



Informe Anual 2024

LOJAS RENNER S.A.

RENNER CMICADO youcom realize ASHUA repassa

Índice

01 Introducción

Acerca del informe	04
Consejos de navegación	05
Mensaje del Presidente	06

02 A Lojas Renner S.A.

Perfil del ecosistema	08
Resultados de la operación	13

03 Gobierno corporativo

Buenas prácticas	18
Compartir perfil	20
Administración	21
Gestión de riesgos	24

04 Conductores

Ciclo de digitalización estratégica y ecosistema	34
Estrategia de moda responsable 2030	39

05 Relaciones humanas y diversas

Gestión del capital humano	50
Liderazgo y carrera	53
Compromiso	59
Bienestar	60
Diversidad e inclusión	63

06 Soluciones climáticas, circulares y regenerativas

Lucha contra el cambio climático	71
Agua y productos químicos	76
Circularidad y regeneración	79

07 Conexiones que amplifican

Cumplimiento en la cadena	91
Cualificación de proveedores	100
Salarios justos	106

08 Información adicional

Gobernanza	109
Medio ambiente	122
Social	126

09 Muro de indicadores

Gobernanza	138
Social	140
Medio ambiente	152

10 Herramientas de lectura

Índice GRI	158
Índice SASB	166
Mapa de capitales	167
Mapa de los ODS prioritarios	169
Informe de fiabilidad limitada	170
Créditos	176

01. Introducción

Acerca del informe	04
Consejos de navegación	05
Mensaje del Presidente	06

Por decimoquinto año consecutivo publicamos nuestro Informe Anual, que ofrece una visión amplia y objetiva de los logros, retos y decisiones estratégicas que nos impulsan y conectan nuestros resultados con nuestros compromisos a largo plazo.



Acerca del informe

GRI 2-5

Este informe es el resultado del trabajo colaborativo y transdisciplinar realizado por cerca de 100 profesionales de nuestro equipo, que a lo largo del año gestionan las iniciativas, proyectos, procesos e indicadores que demuestran la generación de valor empresarial y el avance de nuestra Estrategia de Sostenibilidad 2030.

La publicación sigue las mejores prácticas globales de transparencia ESG, adoptadas de forma pionera a lo largo de los años, que impulsan nuestra continua evolución frente a los principales retos del sector y del negocio, con el fin de mitigar los impactos y crear soluciones más sostenibles.

El Consejo Ejecutivo y el Consejo de Administración, en el seno del Comité de Sostenibilidad, aprobaron el informe, siguiendo las recomendaciones de las orientaciones técnicas del Comité de Pronunciamientos Contables (CPC 09).

¡Feliz lectura!



Global Reporting Initiative

Desde 2010

Acceda al [Índice GRI](#) para obtener más información sobre los indicadores y nuestros informes.

Auditoría independiente

Desde 2014

Acceda al [Informe de Verificación Limitada](#) que da fe de la solidez e integridad de la información contenida en el informe y al [Informe de Verificación Limitada sobre el Inventario de Emisiones](#).



Informes integrados y ODS

Desde 2015

Acceda al [mapa de capitales](#) y a [mapa de los ODS](#) para conocer las capitales empresariales y los ODS apoyados.



Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad

Desde 2019

Acceda al [Índice SASB](#) para obtener más información sobre los indicadores y nuestros informes.



IFRS S1 y S2

Desde 2024

Comprometidos a fomentar el avance de la sostenibilidad corporativa siendo pioneros en la adhesión a las nuevas directrices, somos una de las primeras empresas del mundo en adherirnos a las normas IFRS S1 y S2, con la publicación de nuestro primer informe IFRS S2, que presenta nuestra gobernanza, estrategia y gestión de los riesgos climáticos, así como su posible impacto financiero en el negocio. Eche un vistazo a nuestro [Informe de información financiera relacionada con la sostenibilidad - Clima](#), que se publicará en 2025..

Consejos de navegación

Dada la gran cantidad de información e indicadores que presenta este informe para satisfacer todas las demandas globales, hemos puesto a su disposición herramientas que le permitirán leer el informe de diferentes maneras, para que pueda elegir la que más le convenga:

Para ir directamente a los indicadores

Acceda a nuestro [muro de indicadores](#), que reúne todos los indicadores cuantitativos ESG en un solo lugar, con información histórica de los tres últimos años y variaciones respecto al año anterior.

Publicado desde 2021, el mural ofrece una visión consolidada y completa de los datos requeridos por las principales calificaciones, índices y clasificaciones del mercado de capitales, apoyando las evaluaciones de los analistas.

Más información

Para saber más sobre los temas que le interesan, haga clic en los [enlaces](#) que le llevarán a otros documentos y publicaciones nuestros o a otros capítulos relacionados con el contenido.

Analizar las orientaciones adoptadas

Identificar todos los indicadores y referencias de las directrices adoptadas y dónde se encuentran a partir de los índices de cada directriz, concentrados en el [último capítulo](#) del informe.

A lo largo del contenido, también sabrá cuándo estamos hablando del indicador de una directriz identificando los símbolos que se ejemplifican a continuación:

en todo el contenido

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

en la portada de los capítulos y en los [mapas de ODS](#) y [capitales](#)

Iconos de los ODS abordados e Iconos de los capitales de los informes integrados



Mensaje del Presidente

GRI 2-22

Estamos al principio de uno de los ciclos más importantes de nuestra historia.

En 2024, consolidamos inversiones estratégicas que potenciaron nuestras ventajas competitivas y aceleraron el avance de la empresa hacia una operación aún más ágil, eficiente y sostenible, incluso frente a los desafíos planteados por las graves inundaciones en Rio Grande do Sul.

Guiados por nuestro propósito **Deleitarnos es nuestra plenitud** y por el objetivo estratégico de ser un referente en **Moda Responsable**, avanzamos con nuestros Compromisos Públicos 2030, orientados a construir una cadena de valor cada vez más responsable y menos impactante.

Además, comprometidos con el fomento del avance de la sostenibilidad corporativa, somos una de las primeras empresas del mundo en **adherirnos por adelantado a las normas IFRS S1 y S2**, presentando nuestra gobernanza, estrategia y gestión de los riesgos climáticos, así como su potencial impacto financiero en el negocio.

En el pilar **Conexiones que Amplifican**, nos gustaría señalar que en 2024 alcanzamos el importante hito del 50,5% de proveedores minoristas de moda (de nivel 1 y 2) con un alto rendimiento de cumplimiento socioambiental. Este avance es fundamental para nuestra agenda

de abastecimiento responsable, promoviendo prácticas más sostenibles en toda la cadena de producción y garantizando resultados concretos en la mitigación de los impactos socioambientales.

En **Relaciones Humanas y Diversidad**, aumentamos la representación racial en puestos directivos del 30,5% al 34,4% y la participación femenina en la alta dirección del 45% al 47,9%, impulsadas por programas estructurados de aceleración profesional e iniciativas continuas de diversidad e inclusión. Además, alcanzamos la marca del 5,1% de personas con discapacidad en nuestra plantilla, lo que confirma nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades.

En **Soluciones Climáticas, Circulares y Regenerativas**, nuestro objetivo Cero Neto fue validado oficialmente por la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi), reafirmando nuestro compromiso con acciones concretas y basadas en la ciencia para reducir las emisiones. Este reconocimiento no sólo refuerza nuestra estrategia, sino que nos sitúa como líderes en la construcción de un futuro más sostenible. Además, hemos conseguido que el 63,4% de nuestros productos se fabriquen con materias primas más sostenibles y, como parte de nuestro compromiso con la economía circular, hemos iniciado proyectos en colaboración con nuestra cadena, reforzando las bases para una transición climática más eficiente y práctica.

En 2024, también pusimos nuestro propósito y valores al servicio de las comunidades de Rio Grande do Sul, articulando una fuerte red de apoyo para hacer frente a los desafíos derivados de las inundaciones, movilizando a más de 700 voluntarios y destinando 6,9 millones de reales a acciones de emergencia y programas de recuperación socioeconómica, beneficiando directamente a más de 10.000 personas, entre empleados, comunidades y proveedores.

Estos logros se sustentan en una gobernanza sólida, transparente y diversa, que orienta las decisiones estratégicas de acuerdo con los principios de las mejores prácticas empresariales y las expectativas de nuestras partes interesadas.

En 2025, celebraremos 60 años de Lojas Renner S.A. y 20 años como primera empresa brasileña, hitos que reflejan nuestra historia de pionerismo e innovación entre las empresas brasileñas. Planeamos invertir aproximadamente R\$850 millones en la expansión y modernización de nuestras tiendas y en el desarrollo de proyectos estructurantes, buscando la eficiencia operacional y la generación consistente de valor.

Estamos profundamente agradecidos a nuestros empleados, clientes, proveedores, asesores, accionistas y socios por su confianza, dedicación y continuo apoyo.



Carlos Souto
Presidente del Consejo
de Administración



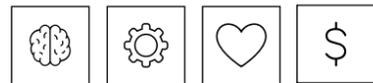
Fabio A. Faccio
Director General

02.

Lojas Renner S.A.

Perfil del ecosistema	08
Resultados de la operación	13

Capitales



ODS



Perfil del ecosistema

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

Somos un ecosistema de moda y estilo de vida, líder en la venta minorista de moda omnicanal y una de las mayores marcas de Brasil.



Más información



Descubra en nuestra [presentación institucional](#) cómo aprovechamos nuestras ventajas competitivas para hacer evolucionar nuestro modelo de negocio y crear valor de forma permanente y coherente.

 **RENNER**

CMICADO

youcom

ASHUA

repassa

realize

 **U E L L O**

 **RX VENTURES**

Fundación o adquisición	1965	2011	2013	2016	2021	2017	2022	2022
Perfil	Mayor minorista de moda omnicanal	Líder brasileño en mobiliario doméstico	Especializada en moda juvenil	Especializada en tallas grandes y curvas	Plataforma para distribuidores	Institución financiero	Plataforma logística digital	Fondo de inversión
Destinatarios	De 18 a 39 años	De 18 a 39 años	De 18 a 24 años	De 25 a 45 años	-			Financiación de startups con potencial para transformar la cadena de valor con innovación y buenas prácticas ESG
Clase social	A-, B y C+	A-, B y C+	A-, B y C+	A-, B y C+	B y C+	Apoya la actividad minorista ofreciendo comodidad y fidelizando a los clientes.	Realiza entregas urbanas y es un importante facilitador de nuestro ecosistema	
Tiendas	429	103	135	19	Disponible en 62 tiendas (físicas + en línea)			
% de ingresos netos en 2024	91%	4%	4,5%			Consolidado en Renner		

Nuestra cadena de valor

 **25,1 mil**
empleados

 **3** centros de
distribución

 **20 millones**
de clientes activos

 **686**
tiendas

 **539** proveedores
de reventa

Otros países de América Latina

 **666 (2,65%)**
empleados

 **11 (2%)**
proveedores
de reventa

 **14 (2%)**
tiendas

Brasil

 **24.337 (97%)**
empleados

 **269 (49,9%)**
proveedores
de reventa

 **672 (98%)**
tiendas

 **3 (100%)**
centros de
distribución

Europa

 **7 (1,3%)**
proveedores
de reventa

Asia

 **99 (0,39%)**
empleados

 **252 (46,7%)**
proveedores
de reventa

Más información (+)

Conozca el volumen de nuestros productos fabricados en Brasil y América Latina en la infografía sobre la distribución de la cadena de [suministro para revendedores](#).

Visión general de la empresa

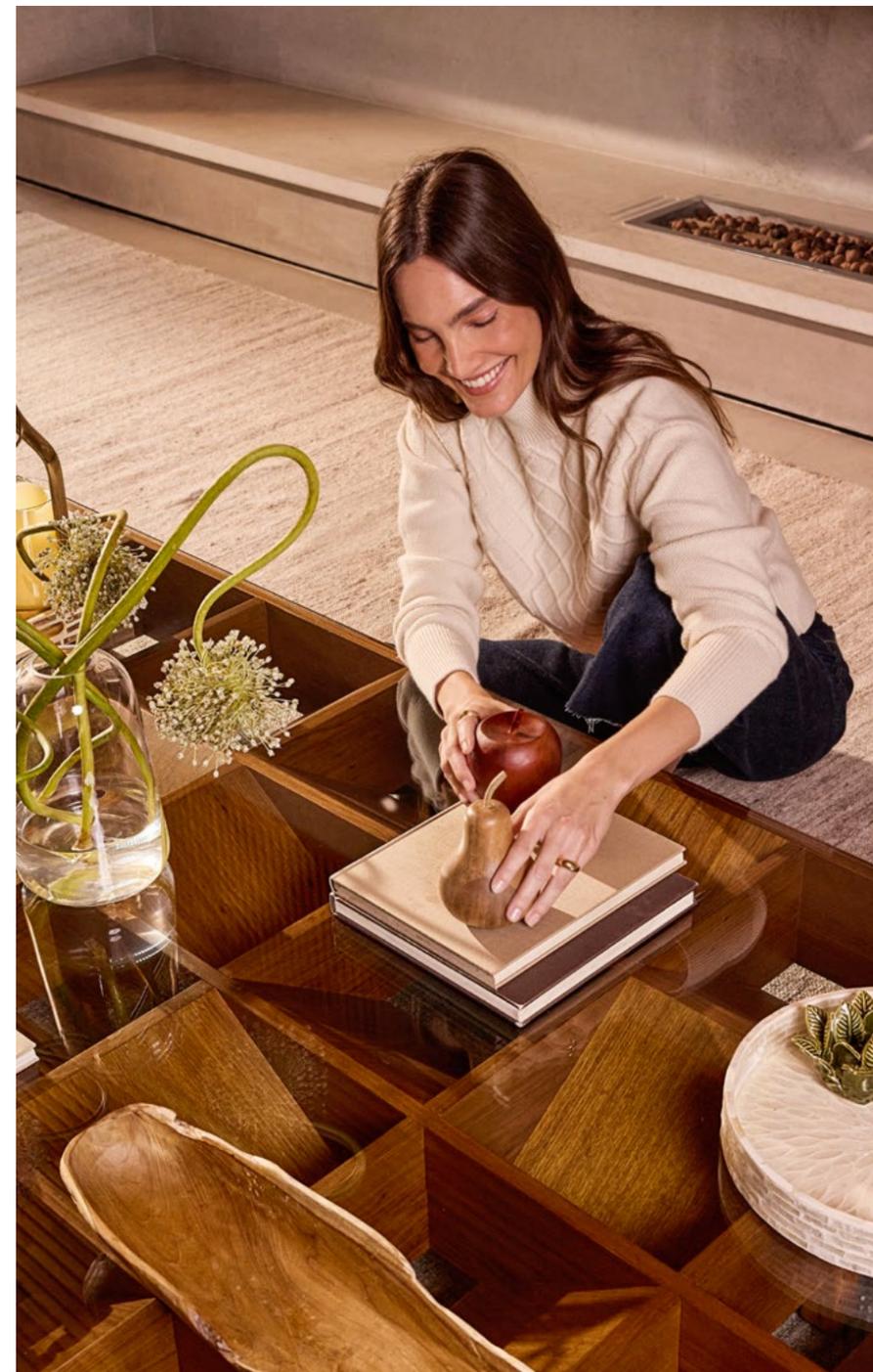


El mayor minorista omnicanal especializado en moda y estilo de vida de Brasil, la propuesta de valor de Renner es ofrecer la mejor experiencia omnicanal de moda con diferentes estilos, deleitando a los clientes con productos y servicios de calidad a precios competitivos, innovando siempre de forma sostenible.

En 2024, Renner continuó con su plan de expansión física, abriendo 12 tiendas y, como resultado del proceso de revisión de la rentabilidad de las operaciones, cerrando siete unidades. De las 429 unidades en operación al final del año, 415 están en Brasil, diez en Uruguay y cuatro en Argentina.

La marca continuó implementando las herramientas necesarias para reforzar su relación con los clientes, con el objetivo de ser cada vez más digital y omnicanal, así como implantando el nuevo formato de tienda en nuevas aperturas y reformas.

También se ha seguido avanzando en la integración de los canales digitales con las tiendas físicas (por ejemplo, lanzamiento de una nueva app para tiendas físicas que permite vender productos del stock de la tienda y del comercio electrónico en la misma venta; consulta de stock en tiendas físicas a través de la APP, etc.), con el objetivo de ofrecer más comodidad y mejorar aún más la experiencia de nuestros clientes.



Camicado es el mayor minorista de hogar y decoración de Brasil, con más de 35 años de especialización. Además de artículos al por menor, desarrolla productos con su propia marca, Home Style, y artículos de terceros.

Desde 2022, Camicado se encuentra en un proceso de transformación, tanto en su entorno físico como digital, revisando las estrategias de negocio para el nuevo momento del mercado, con el objetivo de crear un viaje más práctico e inspirador para los clientes, aumentar la participación digital de la marca y reforzar la presentación de los productos, con más rentabilidad.

En 2024, alcanzamos hitos históricos con un crecimiento récord del 28% en ingresos netos/m², con un aumento significativo de 1,6 puntos porcentuales en el margen bruto.



YOUCOM

Youcom es una marca de moda joven con un estilo de vida urbano, siempre conectada con el comportamiento y las necesidades de sus consumidores de forma innovadora y sostenible.

La marca sigue creciendo y cumpliendo su propósito de encantar y conectar a la gente con un estilo de vida joven y ofrece una experiencia omnicanal a sus clientes, a través del comercio electrónico y la app exclusiva de la marca.

En 2024 se abrieron 11 tiendas, la mayoría de ellas en nuevas plazas, manteniendo su formato especializado y su atractivo de alta costura, con un importante crecimiento del 19% en ingresos netos y una base de clientes activos de más de 1,5 millones.

ASHUA

Ashua es nuestra marca de tallas grandes y curvas, que ofrece colecciones con mucha información de moda, priorizando la forma, la comodidad y el estilo de cada mujer, en una experiencia de compra omnicanal.

Además de abrir una nueva tienda en 2024, ha ampliado el número de corners de las tiendas Renner, que suman 19 unidades.



repassa

Repassa es la mayor tienda de segunda mano en línea de Brasil.

Una start-up nativa digital, vende ropa, calzado y accesorios con un enfoque en la sostenibilidad, operando en el segmento de reventa de moda gestionada y ampliando su gama de servicios a los clientes del ecosistema.



realize

Realize Crédito, Financiamento e Investimento S.A.

- Realize CFI es la empresa responsable de ofrecer soluciones de pago y crédito que impulsan las ventas y la fidelización de clientes en el sector minorista. Nuestra cartera incluye productos diseñados para facilitar la vida de los consumidores y reforzar su vínculo con las marcas, como la Renner Card (marca blanca), Meu Cartão (crédito internacional), Saque Rápido (retirada rápida) y la cartera de seguros.

En 2024, alcanzó un resultado de R\$168 millones (EBITDA), destacándose la reducción del 29% en las pérdidas netas de la cartera, reflejando la calidad de la operación. Uno de los principales impulsores de la fidelización fue el Cashback, que ofrece parte del importe gastado como descuento en futuras compras con las Tarjetas Renner, incentivando la recurrencia y fortaleciendo la relación con el consumidor.

Estas iniciativas refuerzan el compromiso de Realize de ofrecer soluciones financieras integradas a los minoristas y ser una palanca comercial y de fidelización, promoviendo no sólo la comodidad y los beneficios en forma de pago, sino también una fidelización creciente y sostenible de los clientes.

U E L L O

Nuestra logtech, que combina logística y tecnología, Uello se centra en optimizar las entregas de comercio electrónico a través de una red de socios y hubs, funcionando como una plataforma de entrega exprés con tecnología inteligente.

Además de los transportistas asociados convencionales, contamos con una red de mensajeros independientes supervisados a través de nuestra propia plataforma de entrega y enrutamiento. Con siete años de vida en 2024, logtech ya ha realizado más de 9 millones de entregas, 2,6 millones de ellas en 2024.

Uello proporciona una mejora significativa en el nivel de servicio y una mayor eficiencia en las entregas: con la optimización en cuanto a la tasa de ocupación de la flota de vehículos, superamos el 80% tras adoptar su tecnología, aumentando la capacidad de almacenamiento de productos en los vehículos y el volumen de entregas por viaje.

También hemos reducido nuestra flota fija del 85% al 70%, lo que se ha traducido en un descenso considerable de los kilómetros recorridos y de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Conductores y clientes también revelan altos niveles de satisfacción con el servicio, alcanzando el 90% en el NPS de ambos públicos.

RX VENTURES

RX Ventures es la unidad de Corporate Venture Capital (CVC) de Lojas Renner S.A. Con independencia, autonomía y gobernanza propias, el fondo se centra en invertir en soluciones innovadoras que anticipen tendencias relacionadas con el futuro del comercio minorista y el consumo, en cinco verticales principales: moda y estilo de vida, retailtechs, comercio electrónico y marketplaces, logística y cadena de suministro, fintechs y martechs.

Resultados de la operación

GRI 201-1

A continuación, encontrará información sobre nuestros principales indicadores de resultados operativos y financieros. Para saber más sobre nuestros resultados, visite nuestro [Balance Anual](#).



En 2024, ganamos el Trofeo de Transparencia de la ANEFAC (Asociación Nacional de Ejecutivos de Finanzas, Administración y Contabilidad), como destaque en la categoría Ingresos Netos de R\$5 mil millones a R\$20 mil millones.

¹ La actividad minorista incluye los ingresos procedentes de la venta de bienes, así como los ingresos por servicios (comisiones y costes de los mercados y Repassa).

² Los gastos de explotación (gastos de venta, generales y administrativos) no incluyen los gastos de depreciación y amortización.

³ EBITDA ajustado total (post-NIIF 16), sin amortizaciones ni gastos financieros por arrendamientos.

R\$ (MM)	2022	2023	2024	Variación 2024 frente a 2023
Ingresos netos al por menor ¹	11.575,8	11.706,3	12.672,0	8,2%
Ventas en el mismo establecimiento	18,5%	0,2%	7,5%	-
GMV Digital	2.046,4	2.219,8	2.527,9	13,9%
Penetración de las ventas digitales	13,5%	14,3%	15,1%	0,8 p.p.
Beneficio bruto minorista	6.399,5	6.384,8	7.015,8	9,9%
Margen bruto minorista	55,3%	54,5%	55,4%	0,9 p.p.
Gastos de explotación (SG&A) ² (Post-NIIF 16)	(4.125,2)	(4.360,9)	(4.566,2)	4,7%
% Gastos de venta, generales y administrativos/Ingresos netos al por menor	35,6%	37,3%	36,0%	1,3 p.p.
EBITDA ajustado total (Post-NIIF 16) ³	2.381,6	2.199,4	2.481,8	12,8%
Margen EBITDA minorista ajustado (Post-NIIF 16) ³	20,6%	18,8%	19,6%	0,8 p.p.
Resultados de los servicios financieros	81,6	(95,8)	167,8	NA
EBITDA ajustado total (Post-NIIF 16) ³	2.463,1	2.103,6	2.649,6	26,0%
Margen de EBITDA ajustado total (Post-NIIF 16) ³	21,3%	18,0%	20,9%	2,9 p.p.
Beneficio neto	1.291,7	976,3	1.196,7	22,6%
Margen neto	11,2%	8,3%	9,4%	1,1 p.p.
Beneficio por acción - básico (R\$)	1,3261	0,9257	1,1382	+22,9%
ROIC ^{LTM}	12,8%	10,7%	12,4%	1,7 p.p.

Ingresos netos

Con el uso de inteligencia artificial, captamos las tendencias rápidamente, con ciclos de desarrollo de productos más cortos y mayor productividad y eficiencia en la cadena de suministro. Nuestro modelo de suministro omnicanal, 100 % SKU de extremo a extremo, contribuye a un funcionamiento más integrado, ágil y preciso, lo que se traduce en unos plazos de suministro de las tiendas en niveles récord.

Esta fuerte ejecución de la moda, apoyada en la evolución del modelo de aprovisionamiento, se reflejó en el aumento del 8% de las ventas en el año, un crecimiento superior a la media del mercado (PMC), el mayor número de transacciones y piezas vendidas y, sobre todo, el incremento de 0,9 puntos porcentuales del margen bruto, que alcanzó el 55,4%.

Nuestras tiendas tienen diseños intuitivos, con énfasis en la visibilidad de los productos. Hemos implantado una tecnología innovadora orientada al cliente, integrando los canales online y offline en tiempo real para crear una plataforma única con existencias, operaciones y servicios unificados. De este modo, estamos deleitando a nuestros clientes con una ecuación de valor más atractiva y mejoras en la experiencia omnicanal, lo que se ha reflejado en el aumento del NPS en todas nuestras unidades de negocio y canales.

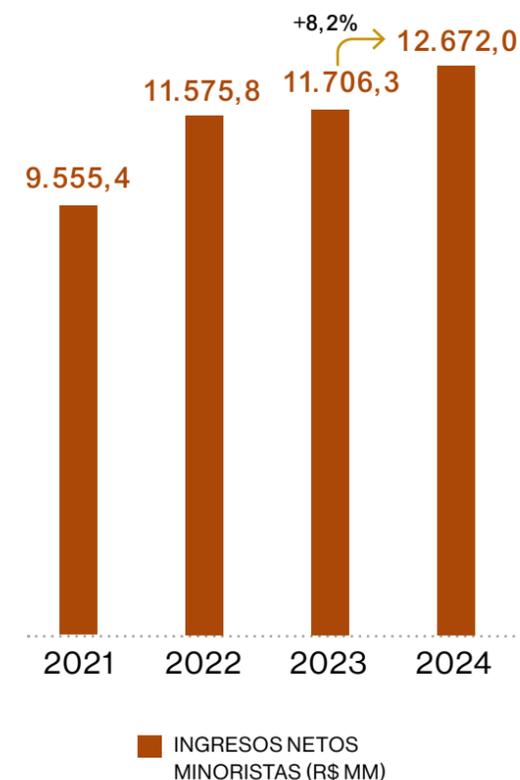
Además, todos nuestros negocios crecieron de forma más rentable: las ventas de Camicado aumentaron un 10% a lo largo del año, creciendo un 28% por metro cuadrado, con una ganancia de 1,6 p.p. en el margen bruto y un nivel récord de rotación de existencias. En Youcom, las ventas crecieron un 19%, con un aumento del margen bruto de 0,2 puntos porcentuales. La base de ecosistemas también creció, alcanzando la marca relevante de 20 millones de clientes activos.

GMV digital

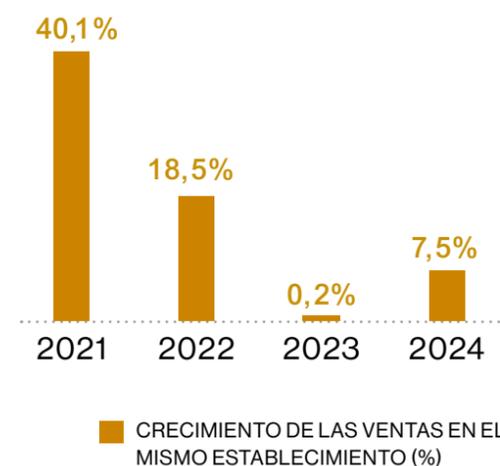
Los canales digitales continuaron su trayectoria de crecimiento de las ventas, mejor gestión del gasto y un aumento significativo de la rentabilidad.

El GMV Digital evolucionó significativamente, con más eficiencia y relevancia en las ventas. Alcanzamos un crecimiento del 14% en GMV Digital, que totalizó 2.527,9 millones de reales, con una cuota del 15%.

