 2019-2022 = 11,0%



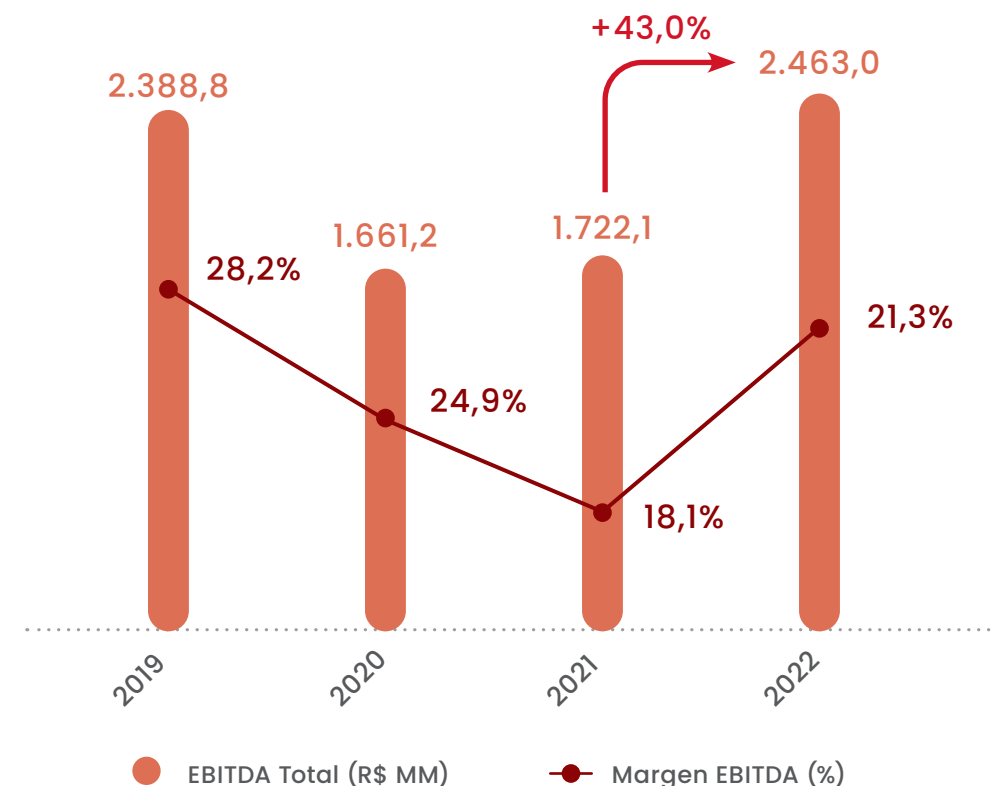
● CAGR 2019-2022 = 10,3%



● CARTERA TOTAL



● CAGR 2019-2022 = 1,0%



### Cartera de crédito

La cartera total presentó un crecimiento del 32,2% en comparación al año anterior, esencialmente en función de los mayores volúmenes transaccionados en Mi Tarjeta, así como por el aumento de las ventas del minorista. Analizando solamente la cartera en día, este crecimiento fue del 18%.

### EBITDA Ajustado

El EBITDA Total Ajustado presentó un crecimiento en relación al año anterior, explicado por la mejoría en el segmento Minorista, que evolucionó en función del mayor beneficio bruto, del apalancamiento operativo, y del aumento en Otros Resultados Operativos.

## Gestión tributaria

GRI 207-1

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, dando una notificación al Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos. Las decisiones que involucran montos significativos deben ser amparadas por, al 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 Sénior Contable de la Compañía y se reúne ordinariamente mensualmente.

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.

Entre el 2020 y 2021, hubo una reducción de la carga tributaria, en función de los aumentos del pago de Intereses sobre el Capital Propio deliberado durante el año (límite aumentó en función de la emisión de acciones realizada en mayo), y no tributación de intereses Selic recibidos derivados de procesos judiciales.

En el 2022, además de los factores descritos anteriormente, también tuvimos exclusiones adicionales relativas a incentivos fiscales de ICMS, considerados como subvención para inversiones, así como un aumento significativo derivado del beneficio fiscal de la llamada Ley del Bien (Innovación Tecnológica).

La mayor recuperación de créditos fiscales en el 2022 es fruto de los trabajos continuos de revisión tributaria de la Compañía, consecuencia del seguimiento de decisiones judiciales y formación de jurisprudencia, así como el efecto de un menor aprovisionamiento del Programa de Participación de Resultados (PPR), en función del desempeño medido, lo que favorece la mejoría en Otros Resultados Operativos y, consecuentemente, nuestro EBITDA.

En 2022, distribuimos R\$ 3,0 mil millones de valor agregado en forma de impuestos.

## Escenario macroeconómico

El año 2022 fue de diversos desafíos globalmente, que incluyen desde cuestiones de salud, relacionadas al Covid-19, así como la Guerra de Ucrania y los efectos de estos eventos sobre las economías mundiales. En Brasil, no fue diferente. El año se caracterizó por una inflación elevada y tasa de intereses creciente, que se sumaron al ambiente de incertidumbres generado por las elecciones. Estos factores tuvieron impactos relevantes en el poder de compra de los consumidores, en el endeudamiento de las familias y su capacidad de pagar deudas y, de esta forma, también en la dinámica de los negocios.

Y el mercado minorista de vestuario no quedó inmune. Aunque el inicio del año haya sido de menor flujo, por el aumento de las incidencias de la variante ómicron, luego el flujo en los shoppings fue gradualmente evolucionando y, con esto, las ventas del segmento mejoraron secuencialmente. Por otro lado, principalmente en el segundo semestre, las incertidumbres económicas y política, aliadas a temperaturas por debajo de lo usual para el período, así como la Copa del Mundo FIFA, al final del año, tuvieron un efecto sobre el consumo de moda y las ventas perdieron fuerza. Además, fue un año de aumento en los costos de materias primas y de operación, que llevaron a ajustes en los precios de los productos y el consecuente aumento en la inflación del segmento.



# HERRAMIENTAS DE LECTURA

Use los índices, mapas y resúmenes a continuación para conocer los indicadores y directrices presentados a lo largo de este informe.

capitales



ods



# Índice GRI

Normas Universales		Referencia (Pg.) / Respuesta directa	Relación con ODS	Tópico material
<b>Contenidos generales</b>				
<b>GRI 2: Contenidos generales 2022</b>				
<b>La organización y sus prácticas de relato</b>				
2-1	Detalles de la organización	Lojas Renner, Sociedad Anónima S.A. con capital abierto con sede em Porto Alegre (RS). Más detalles en la Pg. 7 y 11		
2-2	Entidades incluidas en los informes -de sostenibilidad de la organización (Alcance de Controladas)	Nota explicativa 3.11, en la Pg. 44 de los Estados contables, disponibles en <a href="#">Estados Financieros</a> .		
2-3	Período de relato, frecuencia y punto de contacto	Anual, de 1º de enero a 31 de diciembre de 2022		
2-4	Reformulaciones de información	Los datos de consumo de materia prima 2021 (GRI 301-1) fueron corregidos de acuerdo a los avances en nuestra metodología de control y cálculo.		
2-5	Verificación externa	Pg. 128		
<b>Actividades y colaboradores</b>				
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pgs. 8 y 115		
2-7	Colaboradores	Pg. 116. Números de colaboradores con base en el total al final del período de relato.		

Normas Universales		Referencia (Pg.) / Respuesta directa	Relación con ODS	Tópico material
2-8	Colaboradores que no son empleados	Información no disponible, porque no controlamos este total.		
<b>Gobernanza</b>				
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Pgs. 32 y 33		
2-10	Nombramiento y selección del Consejo	<u>Política de Indicación y Remuneración de los Administradores.</u>		
2-11	Presidente de Consejo			
2-12	Papel del Consejo en la gestión de los impactos	El Consejo es el validador de políticas, principios y estrategias sin periodicidad fija definida, y supervisa los procesos de gestión de impactos y diligencia por medio de sus Comités (Pg. 38).		
2-13	Delegación de responsabilidad por la gestión de impactos	El Consejo delega responsabilidad por la gestión de riesgo a sus sus comités y a las Direcciones Ejecutivas, además de los equipos directamente involucrados en la gestión de riesgos (Pg. 38)		
2-14	Papel desempeñado por el más alto órgano de gobernanza 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 <u>Reglamento Interior del Consejo</u> determina la gestión para evitar conflictos de interés y establece que los conflictos en el ámbito del Consejo son divulgado en las actas de las reuniones (Pg. 5).		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.		

Normas Universales		Referencia (Pg.) / Respuesta directa	Relación con ODS	Tópico material
2-17	Conocimiento colectivo del más alto órgano de gobernanza	Pg. 34		
2-18	Evaluación del desempeño del Consejo	Pg. 34		
2-19	Políticas de remuneración	Pg. 36. Más detalles en la <a href="#">Política de Indicación y Remuneración de los Administradores</a> y en el <a href="#">Reglamento del Comité de Personas</a>		
2-20	Proceso para determinación de la remuneración			
2-21	Proporción de la remuneración total anual	No disponible.		
<b>Estrategia, políticas y prácticas</b>				
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pg. 4		
2-23	Políticas de compromisos	Pg. 55		Ética e integridad
2-24	Incorporando las políticas de compromisos	Pg. 22		Ética e integridad
2-25	Procesos para remediar impactos negativos	Pg. 53		Ética e integridad
2-26	Mecanismos para buscar orientación y exponer preocupaciones	Pg. 53		Ética e integridad

Normas Universales		Referencia (Pg.) / Respuesta directa	Relación con ODS	Tópico material
2-27	Conformidad con leyes y reglamentos	Pgs. 113, 114 e 123		Ética e integridad
2-28	Participación en asociaciones	Pg. 100	16	
<b>Comprometimiento de stakeholders</b>				
2-29	Enfoque para el comprometimiento de stakeholders	Para tener una visión integrada de las partes interesadas, el equipo de sostenibilidad mapea la cadena de valor y prioriza el poder y el interés de cada grupo de partes interesadas, con base en la teoría de las partes interesadas de Edward Freeman y la metodología de poder x interés de Ann Qualman. A continuación, presentamos los grupos de interés identificados como prioritarios en la matriz de poder e interés en 2022 y las páginas donde presentamos los medios de relacionamiento con estos públicos: empleados y líderes (Pg. 43), proveedores (Pg. 79), inversionistas (Pg. 29 ), clientes (Pg. 17), socios y beneficiarios de Instituto Lojas Renner (Pg. 58) y startups (Pg. 15).		
2-30	Tasa de colaboradores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva o representados por sindicatos	Pg. 116		
<b>GRI 3: Tópicos materiales 2022</b>				
3-1	Proceso para determinar los tópicos materiales	Pg. 24		
3-2	Lista de tópicos materiales	Pg. 24		
3-3	Gestión de tópicos materiales	Pg. 24		

Normas Universales		Referencia (Pg.) / Respuesta directa	Relación con ODS	Tópico material
<b>Normas Específicas</b>				
<b>Desempeño Económico</b>				
201-1	Valor económico generado y distribuido	Pg. 91	8 y 16	
<b>Prácticas de Compra</b>				
202-1	Proporción del salario más bajo, descrito por género, comparado al salario mínimo local	El salario más bajo para todos los géneros equivale al salario mínimo local en los países en que actuamos. Todas las unidades se consideran unidades operativas importantes.	10 y 12	Diversidad e inclusión
<b>Prácticas de Compra</b>				
204-1	Proporción de gastos con proveedores locales en unidades operativas importantes	Pg. 115. Consideramos todas las unidades y ubicaciones como proveedores en Brasil y América Latina.	12	Gestión de la cadena de suministro
<b>Anticorrupción</b>				
205-2	Comunicación y entrenamiento en políticas y procedimientos de combate a la corrupción	Pg. 113	16	Ética e integridad
205-3	Casos confirmados de corrupción y medidas tomadas	Pg. 113	16	Ética e integridad
<b>Impuestos y tasas</b>				
207-1	Enfoque fiscal	Pg. 95		Estrategia e transparencia fiscal

Normas Universales		Referencia (Pg.) / Respuesta directa	Relación con ODS	Tópico material
<b>Contenidos ambientales</b>				
<b>Materias primas</b>				
301-1	Materiales utilizados, descritos por peso o volumen (toneladas)	Pg. 125. Reciclables (algodón y viscosa) y no reciclables (poliéster y poliamida)	7,8, 12 y 13	
<b>Energía</b>				
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Pg. 124	7,8, 12 y 13	Consumo de energía
302-3	Intensidad energética	Pg. 124	7,8, 12 y 13	Consumo de energía
302-4	Reducción del consumo de energía	Pg. 68	7,8, 12 y 13	Consumo de energía
302-5	Reducciones en los requisitos energéticos de productos y servicios	Pg. 68	7,8, 12 y 13	Consumo de energía
<b>Agua y efluentes</b>				
303-5	Consumo de agua	Pg. 124		Consumo de agua
<b>Emissões</b>				
305-1	Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)	Pg. 64 e 123. Además de las emisiones de GEI, las emisiones directas totales de CO <sub>2</sub> biogénico fueron de 25,6 tCO <sub>2</sub> equivalente.	3, 12 y 13	Emisiones de gases de efecto invernadero

Normas Universales		Referencia (Pg.) / Respuesta directa	Relación con ODS	Tópico material
305-2	Emisiones indirectas (Alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) provenientes de la adquisición de energía	Pg. 64 y 123	3, 12 y 13	Emisiones de gases de efecto invernadero
305-3	Otras emisiones indirectas (Alcance de gases de efecto invernadero (GEI))	Pg. 64 e 123. Además de las emisiones de GEI, las emisiones indirectas totales de CO <sub>2</sub> biogénico fueron de 5.187,5 tCO <sub>2</sub> equivalente.	3, 12 y 13	Emisiones de gases de efecto invernadero
305-4	Intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	Pg. 123	13	Emisiones de gases de efecto invernadero
305-5	Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	Pg. 62	13	Emisiones de gases de efecto invernadero
<b>Residuos</b>				
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados a residuos	Pg. 124	3 y 12	Gestión de residuos
<b>Evaluación Ambiental de Proveedores</b>				
308-1	Porcentual de nuevos proveedores seleccionados con base en criterios ambientales	100%	12	Gestión de la cadena de proveedores
308-2	Impactos ambientales negativos significativos reales y potenciales en la cadena de proveedores y medidas tomadas al respecto	Pg. 37 y 79	12	Gestión de la cadena de proveedores