Ingresos netos del comercio minorista



Ingresos netos del comercio minorista

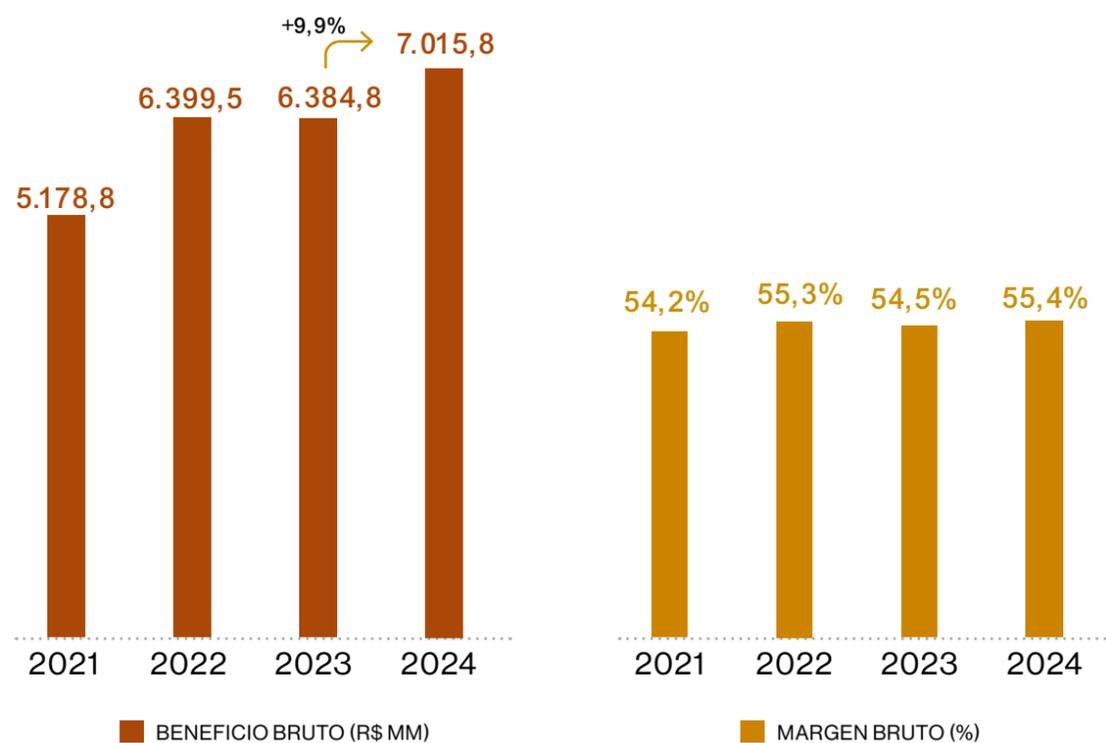


Beneficio bruto

El margen bruto minorista aumentó en comparación con el año anterior, impulsado por la evolución del modelo de negocio de la empresa. Una ejecución de la moda más ágil, flexible y receptiva, con una mayor proporción de colecciones desarrolladas y producidas durante la temporada, contribuyó a unos inventarios ajustados y saludables, con menores niveles de rebajas, una mayor rotación y una reducción significativa de los volúmenes de artículos más antiguos.

Camicado mostró una importante expansión del margen bruto, alcanzando niveles récord, gracias a la ejecución operativa y comercial, así como a una gestión más eficiente de las existencias, que se tradujo en menores niveles de rebajas. Esta evolución también fue impulsada por la mayor participación de la marca propia Home & Style, cuyo margen es más elevado. Por último, en Youcom, el ligero aumento del margen fue el resultado de una mejor gestión comercial con los proveedores y del mantenimiento de niveles adecuados de existencias.

Beneficio bruto y margen



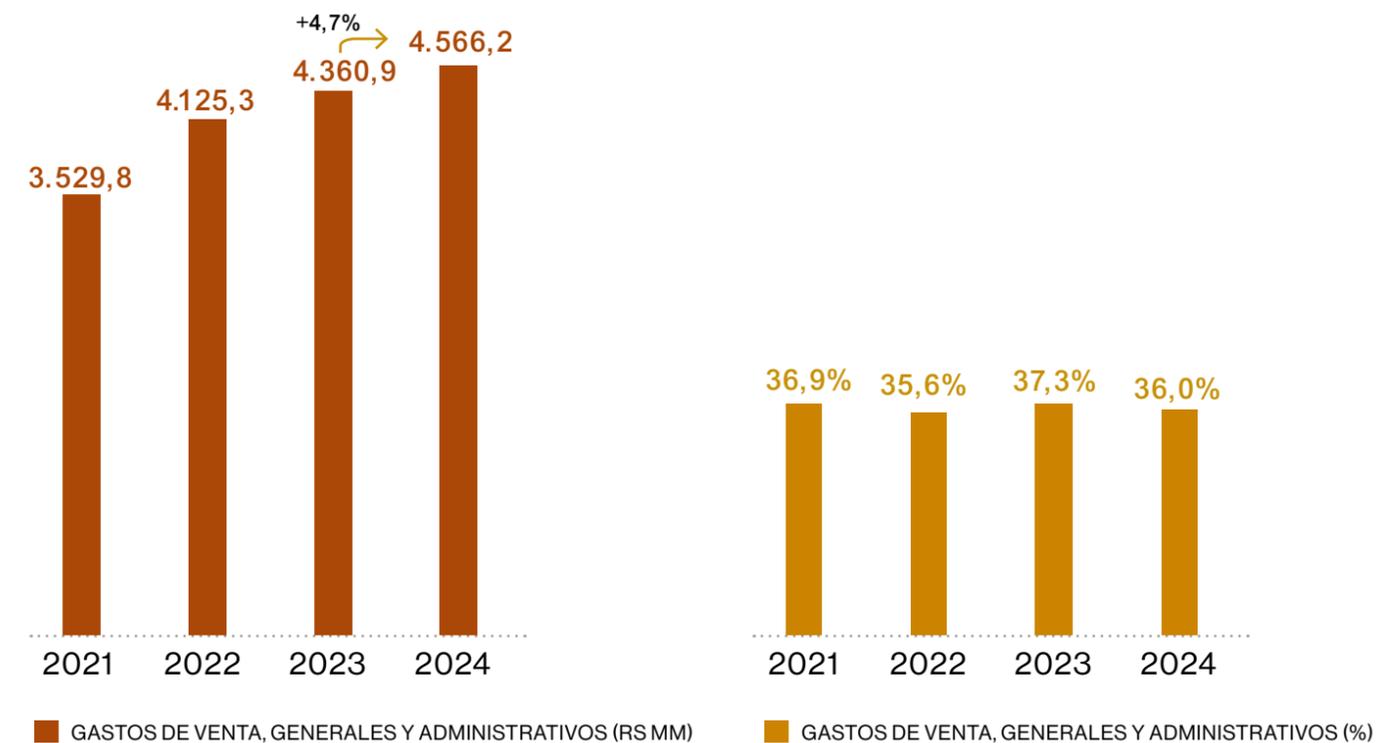
Gastos de explotación

La reducción de la proporción de los gastos de venta, generales y administrativos sobre los ingresos netos minoristas reflejó el continuo control de los gastos a lo largo del año, así como el apalancamiento operativo derivado de los mayores volúmenes vendidos.

El canal digital evolucionó en eficiencia, con la proporción de gastos sobre los ingresos en línea de Renner en niveles similares a los de la operación física.

Otros ingresos de explotación disminuyeron, principalmente debido a los mayores importes relacionados con el Programa de participación en los beneficios.

Gastos de venta, generales y administrativos



Cartera de créditos

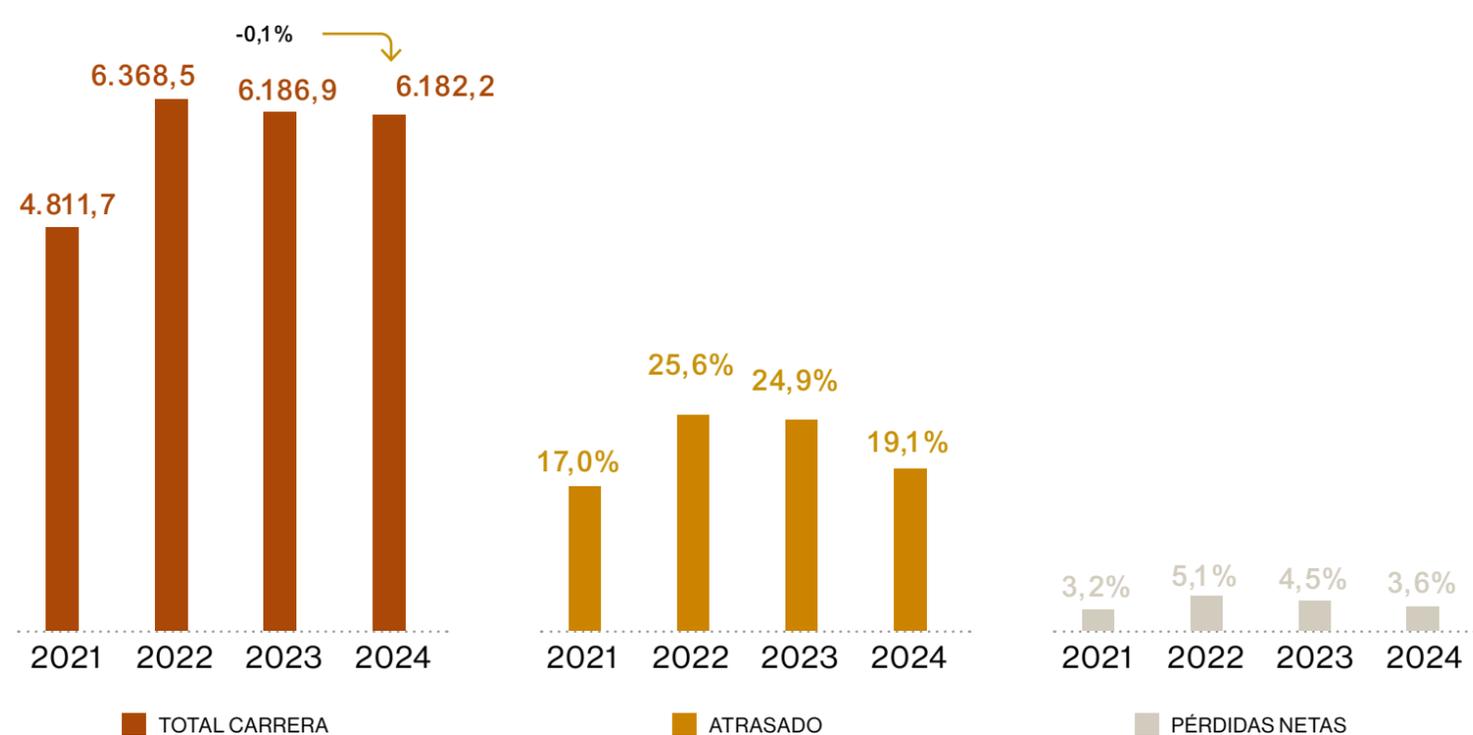
La cartera total se mantuvo estable en comparación con el año anterior, pero su perfil de riesgo evolucionó significativamente. La cartera corriente creció un 7,6%, impulsada por el aumento del gasto con tarjetas (TPV - Total Payment Volume).

Por otro lado, la cartera vencida cayó un 23,1%, especialmente en el tramo de más de 90 días, que experimentó una significativa caída de 5,3 p.p. (en los modelos IFRS y BACEN) hasta el 14,2%, una tasa adecuada para el perfil de la cartera. Esta evolución se debió principalmente a

unas concesiones más restrictivas, a la búsqueda de clientes de menor riesgo y, en consecuencia, a una reducción del saldo en el tramo de más de 90 días de mora (NPL90 Formation), así como a un aumento de la eficiencia en el cobro.

Por último, la cobertura total ascendió a 14,6%, lo que supone una reducción de 4,5 puntos porcentuales, debido a la mejor calidad de los créditos. La cobertura de la cartera vencida más de 90 días pasó del 99,2% al 104,8% (del 98,0% al 102,6% en el modelo BACEN).

Perfil de la cartera

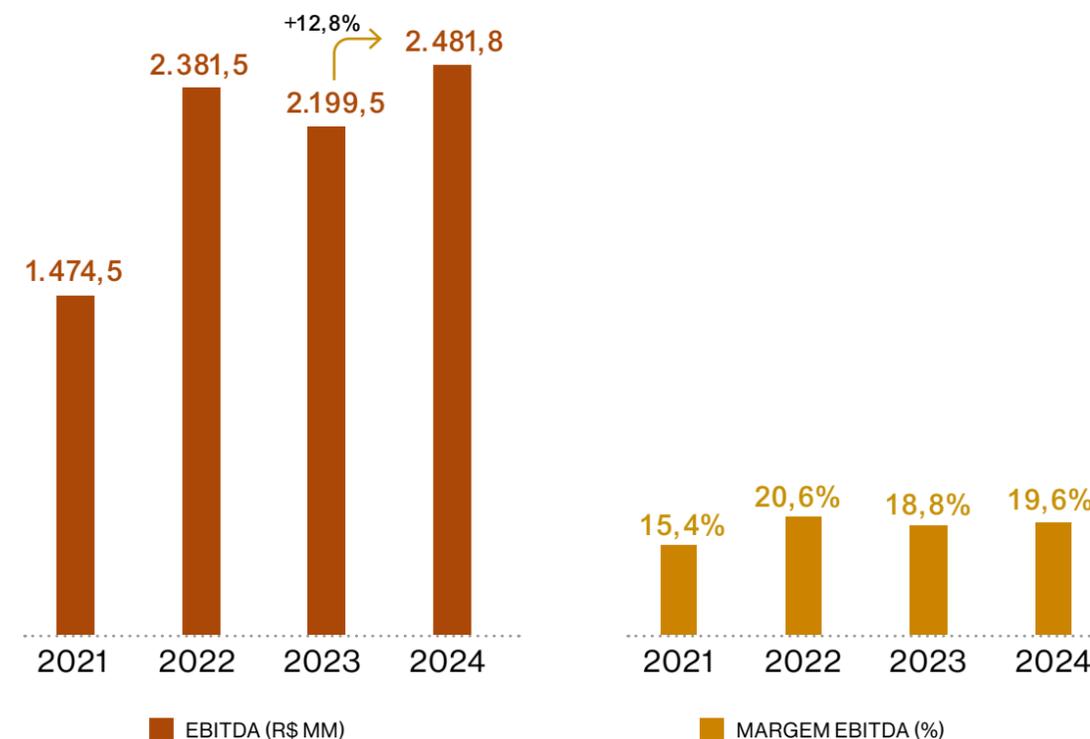


EBITDA ajustado venta al por menor

El EBITDA ajustado del comercio minorista creció un 12,8% en comparación con el año anterior, con un aumento del margen de 0,8 puntos porcentuales, debido principalmente al aumento del beneficio bruto y del apalancamiento operativo, aunque con menores importes en Otros Ingresos de Explotación (Programa de Participación en Beneficios y Recuperación de Créditos Fiscales).

El crecimiento acumulado del EBTIDA minorista ajustado en los tres últimos años fue del 19,0%, superior al aumento del 9,0% de los gastos de venta, generales y administrativos.

EBITDA ajustado y margen en el comercio minorista

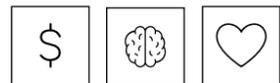


03.

Gobierno corporativo

Buenas prácticas	18
Compartir perfil	20
Administración	21
Gestión de riesgos	24

Capitales



ODS



Buenas prácticas

Hemos desarrollado una serie de iniciativas para garantizar una excelente gobernanza desde 2005, cuando nos convertimos en la primera empresa de Brasil con el 100% de sus acciones negociadas en bolsa, sin la presencia de un accionista o grupo de control, y nos incorporamos al Novo Mercado, el segmento B3 con los más altos estándares de prácticas de buen gobierno corporativo.

Contamos con un robusto sistema de prácticas, políticas y estructuras que garantizan que nuestra estrategia se lleve a cabo de forma responsable y sostenible, con el compromiso de generar valor para nuestros accionistas. Entre los principales diferenciales de nuestra gobernanza, podemos destacar:

1965

- Creación de Lojas Renner S.A.

1967

- Salida a bolsa

1991

- 1^{er} Consejero independiente
- Profesionalización de la gestión

1998

- JC Penney adquiere una participación mayoritaria

2005

- 1.^a Sociedad anónima brasileña (100% de las acciones free float)
- Entrada en nuevos mercados
- Diferentes ejecutivos en la Presidencia y el Consejo de Administración de CA
- 1.^a mujer de CA

2006

- 1.^a Compañía brasileña en disponibilizar el Manual de la Asamblea
- Consejo de Supervisión Permanente

2009

- Evaluación formal de la AC
- Portal de Gobernanza CA, CF y Comités

2010

- 1.^a empresa para utilizar la Solicitud Pública de Poder
- Creación del área de Conformidad

2015

- Política de Gobernanza, Riesgo y Cumplimiento
- Política de partes vinculadas

2018

- 1.^a empresa brasileña en divulgar el Informe de Gobernanza y con mayor adhesión
- Creación de la Secretaría de Gobernanza Empresarial

2019

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

2020

- Adhesión al Women on Board (mínimo de dos consejeras)
- El canal de denuncias pasa a ser tercerizado e independiente

2021

- Remuneración de los ejecutivos vinculada a objetivos ESG
- 1^{er} ESG Day

2022

- Área de Gobernanza Corporativa - Responsable de Gobernanza
- Matriz de competencias CA

2023

- Nuevos requisitos de asistencia y límites de mandatos concurrentes para el Consejo de Administración
- Inclusión de criterios de diversidad en la política de nombramiento de directores
- Publicación de la política fiscal

2024

- Avance en el número de mujeres en el Consejo de Administración, alcanzando 3 de los 8 miembros: 37,5% del Consejo
- Lograr que el 100% del consejo de administración esté compuesto por consejeros independientes, incluido el presidente.

Buenas prácticas de gobierno corporativo



Listado en el Novo Mercado de B3
(Brasil, Bolsa, Balcão) con el 100% de acciones ordinarias



100% de miembros independientes
en el Consejo de Administración 8 de 8



37,5% mujeres
en CA - 3 de 8



33% mujeres
en el Consejo estatutario - 2 de 6



Comités consultivos del Consejo de Administración
el Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos es un órgano estatutario



Poison pill
fomentar la dispersión accionarial y proteger a los accionistas



100% de miembros independientes
en los Comités de Personas y Nombramientos y de Auditoría y Gestión de Riesgos



Planes de incentivos a largo plazo
para alinear los intereses de directivos y accionistas



Reglamentos internos públicos
de la Junta Directiva, el Consejo de Administración, el Comité Ejecutivo y los Comités



Evaluación formal de la AC
(incluida la Presidencia del organismo), los Comités y el Consejo de Administración



Secretarios de
Consejos, comités y dirección



Portal de Gobernanza
para la Junta Directiva, el Consejo de Administración y los Comités



Auditoría Interna y Cumplimiento
vinculado al Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos, que informa al Consejo de Administración



Canal de Denuncias
subcontratados e independientes



Diversas políticas públicas empresariales



Área de Gobierno Corporativo
con el responsable de Gobernanza



Diferentes ejecutivos como
Director General y Presidente desde 2005



Remuneración ESG desde 2017
y el 100% del Consejo de Administración con objetivos ESG, desde 2021

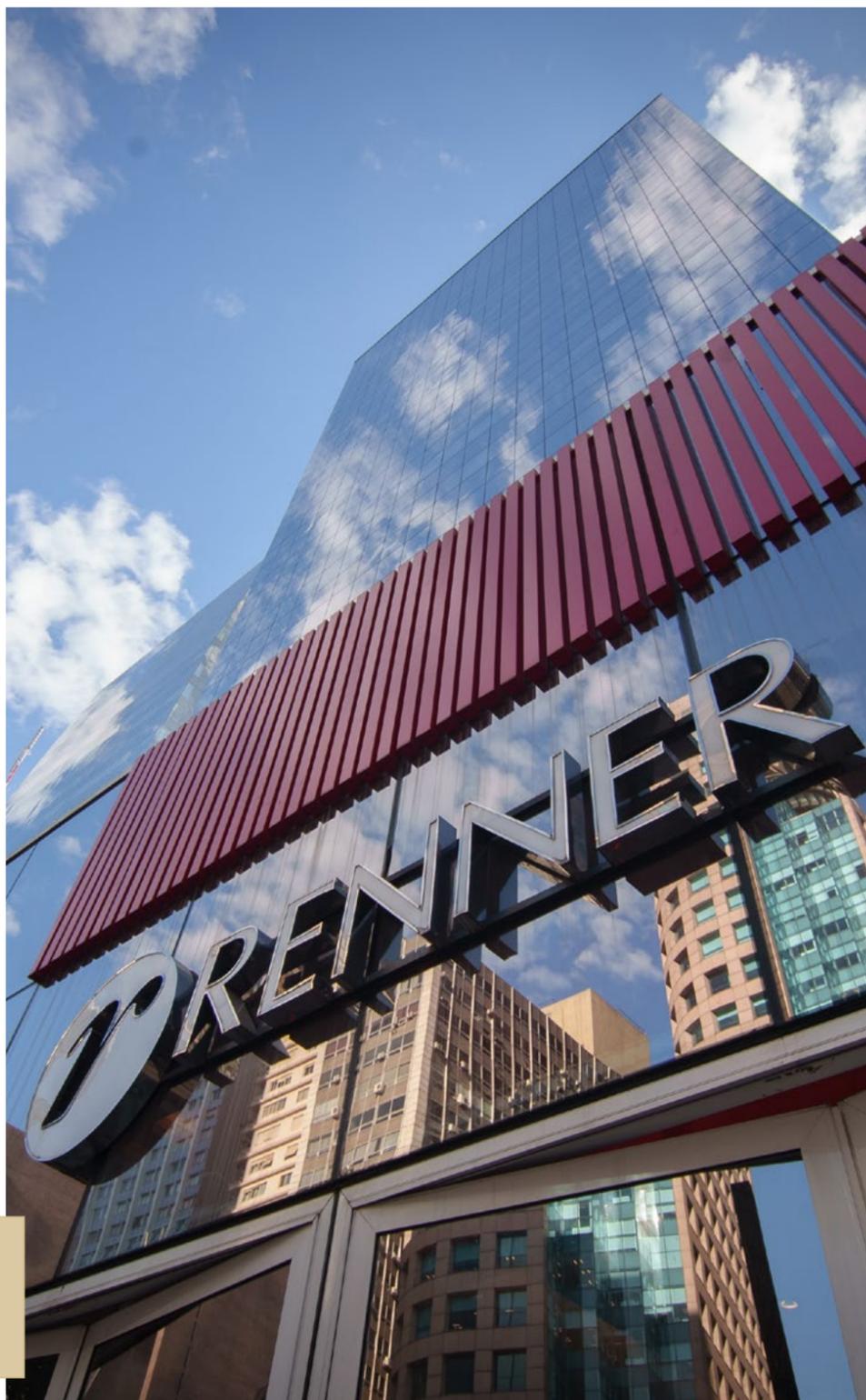


98,1% de cumplimiento
a las prácticas recomendadas por el Informe del Código Brasileño de Gobierno Corporativo

Más información (+)

Acceda a nuestro [Informe sobre el Código Brasileño de Gobierno Corporativo 2024](#) para más detalles sobre las prácticas de gobierno.

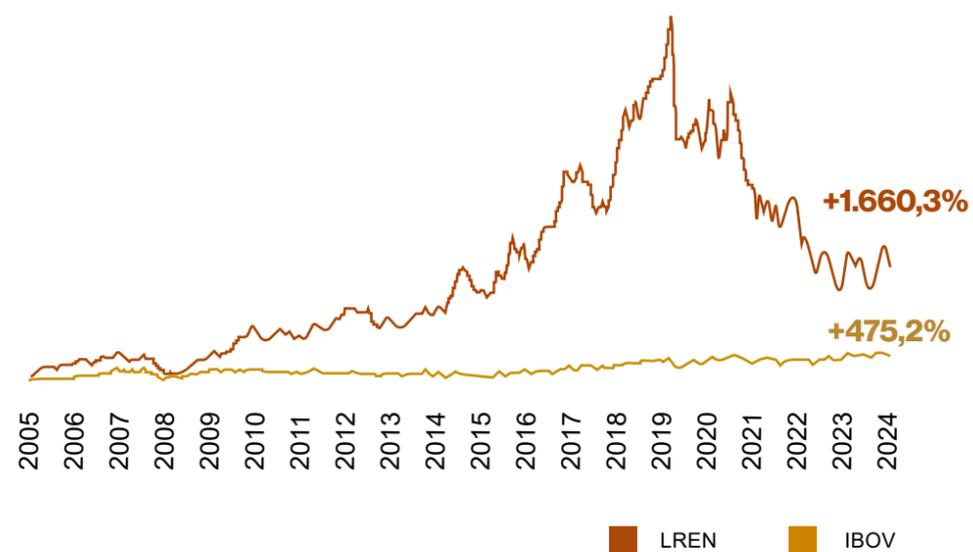




Perfil de las acciones

GRI 2-1

Desde 2005, cuando nos convertimos en sociedad anónima, hemos pasado de 800 a 112.300 accionistas, nuestras acciones han subido un 1.660,3%, mientras que el Ibovespa ha subido un 475,2%. En 2024, distribuimos 633,6 millones de reales en dividendos a nuestros accionistas.

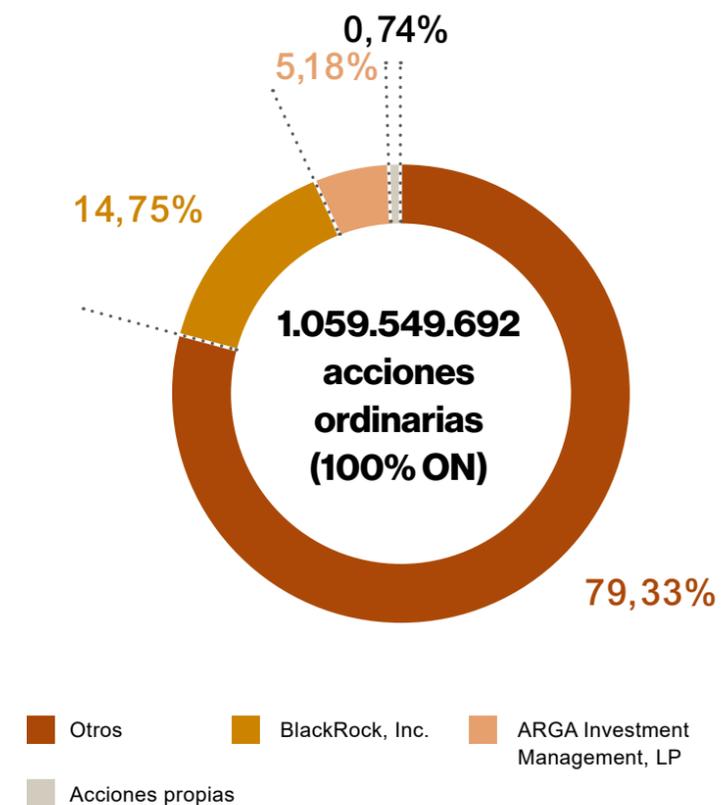


En 2024, nuestras acciones LREN3 negociadas en B3 cerraron el año a 12,12 reales y 12.800 millones de reales de valor de mercado.

En total, hubo 6,3 millones de operaciones en el año, 4.200 millones de activos movidos y 264,5 millones de reales de volumen medio diario negociado.

Composición del accionariado

Fecha base 31/12/2024



Posición accionarial de la alta dirección

GRI 2-9



Administración

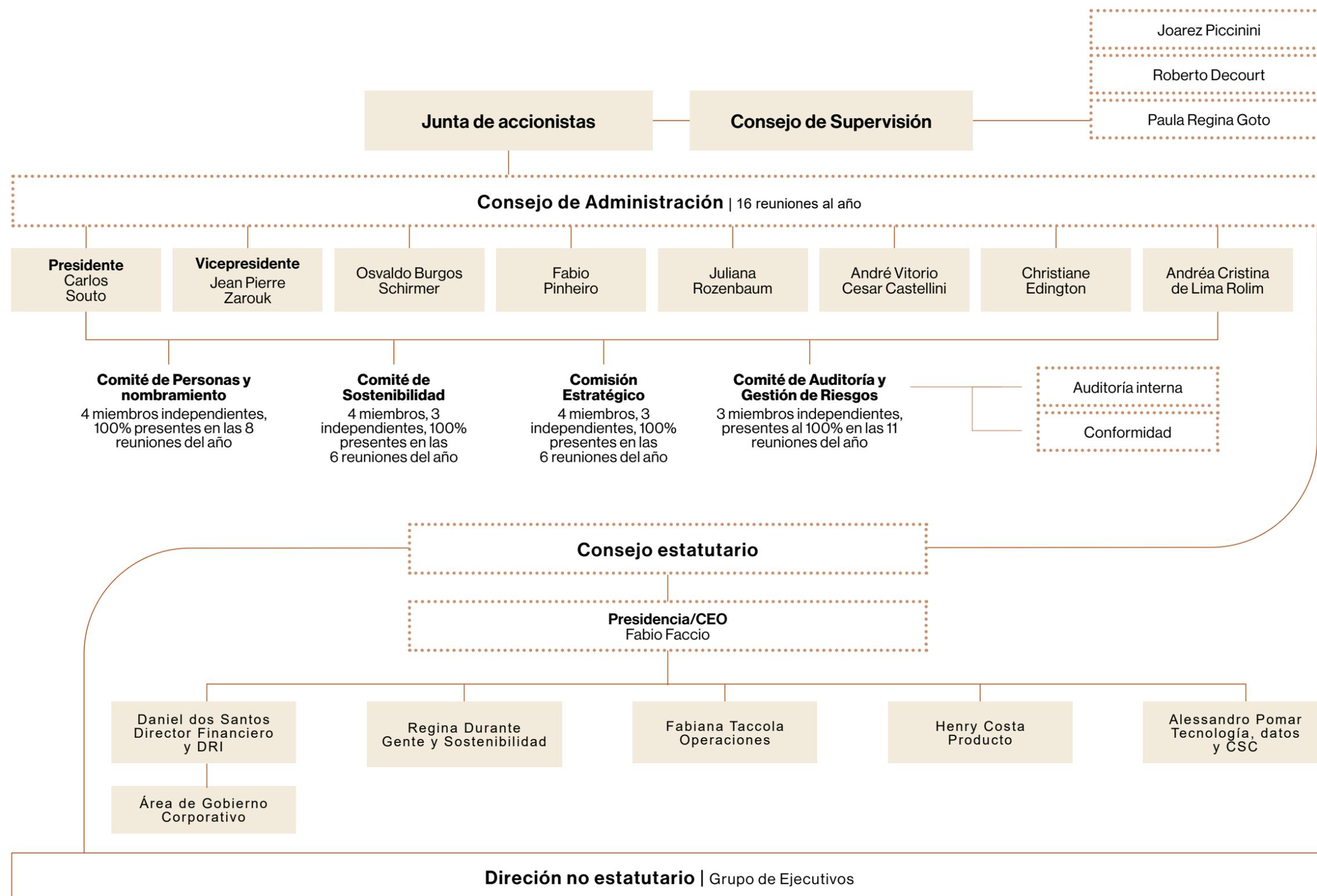
GRI 2-9 | 2-11 | 405-1

Obtenga más información sobre la estructura de gestión de la empresa, cuyas funciones y responsabilidades de cada órgano se definen en los Estatutos y se rigen por el Reglamento Interno.

Otras políticas y normas también regulan el trabajo de los miembros del consejo, que son evaluados anualmente.

Más información (+)

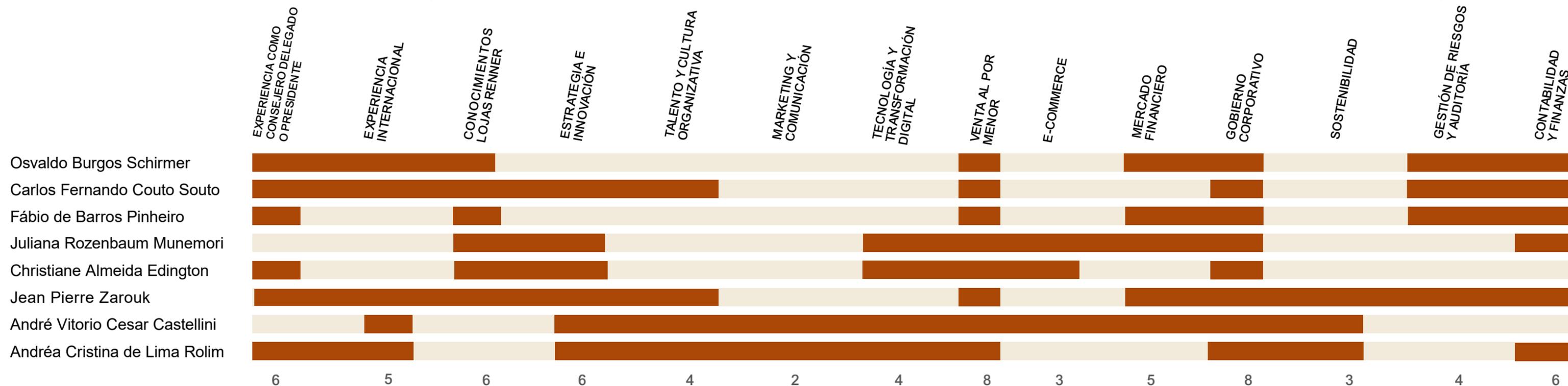
Más información sobre la composición de cada órgano, la experiencia de sus miembros y la matriz de competencias del Consejo en la página 24 del Manual de la Asamblea 2024.



Consejo de Administración

GRI 2-9 | 405-1

La matriz a continuación considera los miembros del Consejo de Administración en diciembre de 2024, destacando la adhesión a las competencias esenciales para el desempeño de la función del Consejo:



Tiempo en el cargo en años

3 miembros de hasta 3 años
 1 miembro de 4 a 6 años
 3 miembros de 7 a 11 años
 1 miembro mayor de 11 años



Una media de 6,3 años en el cargo

Independencia

8 de 8 miembros independientes al 100%



Género

3 de 8 miembros mujeres al 37,5%



Edad

1 miembro menor de 50 años
 4 miembros de entre 50 y 60 años
 2 miembros de entre 61 y 70 años
 1 miembro mayor de 70 años



Edad media 59,8 años

Elección y desempeño de la alta dirección

GRI 2-10

Nuestro Consejo de Administración está compuesto por ocho miembros elegidos individualmente en la Junta General, con un mandato de un año y posibilidad de reelección.

Todos los miembros son considerados independientes en Lojas Renner S.A., según los criterios del Reglamento del Novo Mercado, y son remunerados exclusivamente por sus actividades como administradores y miembros de comités consultivos.

Nuestros consejeros, elegidos por el Consejo de Administración por un período de dos años con posibilidad de reelección, son seleccionados en función de su experiencia profesional en el sector y de su alineación con los valores corporativos de Lojas Renner S.A., desempeñando el papel de líderes para dirigir los equipos en sus áreas de actividad.

Evaluación de resultados GRI 2-18

Desde hace más de diez años llevamos a cabo evaluaciones formales anuales del desempeño del Comité Ejecutivo y, desde 2009, del Consejo de Administración, realizadas por consultores externos especializados, siguiendo las prácticas de buen gobierno corporativo y buscando la mejora continua de estos órganos.

La evaluación del Consejo abarcó la eficacia del Consejo en su conjunto, los Comités,

los Consejeros y el Presidente del Consejo, así como la competencia del Consejo en competencias críticas y su grado de madurez. La evaluación de 2024 dio como resultado una evolución positiva en la percepción de los miembros en comparación con el año pasado, buscando continuamente mejorar sus procesos de gobernanza, con planes de acción para abordar las oportunidades.

En el **Comité Ejecutivo**, el Consejero Delegado es evaluado por el Comité de Personas y Nombramientos y el Presidente del Consejo de Administración, y los demás consejeros son evaluados por el Consejero Delegado.

Los resultados se presentan al Comité, que informa al Consejo de Administración. La evaluación también sirve para que el ejecutivo reciba acciones de la empresa como parte de su remuneración, como se indica a continuación.

Remuneración GRI 2-19 | 2-20

Nuestro sistema de remuneración de directivos busca promover la creación de valor sostenible a largo plazo y atraer y retener a los mejores profesionales, sobre la base de una composición que se divide en:

- Retribución fija

- Beneficios
- Remuneración variable a corto plazo
- Remuneración variable a largo plazo

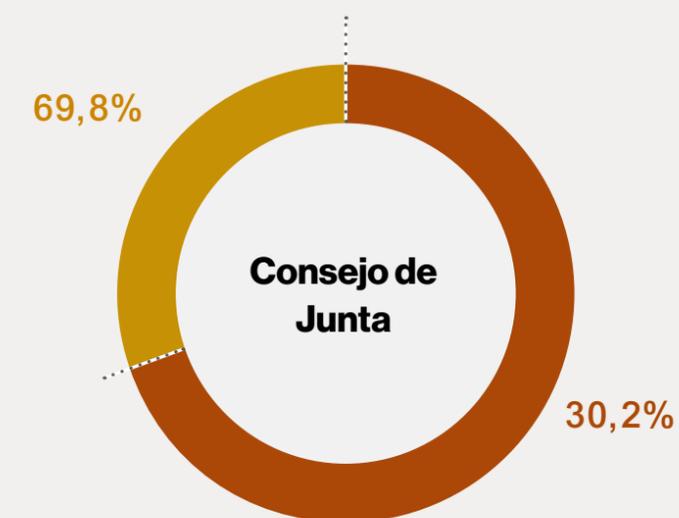
La remuneración variable está vinculada a la consecución de métricas financieras y no financieras, empresariales e individuales, dirigidas al compromiso de la alta dirección con el crecimiento sostenible del negocio.

Desde 2021, la remuneración del Comité Ejecutivo está vinculada formalmente a **objetivos ESG**, relacionados con los compromisos públicos asumidos en la Estrategia de Sostenibilidad 2030, con un seguimiento bianual de los indicadores de resultados.

Entre los principales temas de los objetivos están el cambio climático, el cumplimiento social y medioambiental de los proveedores, los productos menos impactantes y la diversidad.

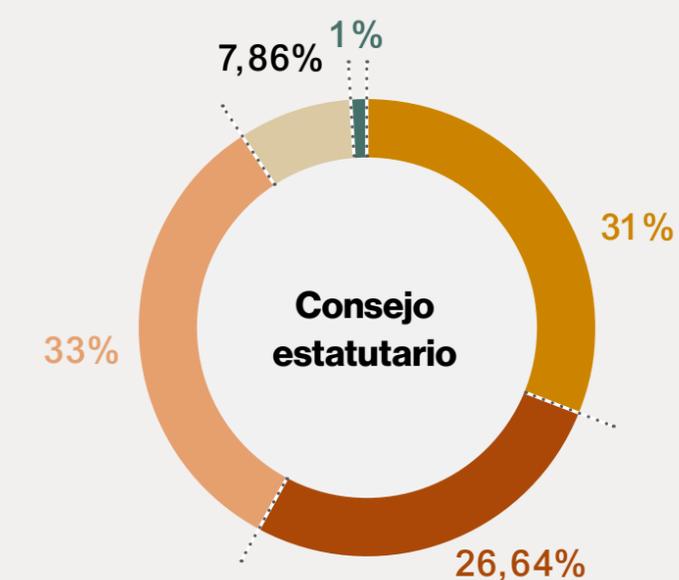
Más información (+)

Sobre los [los objetivos ESG en la remuneración de los directivos](#) y sobre nuestra Política de Remuneración en el punto 8 del [Anexo del Manual de la Junta General de Accionistas de 2024](#).



10,2 millones de reais distribuidos entre:

- 3,07 millones de reais para participación en comités
- R\$ 7,13 millones Remuneración fija (protrabajo)



38,8 millones de reais distribuidos entre:

- R\$ 10,33 millones Remuneración fija (protrabajo)
- R\$11,95 millones Remuneración basada en acciones (refuerza la retención, alinea los intereses de los ejecutivos con los de los accionistas en la creación de valor sostenible a largo plazo)
- R\$ 12,98 millones Remuneración variable
- R\$ 478,83 mil Beneficios
- R\$ 3,05 millones Otros

Gestión de riesgos

GRI 2-12 | 2-13

Estructura

Contamos con una estructura específica directamente conectada con la alta dirección para garantizar la eficacia de los procedimientos de gestión de riesgos y asegurar que las políticas y prácticas sean coherentes con la tolerancia al riesgo de nuestros accionistas.

Consejo de Administración

4 miembros con experiencia* en Gestión de Riesgos y Auditoría: Carlos Souto | Fábio Pinheiro | Osvaldo Schirmer | Jean Zarouk

Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos (estatutario)

Junta de Riesgos

Atendiendo a Lojas Renner y sus controladas



Asesoramiento para la identificación, prevención y tratamiento de los principales riesgos en todas las áreas de negocio de todas las filiales.

Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos

El Comité es el órgano encargado de supervisar y controlar los procesos de gestión de riesgos y auditoría de la Sociedad. Está compuesto por tres miembros independientes del Consejo de Administración, dos de los cuales son expertos financieros:

- Fábio Pinheiro, que preside el Comité, tiene 18 años de experiencia en gestión de riesgos como socio y director en instituciones financieras
- Osvaldo Schirmer, miembro independiente, fue Director Financiero y Director Financiero de una gran empresa que cotiza en bolsa

El Comité informa trimestralmente al Consejo de Administración, tal y como se define en su Reglamento Interno. Se informa de los asuntos que pueden tener un impacto significativo en la situación financiera o en los negocios de la empresa, y se elabora un informe anual con las principales cuestiones debatidas a lo largo del año y las recomendaciones formuladas por el Comité.

Trimestralmente, el Presidente del Comité, que es un miembro independiente del Consejo, asiste a las reuniones del Consejo para proporcionar aclaraciones y debatir cuestiones relacionadas con la gestión de riesgos de la empresa, manteniendo un proceso continuo de educación en materia de gestión de riesgos dirigido al Consejo de Administración.

Más información (+)

Más información sobre el funcionamiento de este órgano en el [Reglamento Interno del Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos](#).

Gestión de riesgos

El Departamento de Riesgos, dirigido por el Director de Riesgos y Auditoría, Yuri Quadros, trabaja para identificar, prevenir y tratar los principales riesgos e informa de las cuestiones relevantes al Comité. Un equipo de alta dirección pone en práctica la orientación estratégica de la cúpula directiva, estableciendo y supervisando las políticas y procedimientos adecuados, así como implantando medios eficaces para ejecutarlos y promoviendo una cultura de gestión de riesgos que impregne toda la organización.

Los niveles de información directa de la Dirección de Riesgos al Comité del Consejo preservan la independencia de los auditores y de los profesionales de Prevención de Pérdidas y Cumplimiento Corporativo.

El trabajo de las áreas del Departamento de Riesgos se basa en un plan anual aprobado por el Consejo de Administración. El plan de trabajo de Auditoría Interna es aprobado por el Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos (CAGR).

Nuestras prácticas están en consonancia con las mejores de las organizaciones y grupos de estudio nacionales e internacionales sobre Auditoría Interna, Cumplimiento y Prevención de Pérdidas, como COSO (Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission), el IIA (The Institute of Internal Auditors) y la Loss Prevention Foundation.

*Según los criterios de la Evaluación de la Sostenibilidad Corporativa (CSA): trabajo en las áreas operativas de Gestión de Riesgos o Finanzas y Evaluación de Riesgos Financieros.

Políticas

GRI 2-23

La [Política de Gobierno Corporativo, Riesgo y Cumplimiento](#) es la principal directriz para la gestión de riesgos y presenta técnicas que permiten a los gestores autonomía y responsabilidad para equilibrar los riesgos y mejorar la toma de decisiones estratégicas, tácticas y operativas

La Política sirve como instrumento de orientación para la toma de decisiones por parte de la alta dirección con el fin de mejorar nuestro rendimiento, potenciando la identificación de oportunidades de ganancias y reduciendo la probabilidad y/o el impacto de las pérdidas, yendo más allá del cumplimiento de las exigencias reglamentarias.



Más información



Además, contamos con diversas políticas que profundizan en temas relevantes para el negocio y la gestión de riesgos y oportunidades:

Público

- [Gobernanza, riesgos y cumplimiento](#)
- [Sostenibilidad](#)
- [Derechos humanos](#)
- [Código de conducta para los empleados](#)
- [Código de conducta para los socios](#)
- [Conformidad](#)
- [Asignación de beneficios](#)
- [Anticorrupción](#)
- [Impuesto](#)
- [Divulgación de hechos relevantes y negociación de valores](#)
- [Operaciones con partes vinculadas](#)
- [Nombramiento y remuneración de los administradores](#)
- [Privacidad y protección de datos](#)
- [Política de salud y seguridad en el trabajo](#)

Interno

- Auditoría
- Gestión financiera
- Seguridad de la información
- Atención al cliente y CRM

Proceso integrado

GRI 2-24

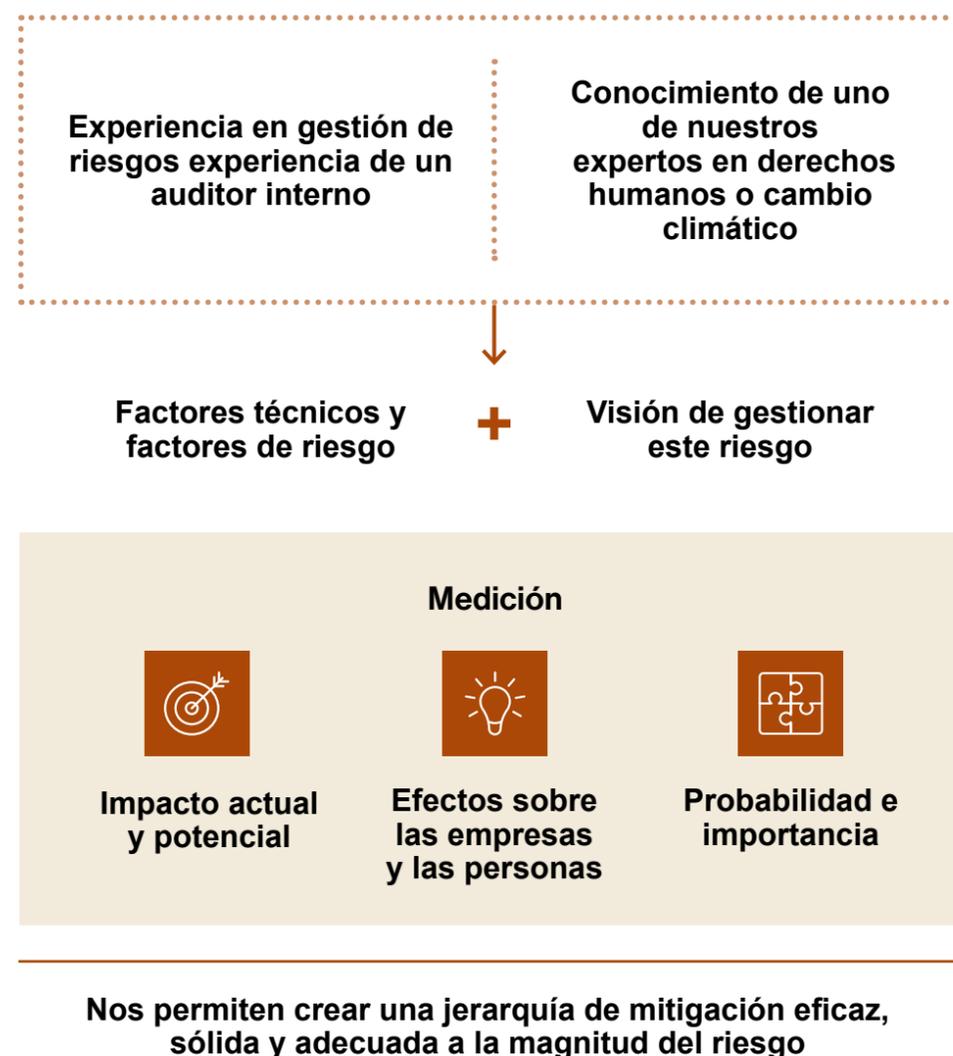
Nuestro Departamento de Riesgos trabaja en estrecha colaboración con las áreas de negocio, asesorando en la identificación, clasificación, prevención y tratamiento de los principales riesgos y fomentando la concienciación de una cultura preventiva de gestión de riesgos. Como resultado, cada área de negocio estructura y aplica planes de acción para mitigar los riesgos.

Este proceso aporta una ganancia muy significativa a la gestión de riesgos de la empresa, ya que a través de la multidisciplinariedad podemos abordar tanto las buenas prácticas generales de gestión de riesgos como el conocimiento técnico en profundidad de las cuestiones que rodean a cada riesgo.

Por ejemplo, combinando la experiencia en gestión de riesgos de un auditor interno con los conocimientos de uno de nuestros especialistas en derechos humanos o cambio climático, podemos tener tanto una visión técnica en profundidad de los factores de riesgo como una visión de gestión de este riesgo, midiendo claramente su impacto actual y potencial, su probabilidad e importancia y sus efectos sobre la empresa y el público implicado, lo que nos permite crear una jerarquía de mitigación eficaz que sea sólida y adecuada a la magnitud del riesgo.

Con la proximidad de las zonas, también abrimos espacio para la retroalimentación y la mejora continua.

Esta estructura garantiza un marco de gestión del riesgo operativo en tres líneas de defensa, la primera con los responsables de todas las áreas de negocio, la segunda con el Consejo de Riesgos y el Comité de Auditoría y la tercera con Auditoría Interna.



Cultura de riesgo

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

Compromiso

Periódicamente, llevamos a cabo un proceso de inducción y bienvenida para los empleados que ocupan puestos de liderazgo, en el que se tratan temas relacionados con la gestión de riesgos y se refuerza la cultura preventiva de la empresa.

Cada año, trabajamos en la formación de nuestros empleados sobre nuestro Código de Conducta, políticas corporativas y prácticas anticorrupción (disponibles en portugués e inglés), además de trabajar continuamente en la concienciación sobre estos temas a través de la comunicación.

Asimismo, todos los empleados deben leer y declarar que conocen el Código de Conducta en el momento de su contratación o cada vez que se actualice el documento.

Los proveedores, por su parte, deben declarar que conocen el Código de Conducta para Socios (disponible en portugués e inglés) en el momento de su contratación, dar a conocer la publicación a sus empleados y recibir contenidos y formación continua sobre el tema.

El área de Cumplimiento Corporativo se centra en mantener activo y en constante revisión el Programa de Cumplimiento, de forma que contemos con un entorno corporativo basado en las mejores prácticas de gobierno corporativo, riesgo y cumplimiento.

Canal de Denuncias

Para reforzar nuestro compromiso con nuestras políticas y principios, hemos puesto a disposición de toda la sociedad, así como de proveedores, clientes y empleados, un canal corporativo de denuncia de irregularidades.

Varias posibilidades de acceso



Página web
contatoseguro.com.br/es/lojasrennersa



con accesibilidad



Aplicación
Contato Seguro



Teléfono
Llamada gratuita
0800 900 9091



24 horas
7 días a la semana

En varios idiomas

Portugués | Inglés | Español

Amplia difusión

en la página web, a través de correos electrónicos y talleres para empleados y proveedores, carteles en las fábricas de los proveedores (Nivel 1) y sus contratistas (Nivel 2), que están obligados a dar a conocer el canal y son auditados durante nuestras visitas técnicas.

Tratamiento estructurado

Un equipo dedicado al cumplimiento de la normativa e informes semestrales a la alta dirección

Seguimiento de la situación

Campo en el sitio web para supervisar el estado de la investigación de la denuncia y completar el informe en caso necesario.

Secreto garantizado

Confidencialidad y anonimato del denunciante para mitigar el riesgo de represalias y aumentar la seguridad

Bienvenido

Equipo de psicólogos recibe la denuncia y da la derivación oportuna

Contenido

Orientación y educación sobre el canal, fomentando su uso

Tramitación de reclamaciones

Una vez registrada una denuncia, el Comité de Cumplimiento la remite al comité responsable de investigarla (en función de la operación, ubicación y/o unidad de que se trate), fijando un plazo para investigar la denuncia y crear un plan de acción para corregir la situación y evitar que se materialice en el futuro.

El área de Corporate Compliance es responsable por el acompañamiento de los planes de acción, garantizando que hayan sido debidamente estructurados y que atiendan a los requisitos necesarios para la corrección de la situación identificada. La denuncia sólo se dará por concluida si todos los puntos denunciados son debidamente atendidos a través del plan de acción.

Cuando se finaliza la denuncia, el denunciante recibe una notificación de la situación finalizada. La denuncia debe finalizarse y comunicarse al denunciante en un plazo de 30 días naturales a partir de su registro.

En 2024 se recibieron e investigaron 2.794 denuncias, de las cuales 688 eran fundadas, 818 parcialmente fundadas, 792 infundadas, 452 no concluyentes y 44 con una investigación en curso.

También tenemos un Comité de Crisis multidisciplinar, que se reúne cuando hay algún incumplimiento que afecta a la reputación de la empresa.

El Comité define las iniciativas para remediar el impacto del incidente, tanto en la empresa como en las partes interesadas, las posiciones internas y externas y los responsables del plan de acción, para evitar que se repita.

Todos los procesos abarcan el 100% de nuestras operaciones. Los casos que afectan a proveedores siguen el proceso de **corrección de no conformidades**, establecido con ellos.

Además, la empresa cuenta con un Comité de Conducta, integrado por el Consejero Delegado y otros directivos, cuyo objetivo es velar por la implantación, difusión, formación, revisión y actualización del Código de Conducta y del Canal de Denuncias.

Riesgos controlados

Riesgos típicos



Riesgos para la reputación

Los acontecimientos que podrían dañar la reputación de la empresa como consecuencia de una mala gestión de los riesgos pasan a ser de dominio público.



Riesgos operativos

Fallos en los procesos internos, los sistemas o las acciones llevadas a cabo por las personas que pueden provocar pérdidas en las operaciones, los empleados, los activos, los clientes y los ingresos.



Riesgos estratégicos

Implican la toma de decisiones por parte de la alta dirección de la empresa y pueden causar importantes pérdidas en el valor económico de la organización.

Más información sobre los riesgos identificados y gestionados en nuestro [Formulario de Referencia](#).

Riesgos emergentes

Riesgos nuevos, emergentes o cada vez más importantes derivados de factores externos sobre los que no tenemos influencia y que podrían afectar significativamente al negocio a largo plazo.

Estos riesgos pasan por la misma estructura general de [gestión de riesgos](#), y se supervisan continuamente de acuerdo con la [Política de Gobernanza, Riesgos y Cumplimiento](#) y se divulgan públicamente en los [informes anuales](#) y en el [Formulario de Referencia](#), en el punto 4.1, “Descripción de los factores de riesgo”.

Conozca a continuación los principales riesgos emergentes:



Geopolítica

La guerra entre Rusia y Ucrania ha generado consecuencias económicas a nivel mundial, a partir de los efectos de las sanciones aplicadas contra Rusia, que se han traducido en aumentos significativos de los precios de las exportaciones, de las que ambos países son proveedores relevantes, como petróleo, gas, fertilizantes y otros bienes.

Este acontecimiento, unido a las repercusiones de la pandemia del covid-19, ha disparado las tasas de inflación en todo el mundo, con graves problemas para la política monetaria.

En octubre de 2023, comenzó el conflicto entre Israel y Hamás. Estos acontecimientos han elevado la inflación en todo el mundo, planteando importantes retos a las autoridades monetarias.

El gobierno brasileño, al igual que otras naciones, ha adoptado sucesivas subidas de los tipos de interés como forma de mantener la inflación bajo control, lo que crea retos adicionales para la gestión financiera de las empresas.

Cualquier cambio material en el mercado financiero o en la economía brasileña podría reducir el interés de los inversores nacionales y extranjeros por los valores brasileños, afectar negativamente al precio de negociación de estos valores, dificultar el acceso a los mercados de capitales y comprometer la financiación futura de nuestras operaciones por debajo de niveles aceptables.

Mitigación

Para mitigar los riesgos asociados al escenario geopolítico y sus impactos económicos, Lojas Renner S.A. adopta un robusto conjunto de prácticas orientadas a la resiliencia operativa y financiera.

Mediante un seguimiento normativo continuo, nos mantenemos al día de las sanciones internacionales y los cambios legales, preparados para adaptarnos a los nuevos contextos. También mantenemos planes de contingencia logística, con evaluación constante de rutas y modos de transporte, garantizando la continuidad de nuestra cadena de suministro. En la gestión financiera, protegemos a la empresa contra la volatilidad de los tipos de cambio y ajustamos los contratos comerciales para preservar nuestra capacidad de inversión y crecimiento. Por último, llevamos a cabo una evaluación continua de los riesgos ESG, con la debida diligencia de nuestros socios, previniendo impactos reputacionales y reforzando nuestra cadena de valor.