Normas Universales		Referencia (Pg.) / Respuesta directa	Relación con ODS	Tópico material
<b>Contenidos sociales</b>				
<b>Empleo</b>				
401-1	Total y tasas de nuevas contrataciones de empleados por edad, género y estado/país	Pg. 120	5	
401-3	Tasas de retorno al trabajo y retención después de licencia de maternidad/ paternidad, descritas	Pg. 119	5	Diversidad e inclusión
<b>Capacitación y Educación</b>				
403-1	Sistema de gestión de salud y seguridad	Pg. 50	5	Salud y seguridad en el trabajo y bienestar y calidad de vida de los colaboradores
403-9	Accidentes laborales	Pg. 122. Total de HHT = 50.648.718 h. Datos de todas las empresas Renner S.A. con operaciones en Brasil.	5	Salud y seguridad
<b>Capacitación y Educación</b>				
404-1	Media de horas de capacitación por año, por empleado	Pg. 19	4	Formación y desarrollo de los colaboradores

Normas Universales		Referencia (Pg.) / Respuesta directa	Relación con ODS	Tópico material
404-3	Porcentual de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo de carrera	Pg. 120	4, 5 y 8	Formación y desarrollo de los colaboradores
<b>Diversidad e Igualdad</b>				
405-1	Composición de los grupos responsables del gobernanza corporativa y descripción de empleados por categoría, de acuerdo con género, edad, minorías y otros indicadores de diversidad	Pgs. 33, 35 y 117	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. 119. Consideramos todas las unidades.	5	Diversidad e inclusión
<b>No Discriminación</b>				
406-1	Casos de discriminación y medidas correctivas tomadas	Pgs. 56 y 113	8	Diversidad e inclusión; Ética e integridade
<b>Libertad Sindical y Negociación Colectiva</b>				
407-1	Operaciones y proveedores en que el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva	La diligencia debida en materia de derechos humanos realizada en 2022 (Pg. 53) no identificó ningún riesgo ni en la operación ni en la cárcel.	8 y 16	Promoción de salario justo

Normas Universales		Referencia (Pg.) / Respuesta directa	Relación con ODS	Tópico material
<b>Trabajo Infantil</b>				
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	En la cadena de suministro de Camicado se identificó una fábrica en China con incumplimientos relativos al trabajo infantil. Recibió una calificación D en la auditoría, fue inactivada para el suministro y el proveedor está aplicando un plan de acción para evitar que se produzcan otros incumplimientos como éste en su cadena de suministro. Más información sobre la gestión en la cadena para garantizar estos derechos en la Pg. 79	8 y 16	Gestión de la cadena de proveedores
<b>Trabajo Forzado o Análogo al Esclavo</b>				
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzado o análogo al esclavo	No hay riesgo en las operaciones propias. Conozca más sobre la gestión en la cadena para garantizar este derecho en la Pg. 79.	5, 8 y 16	Gestión de la cadena de proveedores
<b>Evaluación Social de Proveedores</b>				
414-1	Porcentual de nuevos proveedores seleccionados con base en criterios relativos a derechos humanos	100%	5 y 16	Gestión de la cadena de proveedores
414-2	Impactos negativos significativos reales y potenciales en derechos humanos en la cadena de proveedores y medidas tomadas al respecto	Pg. 37 y 53	8, 12 y 16	Gestión de la cadena de proveedores

Normas Universales	Referencia (Pg.) / Respuesta directa	Relación con ODS	Tópico material
<b>Políticas Públicas</b>			
415-1	<p>Valor total de contribuciones financieras para partidos políticos y políticos descritas por país y destinatario/beneficiario</p> <p>La Compañía no hizo contribuciones, directa o indirectamente, a partidos políticos, campañas políticas o asociaciones de lobby.</p>	16	Ética e integridad
<b>Privacidad del cliente</b>			
418-1	<p>Quejas probadas por violación de la intimidad y pérdida de datos de clientes</p> <p>Quejas probadas por violación de la intimidad y pérdida de datos de clientes</p> <p>Pg. 114</p>		Ciberseguridad y privacidad de datos

# Índice SASB

Código	Métrica	Referencia de página	Relación con ODS
<b>Gestión de productos químicos</b>			
CG-AA-250a.1	Discusión de los procesos para mantener la conformidad con los reglamentos relativos a sustancias restringidas.	Pg. 69	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. 69	6 y 12
<b>Impactos ambientales en la cadena de suministros</b>			
CG-AA-430a.1	Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores tier 1 y (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 contratistas	6 y 12
CG-AA-430a.2	Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores tier 1 y (2) instalaciones de proveedores además del tier 1 que completaron la evaluación del Módulo Ambiental de Instalaciones Higg Facility (Higg FEM) de la Sustainable Apparel Coalition o una evaluación de datos ambientales equivalente.	AUTOEVALUADO tier 1: 45 = 6,0% tier 2: 11 = 1,2% VERIFICADO tier 1: 34 = 4,5% tier 2: 11 = 1,2%	12
<b>Condiciones de trabajo en la cadena de suministro</b>			
CG-AA-430b.1	Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores tier 1 y (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 de nivel 1 y 2 con auditorías internas y externas.	8 y 12

Código	Métrica	Referencia de página	Relación con ODS
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.	Pg. 80. Tasa de no conformidad de 22,48 y tasa de acción correctiva de 100%.	8 y 12
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. 79	8 y 12
<b>Suministro de materia prima</b>			
CG-AA-440a.3	(1) Lista de materias primas prioritarias; para cada materia prima prioritaria: (2) factor(es) medioambiental(es) y/o social(es) con mayor probabilidad de amenaza, (3) análisis de los riesgos y/o oportunidades empresariales asociados a los factores medioambientales y/o sociales, y (4) estrategia de gestión para hacer frente a los riesgos y oportunidades empresariales.	Pgs. 67 y 71	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 una norma medioambiental y/o social de terceros, por norma.	Pg. 125. Los totales certificados son: algodón 24,0 mil t., poliéster 236 t., poliamida 7 t. y viscosa 7,3 mil t. (sólo se considera Renner).	8 y 12
<b>Métricas de actividad</b>			
CG-AA-000.A	Número de (1) proveedores tier 1 y (2) proveedores además del tier 1.	Pg. 79	

# Índice TCFD

Temas	Recomendaciones TCFD	Referencia (página)/respuesta directa
Gobernanza 1	1. Describa cómo el Consejo supervisa los riesgos y oportunidades relacionados a los cambios climáticos.	Nuestra estrategia ESG 2030 incluye un sólido pilar de trabajo sobre mitigación y adaptación al cambio climático. El Comité de Sostenibilidad, que asesora al Consejo, presenta informes trimestrales sobre la evolución de nuestras acciones y resultados en relación con la estrategia, incluida nuestra estrategia de adaptación, que se está desarrollando a partir de un análisis de vulnerabilidad que identificó los principales riesgos y oportunidades (más información en la página 66).
Gobernanza 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, incluso relacionados a los cambios climáticos, 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. 37.
Estrategia 1	3. Riesgos y oportunidades relacionados a los cambios climáticos que la organización identificó en el corto, mediano y largo plazos.	Pg. 66
Estrategia 2	4. Impactos de los riesgos y oportunidades relacionados a los cambios climáticos sobre los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la organización.	Llevamos a cabo un estudio sobre el precio del carbono, para apoyar la anticipación de los impactos en la valoración del producto y la toma de decisiones en el camino hacia la descarbonización. El ámbito del proyecto consideraba la producción de vaqueros de mujer suavizados, un producto con una alta representatividad. El resultado obtenido en el escenario a corto plazo fue de un 0,41% de impacto en el beneficio, un 1,34% a medio plazo y un 1,93% a largo plazo.

Temas	Recomendaciones TCFD	Referencia (página)/respuesta directa
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 coherente de Moda Responsable que aporta resistencia al negocio frente al cambio climático: desarrollamos productos con menor impacto ambiental y social a lo largo de su ciclo de vida (pg 71), tenemos un alto porcentaje de energías renovables en nuestra matriz de consumo (pg. 68), un programa de eficiencia energética con reducción continua de la intensidad (pg 74) y objetivos formales de reducción de emisiones (pg 61), incluso como parte de la retribución variable de los líderes (pg 65).
Gestión de riesgos 1	6. Procesos utilizados por la organización para identificar y evaluar los riesgos relacionados a los cambios climáticos.	Pg. 66
Gestión de riesgos 2	7. Procesos utilizados por la organización para gestionar los riesgos relacionados a los cambios climático.	Pg. 63 y 66
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.	La gestión general de riesgos promueve alineamiento continuo con las áreas de negocio para la identificación, tratamiento y seguimiento de los riesgos (conozca más en las páginas 37 y 66). Los riesgos relacionados a los cambios climáticos son, por tanto, tratados y supervisados conjuntamente por el equipo de sostenibilidad y la estructura corporativa de gestión de riesgos.
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. 62, 63 y 86
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. 64
Métricas y metas 3	11. Metas utilizadas para gestionar los riesgos y oportunidades relacionados a los cambios climáticos, y el desempeño con relación a las metas.	Pgs. 61 a 67

# Resumen de indicadores ESG

## Gobierno

	2021	2022	Variación en el año
<b>Alto liderazgo</b>			
Consejeros independientes en el Consejo de Administración (CA)	7 (88,0%)	7 (88,0%)	-
Mujeres en el CA	2 (25,0%)	2 (25,0%)	-
Promedio de asistencia de los miembros del CA	99,5%	98,3%	-1,2 p.p.
Consejeros con cuatro otros mandatos o menos	8 (100%)	8 (100%)	-
Tiempo promedio de mandato de los consejeros - años	7,8	8,8	12,8%
Consejeros con experiencia en el sector	4	7	75,0%
<b>Ética</b>			
Colaboradores que declaran conocer código de conducta	100,0%	100,0%	-
Colaboradores entrenados en el código de conducta y anticorrupción en los últimos tres años   GRI 205-2	100,0%	100,0%	-

	2021	2022	Variación en el año
Proveedores que declaran conocer código de conducta   GRI 412-2	ND	77,0%	-
Proveedores que declaran conocer código de conducta	100,0%	100,0%	-
Proveedores entrenados en el código de conducta en los últimos tres años	100,0%	100,0%	-
Multas por prácticas anticompetitivas   GRI 2-27	0	0	-
Caso en investigación por prácticas anticompetitivas	0	0	-
Casos confirmados de corrupción o cohecho   GRI 205-3	0	0	-
Total de denuncias de violaciones del código de conducta	1.787	1.975	10,5%
Total de reclamaciones contractuales concluidas: válidas o parcialmente válidas	855	1.063	24,3%
Total de quejas con tratamiento completo: infundadas o no concluyentes	812	750	-7,6%
Total de quejas con tratamiento en curso	0	162	-
Total de denuncias sobre casos de discriminación y acoso registrados   GRI 406-1	291	381	30,9%
<b>Representación política</b>			
Contribuciones con asociaciones representativas (R\$ miles)	456,8	1.226,5	168,5%
Contribuciones con partidos políticos   GRI 415-1	0	0	-
Contribuciones con representación de intereses políticos	0	0	-

	2021	2022	Variación en el año
<b>Ciberseguridad</b>			
Casos de violaciones de ciberseguridad	1	0	-
Casos de violaciones de privacidad de datos	0	0	-
Total de reclamaciones de clientes sobre privacidad	0	0	-
Total de personas impactadas por violaciones en la privacidad de datos   GRI 418-1	0	0	-
Multas de órganos reguladores relacionadas a la ciberseguridad y privacidad   GRI 2-27	0	0	-
<b>Calidad</b>			
Total de recall de productos	0	0	-

## Social

	2021	2022	Variación en el año
Proveedores de reventa (tier 1 y 2) con certificación socioambiental o Auditoría acreditada por un organismo externo	100,0%	100,0%	-
Productos de vestuario menos impactantes	81,3	81,5	0,2 p.p.
Productos con algodón certificado	99,2	98,0	-1,2 p.p.

	2021	2022	Variación en el año
<b>Proveedores GRI 2-6</b>			
Proveedores activos	5.961	6.246	4,8%
Gastos con proveedores (R\$ billones)	7.351	7.465	1,6%
Proveedores de reventa que fabrican los productos que vendemos (tier 1)	533*	754	41,5%
Proveedores de reventa Renner locales (América latina)   GRI 204-1	67,8%	61,4%	-6,4 p.p.
Proveedores subcontratados de reventa (tier 2 – contratos por nuestros proveedores)	974	954	-2,1%
Proveedores subcontratados de reventa (tier 2) locales (América latina)   GRI 204-1	96,9%	98,4%	1,5 p.p.
Proveedores de reventa tier 1 auditados	87,7%	99,2%	11,5 p.p.
Proveedores de reventa tier 2 auditados	100,0%	99,6%	-0,4 p.p.
Proveedores de reventa tier 1 críticos para la sostenibilidad (nivel D)	1,5%	0,77%	0,7 p.p.
Proveedores de reventa tier 2 críticos para la sostenibilidad (nivel D)	1,6%	0,21%	-1,4 p.p.
Proveedores de reventa tier 1 y 2 críticos con planes de acción establecidos	100,0%	100,0%	-
<b>Clientes</b>			
Clientes satisfechos y mucho satisfechos	99,1%	98,2%	-0,9 p.p.

\* El dato no incluye proveedores Camicado.

	2021	2022	Variación en el año
<b>Sociedad</b>			
Inversión social privada (R\$ millones)	7,0	6,4	-8,6%
Porcentaje del inversión con incentivo fiscal	40,0%	23,3%	-17,7 p.p.
Porcentaje del inversión con recursos propios	60,0%	76,7%	16,7 p.p.
Valor de las donaciones de productos o servicios (R\$ millones)	17	27,2	60,0%
Valor del trabajo voluntario (R\$ mil)	300,1	290,4	-3,2%
Gastos con la gestión de la inversión social	455,8	490,4	7,6%
<b>Colaboradores GRI 2-7</b>			
Total de colaboradores	25.705	26.121	1,7%
Colaboradores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva   GRI 2-30	100,0%	100,0%	-
Huelgas	0	0	-
Porcentaje de colaboradores (Brasil) con salario por encima del salario justo (living wage)	100,0%	97,1%	-
Porcentaje de colaboradores en Brasil	96,9	96,9 (25.315)	-
Porcentaje de colaboradores en Uruguay	2,1	2,1 (565)	-
Porcentaje de colaboradores en Argentina	0,7	0,6 (148)	-0,2 p.p.