Catástrofes naturales y fenómenos climáticos

Según el Informe sobre Riesgos Mundiales 2024 del Foro Económico Mundial, entre los principales riesgos emergentes a corto (hasta dos años) y largo plazo (más de tres a diez años) figuran las catástrofes naturales y los fenómenos meteorológicos extremos.

Uno de los principales riesgos emergentes identificados y gestionados es el riesgo de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos extremos derivados del cambio climático.

Con los niveles récord de emisiones de gases de efecto invernadero que se registran en el mundo año tras año y la ineficacia de las acciones para frenar el calentamiento global en 1,5 °C, según el Boletín 2023 de la Organización Meteorológica Mundial, los riesgos ligados al cambio climático presentan cada vez más consecuencias potenciales para el conjunto de la sociedad, con efectos que ya se dejan sentir hoy en día.

En relación con nuestra actividad, según nuestros estudios de identificación de riesgos, oportunidades y medidas de adaptación ante el cambio climático, estamos expuestos a amenazas por fenómenos extremos como:



Inundaciones - pueden reducir el flujo de clientes y bloquear carreteras y autopistas.



Incendios forestales - un aumento en la frecuencia e intensidad de los incendios forestales podría comprometer el funcionamiento del Centro de Distribución (CD) de Cabreúva. Como respuesta, las medidas de seguridad podrían requerir la evacuación del CD, lo que afectaría a las operaciones y a la logística.



Olas de calor - las variaciones meteorológicas imprevistas pueden afectar a nuestros resultados operativos, ya que los periodos prolongados de temperaturas más elevadas durante el invierno pueden dejar algunas de nuestras existencias y colecciones incompatibles con el clima.



Sequías meteorológicas - la intensificación de los fenómenos de sequía meteorológica extrema puede provocar el deterioro de la calidad del agua en las regiones donde se encuentran los proveedores de la cadena de producción de vaqueros/jeans, un sector conocido por su uso intensivo de agua en el teñido y la transformación del producto acabado. Este contexto puede conducir a una

percepción negativa de la marca, asociándola a los impactos medioambientales y a la crisis del agua, aumentando los riesgos reputacionales, normativos y operativos.

Mitigación

Para mitigar los efectos de las catástrofes naturales y los fenómenos climáticos, en 2024 iniciamos un plan de adaptación a los riesgos climáticos, con 13 áreas de la empresa implicadas (gestión de centros de distribución, transporte, arquitectura e ingeniería, finanzas, sostenibilidad, entre otras), basado en el mapeo coste-beneficio y la valoración de proyectos de adaptación, priorizando acciones de alta eficacia y estableciendo criterios para este proceso y definiendo los próximos pasos para actualizar el estudio.

Además, hemos elaborado nuestro [plan de transición](#), que se publicará en 2025, de acuerdo con el protocolo del Grupo de Trabajo del Plan de Transición a las NIIF, que presenta las medidas de adaptación del negocio al cambio climático para mitigar los riesgos y construir modelos más resistentes.

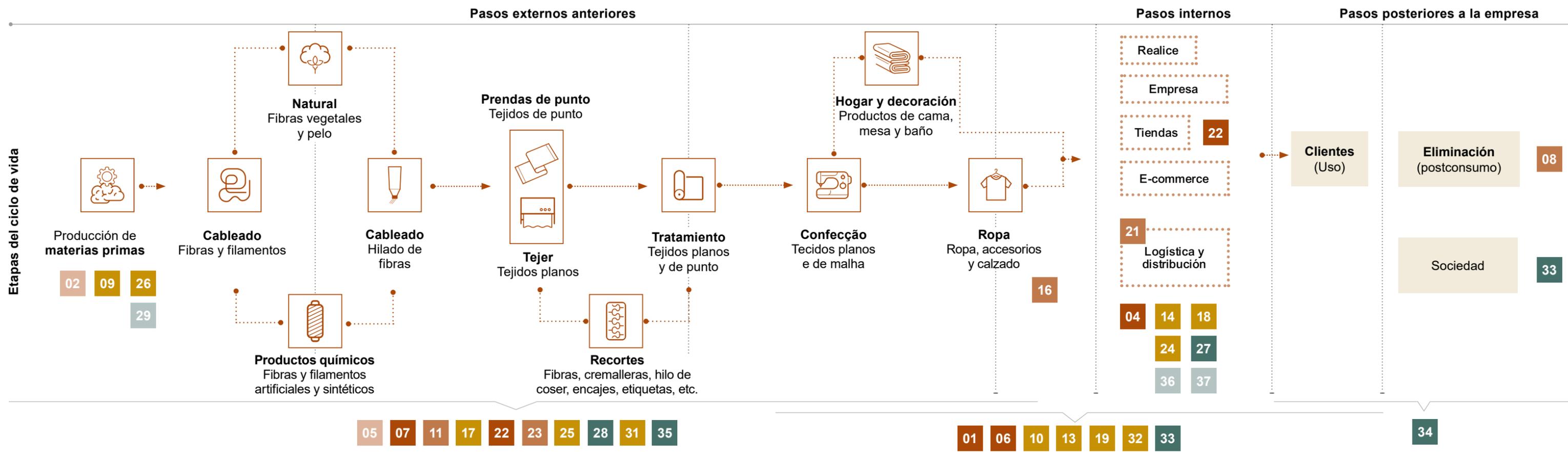
También publicamos medidas de mitigación detalladas y los efectos de estos riesgos en nuestro [Informe de información financiera relacionada con la sostenibilidad - Clima](#), que se publicará en 2025.



Impacto socioambiental y climático

GRI 2-12 | 2-13

Identificamos los riesgos e impactos socioambientales y climáticos mediante el proceso institucional de **identificación y gestión de riesgos** y el estudio de materialidad. Conozca a continuación los impactos ESG identificados en nuestra cadena de valor y los riesgos climáticos.



IMPACTOS
 ■ FINANCIERO Y DE IMPACTO ■ IMPACTO ■ FINANCIERO ■ SIGNIFICATIVO ■ IMPORTANTE ■ INFORMATIVO ■ MÍNIMO

- 1. Uso excesivo de plásticos desechables en los envases
- 2. Utilización de materias primas con una elevada huella socioambiental
- 3. Riesgos físicos y de transición relacionados con el cambio climático
- 4. Competencia desleal y falta de regulación del sector en el entorno digital
- 5. Malas condiciones laborales en la cadena de suministro
- 6. Crisis de suministro derivadas de crisis geopolíticas y cambios en los modelos de producción y consumo*.
- 7. Elevada generación de residuos y falta de circularidad en el

- 8. Impacto medioambiental de los productos postconsumo
- 9. Deforestación y pérdida de biodiversidad
- 10. Falta de inclusión y accesibilidad para las personas con discapacidad
- 11. Incumplimiento medioambiental en la cadena de suministro directa e indirecta
- 13. Violación de la privacidad y la seguridad de la información
- 14. Problemas de salud y bienestar del equipo
- 16. Malas condiciones de trabajo en los proveedores indirectos
- 17. Contaminación del agua y del suelo

- 18. Falta de ética y cumplimiento en la gobernanza
- 19. Falta de ciberseguridad
- 21. Uso intensivo de combustible en la distribución y la logística
- 22. Escasez de mano de obra
- 23. Altas emisiones de carbono
- 24. Marketing irresponsable
- 25. Uso de productos químicos tóxicos
- 26. Violación de los derechos de la comunidad en la cadena de materias primas
- 27. Falta de transparencia sobre la estrategia fiscal
- 28. Falta de desarrollo ESG en la cadena de suministro

- 29. Maltrato de animales
- 30. Modelo de negocio de producción intensiva y ciclo de consumo corto
- 31. Uso elevado e ineficiente del agua
- 32. Desigualdad racial
- 33. Falta de inversión social y poblaciones vulnerables
- 34. Educación en sostenibilidad para clientes/comunidad
- 35. Uso ineficiente de la electricidad
- 36. 36. Educación en sostenibilidad para empleados
- 37. Desigualdad salarial y profesional entre hombres y mujeres

*Situaciones en las que diferentes crisis se producen al mismo tiempo y se conectan, lo que requiere soluciones integradas. Estas crisis pueden ser de distinta naturaleza -como económicas, medioambientales, sociales o geopolíticas- y sus efectos pueden intensificarse cuando se solapan.

Materialidad

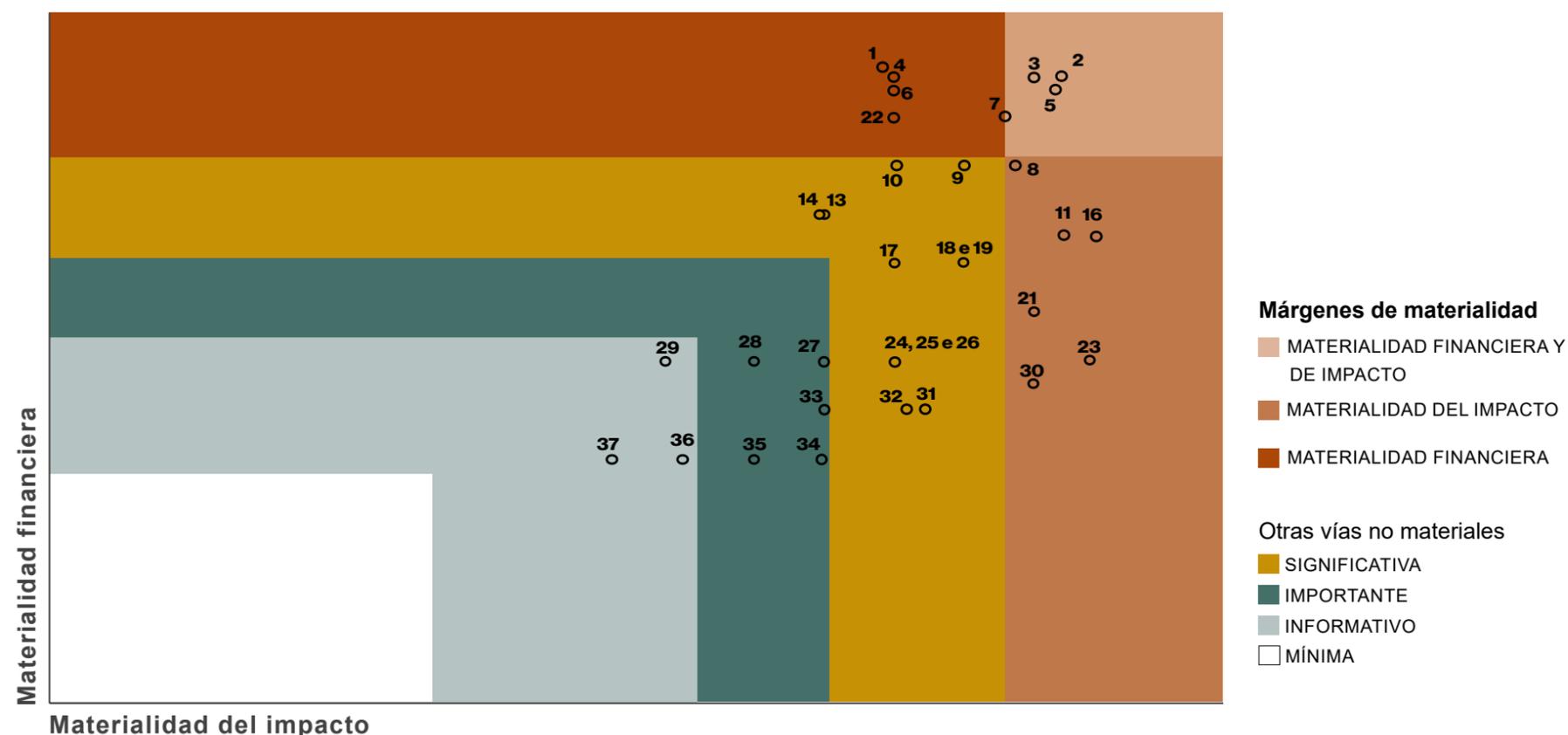
GRI 3-1 | 3-2 | 3-3

En 2024, realizamos un nuevo estudio de materialidad según la [metodología de doble materialidad propuesta por el EFRAG](#) (Grupo Consultivo Europeo en materia de Información Financiera).

Analizamos las cuestiones socioambientales y climáticas teniendo en cuenta su materialidad financiera y su impacto en la empresa, las partes interesadas, la sociedad y el medio ambiente.

El proceso incluía los siguientes pasos y fue validado por el Consejo de Administración y auditado por un tercero independiente, tanto como parte de la garantía para este informe anual como de la garantía para la certificación ISO, realizada en 2024.

- Identificación de impactos, riesgos y oportunidades (IRO) en la cadena de valor de los sectores en los que opera nuestro ecosistema, a partir de los principales índices y calificaciones ESG del mercado de capitales, un benchmark global de pares y organizaciones sectoriales de referencia, y el panorama legal y regulatorio.
- Consultas con las partes interesadas para priorizar los impactos:
 - Consulta en línea abierta a todos en las redes sociales de la empresa;
 - Entrevistas en profundidad con expertos internos y externos.
- Consolidación de las aportaciones de las etapas anteriores en una larga lista de OIR.
- Taller para evaluar el impacto y la materialidad financiera de las OIR con un grupo de trabajo transdisciplinar formado por más de 70 líderes y especialistas de todos los departamentos y diferentes áreas de la empresa, con el objetivo de priorizar los impactos.
- Evaluación, ajustes y validación de las evaluaciones y de la matriz de materialidad por parte del Comité de Sostenibilidad, en el ámbito del Consejo de Administración.
- Auditoría de materialidad como parte del proceso de verificación independiente para este informe.



Temas materiales

Materialidad financiera y de impacto

- 2 Materias primas con una elevada huella socioambiental, pág. 82 y 84
- 3 El cambio climático y sus efectos en la sociedad pág. 71 a 74
- 5 Condiciones de trabajo en la cadena de suministro directo, pág. 97

Materialidad del impacto

- 8 Eliminación de productos postconsumo, p. 84 a 86
- 11 Cumplimiento de la normativa medioambiental en la cadena de suministro directa e indirecta, págs. 93 a 97
- 16 Condiciones de trabajo en los proveedores indirectos, pág. 97
- 21 Uso de combustible en distribución y logística, pág. 127
- 23 Emisiones de carbono en la cadena de valor, pág. 73
- 30 Producción intensiva y ciclos de consumo cortos, págs. 84 a 86

Materialidad financiera

- 1 Utilización de plásticos de un solo uso en los envases, págs. 87 y 88
- 4 Competencia desleal y falta de regulación del sector en el entorno digital, pg.111
- 6 Policrisis de oferta y demanda (geopolíticas, económicas, de producción y de consumo), págs. 28 y 91
- 7 Generación de residuos y linealidad del proceso de producción, pág. 87
- 22 Escasez potencial de mano de obra en el sector y la cadena pág. 52

Consulte la lista completa de temas en la [página anterior](#).

Supervisión

GRI 2-12

El Consejo de Administración monitoriza, evalúa y realiza el seguimiento de la gestión de los riesgos y oportunidades socioambientales y climáticos identificados a través de informes trimestrales del Comité de Sostenibilidad, que presenta el estado del desempeño de la gestión de la empresa y las tendencias externas a observar en relación con cada uno de ellos.

El Comité está formado por Regina Frederico Durante (Directora Estatutaria de Personas y Sostenibilidad), Christiane Almeida Edington (Presidenta del Comité), Fábio de Barros Pinheiro y Juliana Rozenbaum Munemori, siendo estos tres últimos miembros independientes del Consejo de Administración. El Director General de Sostenibilidad ejerce la secretaría del Comité para garantizar su estrecha vinculación con la operación.

La empresa también informa de los riesgos y oportunidades socioambientales y climáticos a los accionistas en su informe anual de resultados y en el Día Renner, a través de los Compromisos 2030.

Disponemos de un plan de trabajo que enumera las actividades que deben ser objeto de seguimiento a corto, medio y largo plazo, con frecuencia y etapas establecidas por cronograma, macro y micro objetivos, responsables y porcentajes de avance, con el objetivo de garantizar el progreso de cada meta de nuestros compromisos y mitigar los riesgos asociados.

Además del Comité, el Consejo y el Departamento de Personas y Sostenibilidad, tal como se establece en la Política de Sostenibilidad, la gestión de riesgos y oportunidades es transversal a todas las áreas de la empresa y es responsabilidad diaria de todos, independientemente de su área de actividad o nivel jerárquico.



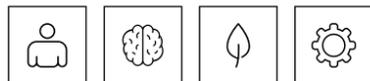
04.

Conductores

Ciclo de digitalización
estratégica y ecosistema 34

Estrategia de moda
responsable 2030 39

Capitales



ODS





Ciclo estratégico de digitalización y ecosistema

GRI 2-22

El año 2024 fue el momento de cosechar los resultados de los proyectos estructurantes y las inversiones de nuestro ciclo estratégico 2019-2025, centrado en la digitalización y el desarrollo de sinergias de ecosistemas.

Tras la finalización de las principales implantaciones en 2023, trabajamos durante todo el año perfeccionando las nuevas soluciones, herramientas y procesos y alcanzando nuevos niveles de satisfacción.

Hemos logrado récords en omnicanalidad y presencia digital, integración de procesos logísticos, optimización de la cadena de suministro y reducción de los plazos de desarrollo de las colecciones.

En las siguientes páginas, conozca los avances en nuestro modelo de negocio, objetivos y prioridades estratégicas en el último año, que abordan la finalización de

nuestro ciclo de digitalización y ecosistema, impulsando nuestra ambición de convertirnos en el ecosistema de moda y estilo de vida líder en Latinoamérica.

Diferenciales de nuestros ciclos estratégicos de siete años:

- Ejecución de proyectos y transformaciones complejas.
- Resiliencia en la adaptación a escenarios económicos y sectoriales.
- Flexibilidad para las revisiones con pertinencia de las transformaciones a largo plazo.
- Incorporar los cambios organizativos a la cultura.
- Sólida base de resultados y crecimiento a medio plazo.

Los ciclos estratégicos de los últimos 30 años han llevado a Lojas Renner S.A. de ser una empresa familiar para convertirse en uno de los mayores y más sostenibles minoristas de moda del mundo.



El ciclo 2019-2025 supuso un cambio importante en nuestro modelo de negocio, que nos hizo mucho más rápidos, flexibles y adaptables a la hora de ofrecer a los clientes los productos que desean.

Ciclo de digitalización 2019-2025 y ecosistema





Recaudación más inteligente y precisa

Ofrecer a nuestros clientes colecciones encantadoras es uno de los pilares de nuestro negocio, que alimenta un círculo virtuoso de beneficios.

- Deleitar a los clientes
- Reducir la necesidad de rebajas
- Alcanzar los objetivos de ingresos y márgenes, con menos necesidad de producción
- Reducir el consumo de materias primas y residuos
- Evite que se agoten las existencias cuando los clientes no encuentran lo que buscan
- Minimizan el movimiento de productos entre las tiendas y los centros de distribución, reduciendo los costes y el impacto medioambiental.
- Permite una mayor planificación de los pedidos a los proveedores
- Garantizar el cumplimiento de las normas socioambientales en toda la cadena mediante un seguimiento en tiempo real.
- Aportan posibilidades de experiencias omnicanal encantadoras

Anticipamos lo que querrá el cliente

Tecnología e inteligencia artificial

Llevamos los productos al cliente cómo, cuándo, dónde, cómo quiere

Suministro Omni

Con productos menos impactantes y una operación de venta al por menor de moda que es un referente en sostenibilidad en el mundo

Estrategia Sostenibilidad 2030

Producimos con agilidad

Red de proveedores integrada y reactiva

Con una encantadora experiencia omnicanal

Recorrido del cliente

Red de proveedores integrada y reactiva

Nuestro hub digital de moda posiciona a Lojas Renner S.A. como referente brasileño en Industria 4.0 aplicada al retail de moda.

El hub aglutina conocimiento, herramientas, tecnologías y soluciones en colaboración entre diferentes áreas, explorando las posibilidades del uso del 3D para desarrollar productos de mayor calidad, menor impacto medioambiental y mejor experiencia de cliente. Nuestros **proveedores** también han avanzado en innovación, impulsados por nuestro papel pionero en la moda digital 4.0, ganando eficiencia, agilidad y calidad en sus procesos.

Digitalización de colecciones

2018

Hemos implantado un software en el que catalogamos miles de materias primas y conectamos a nuestros proveedores, generando ganancias de agilidad y asertividad en el desarrollo de las colecciones.

2019

Invertimos en investigación y estudio de los cuerpos brasileños para mejorar nuestros productos, liderando el mercado minorista de la moda en la creación de normas de tallas más acordes con nuestro compromiso con la diversidad corporal.

2021

Desarrollamos maniqués físicos diseñados en 3D a partir de escaneos de cuerpos reales, con simulación realista del físico y de la apariencia visual - una etapa fundamental en la validación de los productos, aportando seguridad y agilidad al desarrollo de la colección. Lanzamos la primera colección 100% digital, con todo el proceso creativo sin muestra física, reproduciendo en software las características de color, estampado, textura y ajuste de las materias primas - un proceso disruptivo para la moda.

2022

Organizamos un lanzamiento tecnológico y virtual de la 2ª colección 100% digital: creamos una tienda 3D conectada a nuestro comercio electrónico, con realidad virtual, para que nuestros clientes pudieran interactuar con los productos y ver los detalles en 360°.

2023

Hemos invertido en formar a más de 70 personas de nuestro equipo de Estilo y de nuestros proveedores en el uso de la herramienta 3D, además de seguir ampliando nuestra biblioteca de materiales textiles digitales y bases de modelado. Como resultado, hemos mejorado el nivel de calidad visual y precisión de las muestras, aumentando el número de aprobaciones ya en la primera muestra.

2024

Hemos puesto en marcha algunos proyectos piloto con proveedores para supervisar todas las fases de producción, reducir los plazos y optimizar los procesos. Como resultado, pudimos identificar los cuellos de botella, mejorar la productividad y la capacidad de reacción para satisfacer la demanda, así como digitalizar la información de la cadena para mejorar su eficacia.

Suministro omni

Hemos transformado nuestro modelo de logística, suministro y distribución para avanzar en la omnicanalidad y la eficiencia de las entregas, garantizando que los clientes siempre encuentren o reciban el producto que desean, cómo, cuándo y dónde lo desean.

Con tecnología de punta, automatización e innovación en robótica e inteligencia artificial, nuestro Centro de Distribución de Cabreúva, inaugurado en 2022 y el mayor de América Latina, apoya el crecimiento de los negocios hasta 2035, acelerando el comercio electrónico y el marketplace en nuestro ecosistema. Es, por lo tanto, un habilitador de la transformación logística, aportando mayor precisión, agilidad y una operación omnicanal.

2017 Nuevo modelo de abastecimiento de tiendas push and pull: en lugar de que la logística “empuje” los productos a las tiendas, se basa en reponer los artículos vendidos.

2019 Construcción del nuevo Centro de Distribución (CD) omnicanal de Cabreúva (SP), referencia en automatización e innovación en robótica y revisión de redes.

2022 Adquisición de **Uello**, una tecnología logística de entrega urbana exprés, y puesta en marcha del nuevo CD, un salto adelante en eficiencia logística e integración multicanal.

2023 100% de las operaciones y productos gestionados por unidad (SKU) y ya no por lote.

2024 La omnicanalidad se ha convertido en un diferenciador estratégico, que garantiza un funcionamiento más eficiente y conectado. **En 2024, alcanzamos el 15% de las ventas en el canal digital, un salto con respecto al periodo prepandémico, cuando lo digital solo representaba el 4% de las ventas.**

Los productos adecuados en el lugar adecuado y en el momento oportuno

Precisión: 100% de suministro por SKU y surtido personalizado por tienda



Mayor precisión, menos roturas y rebajas

Menores costes de explotación

Agilidad: reducción significativa de los plazos de entrega



Aumento de la conversión y de la rotación de existencias

Mejora de la eficacia de la red

Operación omni: mismo stock, suministro y CC para online y offline



100% de la gama disponible en línea

Mejora de la eficacia digital del transporte de mercancías (+ servicio y - coste)

Canal digital aprovechado por la logística de la tienda física

+ ventas | + margen bruto | - gastos de venta, generales y administrativos | + rotación de existencias

Tecnología e inteligencia artificial

Ofrecer a nuestros clientes colecciones encantadoras es uno de los pilares de nuestro negocio, que alimenta un círculo virtuoso de beneficios.

Para maximizar nuestra capacidad de comprender los deseos de nuestros clientes, hemos desarrollado y adquirido tecnologías de datos y de IA que, combinadas, refuerzan diversos procesos de nuestra cadena de valor. Este enfoque tiene en cuenta tanto los datos históricos de ventas como el comportamiento de nuestros clientes y del mercado, tanto nacional como internacional. Las previsiones orientan las decisiones de desarrollo de productos con varios meses de antelación, con gran asertividad, incluida la elección de los productos con mayores posibilidades de éxito, los volúmenes y tamaños que se asignarán en las tiendas, el montaje de escaparates y equipos, así como la definición de las colecciones y el surtido en el comercio electrónico.

Estas incorporaciones tecnológicas se han ido integrando en nuestros procesos a lo largo de un recorrido pionero durante la última década, que nos permite captar y utilizar una plétora de datos relevantes para ampliar nuestra escucha activa, identificar deseos, orientar nuestra producción y ofrecer colecciones encantadoras a los clientes.

2018

Previsión de ventas

Creamos algoritmos y modelos para predecir la demanda de modelos, colores y tamaños de productos por tienda.

2019

RFID

Hemos adoptado la tecnología de identificación por radiofrecuencia en las etiquetas electrónicas para rastrear el producto en tiempo real a lo largo de toda la cadena de valor, lo que mejora la gestión de las existencias, la disponibilidad del producto para el cliente y el cumplimiento de las normas ESG en el proceso de producción.

2021

CAA

Implantamos cajas de autoservicio en todas las tiendas Renner, lo que optimizó el funcionamiento de las tiendas y aumentó la satisfacción de los clientes.

DataLake

Centralizamos los datos de la empresa a través de Datalake, lo que permitió ganar en gobernanza y fiabilidad de los datos, además de facilitar el acceso a la información, abriendo espacio para avanzar en proyectos de inteligencia artificial y automatización.

2022

Personalización

Aplicamos la estrategia de datos para definir experiencias, productos, comunicaciones y ofertas, teniendo en cuenta las preferencias del consumidor y creando una experiencia única y significativa.

Transferencias

Desarrollamos la transferencia inteligente, utilizando IA para predecir la demanda y sugerir la transferencia de productos entre tiendas, garantizando una mejor disponibilidad y un aumento de la demanda.

2023

Recomendaciones a los equipos de producto

Hemos ampliado la captura de datos al mercado de la moda nacional e internacional e integrado su uso en las rutinas de creación de prendas, aumentando el volumen y la precisión de las recomendaciones a los equipos y mejorando la exactitud de las colecciones para una moda más responsable y encantadora.

2024

Barandillas a medida

Utilizamos IA para analizar datos sobre patrones de compra y estacionalidad con el fin de ajustar las proporciones de cajas enviadas a cada tienda, lo que permite un suministro más asertivo.

Darwin

Hemos desarrollado una herramienta de análisis de ventas que ayuda a los directores de tienda a tomar decisiones sobre las oportunidades con mayor impacto.

Planograma

Herramienta que calcula la proporción de tallas que compran los clientes, generando eficiencia en la reposición de productos.