	2021	2022	Variación en el año
Porcentaje de colaboradores en Asia	0,34	0,4 (93)	-0,16 p.p.
Porcentaje de colaboradores de período integral	96,3	96,2 (25.134)	-0,2 p.p.
Porcentaje de colaboradores de jornada parcial	3,7	3,8 (987)	0,2 p.p.
Porcentaje de colaboradores de tiempo indeterminado	95,8	96,2 (25.134)	-0,1 p.p.
Porcentaje de colaboradores de período determinado	4,2	3,8 (987)	-0,4 p.p.
Porcentaje de pasantes	0,6	0,4	-0,1 p.p.
Relación entre el menor salario pagado y el salario mínimo	1x	1x	-
Porcentaje de colaboradores (Brasil) con beneficio posempleo (contribución con Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio para Jubilación junto al estado)	100,0%	100,0%	-
Colaboradores en cargo de liderazgo	2.931	3.073	4,8%
Colaboradores en cargo de no liderazgo	22.678	23.048	1,6%
<b>Diversidad   GRI 2-7   GRI 405-1</b>			
Colaboradoras mujeres	64,6%	65,1%	0,5 p.p.
Cargos de liderazgo ocupados por mujeres	62,8%	61,4%	-1,4 p.p.
Cargos de liderazgo júnior ocupados por mujeres	65,1%	62,1%	-3,0 p.p.

	2021	2022	Variación en el año
Cargos de liderazgo sénior ocupados por mujeres (máximo dos niveles del CEO)*	31,6%	50,0%	18,4 p.p.
Cargos de liderazgo generadores de ingresos ocupados por mujeres*	68,1%	66,4%	-1,7 p.p.
Cargos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática) ocupados por mujeres*	24,9%	18,9%	-6,0 p.p.
Colaboradores negros (prietos y pardos) autodeclarados en censo	49,5%	50,0%	0,5 p.p.
Cargos de liderazgo ocupados por colaboradores negros autodeclarados	33,0%	38,3%	5,3 p.p.
Colaboradores blancos autodeclarados en censo	48,3%	45,0%	-3,3 p.p.
Cargos de liderazgo ocupados por colaboradores blancos autodeclarados	63,9%	57,6%	6,3 p.p.
Colaboradores asiáticos autodeclarados en censo	1,1%	3,1%	2,0 p.p.
Cargos de liderazgo ocupados por colaboradores asiáticos autodeclarados	1,3%	3,3%	2,0 p.p.
Colaboradores indígenas autodeclarados en censo	0,7%	0,7%	-
Cargos de liderazgo ocupados por colaboradores indígenas autodeclarados	0,3%	0,4%	0,1 p.p.
Colaboradores autodeclarado de otras razas	0,5%	1,1%	0,6 p.p.
Cargos de liderazgo ocupados por colaboradores de otras razas autodeclarados	1,6%	0,5%	-1,1 p.p.
Colaboradores con discapacidad (PCD)	3,8%	3,9%	0,1 p.p.
Colaboradores LGBTQIA+ autodeclarados	17,7%	23,7%	6 p.p.
Cargos de liderazgo ocupados por colaboradores LGBTQIA+ autodeclarados	-	20,8%	-
Colaboradores trans y/o no binarios	-	349	-

\*Datos consideran solamente Brasil.

	2021	2022	Variación en el año
Colaboradores hasta 29 años	56,1%	55,7%	-0,4 p.p.
Colaboradores entre 30 y 49 años	40,1%	40,7%	0,6 p.p.
Colaboradores con 50 años o más	3,8%	3,6%	-0,2 p.p.
Relación entre el salario de mujeres/hombres en el nivel ejecutivo   405-2 *	0,83	0,84	1,2%
Relación entre la remuneración (salario + beneficios) de mujeres/hombres en el nivel ejecutivo   405-2 *	0,86	0,85	-1,2%
Relación entre el salario de mujeres/hombres en demás cargos de liderazgo   405-2 *	0,84	0,85	1,2%
Relación entre la remuneración (salario + beneficios) de mujeres/hombres en demás cargos de liderazgo   405-2 *	0,84	0,86	2,4%
Relación entre la remuneración de mujeres/hombres en demás cargos (no liderazgo)   GRI 405-2 *	0,86	0,86	-
Salario de mujeres/hombres en demás cargos (no liderazgo)	ND	0,84	-
Índice de retención de mujeres después de 12 meses del retorno de la licencia maternidad   GRI 401-3	77,9%	80,1%	2,2 p.p.
<b>Capacitación y desarrollo</b>			
Media de horas (y días) de capacitación por colaborador   GRI 404-1	66 (8,3)	108 (13,5)	63,6%
Media de horas de capacitación para no liderazgos	68	114	67,6%
Media de horas de capacitación para liderazgos	50	64	28,0%
Media de horas de capacitación para ejecutivos	43	33	-23,3%

\*Datos consideran solamente Brasil.

	2021	2022	Variación en el año
Media de inversión en capacitación por colaborador (R\$)	565,8	391,4	-30,8%
Colaboradores que pasaron por evaluación del desempeño   GRI 404-3	93,0%	100,0%	7,0 p.p.
Colaboradores que se sometieron a una evaluación de desempeño 180°	ND	1,0%	-
Colaboradores que pasaron por evaluación de desempeño en ranking comparativo	ND	11,0%	-
<b>Atracción y retención   GRI 401-1</b>			
Contrataciones	12.743	13.252	4,0%
Tasa de contrataciones	49,8%	51,2%	1,4 p.p.
Tasa de contratación de mujeres	49,1%	64,7%	15,6 p.p.
Tasa de contratación de hombres	50,7%	35,3%	-15,4 p.p.
Tasa de contratación Argentina	21,3%	23,5%	2,2 p.p.
Tasa de contratación Bangladesh	33,3%	35,9%	2,6 p.p.
Tasa de contratación Brasil	50,2%	52,8%	2,6 p.p.
Tasa de contratación China	24,1%	25,6%	2,5 p.p.
Tasa de contratación Uruguay	42,5%	39,7%	-2,8 p.p.
Tasa de contratación de colaboradores hasta 29 años	64,7%	55,9%	-8,8 p.p.
Tasa de contratación de colaboradores entre 30 y 49 años	31,7%	32,4%	0,7 p.p.

	2021	2022	Variación en el año
Tasa de contratación de colaboradores de 50 años o más	11,1%	11,7%	0,6 p.p.
Porcentaje de plazas abiertas ocupadas por candidatos internos	56,0%	63,0%	7,0 p.p.
Costo medio de reclutamiento por plaza (R\$)	492,2	357,2	-27,4%
Total de despidos	11.921	12.197	2,3%
Índice de rotación voluntaria	24,0%	29,5%	5,5 p.p.
Índice de rotación	46,6%	49,7%	3,1 p.p.
Índice de rotación de mujeres	46,0%	49,1%	3,1 p.p.
Índice de rotación de hombres	48,3%	50,8%	2,5 p.p.
Índice de rotación Argentina	29,5%	28,5%	-1,0 p.p.
Índice de rotación Brasil	47,6%	49,7%	2,1 p.p.
Índice de rotación Uruguay	12,3%	12,5%	-0,2 p.p.
Índice de rotación de colaboradores hasta 29 años	57,0%	49,3%	-7,7 p.p.
Índice de rotación de colaboradores entre 30 y 49 años	34,1%	29,3%	-4,8 p.p.
Índice de rotación de colaboradores con 50 años o más	22,4%	21,4%	-1,0 p.p.
Tasa de rotación en la alta dirección (Directorio)	ND	10,0%	-
Tasa promedio de rotación de liderazgo	ND	14,5%	-

	2021	2022	Variación en el año
Tasa de rotación de liderazgo junior	ND	21,5%	-
Adhesión a la encuesta de compromiso	78,0%	89,0%	11,0 p.p.
Compromiso de colaboradores	89,0%	89,0%	-
Compromiso de colaboradores negros	90,5%	90,0%	-0,5 p.p.
Compromiso de colaboradores blancos	89,0%	89,0%	-
Compromiso de colaboradores asiáticos	83,0%	87,0%	4,0 p.p.
Compromiso de colaboradores indígenas	90,0%	88,0%	-2,0 p.p.
Compromiso de colaboradores hasta 24 años	90,0%	86,0%	-4,0 p.p.
Compromiso de colaboradores entre 25 y 44 años	89,5%	90,0%	0,5 p.p.
Compromiso de colaboradores con 45 años o más	94,0%	95,0%	1,0 p.p.
<b>Salud y seguridad   GRI 403-9</b>			
Óbitos (y tasa de óbitos)	0 (0)	0 (0)	-
Tasa de frecuencia de accidentes con certificado médico* * Tasa de frecuencia = (Número de accidentes con certificado médico) / (Total de horas trabajadas en el período contable) x 1.000.000. Horas/hombre de exposición (HHT) = 50.648.718h	0,9	1,2	0,3 p.p.
Lesiones relacionadas con el trabajo de graves consecuencias, excluidas las muertes (y la tasa)	-	0 (0)	-
Declaración obligatoria de accidentes de trabajo (total y tasa)	-	60	-

# Ambiental

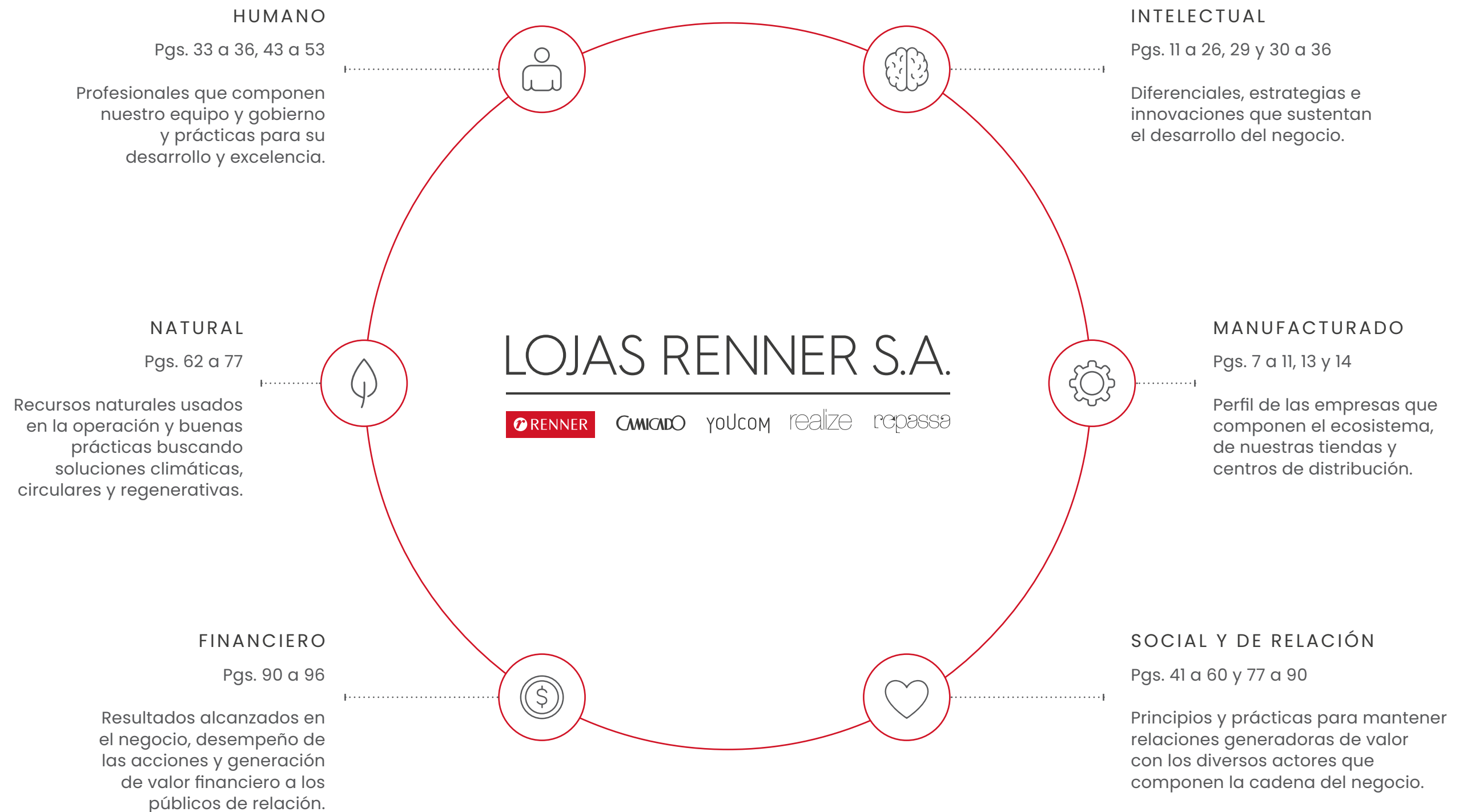
	2021	2022	Variación en el año
Porcentaje de la cadena global de proveedores de reventa (tier 1 y 2) con certificación socioambiental o auditoría acreditada por un organismo externo	100,0%	100,0%	-
Porcentaje de productos de vestuario menos impactantes	81,3%	81,5%	0,2 p.p.
Porcentaje de productos con algodón certificado	99,2%	98,0%	-1,2 p.p.
<b>Gestión</b>			
% de operaciones cubiertas por sistema de gestión ambiental	100,0%	100,0%	-
Multas o indemnizaciones ambientales   GRI 2-27	0	0	-
<b>Emisiones</b>			
Emisiones alcance 1   GRI 305-1	5.054,0	5.333,7	5,5%
Emisiones alcance 2 – elección de compra   GRI 305-2	0	0	-
Emisiones alcance 2 – localización   GRI 305-2	23.453,8	8.868,5	-62,2%
Emisiones alcance 3   GRI 305-3	338.524,9	341.065,7	0,8%
Intensidad de emisiones (kg CO <sub>2</sub> e/pieza)   GRI 305-4	1,45	1,55	6,9%
Inversión en I+D relacionado a los cambios climáticos (R\$ miles)	170	1.020	500,0%