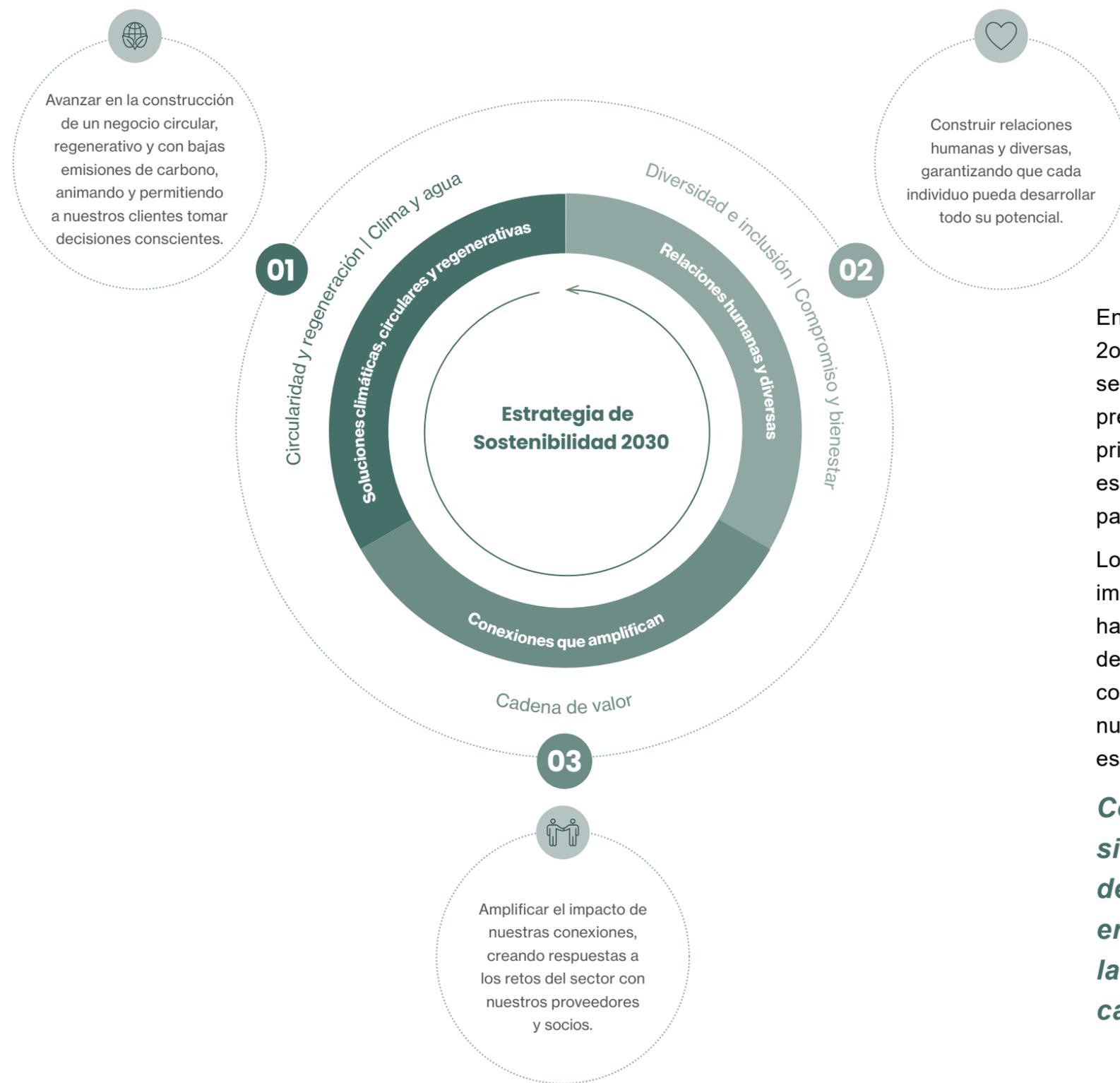
Estrategia de moda responsable 2030

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

Nuestro compromiso es cuidar lo que realmente importa para superar las expectativas

La preservación del medio ambiente, el desarrollo de soluciones innovadoras para los retos del sector y la promoción de relaciones sociales conscientes, equitativas y prósperas son pilares esenciales para reforzar la confianza y el orgullo de nuestros empleados, clientes, proveedores y accionistas.

Desde 2016, hemos formalizado y diseñado una estrategia institucional de sostenibilidad que guía nuestras acciones en línea con nuestra propuesta de valor sostenible: Ser el Ecosistema sostenible de referencia en moda y estilo de vida.



En cada pilar de nuestro ciclo estratégico 2022-2030, se han identificado las cuestiones que presentan riesgos y oportunidades prioritarios para la empresa y se ha establecido una hoja de ruta de objetivos para avanzar hasta 2030.

Los últimos resultados nos proporcionan importantes lecciones sobre la dirección hacia la consecución de los objetivos de 2030, lo que nos permite continuar con el reajuste estratégico anual de nuestras iniciativas para hacer realidad la estrategia.

Consulte en las páginas siguientes el cumplimiento de los objetivos hasta 2024 y, en los capítulos siguientes, las iniciativas para avanzar en cada pilar.

Objetivos

Nuestra estrategia incluye objetivos y parámetros para supervisar los principales riesgos u oportunidades ESG en cada pilar estratégico. Nuestros objetivos se desarrollaron en el proceso de planificación estratégica de la sostenibilidad, no son exigidos por la legislación y reflejan las mejores prácticas empresariales para avanzar en el rendimiento de la sostenibilidad.

01. Relaciones humanas y diversas

Construir relaciones humanas y diversas, garantizando que cada individuo pueda desarrollar todo su potencial.

A. Compromiso y bienestar

Estar entre las referencias nacionales en compromiso, garantizando salarios dignos y avanzando continuamente en la promoción del bienestar de los empleados.

Leyenda*:

- Conseguido
- Logrado parcialmente
- No alcanzado

*programación interna anual de objetivos para nuestro seguimiento

Objetivos 2030

Estar en el mercado brasileño de alto rendimiento

según los resultados de la encuesta de compromiso, incluidos los resultados de las operaciones nacionales e internacionales consolidadas.

Referencia metodológica: encuesta global de compromiso de Willis Towers Watson y rangos de resultados medios de la encuesta en el escenario brasileño.

Objetivos 2024

Mantener el alto rendimiento en la clasificación, teniendo en cuenta el resultado global de la encuesta, y crecer al menos tres puntos porcentuales con respecto a 2023.

Estado

95 puntos

Estamos entre los líderes nacionales del mercado de alto rendimiento.

Estamos entre los líderes nacionales del mercado de alto rendimiento

según los resultados de la encuesta de compromiso, incluidos los resultados de las operaciones nacionales e internacionales consolidadas.

Referencia metodológica: encuesta global de compromiso de Willis Towers Watson y rangos de resultados medios de la encuesta en el escenario brasileño.

Objetivos 2024

Mantener el rendimiento y aumentar el número de miembros

de la categoría;

Llevar a cabo campañas de bienestar, sensibilizar a los líderes y BP y ejecutar un plan de acción basado en los puntos identificados en el viaje del bienestar.

Estado

79 puntos

Hemos logrado un crecimiento de dos puntos porcentuales en la categoría con respecto a 2023.

100% de empleados que perciben un salario igual o superior al salario mínimo vital establecido

Objetivos 2024

Adaptación de la metodología de cálculo del salario vital de los trabajadores, basada en la metodología del Instituto de Investigación Anker;

Reevaluar a los empleados e identificar los empleos por debajo del salario digno.

Estado

Metodología adaptada;

Estado

La reevaluación por funciones se realizó para los empleados de todas las regiones en las que existe un salario digno según la metodología definida.

Objetivos

Nuestra estrategia incluye objetivos y parámetros para supervisar los principales riesgos u oportunidades ESG en cada pilar estratégico. Nuestros objetivos se desarrollaron en el proceso de planificación estratégica de la sostenibilidad, no son exigidos por la legislación y reflejan las mejores prácticas empresariales para avanzar en el rendimiento de la sostenibilidad.

01. Relaciones humanas y diversas

Construir relaciones humanas y diversas, garantizando que cada individuo pueda desarrollar todo su potencial.

B. Diversidad e inclusión

Estar entre las referencias nacionales en compromiso, garantizando salarios dignos y avanzando continuamente en la promoción del bienestar de los empleados.

Leyenda*:

- Conseguido
- Logrado parcialmente
- No alcanzado

*programación interna anual de objetivos para nuestro seguimiento

Objetivos 2030

50% de puestos directivos ocupados por negros

✔️ **Objetivos 2024**

36%

✔️ **Estado**
del 30,5% al **34,4%**

✔️ **Objetivos 2024**

Realizar un diagnóstico del recorrido del empleado, con un enfoque racial;
Desarrollar un Programa de Aprendizaje Intencional y continuar con los Programas de Aceleración de la Carrera Profesional para personas de raza negra;
Organización de actos contra el

racismo y formación para toda la empresa;
Mapear el talento y crear un panel de datos raciales;
Participación de la empresa en iniciativas externas, programas de formación externos y pactos y asociaciones.

✔️ **Estado**

Diagnóstico del Día de la Persona Negra realizado;
Programa de Becarios y Programas de Aceleración en curso;
Organización de actos contra el racismo y formación para toda la empresa;

MOVER facilita formación específica para personas de raza negra;
Asociación con MOVER (Movimiento Empresarial por la Igualdad Racial) e ID_BR (Instituto Identidades de Brasil).

Referencia metodológica: consideramos puestos de liderazgo a Especialistas, Coordinadores, Supervisores, Líderes de Proceso, Consultores, Gerentes, Altos Directivos. Gerentes Generales y Directores.

Las mujeres ocupan el 55% de los puestos directivos

✔️ **Objetivos 2024**

49,5%

✔️ **Estado**
45% de adelanto a **47,9%**

✔️ **Objetivos 2024**

Desarrollar programas de aceleración
Desarrollo profesional de las mujeres; organización de actos y formación para toda la empresa;

Implicar a la empresa en iniciativas externas, programas de formación externos y pactos y asociaciones.

✔️ **Estado**

Programas de aceleración de carrera realizados;
Organizamos actos sobre la lucha contra la violencia doméstica y el acoso sexual y moral para toda la empresa;

Estamos asociados a MM360, ONU Mujeres, la Coalición Empresarial para Acabar con la Violencia contra las Mujeres y La Equidad es una Prioridad (Pacto Mundial).

Referencia metodológica: consideramos puestos de alta dirección a los Altos Directivos; Directores Generales y Directores.

Ofrecer una cartera de productos y servicios diversa e inclusiva, teniendo en cuenta la contribución potencial de cada empresa

- **Moda:** aplicar procesos estructurados que tengan en cuenta la diversidad corporal a la hora de elaborar las carteras.
- **Hogar y decoración:** desarrollo de líneas de productos específicas para personas con discapacidad.
- **Crédito y financiación:** pproductos y servicios financieros para grupos socialmente vulnerables.

✔️ **Objetivos 2024**

Realizar **estudios** internos y externos, **investigaciones y evaluaciones comparativas** sobre el tema;
Definir la estrategia de diversidad en **productos/servicios**;
Empezar a desarrollar productos piloto; Desarrollar iniciativas para **un servicio inclusivo**.

✔️ **Estado**

Diagnóstico en Productos y Servicios para reconocer y centralizar los datos y la información sobre las iniciativas existentes;

Nuevas oportunidades y retos, así como la sensibilización de los equipos de producto de Camicado, con especial atención a las personas con discapacidad;

Alfabetización racial para Lojas Renner S.A.

Objetivos

Nuestra estrategia incluye objetivos y parámetros para supervisar los principales riesgos u oportunidades ESG en cada pilar estratégico. Nuestros objetivos se desarrollaron en el proceso de planificación estratégica de la sostenibilidad, no son exigidos por la legislación y reflejan las mejores prácticas empresariales para avanzar en el rendimiento de la sostenibilidad.

02. Soluciones climáticas, circulares y regenerativas

Avanzar en la construcción de un negocio circular, regenerativo y con bajas emisiones de carbono, animando y permitiendo a nuestros clientes tomar decisiones conscientes.

A. Clima

Acelerar la transición hacia una economía baja en carbono, alcanzando objetivos de reducción basados en la ciencia (SBTi) y la neutralidad climática para 2050.

Leyenda*:

- Conseguido
- Logrado parcialmente
- No alcanzado

*programación interna anual de objetivos para nuestro seguimiento

Objetivo 2030

Reducir las emisiones absolutas de Alcance 1 y 2 en un 46,2%.	✔ Objetivo 2024 36%	✔ Estado 60,9%
--	-------------------------------	--------------------------

Referencia metodológica: objetivo basado en la ciencia validado por la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi), que abarca todas las empresas (100%) y tiene 2019 como año base.

Objetivo 2030

Continuar con el suministro anual activo de electricidad 100% procedente de fuentes renovables de bajo impacto	✔ Objetivo 2024 100%	✔ Estado 100%
---	--------------------------------	-------------------------

Objetivo 2030

Reducir las emisiones de Alcance 3 de los bienes y servicios adquiridos en un 55%* por prenda y calzado	✔ Objetivo 2024 2,5%	✔ Estado 6%
--	--------------------------------	-----------------------

Referencia metodológica: objetivo basado en la ciencia validada por el SBTi en septiembre de 2024, que abarca Renner y Youcom (desde la extracción de la materia prima hasta el Centro de Distribución) y tiene 2019 como año base. *El objetivo anterior presentado al SBTi fue revisado y aprobado a finales de 2024.

Objetivo 2050

Net Zero (Ámbitos 1, 2 e 3) Con una reducción del 90% de las emisiones y la compensación de las emisiones residuales.	✔ Objetivo 2024 Aprobar el objetivo Net Zero en SBTi para 2024.	✔ Estado Objetivo aprobado por SBTi en septiembre de 2024.
---	--	---

Referencia metodológica: objetivo basado en la ciencia validada por SBTi, que abarca Lojas Renner S.A. y se basa en 2019.

Objetivos

Nuestra estrategia incluye objetivos y parámetros para supervisar los principales riesgos u oportunidades ESG en cada pilar estratégico. Nuestros objetivos se desarrollaron en el proceso de planificación estratégica de la sostenibilidad, no son exigidos por la legislación y reflejan las mejores prácticas empresariales para avanzar en el rendimiento de la sostenibilidad.

02. Soluciones climáticas, circulares y regenerativas

Avanzar en la construcción de un negocio circular, regenerativo y con bajas emisiones de carbono, animando y permitiendo a nuestros clientes tomar decisiones conscientes.

B. Agua

Reducir el consumo de agua de la explotación y los proveedores de grandes volúmenes, reducir a cero la eliminación de productos químicos con sustancias restringidas en la producción de textiles y calzado.

Leyenda*:

- Conseguido
- Logrado parcialmente
- No alcanzado

*programación interna anual de objetivos para nuestro seguimiento

Objetivos 2030

Operación: 68% de Lojas Renner con equipos que reducen el consumo de agua.

Proveedor: 60% de prendas clasificadas como de bajo consumo de agua (proveedores prioritarios de vaqueros y mayores volúmenes)*

✔️ Objetivos 2024

47%
en la operación

✔️ Estado

47%
en la operación

✔️ Objetivos 2024

32%
piezas clasificadas
como de bajo
consumo

✔️ Estado

47%
piezas clasificadas
como de bajo
consumo

Referencia metodológica: según la metodología de las Pirámides de Suministro aplicada a la cadena nacional por el equipo de Gestión de la Red de Suministro. En lo que respecta al agua, solo tendremos en cuenta a los proveedores que consumen mucha agua (la cadena de vaqueros).

*Corrección en relación con el Informe Anual 2023, el objetivo debería alcanzarse en 2030. El objetivo para 2025 es del 45%.

% de proveedores de textil y calzado sin sustancias restringidas en sus productos

✔️ Objetivos 2024

15%
de la cadena de ropa
adecuada

✔️ Objetivos 2024

0%
de la cadena del
calzado

✔️ Estado

16%
de la cadena de ropa
adecuada

✔️ Estado

0%
de la cadena del
calzado

Realizar pruebas, mapeos y formación en la cadena de suministro para garantizar el cumplimiento;
Revisar el Manual de Sustancias Restringidas;
Implicar al equipo de producto (interno) y al equipo de campo (externo) en los procesos de conformidad con sustancias restringidas.

Cartografía, inventario químico, formación y pruebas realizadas.

Referencia metodológica: ausencia de sustancias restringidas descritas en el [Manual de Químicos](#), comprobada mediante pruebas periódicas en laboratorios de terceros acreditados.

*En 2023, informamos del objetivo teniendo en cuenta la idoneidad de cada cadena, especificando el 100% de vaqueros idóneos. Ahora informamos sobre toda la cadena. Además, la hoja de ruta para la cadena de calzado comenzará en 2027.

Objetivos

Nuestra estrategia incluye objetivos y parámetros para supervisar los principales riesgos u oportunidades ESG en cada pilar estratégico. Nuestros objetivos se desarrollaron en el proceso de planificación estratégica de la sostenibilidad, no son exigidos por la legislación y reflejan las mejores prácticas empresariales para avanzar en el rendimiento de la sostenibilidad.

02. Soluciones climáticas, circulares y regenerativas

Avanzar en la construcción de un negocio circular, regenerativo y con bajas emisiones de carbono, animando y permitiendo a nuestros clientes tomar decisiones conscientes.

C. Circularidad y regeneración

Certificar la cadena de suministro con criterios socioambientales y concentrar las compras en proveedores con una gestión y un rendimiento elevados.

Leyenda*:

- Conseguido
- Logrado parcialmente
- No alcanzado

*programación interna anual de objetivos para nuestro seguimiento

Objetivos 2030

Incorporar los principios de circularidad en el desarrollo de productos, servicios y modelos empresariales

✓ Objetivos 2024

Promover el compromiso y la alfabetización en la materia del equipo de producto y los proveedores.

Puesta en marcha de nuestro centro de reciclaje

Iniciar una estrategia de circularidad del ecosistema

✓ Estado

Promovemos el compromiso y la alfabetización lanzando una Guía de la Moda Circular, abierta a todos y difundida entre nuestros equipos y proveedores.

Talleres y momentos de compromiso práctico para el equipo de producto sobre el tema de la circularidad en la moda.

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

✓ Objetivos 2024

70% de productos con materias primas menos impactantes para Renner y Ashua.

✓ Estado

63,4% Hemos logrado un crecimiento de dos puntos porcentuales con respecto a 2023, alcanzando parcialmente el objetivo de 2024

Referencia metodológica: materias primas más sostenibles que promuevan los principios de circularidad o procedan de procesos de cultivo y plantación regenerativos, incluida la agricultura ecológica o de transición que, combinada con la salud del suelo y las prácticas de gestión de la Nivelra, imita los procesos de la naturaleza.

Eliminar de las tiendas físicas y del comercio electrónico los envases de plástico que no puedan reutilizarse o reciclarse.

✓ Objetivos 2024

43 lojas Renner con envases de plástico

✓ Estado

73 lojas Renner con envases de plástico

Buscar soluciones para reducir la generación y promover la circularidad de los principales residuos de la operación y de los proveedores con mayores volúmenes.

Referencia metodológica: envases de plástico utilizados para envolver las compras en tiendas físicas.

Objetivos

Nuestra estrategia incluye objetivos y parámetros para supervisar los principales riesgos u oportunidades ESG en cada pilar estratégico. Nuestros objetivos se desarrollaron en el proceso de planificación estratégica de la sostenibilidad, no son exigidos por la legislación y reflejan las mejores prácticas empresariales para avanzar en el rendimiento de la sostenibilidad.

03. Conexiones que amplifican

Avanzar en la construcción de un negocio circular, regenerativo y con bajas emisiones de carbono, animando y permitiendo a nuestros clientes tomar decisiones conscientes.

A. Cadena de valor

Certificar la cadena de suministro con criterios socioambientales y concentrar las compras en proveedores con una gestión y un rendimiento elevados.

Leyenda*:

- Conseguido
- Logrado parcialmente
- No alcanzado

*programación interna anual de objetivos para nuestro seguimiento

Objetivos 2030

Certificar el 100% de la cadena de suministro con criterios socioambientales

✔️ Objetivos 2024

100%
ropa y decoración del hogar

✔️ Estado

100%
ropa y decoración del hogar

✔️ Objetivos 2024

9%
administrativo

✔️ Estado

9%
administrativo

Referencia metodológica: hemos considerado proveedores de reventa a Renner, Youcom, Ashua, Camicado y proveedores administrativos prioritarios según la matriz de criticidad.

Alcanzar el 60% del volumen de compras a proveedores con una calificación A+ en nuestra matriz de desempeño ESG

✔️ Objetivos 2024

50%
ropa y decoración del hogar

✔️ Estado

50,4%
ropa y decoración del hogar

✔️ Objetivos 2024

0%
administrativo

✔️ Estado

14%
administrativo

Referencia metodológica: clasificación según nuestra matriz de desempeño ESG, con seis niveles, en función de su desempeño y compromisos socioambientales con hasta seis niveles: alfa - protagonistas, beta - modelo de desempeño, A - gestión de cumplimiento alto, B - gestión de cumplimiento medio, C - gestión de cumplimiento bajo y D - gestión de cumplimiento insuficiente.

Lograr el 100% de trazabilidad de los productos de algodón y avanzar en la trazabilidad de otras materias primas textiles

✔️ Objetivos 2024

5%

✔️ Estado

0%

Hasta 2023, controlamos la trazabilidad de las materias primas teniendo en cuenta las materias primas con trazabilidad mediante certificación. En 2024, revisamos la metodología y empezamos a considerar únicamente la trazabilidad física del origen de la materia prima, lo que nos devolvió al nivel inicial.

Referencia metodológica: la trazabilidad implica saber dónde se ha producido el algodón y a dónde ha ido, desde la materia prima hasta convertirse en una prenda acabada. La trazabilidad debe demostrarse mediante un sistema digital que muestre las etapas de producción.

Fomentar la adopción del salario digno por parte de los proveedores de mayor volumen

✔️ Objetivos 2024

Equiparación de la metodología de proveedores con la metodología de empleados de Lojas Renner S.A.

✔️ Estado

85% de los proveedores con mayores volúmenes incluidos en la nueva metodología.

Supervisar y promover la inclusión y el desarrollo socioambiental de los vendedores

✔️ Objetivos 2024

Implantar una herramienta de seguimiento de ESG para los vendedores

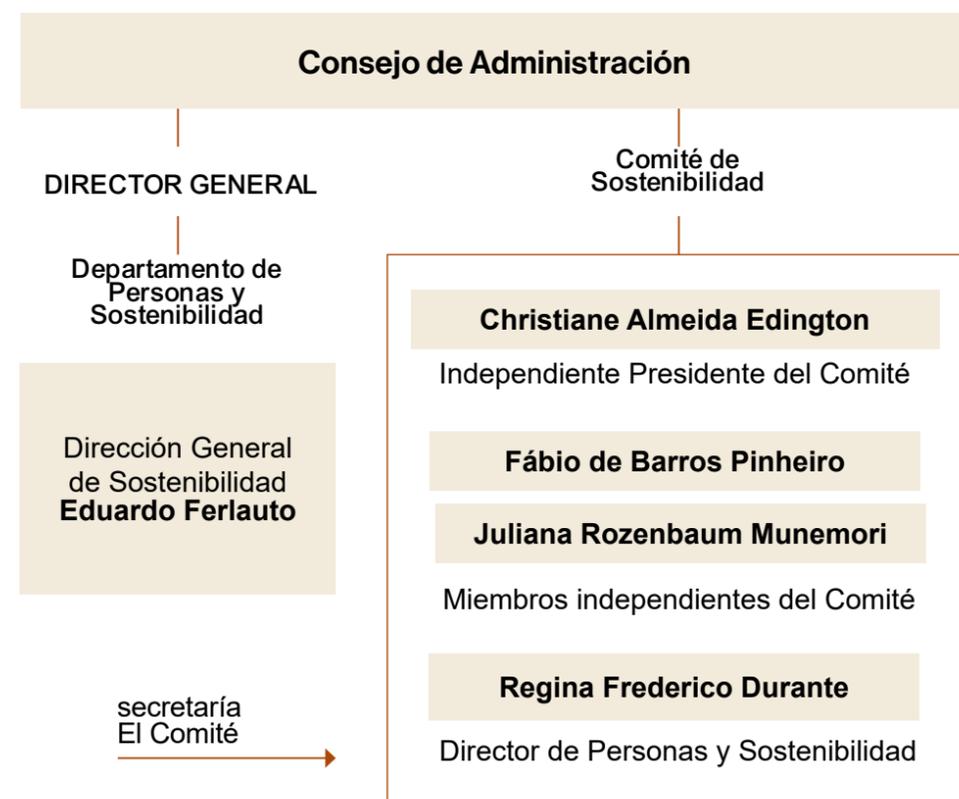
✔️ Estado

Hemos avanzado en el seguimiento de los 20 principales vendedores, según el Programa de Protección de Marcas

Gobernanza ESG

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

Una gobernanza formalmente estructurada se encarga de gestionar los riesgos y oportunidades en materia de ESG y clima, así como de supervisar nuestra estrategia de moda responsable.



Nuestro segundo ciclo estratégico 2022-2030, basado en un amplio estudio transdisciplinar, se actualiza cada dos años analizando la materialidad y es aprobado por el Comité de Sostenibilidad y el Consejo de Administración.



Más información (+)

Obtenga información detallada sobre las responsabilidades de la dirección en materia de ESG y la experiencia de los ejecutivos y directores en la materia en nuestro [Informe sobre la información financiera relacionada con la sostenibilidad - Clima](#), que se publicará en 2025.



Objetivos ESG en la remuneración

GRI 2-19

Desde 2021, la retribución variable del Comité Ejecutivo está vinculada formalmente a objetivos ESG, relacionados con los compromisos públicos de moda responsable 2030, con un peso del 5% y seguimiento semestral de los indicadores de resultados.

La evaluación del rendimiento y la remuneración variable de todos los niveles de directores no estatutarios, gerentes, coordinadores, especialistas y consultores técnicos tienen objetivos vinculados a cuestiones ESG relevantes y a la consecución de los objetivos de nuestra estrategia 2030, con una ponderación de cada objetivo de entre el 5 % y el 15 %. Por lo tanto, los empleados que tienen varios objetivos ESG pueden tener un peso acumulado de hasta el 55%.

Además, disponemos de indicadores de gestión de riesgos para estos puestos relacionados tanto con la reducción del impacto de los riesgos identificados como con la realización de auditorías y proyectos de mitigación.

Objetivos ESG que repercuten en la remuneración variable

% índice de riesgo empresarial

19 empleados 1 Junta

Ejecución de proyectos de auditoría para mitigar los riesgos

17 empleados 1 Junta

Volumen de compras a proveedores con calificación A+

30 empleados 1 Junta

Presencia en el Índice de Sostenibilidad Empresarial (ISE) y en el Índice Dow Jones de Sostenibilidad (DJSI)

100 empleados 22 Direcciones

Limitar las emisiones absolutas de CO₂ en la logística

51 empleados 1 Junta

% de productos con materias primas recicladas en su composición

196 empleados 13 Direcciones

Índice ponderado de compromiso público Indicadores 2030

220 empleados 26 Direcciones

En total, los indicadores ESG que influyen en la remuneración variable se aplican a 125 puestos diferentes en todos los niveles de dirección.

05. Relaciones humanas y diversas

Gestión del capital humano	50
Liderazgo y carrera	53
Compromiso	59
Bienestar	60
Diversidad e inclusión	63

Capitales



ODS



Objetivos del compromiso 2030

Construir relaciones humanas y diversas, garantizando que cada individuo pueda desarrollar todo su potencial.



Objetivos 2030

Compromiso y bienestar

Estar entre las referencias nacionales en compromiso, garantizar un salario digno* y avanzar continuamente en la promoción del bienestar de los empleados.

Diversidad e inclusión

Construir una cultura de diversidad, equidad e inclusión de los grupos minoritarios, logrando como mínimo:

- **50% de los puestos directivos** ocupado por negros
- **55% de los altos cargos** ocupados por mujeres.

Ofrecer una cartera de productos y servicios diversa e inclusiva, teniendo en cuenta la contribución potencial de cada empresa.

*Ingresos suficientes para proporcionar un nivel de vida digno a sí mismo y a las personas a su cargo, según su lugar de residencia.



Progreso

90% de compromiso

de empleados encuestados en 2024

79% de percepción positiva

sobre el **bienestar** en la encuesta de compromiso

Cuantificamos el impacto positivo de los programas de liderazgo y carrera profesional, así como de los programas de cultura y compromiso, basándonos en indicadores estratégicos y tácticos vinculados a la remuneración variable del liderazgo, cuyo desarrollo está vinculado al progreso en los pilares estratégicos de las personas:

100%

de eficacia en el mapa de sucesión, con un 83% de los puestos ejecutivos con disponibilidad inmediata y/o a corto plazo.

64%

de puestos vacantes cubiertos por candidatos internos.

34,4% de los puestos directivos ocupados por **personas de raza negra**

El 47,9% de los puestos directivos ocupados por **mujeres**



Marca de empresa

Premio FIA UOL Lugares Increíbles para Trabajar 2024.

1er puesto en el ranking de retail de moda del premio MERCO Talento TOP 100 2023/2024.



Inclusión

Alcanzamos la marca del 5,1% de personas con discapacidad en nuestro equipo.



Bienestar

1.ª minorista de moda en el Anuario Salud Mental en la Empresa 2024, del Instituto Philos Org.

Certificación de plata en los Premios Nacionales a la Calidad de Vida

Gestión del capital humano

Nuestro talento y nuestra cultura son el pilar fundamental para hacer realidad nuestra estrategia y nuestro modelo de negocio. Las personas comprometidas satisfacen a los clientes. Los clientes satisfechos son clientes fieles. Los clientes fieles generan resultados constantes y sostenibles.

Modelo de gestión

Nuestro modelo de gestión orienta la construcción y difusión de la estrategia empresarial de forma a garantizar el alineamiento de todos con los objetivos estratégicos de la empresa, en conexión con nuestra misión y valores, promoviendo un ciclo de reconocimiento y progresión de carrera y apoyando la identificación de necesidades de desarrollo técnico y de competencias.



Alineación estratégica

Desde hace más de 20 años, realizamos anualmente el alineamiento estratégico de la empresa, con una revisión semestral. La alta dirección de la empresa participa en este proceso, con el apoyo de una consultoría externa, para revisar el propósito y la propuesta de valor de la empresa y los negocios, y analizar los puntos fuertes, las debilidades, las oportunidades y las amenazas con el fin de construir los grandes objetivos estratégicos.

Se esbozan las estrategias para el siguiente semestre, definiendo los proyectos estratégicos prioritarios a desarrollar y los objetivos corporativos y de las direcciones, en línea con el ciclo de desarrollo estratégico y el proceso presupuestario.

Sobre esta base, contamos con un sólido flujo de acciones de comunicación y compromiso para promover la alineación con nuestra cultura, prioridades y objetivos entre todos los empleados, así como diversos foros permanentes para supervisar y corregir, en tiempo real, las lagunas en la comprensión de la estrategia, reorientar el rumbo y reforzar el papel de los empleados como propietarios del negocio.



Convención de dirigentes

Durante más de 20 años ha sido nuestro rito de desarrollo del liderazgo y la cultura, reuniendo a líderes - gerentes, directores generales, directores - para trabajar en contenidos destinados a desarrollar e integrar a los ejecutivos en relación con los pilares estratégicos.



Reuniones de resultados

Los directores generales y superiores los organizan mensualmente en sus áreas como forma de alinear la comprensión de la estrategia, compartir logros y retos e implicar a los empleados en la construcción de planes de acción.



Reunión trimestral de resultados (RTR)

La misma audiencia que los RMR, además de los altos directivos, aborda los avances en los pilares estratégicos: del semestre/año y trae a un orador invitado para debatir un tema estratégico.



Reunión mensual de resultados (MRM)

El Presidente, el Consejo de Administración y los directores generales supervisan la aplicación de las estrategias, los resultados corporativos y los resultados empresariales.



Comité Estratégico

Vinculado al Consejo de Administración, se reúne al menos cuatro veces al año para supervisar la aplicación de los planes y proyectos estratégicos y revisar los proyectos de inversión pertinentes, vigilando de cerca la aplicación de la estrategia, que refleja directamente la comprensión de toda la empresa.



Magia

Programación continua de ritos culturales centrados en desplegar el contenido de la Convención, hacer llegar la estrategia a todos los empleados de una forma más lúdica y gamificada, reforzar la alineación y el apoyo de la filosofía y la cultura y promover la integración entre los distintos niveles.

Cultura

A partir de un diagnóstico cultural realizado en 2021, creamos el proyecto NOSSA CULTURA, NOSSA POTÊNCIA.

El objetivo es interiorizar y acelerar comportamientos y creencias clave que potencien la estrategia empresarial y promuevan la recuperación de nuestra esencia.

En 2024, como parte del proyecto, lanzamos la onepage de cultura para el 100% de los empleados, que reúne los fundamentos de la cultura de la empresa de forma clara y consolidada:

- Propósito
- Propuesta de valor
- Visión
- Diferencias competitivas
- Imperativos comerciales
- Valores
- Principales comportamientos y creencias

También hemos reforzado los actos culturales y los rituales:



Chat con el Consejo de Administración: un chat trimestral en directo con los directores, que reúne e interactúa con los equipos de todas las empresas.



Café con la Junta: reuniones mensuales presenciales y en línea con un máximo de 15 empleados y un director para conversar libremente sobre diversos temas.



Destacados del Semestre: evento bianual para reconocer a los más destacados del programa Cliente Oculto en una ceremonia presencial con el Presidente y el Consejo de Administración en la sede central.



Jubilares: un acto bianual en la sede central con el Presidente y los Directores para reconocer a los empleados que llevan 25 años en la empresa. Los empleados con 5, 10, 15, 20, 30 y 35 años también tienen celebraciones.



Días especiales: a lo largo del año celebramos el día bianual de las mascotas y el día Fuzarkas (día del niño) en la sede central, así como el día mensual de la moda para toda la empresa, con una tendencia temática para que los equipos la incorporen a sus trajes de trabajo.



Día del Encanto: en los días previos a las grandes citas de la venta al por menor, el personal administrativo puede apuntarse para estar encantado en la tienda, experimentar el negocio, aprender de sus colegas y tener contacto directo con nuestros clientes.



HISTORIAS DE ENCANTO: los empleados presentan historias de encanto que han ocurrido en sus tiendas y compiten por premios y reconocimiento.



BALANCE: conversaciones individuales y colectivas con los equipos para organizar acuerdos funcionales que promuevan el bienestar y un entorno de confianza entre todos.

Marca de empresa

Atracción y compromiso

Promovemos la generación continua de una cantera de talento a través de acciones de captación e implicación de candidatos en nuestras páginas de empleo, web, redes sociales y Programa Circuito.

Páginas profesionales

Contamos con más de un millón de seguidores en nuestra página de LinkedIn y hemos logrado indicadores sobresalientes en comparación con todos los competidores analizados, con un avance de 2024 en visualizaciones y aplicaciones de vacantes.

Programa del circuito

Desde 2019, el Circuito es nuestro programa de networking de talento, generando oportunidades de intercambio de experiencias y conocimiento con el ecosistema de educación e innovación de Brasil.

El objetivo es colaborar con el desarrollo del talento, impulsar el deseo de nuestra marca de empleador y atraer a los mejores talentos al ecosistema.

El Circuito promueve eventos en colaboración con universidades e instituciones orientados a la empleabilidad, lanza retos empresariales como hackathons y meetups, y cuenta con la colaboración de nuestros profesionales participando como ponentes en nuestros eventos, generando reconocimiento y engagement.



Contratación y selección

La operación de reclutamiento y selección está centralizada para todos los puestos del ecosistema y para las nuevas tiendas que se abran. Para las tiendas en funcionamiento, la llevan a cabo directamente los jefes de tienda.

Con un modelo de selección basado en competencias, tratamos de garantizar que quienes contratamos no sólo cumplan los requisitos técnicos, sino que también contribuyan a reforzar la cultura organizativa identificando candidatos con comportamientos y valores acordes con nuestra cultura.

Utilizando la herramienta de inteligencia artificial Gupy, también hemos aumentado la asertividad a la hora de identificar a los candidatos más adecuados para cada vacante y hemos reducido el tiempo del proceso.

Nuestros procesos de contratación también cuentan con acciones de contratación intencionadas dirigidas a diferentes perfiles de diversidad.



Liderazgo y carrera profesional

Liderazgo y carrera profesional es uno de nuestros pilares prioritarios de desarrollo y pretende garantizar todas las herramientas y mecanismos necesarios para acelerar la preparación y el desarrollo de nuestros empleados.

Nuestro Ciclo de Carrera se inicia con una **evaluación de competencias, que se realiza anualmente para los líderes y semestralmente para los empleados, abarcando el 100% de nuestro equipo de** Lojas Renner S.A. A partir del cargo de Especialista, la evaluación da lugar a una remuneración variable y a partir de Gerente Senior (0,7% de todos los empleados), hay una remuneración adicional en forma de acciones.

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

De este modo, líderes y empleados tienen la oportunidad de garantizar la alineación de expectativas y entregas de forma continua y más frecuente, así como de corregir e intensificar lo que debe mejorarse con mayor rapidez y de forma adaptada al momento.

Cabe mencionar que fomentamos la práctica de **la retroalimentación continua** como una poderosa herramienta de desarrollo que debe utilizarse siempre que sea necesario, independientemente de los ciclos de evaluación

de competencias formales u opcionales o de las charlas de carrera. Todo ello a través de un sistema de carrera y desarrollo en línea y móvil, donde todos pueden acceder y ajustar sus PDI.

Para los puestos directivos, además de la evaluación de competencias, que mide el comportamiento en consonancia con los valores de la empresa, también contamos con la **evaluación de potencial**.

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

Tras estas evaluaciones, consolidamos esta información en una **matriz de 9 casillas**, cruzando el rendimiento en un eje y la puntuación final de la evaluación potencial en el otro.

Esta información es trazada automáticamente por el sistema de carrera en la matriz 9box. El resultado de estas matrices se discute en comités de calibración (Comité de Personas) en los que participan líderes y RRHH, y es uno de los principales momentos de discusión de las carreras de los talentos de la empresa.

Este momento de calibración aumenta la visibilidad de los profesionales y permite **mapear los talentos** que destacan en la empresa y orientar los PDI de los líderes en función de su posición en esta matriz.

Calibración y sucesión

Nuestro Programa de Sucesión, creado en 2007, garantiza que los líderes estén preparados para seguir el ritmo de los retos de la empresa.

El proceso comienza con la identificación de los talentos (alto rendimiento y potencial) entre nuestros empleados, a través de reuniones de calibración, como se ha descrito anteriormente.

Tras las calibraciones, una vez identificados nuestros talentos, celebramos reuniones de sucesión, en las que se trazan todos los puestos de Director y superiores.

Y finalmente, para los cargos de Directores Generales y Directores, contamos con un Comité de Sucesión Gerencial, creado en 2009 e integrado por todos los directores que validan los mapas previamente construidos con los respectivos ocupantes de estos cargos, sus líderes y el área de G&S.

En estas reuniones, construimos el Mapa de Sucesión, a través del cual identificamos posibles sucesores para cada puesto y su preparación: preparados ahora, preparados en 0 a 1 año y preparados en 1 a 3 años; y definimos un plan de desarrollo estructurado para acelerar la preparación de los ejecutivos.

Las acciones de desarrollo se planifican con el directivo, el gestor y un profesional del área de Personas y Sostenibilidad, y se supervisan periódicamente.

También tenemos objetivos de sucesión, tanto teniendo en cuenta la reserva de talento de la empresa preparado para asumir puestos de mayor complejidad, como los

objetivos individuales de los ejecutivos, destinados a garantizar que cada puesto tenga sucesores que estén preparados.

Entre las acciones de aceleración de carrera, contamos con un portafolio dentro del Programa Voa Talento, específico para talento, que ofrece diversas oportunidades de desarrollo como coaching ejecutivo, coaching de comunicación de alto rendimiento, desarrollo para mujeres, counselling, mentoring S.A., mentoring inverso, rotación de puestos, assessment, cursos externos, nacionales e internacionales.

En 2024, tuvimos una elevada utilización del liderazgo interno, con el 64% de los puestos vacantes cubiertos por nuestro propio talento. El número de sucesores alcanzó el 100% de efectividad en relación con el mapa de sucesión. Además, la tasa de retención del talento mapeado alcanzó el 96%.

Para el puesto de Consejero Delegado también tenemos un plan de sucesión estructurado, que desde 2007 tiene como objetivo identificar y desarrollar posibles sucesores.

El Consejero Delegado y el Director de Personas y Sostenibilidad informan periódicamente al Comité de Personas y Nombramientos y posteriormente al Consejo de Administración sobre el plan de sucesión.



Desarrollo del liderazgo

Promovemos acciones para acelerar y potenciar el desarrollo de las capacidades de liderazgo:

Bora Líder y #comofaz: primer programa de liderazgo, centrado en las competencias esenciales de liderazgo y los procesos de gestión de personas.

Liderazgo S.A. Renner, Escuela de Líderes de Camicado y Lidera Youcom: programas centrados en la formación de habilidades estratégicas para el futuro de nuestro negocio.

Voa Talento: una completa cartera de acciones de desarrollo destinadas a acelerar la preparación de los profesionales en el mapa de sucesión, como el coaching ejecutivo, un programa de mentores, formación ejecutiva, formación en liderazgo negro, una academia de liderazgo femenino, asesoramiento, rotación laboral y un centro de evaluación.

Bienvenida Ejecutiva: programa de integración y experiencia empresarial, así como de aceleración de la cultura para los nuevos socios.

Educación Ejecutiva: centrado en el desarrollo de competencias estratégicas en las universidades internacionales y nacionales más importantes.

Cumbre del Consejo de Administración de LRSA: en 2024, empezamos a celebrar una cumbre para actualizar los conocimientos del nivel C (CEO y sus subordinados directos) y de los miembros del Consejo sobre estrategia a largo plazo y cuestiones relacionadas con el comercio minorista.

Trainee Transforma

Desde 1992, contamos con un programa de prácticas, abierto a candidatos externos e internos, que desarrolla y forma a futuros líderes que se identifiquen con nuestro negocio, filosofía y cultura.

El programa se centra en la formación de supervisores y gestores de tiendas, planificadores, compradores y diseñadores del área de Producto.

El más alto cargo directivo de la empresa es un reflejo del éxito del Programa. Hoy lo ocupa nuestro Consejero Delegado, Fabio Faccio, que fue aprendiz de Renner hace 25 años.

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



Las prácticas de supervisión y gestión de tiendas, dirigidas

al público interno y de dos y cuatro meses de duración respectivamente, seleccionan talentos que ya trabajan en la empresa para convertirlos en supervisores y gestores.

Estos profesionales tienen la ventaja de conocer ya la empresa, por lo que su formación es más rápida que la de los becarios externos.

En 2024, tuvimos 184 supervisores en prácticas formados en cinco clases y 33 aprendices de gestión de tienda.



Prácticas de Gestión Externa, dirigido al público externo, dura 10 meses y forma a gerentes de tienda. En 2024, tuvimos una promoción de 10 graduados.



Trainee de Producto, dirigido a público interno y externo, con una duración de 10 meses, forma a compradores planificadores y diseñadores. En 2024, tuvimos una clase con 10 participantes.

A lo largo del Programa, los becarios deben desarrollar un proyecto relacionado con un reto operativo, definido por el director de área, y someterse a un sólido proceso de evaluación, con evaluaciones quincenales continuas, evaluaciones de competencias, evaluaciones de calibración, evaluaciones de potencial y evaluación del Programa por parte del becario, con el objetivo de definir el talento y el futuro de los becarios, durante los tres últimos meses del Programa.

Además de la formación técnica, desde 2019 el programa de desarrollo de los becarios incluye un tema de sostenibilidad, con visitas a proyectos apoyados por el Instituto Lojas Renner y acciones de movilización de los becarios en colaboración con las mujeres beneficiarias de los proyectos. A partir de 2024, los becarios también recibirán formación sobre el tema del bienestar.



Universidad Renner (UR)

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

La plataforma funciona como una red de desarrollo social, fundamental para acelerar nuestra transformación cultural y de mentalidad ante el ciclo estratégico de transformación digital y ágil del negocio. UR ha ampliado y abierto el aprendizaje a públicos externos, con UR Sellers y Creators Labs, que son los influenciadores y proveedores sociales asociados del ecosistema.

Con una moderna base tecnológica, UR conecta contenidos de cientos de proveedores para que los empleados puedan elegir qué ver, qué les gusta, comentar, compartir, además de contar con soluciones de curation internas y externas, social learning, mentoring, tutoring, grupos de estudio, más de 300 trails de contenidos, trails gamificados, experiencias inmersivas en 3D e inteligencia artificial con recomendaciones de contenidos según el perfil del empleado y su PDI.

En este sentido, cada colaborador tiene tanto un papel activo en su aprendizaje como un papel de influenciador con los demás, ya que puede crear curación, añadiendo contenidos de otros portales a la plataforma, así como formar grupos y redes en UR con total autonomía. Como resultado, ya no estamos transmitiendo información, sino compartiendo y construyendo conocimiento de forma colaborativa.

UR pone en práctica nuestro plan de desarrollo corporativo, garantizando el upskilling (desarrollo de nuevas competencias o competencias de futuro) y reskilling (actualización de competencias actuales) de competencias asociadas a drivers estratégicos y powerskills necesarias para la ejecución de la estrategia empresarial y el ciclo de innovación y digitalización del negocio.

Operando en todos los estados brasileños y en otros cinco países, tener UR en línea, multidispositivo y con una amplia gama de contenidos multimedia, apoya nuestro objetivo de llevar el desarrollo a todos, cuándo, cómo y dónde prefieran.

UR aporta una experiencia de desarrollo conectada con la vida cotidiana de las personas, que tienen acceso a diversos contenidos multimedia sobre los temas que les interesan, lo que hace que el proceso de desarrollo integrado en sus rutinas resulte ligero e interesante.

Con una mayoría de empleados menores de 30 años, aportar este contenido multimedia, accesible en cualquier dispositivo y con lenguaje digital, como una red social, implica a los empleados en el proceso de desarrollo.

En 2024, destacamos el rastro UR sobre la cultura Lojas Renner, sobre la Asistencia que Deleita y sobre la Cultura de la Moda, con la participación del 98% de los colaboradores.

Desarrollo en innovación y la tecnología

Contamos con un gran programa orientado a impulsar el desarrollo tecnológico y la innovación entre nuestros colaboradores, **Encantech**, creada en 2021, nuestra comunidad que nace para integrar áreas y equipos que tienen como eje central de su trabajo los temas digitales. La comunidad reúne a quienes trabajan con tecnología y datos en Lojas Renner S.A., cuya misión es acelerar nuestra transformación digital y así entregar una mejor experiencia omnicanal.

La comunidad reúne a quienes trabajan con tecnología punta -en las áreas de agilidad, datos, digital y tecnología- y su misión es deleitar a nuestros clientes en diferentes canales y formas de servicio, mediante soluciones innovadoras y una cultura impulsada por los datos.

Encantech nos permite conectar y comprometer a todas las personas y a todas las áreas a las que pertenecemos, a través de reuniones, dinámicas, gremios, escuadras, escuchas y comunicaciones, lo que, además de apoyar la experiencia omnicanal del cliente, nos da cada vez más fuerza para sentirnos orgullosos de pertenecer al exterior.

También creamos el podcast Encantech, abierto al público, en el que se desarrollan charlas y contenidos dirigidos al público objetivo, siempre con la participación de nuestra gente contándonos sus proyectos, casos y soluciones.



Apoyo a la formación

En 2024, continuamos con las becas del 100% financiadas por Lojas Renner S.A. para licencias de Coursera para cursos de tecnología y desarrollo de datos.

Hemos incluido en nuestra cartera de apoyo a la formación el programa gratuito de formación en inglés para personas negras autodeclaradas, ofrecido por Mover (Movimiento por la Equidad Racial). El programa Mover Hello es una acción colectiva entre Mover y EF Education First dirigida a la cualificación y el desarrollo profesional de las personas negras, con más de 3.000 horas de contenidos de estudio de inglés y actividades prácticas basadas tanto en las rutinas laborales como en la vida cotidiana.

En colaboración con el Instituto Four, Mover también ofrece Lideranças do Futuro, un exclusivo programa en línea destinado a dotar a los profesionales negros de las competencias esenciales en materia de liderazgo y gestión.

En 2024, había 1021 becas de inglés y 59 de formación en liderazgo para personas de raza negra.

También contamos con una red de asociaciones con universidades para cursos de licenciatura, que ofrecen descuentos en la matrícula y las tasas académicas.

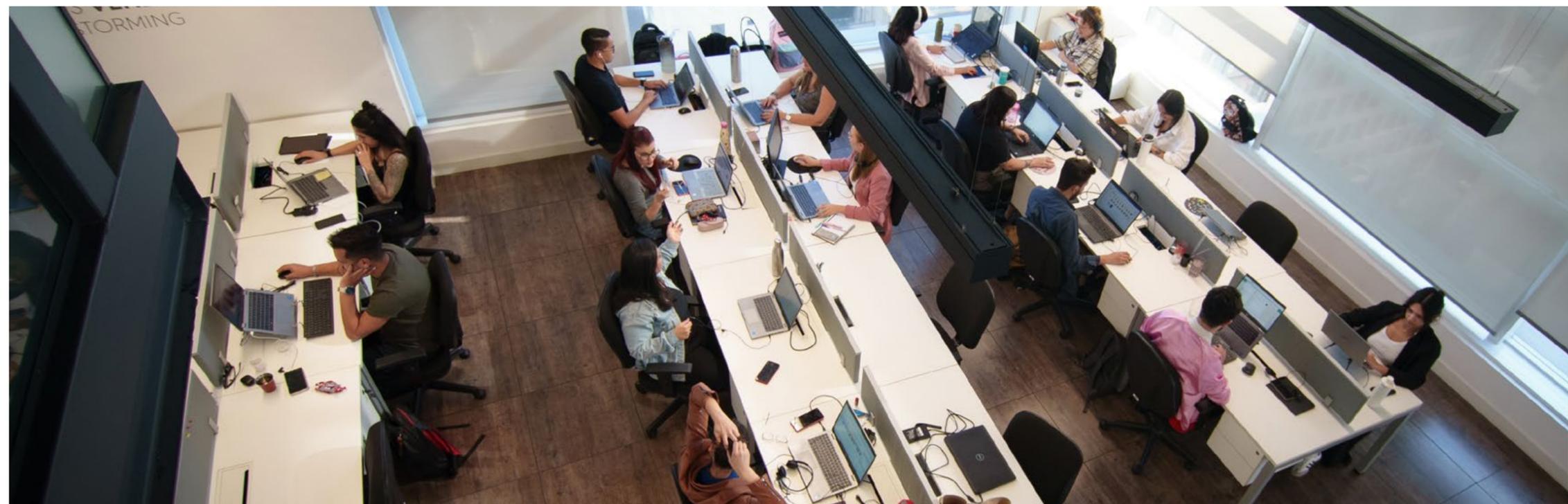
People Analytics

Nuestro departamento de People Analytics, que cuenta con un equipo de analistas de datos e ingenieros especializados, es una pieza clave para impulsar la cultura de datos, mejorar la toma de decisiones e incidir en los indicadores estratégicos de personas, añadiendo valor al viaje de relación con los empleados.

Aplicando una serie de datos, análisis e información técnica, el área es responsable del proceso de recopilación y procesamiento de datos, generando KPI estratégicos, cumplimiento, referencias de mercado, proporcionando a los centros de experiencia y socios comerciales este contenido, buscando la evolución en pilares relevantes para la gestión de personas:

Medición del rendimiento: a partir de la matriz 9box, la evaluación de competencias, el mapa de sucesión y la utilización interna, cruzados con otros datos de RRHH, se realizan análisis e informes para el consejo y los cargos ejecutivos.

Planificación de la plantilla: a partir de datos como las tasas de dimisión, el rendimiento y las referencias del mercado, desarrollamos análisis prescriptivos y predictivos para planificar y controlar el dimensionamiento de equipos y puestos, con informes mensuales al Consejo de Administración.



Identificación de carencias de competencias: a partir de los indicadores analizados en las dos etapas anteriores, trazamos un mapa de las posibles competencias y puestos críticos para los próximos años de la organización, apoyando la identificación de las necesidades de desarrollo y contratación.

Reclutamiento y selección: calculamos índices de productividad y capacidad para el reclutamiento y la selección y utilizamos análisis de datos para seleccionar candidatos, recurriendo a la inteligencia artificial para aumentar la eficiencia de estos procesos.

Retención: llevamos a cabo análisis detallados de dos encuestas realizadas durante el año

(encuesta de compromiso y encuesta Pulse). Además, utilizamos los resultados de las encuestas de mercado sobre los “mejores lugares para trabajar” y los indicadores de rotación y entrevistas de salida para supervisar e identificar las principales amenazas para la retención de los empleados.

Análisis de la red organizativa: evaluamos la fluidez y la eficacia de la comunicación, la información y la toma de decisiones en la empresa. La tecnología está alineada con las mejores prácticas del mercado, como el uso de Databricks, que nos permite realizar toda la ingeniería y ciencia de datos, así como Power BI, que nos permite construir informes y cua-

dros de mando para análisis, siguiendo todas las directrices de gobernanza y ética de datos. En 2024, realizamos estudios detallados de las horas de trabajo en línea y presenciales, centrándonos en los tiempos de desplazamiento y la duración y calidad de las reuniones, con vistas a obtener resultados en términos de bienestar.

En 2024, avanzamos en productos de datos más sólidos y técnicos, como el algoritmo de propensión a la salida de los empleados, el algoritmo de priorización de méritos y el producto de geolocalización de los empleados, cuyo objetivo es aumentar su bienestar reduciendo sus desplazamientos a la tienda.

Compromiso

Desde hace más de 25 años, realizamos la encuesta de compromiso y, en los últimos años, hemos empezado a realizar también la encuesta Pulso. Ambas son voluntarias y anónimas, y se realizan entre todos los empleados de Lojas Renner S.A.

La encuesta de compromiso supervisa 18 temas y 64 preguntas sobre temas relacionados con la carrera profesional y el desarrollo, el encanto, la colaboración, el liderazgo, la diversidad y también temas que evalúan la calidad de vida de los empleados, como la satisfacción laboral, el propósito, la realización y el estrés.

En 2024, la participación en la encuesta fue del 88% y el compromiso medio del 90%, un rango de alto rendimiento en la base de datos utilizada como referencia.



Propósito: intentamos entender en la encuesta hasta qué punto el empleado recomendaría trabajar para la empresa y si la empresa inspira a cada persona en su propio rendimiento y en el nivel de orgullo de formar parte de este ecosistema.



Felicidad: en la encuesta Pulse, intentamos cuantificar si nuestros empleados se sienten reconocidos por sus esfuerzos y se sienten realizados en su trabajo.



Estrés: queremos ver si es posible encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y en qué medida, y ser capaz de afrontar adecuadamente el estrés que conlleva el trabajo.



Satisfacción y motivación en el trabajo: en la encuesta intentamos averiguar qué piensan nuestros empleados de las oportunidades profesionales que ofrece la empresa y en qué medida creen que se les da la oportunidad de adquirir nuevas tareas y desarrollar nuevas competencias.

Los resultados de las encuestas se presentan de forma estructurada al consejo de administración y a los líderes de la organización, a través de talleres que preparan a los líderes para llevar a cabo planes de acción en sus áreas y departamentos. A lo largo del año, realizamos encuestas Pulse que sirven de termómetro para seguir la evolución del compromiso y la percepción de los equipos.

Como reflejo de nuestras prácticas de gestión de personas, en los últimos años hemos ganado varios premios externos de consultoras y organizaciones que evalúan en detalle el rendimiento de cientos de empresas en relación con los distintos pilares de la gestión de personas:



FIA UOL Lugares increíbles para trabajar en 2024

- En la clasificación general de sectores, ocupamos el puesto 30 y destacamos en Comunicación.



MERCO Talento TOP 100 2023/2024

- En la clasificación del comercio minorista de moda, ocupamos el primer puesto



Tendência é pensar no futuro.

#sustentabilidade



SAIBA
MAIS

Re.
MODA RESPONSÁVEL



Bienestar

GRI 401-3

Actuamos de forma continua y proactiva para promover el bienestar de nuestros empleados, con iniciativas en tres pilares: salud, seguridad laboral y atención activa.

Conozca a continuación las principales acciones de salud y bienestar para 2024, aplicables al 100% de nuestros empleados.