	2021	2022	Variación en el año
<b>Energía</b>			
Consumo de energía* (mil GJ)   GRI 302-1 * Considera todas las empresas Lojas Renner S.A, excluyendo las oficinas administrativas.	661,7	696,2	5,2%
Intensidad energética (GJ/m <sup>2</sup> )  GRI 302-3	0,647	0,56	-12,8%
Gastos con energía (R\$ millones)	162,1	167,3	3,2%
Gastos con energía relativos (R\$ gasto/R\$ ingresos netos)	0,015	0,014	-6,7%
Porcentaje de energía renovable de bajo impacto (pequeñas hidroeléctricas, solar, eólica y biomasa)	100	100	-
Total invertido en la reducción del consumo de energía desde 2015 (R\$ millones)	9,8	14,8	51,0%
% de tiendas automatizadas	39	52	33,3%
<b>Agua*   GRI 303-5</b>			
Consumo total de agua (98,2% de servicios públicos y 1,8% de agua subterránea - pozo) en miles de m <sup>3</sup> ** ** El incremento entre años se debe a la mejora de la metodología y del sistema de medición de consumos	128.751	420.123	224,5%
Efluentes generados *** *** Calculado considerando que el 80% del consumo total de agua se transforma en efluente.	ND	336.098	-
<b>Residuos</b>			
Volumen de residuos generados (ton)   GRI 306-2	2.772	3.538	27,6%
Total de residuos peligrosos (% del total)	8	19,1	138,8%

\* El control del consumo de agua por parte de las concesionarias y pozos se realiza únicamente en los centros de distribución, para tiendas y unidades administrativas, el consumo se calcula a través de la intensidad promedio de consumo por colaborador. La intensidad media de consumo se obtuvo mediante un estudio específico (1,09 m<sup>3</sup>/empleado para oficinas y 1.538m<sup>3</sup>/empleado para tiendas). Los datos consideran a todas las empresas Lojas Renner S.A. en Brasil.

	2021	2022	Variación en el año
% de residuos peligrosos y no reciclables   GRI 306-2	0,3	0,1	-0,2 p.p.
% de residuos reciclados   GRI 306-2	92,0%	92,7%	0,7 p.p.
Intensidad de generación de residuos (Ton de residuos generados por R\$ millón de ingresos operativos netos)   GRI 306-2	0,257	0,307	19,5%
<b>Consumo de las principales materias primas (vestuario)*   GRI 301-1   SASB CG-AA-440a.4</b>			
<b>* Considerado solo a Renner.</b>			
Algodón (ton)	13,8	24,5	77,5%
Poliéster (ton)	4,6	14,6	217,4%
Viscosa (ton)	3,4	4,0	60,0%
Poliamida (ton)	2,5	7,8	129,4%
<b>Productos menos impactantes</b>			
% de productos a partir de fibra de madera (viscosa, modal y liocel) con garantía de producción responsable	92,9%	96,3%	3,2 p.p.
Total de consumo de plástico en embalajes (toneladas)	1.634 (36,1%)	366 (8,0%)	77,6%
Total de consumo de papel/cartón en embalajes (toneladas)	2.891 (63,9%)	3.950 (92,0%)	36,6%
% del plástico usado en los embalajes que es reciclable	32,0%	64,0%	32,0 p.p.
% del plástico usado en los embalajes que es proveniente de reciclado	0,1%	0,0%	-100,0%
Residuos recolectados por Ecoestilo de perfumería - logística inversa (ton)	48,3	40,5	-16,8%
Residuos recolectados por Ecoestilo de ropas - logística inversa (ton)	5,6	11,5	105,4%

# Mapa de capitales



# Mapa de ODS prioritarios



**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. 60
- Programas de apoyo al desarrollo de proveedores y sus contratados Pg. 86
- Programas de desarrollo de los colaboradores Pg. 46



**Alcanzar la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.**

- Garantizar condiciones equitativas de empleo, capacitación y desarrollo de carrera para mujeres Pg 57
- Fomentar la participación de mujeres en puestos de liderazgo senior Pg 57
- Empoderar la mujer desde la capacitación y emprendimiento en la cadena de moda Pg 58



**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 79
- Garantizar salud y seguridad en el trabajo y bienestar y cualidad de vida de los colaboradores Pg 44
- Fomentar la defensa de los derechos humanos en nuestras operaciones y cadena de suministros Pg 53
- Promover el desarrollo y crecimiento económico a través de apoyo social Pg. 58



**Reducir la desigualdad dentro de los países y entre ellos.**

- Fomentar la adopción de living wage\* en los proveedores estratégicos Pg 88
- Estar entre las referencias nacionales en compromiso, garantizando living wage y avanzando constantemente en la promoción del bienestar de los colaboradores Pg 42
- Programas de apoyo al desarrollo de proveedores y sus contratados Pg 85



**Asegurar estándares de producción y de consumo sostenibles.**

- Promover circularidad en el desarrollo de productos, servicios y modelos de negocio Pg 71
- Ecoeficiencia en las operaciones Pg 68
- Proyectos con los proveedores para monitorear, controlar y fomentar procesos productivos responsables Pg 85
- Sensibilización de nuestros clientes para un consumo sustentable Pg 74



**Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos.**

- Estrategia de reducción de emisiones y mitigación de cambios climático Pg 61
- Compensación, desde 2015, de 100% de nuestras emisiones alcance 1 y 2 Pg 65
- Reducir el consumo de combustibles Pg 68
- Compromiso con la preservación de la biodiversidad y la lucha contra la deforestación Pg 67



**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 26

# Dictamen de la Auditoría

GRI 2-5

## Informe anual



São Paulo Corporate Towers  
Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 1909  
Torre Norte - 9º Andar - Itaim Bibi  
04543-011 - São Paulo/SP, Brasil

Tel: (11) 2573-3000  
Fax: (11) 2573-5780  
ey.com.br

**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 2022 de **Renner** ("Informe"), considerando un alcance temporal al periodo comprendido entre el 01 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022.

Nuestra garantía limitada no se extiende a la información de períodos anteriores ni a ninguna otra información divulgada junto con el Informe, 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;
- preparar información de acuerdo con los criterios y lineamientos de Global Reporting Initiative ("GRI Standards"), Sustainability Accounting Standards Board - Apparel, Accessories and Footwear ("SASB") 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, 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, 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 Brasileña 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, 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, 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, otras circunstancias del trabajo, nuestra consideración de áreas y procesos asociados con la información material divulgada en el Informe, 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;
- 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;
- 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.

El trabajo de aseguramiento limitado también incluyó la adhesión a las pautas y criterios de los estándares GRI, SASB y TCFD aplicables a la preparación de la información contenidas en el Informe.

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. 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 periodos anteriores, ni en relación con las proyecciones y objetivos futuros.

La elaboración y presentación de indicadores de sostenibilidad y divulgaciones climáticas siguieron los criterios de estándares y guía 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.

#### **Base para la conclusión con salvedad**

Renner divulga información climática en su informe basado en las pautas de TCFD. Sin embargo, Renner no cumplió en su totalidad con todos los requisitos de TCFD con respecto a los siguientes temas: Estrategia (a. describir los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático que la organización identificó en el corto, mediano y largo plazo; b. describir los impactos de riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático sobre el negocio, la estrategia y la planificación financiera de la organización; y c. Describir la resiliencia de la estrategia de la organización considerando diferentes escenarios de cambio climático, incluido un escenario de 2 °C o menos); y Métricas y objetivos (a. informar las métricas utilizadas por la organización para evaluar los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático de acuerdo con su estrategia y su proceso de gestión de riesgos).