Prevención y atención activa

Ergonomía

Durante nuestras visitas anuales a las unidades, realizamos un Análisis Ergonómico Preliminar (PEA) y, si identificamos la necesidad de un trabajo más en profundidad, llevamos a cabo un Análisis Ergonómico del Trabajo (EWA) completo, siguiendo metodologías ampliamente aceptadas y escuchando activamente a los empleados.

Los resultados permiten desarrollar proyectos de mejora para cumplir criterios de ergonomía y confort en los puestos de trabajo. También tenemos en cuenta las características ergonómicas a la hora de adquirir nuevo mobiliario y equipos.

Exámenes periódicos

Todos los años realizamos exámenes clínicos ocupacionales periódicos con el objetivo de diagnosticar el perfil de salud de nuestros empleados y, con los datos recogidos, poder actuar de forma preventiva. Esta práctica va más allá de la exigencia legal, que dicta exámenes bienales para la mayoría de los puestos desempeñados. Algunos puestos requieren exámenes específicos a intervalos aún más cortos, debido a la naturaleza específica de sus actividades.

Semana de la carrera profesional y el bienestar

En 2024, fusionamos la semana de la carrera profesional con la semana del bienestar para animar a nuestros empleados a cuidar de su bienestar como forma de impulsar su desarrollo y su carrera profesional.

Comunicaciones continuas

Promovemos continuamente diversas comunicaciones en los canales internos con temas relacionados con las dimensiones emocional, física, financiera y social, además de reforzar las herramientas disponibles para que los empleados persigan su bienestar en todos los aspectos.

Reuniones

En 2024, celebramos conversaciones mensuales para hablar de bienestar, con temas definidos en función de las puntuaciones de las encuestas de compromiso y Pulse. Este año hemos hablado de

cultivar relaciones interpersonales positivas, de las conexiones entre la salud física y el crecimiento profesional, de estrategias para afrontar el estrés, la ansiedad y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Campañas mensuales

A lo largo del año lanzamos campañas alineadas con los temas de salud de cada mes, buscando concienciar a nuestros empleados y proporcionar información importante sobre cómo prevenir enfermedades, algunas de las cuales fueron apadrinadas por nuestros directores para aumentar el compromiso.

Sanidad

Ofrecemos a nuestros empleados y a las personas a su cargo un servicio gratuito de atención primaria llamado Dr Be, con telemedicina, telepsicología, coaching nutricional, coaching deportivo, una segunda opinión médica y seguimiento de embarazadas.

Con la telepsicología, observamos un aumento de la demanda de asesoramiento, que pasa de 13.665 sesiones de asesoramiento en 2023 a 14.869 en 2024.

Durante el año, mejoramos la plataforma, multiplicando por cinco el número de psicólogos, con una minibiografía para los beneficiarios, que demuestra el enfoque de la atención, además de permitir dos citas a la vez.

Acogida

Buena salud

Un servicio gratuito dirigido a la atención de trabajadores y personas dependientes con enfermedades crónicas a través de un equipo multidisciplinar que ofrece planes de atención individualizados centrados en la orientación, apoyo y concienciación de hábitos saludables. Un profesional de enfermería mantiene contacto continuo por teléfono o WhatsApp.

Oncología bienvenida

Nuestro programa de acogida a empleados y dependientes del plan de salud a los que se ha diagnosticado un cáncer cuenta con una enfermera que mantiene un contacto continuo con los empleados y sus dependientes por teléfono o WhatsApp.

Gestión de las bajas por enfermedad

Ofrecemos servicios de apoyo y seguimiento a los empleados de baja por enfermedad, así como apoyo a los líderes y al CSC en cuestiones administrativas relacionadas con el INSS para los empleados de baja por enfermedad.

Siguiendo principios éticos, toda la información recogida en los programas se introduce en un software para analizar y medir los progresos de cada persona.



Salud y seguridad psicológicas

Em Frente

Comenzando con nuestro primer ciclo de mapeo de riesgos e impactos sobre los derechos humanos, en 2019 priorizamos avanzar en las prácticas de gestión para garantizar la **Tolerancia Cero con la Discriminación y el Acoso y el Abordaje de la Violencia Doméstica**.

Pensando en eso, en 2021 creamos el Programa Em Frente, que da abrigo y orientación a todos los empleados en situaciones de violencia física, psicológica, moral, patrimonial y sexual dentro de la familia, así como a los líderes/empleados que necesiten apoyo/orientación en el manejo de una situación con un miembro de su equipo.

El programa cuenta con un equipo de psicólogos y trabajadores sociales especializados para ofrecer apoyo en salud mental y atención psicosocial a las víctimas de la violencia doméstica.

La aplicación del programa incluía el desarrollo del liderazgo en la materia, la sensibilización de los empleados y la gestión y seguimiento de los casos.

De 2021 a 2024, el Programa apoyó a empleados implicados en 48 casos, de los cuales 19 se cerraron y siete están en curso.

Saldo

Creado en 2021 e incluido como objetivo estratégico de liderazgo en 2024, contamos con el Programa Equilibrio, que se basa en la metodología PTO (previsibilidad, trabajo en equipo y comunicación abierta) para promover la escucha mensual por parte de los líderes a sus equipos, identificando las fuentes de estrés y burnout, proponiendo planes de acción para mejorar la calidad de vida y la conciliación, fomentando un entorno de mayor confianza y seguridad psicológica.

De esta forma, el líder puede conocer individualmente a cada uno de sus empleados en los diferentes aspectos que conforman su rutina (comunicación, reconocimiento, bienestar, herramientas de trabajo) y unificar un acuerdo sobre el funcionamiento del equipo en el que todos puedan ser respetados y el equipo pueda trabajar bien, unido y en equilibrio.

Horario de trabajo

Nos esforzamos por que se respete el horario laboral de acuerdo con la ley. La jornada laboral, tanto para las tiendas como para la administración, es de 44 horas semanales, con una hora de descanso. Mientras que la administración trabaja de lunes a viernes, 8h48min al día, para compensar el sábado sin trabajo, las tiendas trabajan 7h20 al día, con trabajo normal el sábado. Para ambos, el domingo es el día de descanso semanal, cuando no se compensa con otro día de la semana, si hay necesidad de trabajar ese día.

Además, se imparte formación sobre las horas de trabajo, actualizando a los responsables y a sus empleados sobre los límites legales, así como controlando constantemente las incidencias sobre el tema y el respeto de los límites de las horas extraordinarias.

Los empleados administrativos que reúnan los requisitos necesarios pueden contar con nuestra política de horario flexible, acordado con su jefe y respetando el horario básico entre las 10.00 y las 17.00 horas, y con la política de trabajo a distancia o híbrido. También ofrecemos beneficios destinados a apoyar el equilibrio y la calidad de vida de los empleados:

- **Guardería o subsidio de guardería:** según el convenio colectivo de cada centro. En los Centros de Distribución se ofrece servicio de guardería para niños de hasta seis años;
- **Salas de lactancia en la sede:** dos pausas de media hora cada una o salir del trabajo una hora antes hasta que el bebé tenga seis meses;
- **Permiso parental:** remunerado conforme a la legislación brasileña, con 17 semanas para el cuidador principal, que pueden ampliarse 14 días e incluir las vacaciones, y una semana para el cuidador no principal;
- **Vacaciones anuales:** pueden distribuirse en un único periodo de 30 días o dividirse en dos o tres periodos (20/10, 15/15 o 15/10/5);

- Trabajo a distancia para personas que no viven en los estados de Rio Grande do Sul o São Paulo;
- Espacio de bienestar, inaugurado en 2024, con el objetivo de ofrecer un espacio más acogedor a los empleados, incluida una sala adecuada para exámenes periódicos.

Sensibilización sobre los juegos en línea

Hemos creado un proyecto para sensibilizar a nuestros empleados sobre los riesgos de las apuestas y los juegos en línea para la salud y el bienestar de las personas y sus familias.

El proyecto prevé incluir el tema en los distintos frentes de comunicación con los empleados y organizar convivencias con especialistas, ofreciendo conocimientos y recursos para mitigar los riesgos de implicación.

Como resultado de nuestras acciones, en 2024 aumentamos 7 puntos en la dimensión de calidad de vida en la encuesta de compromiso, además de ganar premios y reconocimientos:

Philos Org®

1^{er} minorista de moda en el **Anuario Salud Mental en las Empresas 2024**, del Instituto Philos Org.



Certificación de plata en los Premios Nacionales a la Calidad de Vida

Diversidad e inclusión



Plural, creado en 2021, es el programa que guía nuestra estrategia de diversidad e inclusión.

En 2024, estamos trabajando en tres frentes para promover el tema en nuestra cadena de valor.



Nuestro equipo

Contamos con un área dedicada a promover un entorno aún más diverso e inclusivo dentro de nuestro equipo, incorporando la atención a la diversidad en todos los procesos de la empresa y teniendo en cuenta las diferentes necesidades, expectativas y demandas de los distintos grupos, así como alcanzando los objetivos de representación de mujeres y personas de raza negra en puestos de liderazgo.



Lucha contra la discriminación

Tenemos una política de tolerancia cero frente a la discriminación y el acoso en nuestras operaciones y relaciones. Trabajamos en la mejora continua de nuestros controles y canales de denuncia, así como en la revisión de los procedimientos de acción correctiva para los agresores y de reparación para las víctimas.



Sociedad

Promovemos la diversidad y la inclusión en nuestra cadena, productos y servicios a través del Instituto Lojas Renner, que desde hace 16 años gestiona nuestra inversión social privada, dirigida a la inclusión social y productiva de las mujeres a través de la moda, impulsando tanto el emprendimiento como la empleabilidad en contextos urbanos y rurales.

Plural da prioridad a cuatro pilares de actuación, que se apoyan en grupos de afinidad formados por empleados para promover avances en nuestras prácticas.



Igualdad de género

- **Alcateia:** promover acciones para mitigar la desigualdad de género en el entorno empresarial.



Diversidad LGBTQIAPN+

- **Elo:** trabajar para que todas las personas LGBTQIAPN+ sean respetadas y tengan garantizados sus derechos.



Inclusión de personas con discapacidad -

Capacidades:

comprender los retos y barreras que las personas con discapacidad encuentran en los entornos empresariales.



Diversidad racial - Orí:

incluir a los negros en todas las oportunidades de la empresa.



Educación y alfabetización

Llevamos a cabo diversas acciones de formación, alfabetización, sensibilización y desarrollo para promover un profundo conocimiento de las cuestiones de diversidad e inclusión en toda la empresa, áreas y niveles.

A lo largo del año, celebramos sesiones mensuales de formación en línea, abiertas a los empleados, sobre cómo actuar en situaciones de acoso sexual y/o moral, así como en casos de racismo y LGTBIQIAPN+fobia.

También hemos reunido a nuestros equipos en actos emblemáticos con el objetivo de estimular debates significativos y aumentar la concienciación, a los que han asistido miles de empleados:

- **Nuestras mujeres son nuestro poder:** seminario web especial con motivo del Día Internacional de la Mujer con la ponente Tia Má, actriz, periodista, cómica y escritora, así como colaboradores del grupo de afinidad de género.
- **Mes del Orgullo LGTBIQIAPN+:** ofrecido como un momento de reflexión, intercambio e inspiración durante el Mes del Orgullo LGTBIQIAPN+ con el objetivo de impulsar el sentimiento de orgullo, acompañado por la invitada Maite Schneider.
- **Capacities in Focus:** una reunión sobre inclusión con el psicólogo Dani Sagaz, responsable de diversidad, equidad e inclusión en una multinacional, así como con empleados del grupo de afinidad de inclusión para personas con discapacidad.
- **Conexão Orí:** evento de reflexión y celebración de la cultura negra, con la ponente Russo Passapusso y organizado por el grupo de afinidad antirracista, sobre la equidad racial y su impacto en el mercado de la moda.
- **El cuerpo ideal es tuyo:** webinar realizado no Día Nacional de Combate à Gordofobia con a influencer Jessica Lopes, especialista na área.

Liderazgo

Promovemos una formación específica para la alta dirección sobre diversidad racial, abordando la sensibilización, la empatía, la equidad y la inclusión, la mejora del rendimiento organizativo, las tendencias del mercado y el desarrollo de una cultura organizativa sostenible.

Diversidad en el modelo empresarial

A lo largo del año, abordamos temas específicos dirigidos a integrar la diversidad en las prácticas cotidianas, con el fin de alcanzar nuestro objetivo del Plan 2030 de ofrecer una cartera de productos y servicios diversos e inclusivos, teniendo en cuenta la contribución potencial de cada negocio.

Realizamos formación para el equipo de innovación de productos y para las distintas áreas relacionadas con los productos:

- Cómo actuar en situaciones de LGBTQIAPN+fobia
- Lucha contra la gordofobia
- Alfabetización racial y cómo actuar en situaciones de racismo

Para las tiendas, ofrecemos formación presencial, con enfoques personalizados para los equipos y las necesidades locales, lo que permite un aprendizaje práctico, el refuerzo de la cultura y un feedback instantáneo para mejorar rápidamente.



Equipo de seguridad

Considerando la criticidad y el potencial de violación en el trabajo de los profesionales de seguridad, promovemos la formación continua trimestral de los inspectores que trabajan en nuestras tiendas y proveedores de servicios subcontratados, con el objetivo de mantener un ambiente seguro e inclusivo.

En 2024, la formación se centró en los prejuicios inconscientes, la diversidad racial y la lucha contra el racismo, la inclusión de las personas trans y las acciones prácticas del día a día.

La formación trimestral garantiza que nuestros inspectores estén constantemente al día de las mejores prácticas para mantener un entorno seguro e integrador en nuestras tiendas. Esto

no solo refuerza la sensación de seguridad entre los empleados, sino que también crea un entorno acogedor para clientes de diversos orígenes.

Este movimiento nos ha permitido consolidar la inclusión interna y convertirnos en un lugar de trabajo aún mejor.

Aceleración de la carrera profesional

En línea con nuestro objetivo de construir una cultura de diversidad, equidad e inclusión de grupos minoritarios, establecido en la [Estrategia 2030](#), contamos con Voa Talento, con programas de aceleración de carrera para los grupos prioritarios del compromiso.



Líderes negros

Con el compromiso de promover la igualdad de oportunidades, hemos puesto en marcha un programa específico de aceleración de la carrera profesional para líderes negros, con tutoría, formación y recursos específicos.

Este programa, que tuvo dos promociones con un total de 42 profesionales a lo largo de 2024, pretende eliminar barreras y proporcionar un entorno para que los talentos negros desarrollen y aceleren sus carreras.

Como resultado, se produjo un aumento de 5 puntos porcentuales en el número de líderes negros en la empresa.



Mujeres en puestos directivos

Seguimos con programas específicos de aceleración de la carrera profesional con el objetivo de crear una sólida cantera de liderazgo femenino, capacitando a las mujeres para progresar en sus carreras y asumir funciones estratégicas de toma de decisiones.

El programa incluye tutorías, oportunidades de establecer contactos y el desarrollo de capacidades específicas de liderazgo, y en él participaron 29 profesionales a lo largo de 2024.



Inclusión de personas con discapacidad

En 2024 intensificamos nuestros esfuerzos para contratar a personas con discapacidad, además de institucionalizar iniciativas para retener a estos talentos, como la oferta opcional de un distintivo con cordón de identificación, campañas de comunicación centradas en la inclusión y el apoyo de una consultoría especializada y una plataforma de traducción simultánea Libras.

Como resultado de nuestros esfuerzos, en 2024 habremos alcanzado la marca del **5,1%** de personas con discapacidad en nuestro equipo.





Grupos de afinidad

Desde el lanzamiento de Plural, hemos promovido iniciativas que refuerzan el ecosistema como un entorno cada vez más diverso, inclusivo y de pertenencia para todas las personas.

Como muestra de ello, en 2022 lanzamos nuestra [Guía de Diversidad e Inclusión](#) para que todos nuestros empleados, colaboradores y la sociedad en general conozcan nuestra forma de ser en Lojas Renner S.A.

Todos comprometidos
Todos concienciados
Todos representados
Todos prósperos
Todos los estilos

Entre las iniciativas, en 2024 creamos grupos de afinidad autónomos por y para nuestros empleados con el fin de debatir cuestiones de diversidad y proponer soluciones para mejorar el entorno laboral.

Los grupos se dividen en cuatro grandes causas que forman parte de nuestra estrategia Plural:

Raza



Género



LGBTQIAPN+



Personas con discapacidad



Los cuatro grupos celebran reuniones mensuales con debates, guiados por un director patrocinador que representa al grupo dentro de la empresa, ofreciendo siempre un entorno acogedor y respetuoso, en línea con los compromisos públicos que hemos asumido hasta 2030.

A lo largo del año, cada grupo de afinidad definió planes de acción para promover la diversidad y la inclusión en la empresa, basados en objetivos, aspiraciones, impulsores estratégicos y etapas bien definidas, así como el plan de ejecución, el cálculo de costes y los puntos focales de cada proyecto.

Censo de la diversidad

En 2024, realizamos un nuevo censo de diversidad e inclusión con toda la empresa, con el objetivo de obtener una instantánea de la empresa con datos de diversidad y, a través de ella, adoptar medidas de discriminación positiva para desarrollar y contratar a personas de grupos minoritarios.



Los principales resultados fueron:

Mujeres

El 64,9% de los empleados se identifican como mujeres.

Mujeres en puestos directivos

El 61,9% de los puestos directivos están ocupados por mujeres, lo que refleja un sólido compromiso con la promoción de la igualdad de género en los puestos estratégicos de la empresa.

Mujeres en el Consejo

El 37,5% de los escaños del Consejo están ocupados por mujeres, lo que demuestra un avance significativo hacia el logro de una mayor representación femenina.

Personas negras

El 48,5% de los empleados se identifican como negros.

Personas negras en cargos de liderazgo

El 39% de los puestos directivos están ocupados por personas de raza negra, lo que indica un avance significativo en la promoción de la diversidad racial en los niveles superiores de la jerarquía.

Identificación como LGBTQIAPN+

El 22,7% de todos los empleados se identifican como LGBTQIAPN+, lo que demuestra una cultura integradora y acogedora para la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género.

Identificarse con LGBTQIAPN+ en el liderazgo

El 23% de los empleados en puestos directivos declararon formar parte de la comunidad LGBTQIAPN+, lo que pone de relieve la importante presencia y contribución de personas LGBTQIAPN+ en puestos estratégicos.

Identificarse como trans, travesti o no binario

Un total de 101 empleados se identifican como trans, travestis o no binarios, lo que refuerza el compromiso de la empresa de garantizar un entorno acogedor y próspero para todas las identidades de género.

Estos resultados reflejan nuestro compromiso de crear un entorno de trabajo verdaderamente integrador, en el que la diversidad no sólo se reconozca, sino que se integre en todos los niveles de la organización.

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

Personas con discapacidad

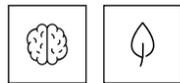
Además del censo, como exige la legislación brasileña, controlamos en tiempo real el porcentaje de empleados con discapacidad en la documentación de contratación, que alcanzó el 5,1% en 2024.

06. Soluciones climáticas, circulares y regenerativas

Lucha contra el cambio climático	71
Agua y productos químicos	76
Circularidad y regeneración	79



Capitales



ODS



Objetivos del compromiso 2030

Avanzar en la construcción de un negocio circular, regenerativo y con bajas emisiones de carbono, animando y permitiendo a nuestros clientes tomar decisiones conscientes.



Objetivos

Tiempo

Acelerar la transición a una economía baja en carbono, alcanzar objetivos de reducción basados en la ciencia (SBTi) y la neutralidad climática para 2050

De 2019 a 2030, nuestros objetivos son:

- Reducir las emisiones absolutas de Alcance 1 y 2 en un **46,2%** en línea con el escenario objetivo de 1,5 °C).
- Reducir el **55%** de las emisiones de Alcance 3 de bienes y servicios adquiridos por producto para Renner y Youcom (escenario objetivo muy por debajo de 2 °C).
- Continuar con el suministro anual activo de electricidad **100% renovable**.

Para 2050, nuestro objetivo:

- **Net Zero** (Ámbitos 1, 2 y 3), con una reducción del 90% de las emisiones y una compensación por las emisiones residuales.

Agua

- **Reducir el consumo de agua** de la operación y de los proveedores de mayor volumen en la cadena de vaqueros, **reducir a cero la eliminación de productos químicos** con sustancias restringidas en la producción de textiles y calzado.

Circularidad y regeneración

- Incorporar los **principios de circularidad** en el desarrollo de productos, servicios y modelos empresariales.
- Invertir en el desarrollo de materias primas textiles circulares y regenerativas, **garantizando el 100% de las principales materias primas más sostenibles**.
- Eliminar de las **tiendas físicas y del comercio electrónico los envases de plástico** que no puedan 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 con mayores volúmenes, teniendo en cuenta la contribución potencial de cada negocio.



Progreso

El 100% de los productos vaqueros y un 48% más de productos de punto en cadenas nacionales conformes con el Programa de Sustancias Químicas.

Lista A en CDP Climate Change y CDP Water Security.

El 100% de la electricidad consumida procede de fuentes renovables de bajo impacto.

El Centro de Distribución de São José (SC) es el primero en recibir la Certificación Residuo Cero del Instituto Residuo Cero Brasil.

El 94% de los envases de tiendas, CD y comercio electrónico son de papel/cartón, lo que reduce el consumo de plástico.

96,5%

de productos de algodón certificado en las prendas de Renner y Ashua.

92,1%

de productos de viscosa certificados basados en las camisas verdes de Canopy para Renner y Ashua.

406 millones

prendas desviadas del vertedero por Repassa.

Lucha contra el cambio climático

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

Objetivos

Estamos comprometidos con la neutralidad climática para 2050.

Nuestro principal reto en la transición a una economía baja en carbono es reducir las emisiones por artículo producido en las próximas décadas y, al mismo tiempo, seguir creciendo de forma sostenible siendo cada vez más eficientes en nuestras operaciones.

Para afrontar el reto y cumplir este compromiso, tenemos dos objetivos principales de reducción de emisiones: uno para 2030, para acelerar la transición a una economía baja en carbono,



2019-2030

Reducir las emisiones absolutas en un 46,2% Ámbitos 1 y 2

Reducir las emisiones de GEI de Alcance 3 de los bienes y servicios adquiridos en un 55% por producto adquirido*.

Continuar con el suministro anual activo de electricidad 100% renovable.

y el objetivo de cero emisiones netas para 2050, ambos validados en 2024 por la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi).

La validación del SBTi demuestra que nuestras metas están en consonancia con el objetivo de limitar el aumento de la temperatura mundial a 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales, lo que contribuirá a evitar las peores consecuencias del cambio climático.

Estos objetivos aceleran los cambios en nuestro modelo empresarial y nuestra red de suministro hacia una moda aún más responsable.



2019 - 2050

Reducir las emisiones absolutas de alcance 1 y 2 en un 90%.

Reducir en un 90% las emisiones absolutas de Alcance 3 procedentes de la adquisición de bienes y servicios, el transporte y la distribución en sentido ascendente, los viajes de negocios y los desplazamientos de los empleados.

*El objetivo anterior presentado al SBTi fue revisado y aprobado a finales de 2024.



En los últimos años, hemos alineado nuestra gestión con iniciativas de colaboración que son referentes en la materia, dando solidez a nuestros compromisos y prácticas y reforzando nuestro camino hacia la neutralidad:

2010

Nos adherimos al Índice de Eficiencia de Carbono (ICO2) de B3.

2014

Publicamos anualmente nuestros Inventarios de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) para control operacional con verificación de terceros y Sello de Oro del Programa Brasileño GHG Protocol. Para más detalles, consulte el [Registro Público de Emisiones](#).

2015

Compensamos todas las emisiones de gases de efecto invernadero del año anterior*.

2019

Apoyamos el Programa de Compromiso Climático, que reúne a empresas para apoyar proyectos socioambientales y compensar conjuntamente sus emisiones, nos adherimos a la carta del Consejo Empresarial Brasileño para el Desarrollo Sostenible (CEBDS) que aboga por la Fijación del Precio del Carbono, nos comprometemos con la campaña de la ONU Business Ambition for 1,5°C, nos adherimos a la Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) y apoyamos la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi).

2020

Firmamos el Comunicado del sector empresarial brasileño para reafirmar nuestro compromiso con la agenda de desarrollo sostenible, expresando nuestra preocupación por la percepción internacional negativa de Brasil en relación con la Amazonia.

2021

Firmamos el Compromiso de Neutralidad Climática y el Movimiento Empresarial por la Amazonía, propuestos por el CEBDS.

2022

Adhesión a la carta del Movimiento de Ambición Cero Neta del Pacto Mundial y aprobación de la Meta 2030 por el SBTi.

2023

Junto con CEBDS, participamos en la redacción de la carta de posición del sector empresarial brasileño sobre la urgente necesidad de crear un mercado de carbono regulado en Brasil, buscando apoyar e influir en las políticas públicas, leyes y reglamentos relacionados con el clima del país.

2024

Aprobación de la Meta 2050 y revisión de la meta de Alcance 3 para 2030 aprobada por el SBTi, publicación de la [Guía de Riesgo Climático](#) y participación en el Posicionamiento del sector empresarial brasileño sobre la urgencia de crear un mercado regulado de carbono en Brasil, junto con el CEBDS, entregado al Vicepresidente de la República y al Ministro de Desarrollo, Industria, Comercio y Servicios (MDIC).

*Con la importante ampliación del [alcance inventariado en 2022](#) ya no promovemos la compensación del 100% de las emisiones en 2021 y estamos reevaluando las prioridades de inversión para identificar el potencial de reducción y captura de carbono en nuestra red de suministro para abordar nuestro objetivo de Cero Neto, como en el [proyecto de algodón agroforestal](#), y compensar las emisiones de Alcance 1

Emisiones

Inventario de emisiones de GEI (cobertura del 100% de nuestras operaciones)

Fuente de emisiones de GEI (tco ₂ e)	2019	2022	2023	2024
Tema Ámbito 1				
Combustión estacionaria	103,5	285,7	379,4	493,02
Fuentes móviles	6,7	2,8	2,0	1,26
Equipos de refrigeración/aire acondicionado	3.324,8	4.992,3	4.094,0	3.643,48
Residuos sólidos y efluentes líquidos	-	53,0	104,0	259,62
Total Alcance 1	3.434,995	5.333,7	4.579,5	4.397,38
Tema Ámbito 2				
Electricidad comprada y consumida (ubicación)	13.561,1	8.868,5	8.933,2	13.300,23
Electricidad comprada y consumida (elección de compra)	7.797,3	0,0	0,0	0,0
Total Alcance 2 (localización)	13.561,10	8.868,5	8.933,2	13.300,23
Total Alcance 2 (opción de compra)	7.797,30	0,0	0,0	0,0
Tema Ámbito 3				
Bienes y servicios adquiridos	337.852	298.365,7	282.556,4	315.375,33
Actividades relacionadas con los combustibles y la energía no incluidas en los Ámbitos 1 y 2	5.117	-	-	10.086,96
Residuos sólidos	209	342,5	417,1	287,97
Viajes de negocios	3.414	1.290,1	2.710,8	2.558,31
Transporte y distribución (aguas arriba*)	22.343	21.821,3	26.718,6	30.656,51
Desplazamientos	20.400	19.246,1	21.785,3	21.547,95
Tratamiento de fin de ciclo de los productos vendidos	7.133	-	-	11.022,76
Total Alcance 3	396.468	341.065,74	334.188,3	391.535,79

1 Enfoque de control operacional. Metodología adoptada: Programa Brasileño GHG Protocol. Más detalles en el [Registro Público de Emisiones](#). ²Incluye comercio electrónico.

Perfil de emisiones de Alcance 2

Desde 2017, hemos utilizado dos enfoques para calcular las emisiones de Alcance 2:

El enfoque de localización utiliza 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 utiliza el factor de emisión de cada fuente de generación que la empresa ha elegido consumir. El compromiso público adquirido considera los datos del enfoque de localización.

Compensación de emisiones Alcance 1

Lojas Renner S.A. se compromete a compensar las emisiones residuales de Alcance 1 y a apoyar proyectos de desarrollo en la cadena de suministro para reducir y compensar las emisiones en el futuro. Además, con el objetivo neto cero a largo plazo aprobado en 2024, nos comprometemos a compensar todas las emisiones residuales de la empresa para 2050.