#### **Conclusión con salvedad**

Con base en los procedimientos realizados, descritos en este informe y en la evidencia obtenida, con excepción del asunto descrito en el párrafo "Base para la conclusión con salvedad", nada ha llamado nuestra atención que nos haga creer que la información financiera contenidas en el Informe para el año terminado el 31 de diciembre de 2022 de Renner, no fueron preparadas, en todos los aspectos relevantes, de acuerdo con los criterios y lineamientos de los marcos y estándares de Global Reporting Initiative – GRI ("GRI – Standards"), de Sustainability Accounting Standards Board ("SASB") e Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures ("TCFD").

Porto Alegre (RS), 19 de abril de 2023.

**Ernst & Young**  
Auditores Independientes S/S Ltda.  
CRC SP- 034519/O



Leonardo Masselli Dutra  
Socio de Sostenibilidad



Flavio A. Machado  
Contador CRC MG - 055.899/C-2

# 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 verificação limitada

Aos Conselheiros e Diretores  
**Lojas Renner S.A.**  
 Porto Alegre - RS

### Introdução

Fomos contratados pela Lojas Renner S.A. ("Lojas Renner" ou "Companhia") com o objetivo de aplicar procedimentos de verificação limitada sobre a compilação das informações relacionadas com o "Inventário Corporativo de Emissões Diretas e Indiretas de Gases de Efeito Estufa" das operações da Lojas Renner, relativas ao ano findo em 31 de dezembro de 2022.

### Responsabilidades da administração da Lojas Renner

A administração da Lojas Renner é responsável pela elaboração e apresentação de forma adequada das informações constantes no "Inventário Corporativo de Emissões Diretas e Indiretas de Gases de Efeito Estufa", de acordo com os critérios do "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: Contabilização, Quantificação e Publicação de Inventários Corporativos de Emissões de Gases de Efeito Estufa - Segunda Edição", e com os controles internos que ela determinou como necessários para permitir a elaboração dessas informações livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

### Responsabilidade dos verificadores

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações constantes no "Inventário Corporativo de Emissões Diretas e Indiretas de Gases de Efeito Estufa", com base no trabalho de verificação limitada conduzido de acordo com a ABNT NBR ISO 14064-3:2007 - "Gases de efeito estufa Parte 3: Especificação e orientação para a validação e verificação de declarações relativas a gases de efeito estufa", com a metodologia desenvolvida globalmente pela KPMG para verificação de Inventários de Emissões de Gases de Efeito Estufa, denominada KPMG Greenhouse Gas Assurance Manual e com as "Especificações de Verificação do Programa Brasileiro GHG Protocol (WRI / GVces)".

Essas normas requerem o cumprimento de exigências éticas, incluindo requisitos de independência e que o trabalho seja executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações constantes no "Inventário Corporativo de Emissões Diretas e

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.

1



Indiretas de Gases de Efeito Estufa", tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de verificação limitada conduzido de acordo com a ABNT NBR ISO 14064-3:2007, com a metodologia KPMG Greenhouse Gas Assurance Manual e com as "Especificações de Verificação do Programa Brasileiro GHG Protocol (WRI / GVces)" consiste principalmente de indagações à administração da Lojas Renner e outros profissionais da Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações constantes no "Inventário Corporativo de Emissões Diretas e Indiretas de Gases de Efeito Estufa", assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir na forma de verificação limitada sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de verificação limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando os verificadores tomam conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações constantes no "Inventário Corporativo de Emissões Diretas e Indiretas de Gases de Efeito Estufa", tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações constantes no "Inventário Corporativo de Emissões Diretas e Indiretas de Gases de Efeito Estufa" e de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam:

- (c) revisão das memórias de cálculo das emissões de gases de efeito estufa, considerando o Escopo 1 (emissões diretas de gases de efeito estufa), no total de 5.333,67 toneladas de CO<sub>2</sub>e, o Escopo 2 (emissões indiretas de gases de efeito estufa originárias de energia adquirida baseada na localização), no total de 8.868,46 toneladas de CO<sub>2</sub>e, o Escopo 2 (emissões indiretas de gases de efeito estufa pela compra de energia elétrica - abordagem de escolha de compra), no total de 0 toneladas de CO<sub>2</sub>e e o Escopo 3 (outras emissões indiretas de gases de efeito estufa), no total de 341.065,74 toneladas de CO<sub>2</sub>e, de acordo com o GHG Protocol.
- (d) verificação e análise das evidências, com base em amostragem, dos dados de consumo de energia direta e energia indireta utilizados nos cálculos das emissões de gases de efeito estufa.

Acreditamos que as informações, as evidências e os resultados obtidos em nosso trabalho são suficientes e apropriados para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

#### Alcance e limitações

Os procedimentos aplicados em um trabalho de verificação limitada são substancialmente menos extensos do que aqueles aplicados em um trabalho de verificação razoável.

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.

2



Consequentemente, não nos possibilitam obter segurança de que tomamos conhecimento de todos os assuntos que seriam identificados em um trabalho de verificação razoável, que tem por objetivo emitir uma opinião. Caso tivéssemos executado um trabalho de verificação razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no “Inventário Corporativo de Emissões Diretas e Indiretas de Gases de Efeito Estufa” da Lojas Renner.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, para a avaliação da adequação das suas políticas, práticas e desempenho em sustentabilidade, nem em relação a projeções futuras e metas.

#### Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações constantes no “Inventário Corporativo de Emissões Diretas e Indiretas de Gases de Efeito Estufa”, ano-base 2022, da Lojas Renner, não foram compiladas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com as diretrizes “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” e “Especificações do Programa Brasileiro GHG Protocol: Contabilização, Quantificação e Publicação de Inventários Corporativos de Emissões de Gases de Efeito Estufa - Segunda Edição”, e com os registros e arquivos que serviram de base para a sua preparação.

São Paulo, 07 de março de 2023

KPMG Assessores Ltda.

Marcio Andrade Barreto  
Sócio

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.

3

# Créditos

GRI 2-3

## COORDINACIÓN

Dirección de Gente & Sostenibilidad  
Dirección de Relaciones con  
Inversionistas  
Dirección de Contraloría  
Dirección de Marketing

## CONSULTORÍA, CONTENIDO, TRADUCCIONES Y LAYOUT

RICCA Sustentabilidade

## FOTOGRAFÍA

Agência Propaga  
Bruna Sussekind  
Carolina Ferronato  
Claudio Belli  
Denison Fagundes  
Diego Larré  
Eduardo Carneiro  
Estúdio P  
Fabiano Panizzi  
Falcons Filme  
Letícia Sousa  
Lorena Dini  
Luan Eduardo  
Lucas Jones  
Marcelo Freire  
Mucio Ricardo  
Pedro Fonseca  
Pedro Loreto  
Sherolin Santos  
Thailan Reginatto.

## COLABORACIÓN

Este informe fue producido gracias a la contribución de un equipo de trabajo multidisciplinario, a quien queremos agradecer y dedicar esta publicación.

## Para conocer 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 Proveedores

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, escríbale a nuestra gerencia de sostenibilidad. El equipo estará feliz en atenderle: [sustentabilidade@lojasrenner.com.br](mailto:sustentabilidade@lojasrenner.com.br)