En 2024, compensamos nuestras emisiones de Alcance 1 a través de un proyecto:

Proyecto Manoa REDD+ - apoyamos este proyecto, que desde hace más de seis años forma parte de la plataforma Compromiso con el Clima del Instituto Ekos Brasil. El proyecto promueve la conservación y restauración de la biodiversidad, el mantenimiento de los servicios ecosistémicos en Cujubim (RO), y ofrece oportunidades para la educación ambiental. Además de promover la protección de los bosques, el proyecto impulsa la investigación científica, el desarrollo económico local y el empoderamiento social, al tiempo que reduce más de 215.000 tCO₂e al año.

Avances metodológicos

En 2024, avanzamos en nuestra metodología de cálculo del inventario utilizando también datos primarios de nuestros proveedores de mayor volumen (Nivel 1), que ya habían estado realizando sus propios inventarios de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) utilizando las herramientas de apoyo que ofrecemos.

A través del Programa Red Responsable, fomentamos, facilitamos y supervisamos las **emisiones de los proveedores con mayor volumen**, que han demostrado un mayor y mejor cumplimiento en la notificación de emisiones año tras año.

Utilizamos esta información para mejorar nuestra metodología e incluir los datos en nuestro propio inventario.

Entre los proveedores de Rede Responsável, más del 48,3% realizan un inventario de emisiones de GEI.

Principales reducciones por categoría

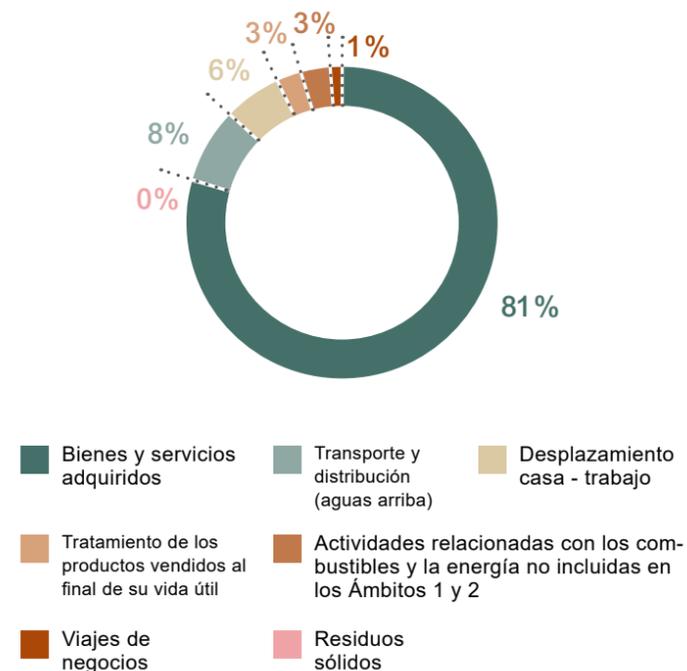
Las principales acciones de reducción vinculadas al objetivo de los Ámbitos 1 y 2 consistieron en llevar a cabo correcciones preventivas para reducir las fugas de refrigerante y utilizar un 100% de electricidad renovable de bajo impacto.

En cuanto al objetivo de intensidad de Alcance 3, las principales acciones de reducción están vinculadas al uso de **materias primas más sostenibles, como el algodón certificado, la viscosa certificada y las materias primas recicladas.**

Además, promovemos continuamente mejoras de ecoeficiencia en la fase de fabricación de piezas con proveedores directos (nivel 1) a través de nuestro programa de cualificación **Red Responsable**.

En 2024, el 58,6% de los proveedores participantes en la Red Responsable se abastecían con energías renovables de bajo impacto, contribuyendo a la reducción de emisiones por artículo producido.

Perfil de emisiones de alcance 3



Etapas de la categoría de bienes y servicios adquiridos



Extracción de materias primas



Transformación de materias primas (hilatura)



Acabado del producto final



Producción de materiales (tejido y transformación de tejidos)

Emisiones totales***

Evolución del objetivo basado en la ciencia* GRI 305-4	2019**	2022	2023	2024	Variación vs 2019
Reducir el 46% de las emisiones absolutas de Alcance 1 y 2**** para 2030, con referencia al año base 2019 (miles de tCO ₂ e)	11,2	5,3	4,6	4,4	-60,9%
Reducir el 55% de las emisiones de Alcance 3 de los bienes y servicios adquiridos por prenda y artículo de calzado (Renner y Youcom) para 2030, con referencia al año base 2019 (kg CO ₂ e/artículo).	1,62	1,57	1,54	1,53	-6,0%

*Objetivo aprobado por la SBTi (Science Based Targets Initiative).

**Año base aprobado del objetivo basado en la ciencia.

***Los gases de efecto invernadero incluidos en el cálculo fueron: CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HFCs y PFCs.

****Método de información basado en el mercado.

Más información (+)

Conozca en detalle nuestro [Plan de transición](#), que se publicará en 2025 y en nuestra [Informe sobre de Divulgación Financiera Sostenibilidad - Clima](#), que se publicará en 2025.



COP29

Nuestro Departamento de Personas y Sostenibilidad asistió a la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático COP29, representando a Lojas Renner S.A. en la mayor conferencia mundial sobre el clima.

En el evento, reforzamos el papel de nuestro ecosistema como agente de transformación en la moda y presentamos dos paneles, ¡llevando el hashtag #SerConscienteNosEncanta al mundo!

En el primero, detallamos nuestra estrategia de gestión del cambio climático, explicando cómo trabajamos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en nuestras operaciones y cadena de suministro.

En el segundo, hablamos de cómo trabajamos la circularidad y la innovación para promover una moda más responsable, destacando algunos hitos y avances importantes.

Agua y químicos

Compromiso

Nuestra [Política de Sostenibilidad](#), refrendada por la Junta Directiva y el Consejo de Administración, establece el compromiso de promover la gestión y la mejora continua del consumo de agua y del uso de productos químicos en todos los procesos de las operaciones de Lojas Renner S.A. y de sus proveedores.

Buscamos adoptar procesos y tecnologías más eficientes y con menor impacto, promover el uso consciente de estos recursos e identificar y monitorizar indicadores en la operación y en la cadena.

La gobernanza de estas cuestiones es responsabilidad del Departamento de Personas y Sostenibilidad, que informa al Comité de Sostenibilidad, que asesora al Consejo de Administración.

Todos los años informamos sobre nuestras prácticas y resultados en el cuestionario sobre seguridad del agua del CDP y en 2024 obtuvimos una calificación A-, la segunda más alta en la escala de calificaciones.



Riesgos hídricos

En 2023, desarrollamos un estudio para evaluar los riesgos y oportunidades del agua con el fin de mapear toda la cadena de valor. Recopilamos datos sobre las operaciones directas y sus proveedores de nivel 1 y 2. En 2024, entregamos el estudio a la cadena para identificar riesgos y oportunidades en la gestión de sus operaciones.

Del mismo modo, para nuestras operaciones evaluamos cada [riesgo cartografiado](#), sopesamos la magnitud de sus efectos, la probabilidad de que se materialice y el impacto financiero en el negocio. Además, diseñamos proyectos y utilizamos equipos que reducen el consumo de agua para cumplir nuestro objetivo de que el 68% de nuestras tiendas estén equipadas con este tipo de equipos en 2030.

Estrés hídrico

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

En el estudio, identificamos que el 75% de nuestras tiendas, oficinas y Centros de Distribución están situados en una zona geográfica e hidrográfica con cierto estrés hídrico cualitativo o cuantitativo.

Sin embargo, como en estas unidades no se hace un uso intensivo del agua, sino únicamente un uso doméstico, nuestro trabajo no tiene un impacto significativo en estas zonas.

Gestión del agua y los efluentes

Operación

Desde 2021, basándonos en las lecciones aprendidas de la construcción de nuestra primera tienda circular, todas nuestras tiendas se han construido con atributos de sostenibilidad, que incluyen autonomía y monitorización remota del consumo de agua, dispositivos de ahorro de agua, grifos y lavabos de bajo caudal y medidas para prevenir y detectar fugas.

A lo largo del año, creamos un proyecto de automatización sistematizada del agua en las tiendas más antiguas, que sigue en marcha, para mejorar nuestro control y medición y apoyar los avances en el fomento de la eficiencia. En las tiendas y sedes que aún no disponen de automatización, estamos mejorando la metodología de medición del consumo de agua para ganar en precisión.

En los Centros de Distribución, recogemos las aguas pluviales y devolvemos el efluente tratado, que se utiliza en los baños para descargar los inodoros, con un control periódico para garantizar que se vierte dentro de los límites establecidos por la legislación aplicable.

*Uso intensivo del agua.



Cadena

Nuestra cadena tiene el mayor impacto potencial, debido al consumo intensivo de agua y a la eliminación de efluentes en el proceso de producción.

Para mitigar y reducir estos impactos, contamos con el [Programa de Red Responsable](#) para la gestión de datos, el seguimiento de la huella hídrica, el establecimiento de objetivos de consumo para los proveedores con mayores volúmenes y la celebración de talleres y formación sobre la [gestión del agua y los efluentes](#).

En 2024, el **47% de las prendas** (vaqueros y sarga nacional) procedían de proveedores clasificados como poco consumidores de agua, según el seguimiento del Programa de la Huella Hídrica.

Además, el 36% de sus lavanderías tienen prácticas de recirculación total o parcial en sus procesos de fabricación y están comprometidas con el uso consciente del agua.

El 100% de la cadena de proveedores directos cumple con la gestión de efluentes, en línea con la resolución 430 de CONOMA, con regularidad verificada a través de nuestro seguimiento de auditoría.

Investigación y desarrollo

Las acciones de investigación y desarrollo para mitigar los riesgos e impactos relacionados con el agua en 2024 totalizaron inversiones de 60.000 reales.

Educación para la eficiencia de los consumidores

El consumo de agua es un tema que se debate continuamente con los empleados en nuestras operaciones. Por eso, a través de los canales de comunicación interna, promovemos el compromiso y la concienciación sobre la importancia del tema y la adopción de prácticas para reducir el consumo de agua.

Además, celebramos anualmente la Semana del Medio Ambiente, un acto interno para los empleados que incluye formación, presentaciones y debates sobre sensibilización en favor de la ecoeficiencia, incluidos los temas relacionados con el consumo de agua.

Químicos

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

Nos comprometemos a eliminar los productos químicos potencialmente tóxicos de nuestra cadena para 2030. Para lograrlo, desde 2023 estamos afiliados al programa ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals), que establece buenas prácticas para controlar el uso de sustancias químicas en la cadena.

Basándonos en la ZDHC, creamos nuestro Programa de Productos Químicos, en el que trabajamos con proveedores de reventa para apoyar su concienciación y mapeo de procesos.

Comenzamos el proceso de supervisión del uso de sustancias químicas en la cadena con la adecuación de la cadena nacional de vaqueros y sarga (en relación con el tejido, la sustancia química, el hilo, la etiqueta del tejido y el botón metálico), seguida de las prendas de punto (en relación con el tejido y la sustancia química), el tejido plano y el calzado.

Trabajamos para sensibilizar a estos proveedores mediante formación y reuniones técnicas con toda nuestra red de suministro, difundiendo las directrices de nuestro Manual de Sustancias Restringidas, que tiene en cuenta las normativas REACH*, ABNT** y AFIRM**.

*Reglamento de registro, evaluación, autorización y restricción de sustancias químicas.

**Asociación Brasileña de Normas Técnicas.

***Sigla en inglés para el Grupo de Trabajo de Gestión de la Lista Internacional de Sustancias Restringidas de Vestimenta y Calzado (Apparel & Footwear International Restricted Substance List Management Working Group).

Posteriormente, todos los proveedores mundiales tendrán que pasar por el Programa de Productos Químicos.

Además de ayudar a los proveedores a eliminar las sustancias químicas potencialmente tóxicas, comprobamos la eficacia de la gestión mediante pruebas anuales de los productos.

Los proveedores que no cumplan los requisitos deben llevar a cabo un plan de acción para investigar la causa y reajustarla, así como volver a someterla a pruebas y una posible sanción.

Solución en cadena

Trabajamos en colaboración con organizaciones de referencia y socios de nuestra cadena que potencian los resultados del Programa de Sustancias Químicas.

En 2024, firmamos alianzas con los Consejos Federales de Química (CFQs) y los Consejos Regionales de Química (CRQs) en todo Brasil para apoyar a nuestros proveedores que hacen uso intensivo de productos químicos.

Durante el año, también desarrollamos, en colaboración con los proveedores de materias primas, un botón económicamente viable sin sustancias restringidas.



Circularidad y regeneración



Biodiversidad

Compromiso

Estamos comprometidos, en nuestra Política de Sostenibilidad y refrendada por el Consejo Ejecutivo y el Consejo de Administración, a preservar la biodiversidad y los ecosistemas donde se ubican nuestras operaciones y cadena de valor y a combatir la deforestación en nuestras operaciones y cadena de valor.

Intentamos evitar, reducir, restaurar y compensar los impactos sobre la biodiversidad a través de distintos frentes de actuación.

Desde 2023, hemos sido el primer minorista de moda brasileño en adherirse al Compromiso Empresarial Brasileño con la Biodiversidad y hemos asumido tres objetivos prioritarios entre los nueve propuestos por el Compromiso, relacionados con las operaciones y la cadena:



Promover y reforzar las mejores prácticas que favorezcan el uso racional de los recursos de la biodiversidad.



Desarrollar y fomentar estudios, proyectos de investigación, tecnología e innovación que contribuyan a la conservación de la biodiversidad y los servicios ecosistémicos.



Poner a disposición del público la información recopilada para colaborar en la gestión de la biodiversidad de la región y hacer que esta información sea transparente para la sociedad.

Deforestación cero

Para garantizar nuestro compromiso de deforestación cero, tenemos requisitos de abastecimiento para asegurar el origen certificado de las fibras de celulosa de los productos vendidos en nuestra operación y en nuestros embalajes de papel/cartón, evitando el consumo de madera procedente de bosques autóctonos. Además, hemos establecido criterios para las materias primas con mayor riesgo de impacto en la biodiversidad (algodón y viscosa) con el fin de certificar las prácticas de conservación de la biodiversidad.



Algodón

La mayoría de nuestros productos de algodón certificados adoptan la metodología de la Iniciativa para un Mejor Algodón*, que garantiza que los agricultores lleven a cabo un plan de gestión de la biodiversidad para conservar y mejorar el ecosistema mediante:

- Identificación y cartografía de los recursos de biodiversidad, lo que ayuda a comprender mejor qué especies animales, vegetales y microbianas están presentes en las zonas productivas y sus alrededores
- Identificación y restauración de zonas degradadas
- Aumento de las poblaciones de insectos beneficiosos
- Protección de las zonas ribereñas
- Restringir el uso de plaguicidas, eliminar progresivamente los plaguicidas altamente peligrosos y prohibir los enumerados en el Convenio de Rotterdam

*Apoyamos a Better Cotton para mejorar el cultivo del algodón en todo el mundo. Actualmente, el algodón de Better Cotton se adquiere mediante un sistema de balance de masas y no es físicamente trazable hasta el producto final.



Fibras de celulosa

Utilizamos materias primas de fibra celulósica clasificadas como camisetas verdes en el informe Hot Button de Canopy, una organización no gubernamental que promueve el suministro responsable de materias primas derivadas de la madera, como la viscosa, con el fin de proteger los bosques autóctonos. La evaluación de Canopy clasifica a los mejores productores según los siguientes criterios:

- Conservación de la naturaleza
- Innovación a través de nuevas fibras
- Adopción de una sólida política de abastecimiento forestal que incluya:
 - Trazabilidad, transparencia y abastecimiento sostenible
 - Ninguna asociación con el suministro de productos procedentes de bosques amenazados

Prácticas agrícolas más sostenibles

Como medida de mitigación y parte de nuestro camino de descarbonización, en 2024 seguimos invirtiendo en el proyecto **Florestas de Algodão**, en colaboración con la startup FarFarm, destinado a investigar y desarrollar prácticas de cultivo agroforestal de algodón en el cerrado del estado de Mato Grosso, contribuyendo a la seguridad alimentaria, la regeneración del suelo y la educación en sistemas agroforestales.

El objetivo es construir una nueva propuesta para producir de forma regenerativa una de las principales materias primas del negocio, contribuyendo a la futura transformación de la cadena de la moda en Brasil.

Creamos la primera unidad forestal algodонера en una finca experimental de la Universidad Federal de Mato Grosso y desarrollamos una estrategia de gestión ecológica para el cultivo del algodón en un sistema agroforestal, apta para su futura replicación por los agricultores familiares de la región.

En el seguimiento de la primera unidad, creamos y seguimos indicadores de productividad y medioambientales (carbono y biodiversidad), que arrojaron resultados positivos para este tipo de cultivo: el experimento confirmó la viabilidad de plantar algodón agroforestal.

Al mismo tiempo, implicamos, sensibilizamos y formamos a docenas de agricultores familiares en sistemas agroforestales centrados en el algodón regenerativo, mediante visitas a las

comunidades, actos presenciales, la producción y distribución de un folleto y reuniones con las comunidades, que fueron fundamentales para el desarrollo de los siguientes pasos en la expansión de la cadena forestal del algodón.

A lo largo del año se produjeron 1,5 toneladas de algodón en 4,5 hectáreas de agrosilvicultura.

Para el 63% de los participantes entrevistados, en 2024 sus ingresos anuales por la venta de algodón serían el doble que en 2023.

Bienestar animal

La única materia prima de origen animal utilizada en nuestros productos es el cuero, y el bienestar animal es una cuestión que se aborda en las cadenas previas al proceso de fabricación. En este sentido, nuestras acciones tienen poco impacto en el bienestar animal.

Aun así, para apoyar esta cuestión, priorizamos el uso de piel certificada por el Leather Working Group (LWG), presente en el 26,6% de nuestros productos, que cuenta con un grupo de trabajo sobre bienestar animal. Por otro lado, contamos con el Grupo de Trabajo de Trazabilidad, que elabora recomendaciones sobre cómo los miembros pueden investigar las condiciones de bienestar animal en sus cadenas de suministro.

Evaluación de riesgos

En 2024, avanzamos en la metodología del análisis preliminar del riesgo para la biodiversidad, basado en el enfoque del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras relacionadas con la Naturaleza (TNFD), denominado LEAP (Localizar, Analizar, Evaluar y Preparar), habiendo pasado por las fases de Localizar y Analizar.

En relación con nuestras propias operaciones, evaluamos nuestro Centro de Distribución en Cabreúva (SP), que está situado en un área de protección ambiental (APA) y nuestro sistema de gestión ambiental promueve su conformidad con los requisitos de la legislación de preservación del medio ambiente.

Por lo tanto, tras el análisis, se priorizaron los riesgos relacionados con la producción de materias primas en fibras sintéticas y naturales, en el tejido, en los procesos húmedos de la ropa y los productos finales y al final del ciclo de vida del producto.

Para abordar y mitigar los riesgos y minimizar el impacto del negocio, nos basamos en acciones sólidas en línea con nuestro compromiso con la circularidad y la regeneración para eliminar los residuos y la contaminación, hacer circular productos y materiales y apoyar la regeneración de la naturaleza.

Infórmese sobre los distintos frentes de actuación al respecto en los enlaces siguientes:

- [Materias primas certificadas con menor impacto](#)
- [Desarrollo y compromiso de los proveedores](#)
- [Fomento del cultivo de algodón](#)

Materias primas menos impactantes

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

Compromiso

Creemos que el camino hacia la moda responsable pasa necesariamente por construir una oferta de productos y servicios con menor impacto, propósito materializado por [Re - Moda responsable](#) (Renner) y [YC Change](#) (Youcom), que identifican productos con materias primas o procesos de menor impacto ambiental y mayor generación de valor en la cadena.

Nos comprometemos a invertir en el desarrollo de materias primas textiles circulares y regenerativas, garantizando el 100% de las principales materias primas más sostenibles.

Este compromiso incluye nuestro objetivo de reducir el uso de materias primas derivadas de combustibles fósiles aumentando el uso de materias primas recicladas, como el poliéster y el algodón reciclado, que forma parte de los objetivos de la empresa e influye en la remuneración variable de los dirigentes.

Para desarrollar nuestros criterios sobre materias primas más sostenibles, hemos utilizado esencialmente el Informe sobre Fibras y Materiales Preferidos de la Bolsa Textil y el Informe Canopy Hot Button, así como adaptaciones y el desarrollo de metodologías e iniciativas de mercado que promueven buenas prácticas de producción en la industria textil.

Más información (+)

Más información sobre los impactos y riesgos relacionados con las materias primas en el subcapítulo sobre [riesgos climáticos](#).



406
millones

piezas de ropa desviadas del vertedero por Repassa.

96,5%

de productos de algodón certificado en Renner y Ashua

92,1%

productos de viscosa (fibra de madera)

Certificados basados en Green Shirts, de la ONG Canopy, para Renner y Ashua.

Más prendas sostenibles:

Lojas Renner
78,2%

Youcom
78,6%

Ashua
89,8%

Progreso

Para lograr nuestro objetivo, hemos estado trabajando en la formación y alineación de nuestros Proveedores Revendedores, apoyando la innovación y el desarrollo del sector para avanzar en la creación de soluciones que reduzcan el impacto de las materias primas.

También trabajamos para implicar y sensibilizar a nuestros equipos de Producto, que incluso tienen objetivos de creación de productos con materias primas recicladas vinculados a su remuneración variable del año.

Vea a continuación las colecciones de productos con atributos más sostenibles y, en nuestro sitio web, la lista de atributos de materias primas y procesos menos impactantes que componen los atributos de la etiqueta Re - Responsible Fashion

Algodón

Realizamos una evaluación de riesgos relacionados con la principal materia prima de nuestra operación, el algodón, para identificar y estimar los riesgos en las localidades de mayor producción del país e identificar amenazas de sequía meteorológica con impacto en la escasez de agua en la producción de materia prima. Como principal forma de mitigación, además de incentivar el uso de materia prima reciclada, tenemos un proyecto de cultivo de algodón regenerativo.

En 2024, continuamos con la iniciativa brasileña de algodón agroecológico, sin uso de pesticidas, con mayor preservación del suelo y del agua,

cultivado por mujeres apoyadas por el Instituto Lojas Renner — que tendrá una nueva recolección en el primer semestre de 2025, debido a las inundaciones en Rio Grande do Sul. Durante el año, se cosecharon 22,8 toneladas, fortaleciendo la autonomía y el liderazgo de las mujeres en el campo.

Vaqueros reciclados

Youcom ha lanzado una colección de vaqueros postconsumo, producidos reciclando artículos donados por los clientes en las tiendas y recogidos por la iniciativa Jeans for Change.

Además de la colección, la marca también ha ampliado el uso de materiales reciclados en sus productos, utilizando, por ejemplo, vaqueros reciclados preconsumo y metal reciclado en los accesorios.

Residuos reciclados

En 2024, basándonos en objetivos y en el compromiso del equipo de Producto, aumentamos el uso de materiales reciclados en la composición de los productos, fomentando el uso de residuos preconsumo, como recortes y PET reciclado, así como accesorios y botones metálicos reciclados.

Más información (+)

Disponemos de una herramienta en nuestro site, que enumera todos nuestros proveedores de nivel 1, 2 y 3 y le permite informarse sobre nuestros proveedores de producción y transformación de materias primas.



Circularidad en los productos



Para avanzar en el frente de la circularidad en los productos, contamos con grupos de trabajo multidisciplinares que trazan nuestros retos y proponen soluciones para alcanzar nuestros compromisos de 2030.

Preconsumo

Hemos trazado la necesidad de crear un frente de desarrollo de productos que tenga en cuenta, desde el principio, las premisas de la circularidad y los retos de los objetivos de cambio climático, reduciendo el uso de materiales mixtos y restos a lo largo del proceso de producción, garantizando la durabilidad y utilizando materias primas y procesos más sostenibles. A lo largo de 2024, hemos realizado importantes avances en este frente:

- Mapeamos la disponibilidad de materias primas recicladas con calidad, coste adecuado y escalabilidad para identificar nuevas posibilidades de ampliar el uso de estas materias primas en nuestra cartera.
- Trabajamos a través del Programa Red Responsable para reducir la generación de residuos y promover la circularidad en la cadena de suministro. Solo en 2024, más de 1,4 millones de toneladas de residuos de preproducción y posproducción de nuestros proveedores se enviaron a reciclar o a upcycling.
- Hemos ampliado el uso de tela vaquera reciclada preconsumo en Youcom y Ashua, además de desarrollar nuevos productos con materias primas recicladas, como el hilo reciclado preconsumo, producido a partir de la desfibración de restos de corte.

Después del consumo

En cuanto al posconsumo, hemos avanzado con el proyecto **Jeans For Change** de Youcom, puesto en marcha en 2014, que consiste en recoger los vaqueros que los clientes ya no quieren usar para crear un nuevo producto con menor impacto ambiental. A partir de los materiales recogidos en el proyecto, en 2020 lanzamos los primeros pantalones postconsumo circulares del país.

En 2024, Jeans for Change recogió 5,4 toneladas de prendas, que se enviaron para su clasificación, eliminación de recortes, hilado y confección de nuevos tejidos para convertirlos en nuevos productos.

También ofrecemos a los clientes de Renner EcoEstilo, un servicio de logística inversa para ropa (desde 2017) y frascos de perfumería y belleza (desde 2011), a través de recolectores en nuestras tiendas. Los residuos recogidos se eliminan de forma ambientalmente correcta, para su reciclaje, desfibrado, reutilización mediante upcycling o donación, evitando la contaminación del medio ambiente.

En 2024, Ecoestilo recogió 60,8 toneladas de productos de perfumería y belleza y 13,8 toneladas de ropa, lo que hace un total de 356 toneladas y 56,8 toneladas, respectivamente, desde el inicio del programa.

Concienciación

Guía circular de la moda

Para apoyar la creciente adopción de conceptos de circularidad en el desarrollo de nuestros productos, en 2024 publicamos nuestra [Guía de Moda Circular](#), inicialmente compartida entre nuestro equipo de Producto y posteriormente hecha pública para llegar no solo a nuestra cadena de suministro sino al mercado en general, presentando conceptos clave sobre el tema, herramientas, referencias y consejos prácticos para adoptar la circularidad en el diseño de productos.

La guía presenta opciones de materiales y procesos con menor impacto, estrategias de diseño para reducir residuos, upcycling y utilización de insumos existentes, diseño para la durabilidad y adaptabilidad y diseño para la reciclabilidad.

Formación del equipo de productos

A lo largo del año, ofrecimos diversos programas de formación a nuestro equipo que desarrolla productos con un enfoque de circularidad, buscando sensibilizarlos sobre materiales, procesos, herramientas y estrategias de diseño para fomentar la construcción de productos con atributos de circularidad:

Pirámide de impacto



Reducción de residuos

Calidad

Cuidamos especialmente la calidad, adaptando los productos a las mejores prácticas internacionales y contribuyendo a un modelo más sostenible que amplía el ciclo de vida de los productos.

Realizamos inspecciones de calidad en distintas fases del proceso, lo que nos permite corregir cualquier problema y mejorar la calidad de los productos vendidos. En el año se realizaron unas 19.000 pruebas de laboratorio, que simulan el uso y el lavado de las prendas para identificar problemas como el encogimiento o la migración del color, entre otros, y 45 auditorías en tiendas.

Durante el año, la devolución de productos por defectos de fabricación en relación con el total de piezas vendidas fue del 0,05%, lo que supone una reducción de 0,002 p.p. respecto a 2023, aunque el porcentaje ya era muy bajo.

Surtido más preciso

Los análisis predictivos y las decisiones de surtido basadas en datos e [inteligencia artificial](#) apoyan la moda responsable: producimos cada vez más lo que el cliente realmente quiere, reduciendo las rebajas y las roturas de stock, evitando tener que producir aún más para alcanzar los objetivos de ventas y, en consecuencia, el consumo de recursos naturales y la eliminación de productos sobrantes.



Mayor vida útil

Desde 2021, también revendemos ropa y accesorios usados, con el objetivo de difundir la moda circular a través de [Repassa](#), nuestra tienda de segunda mano en línea. Con ello, hemos podido ampliar nuestras operaciones en el ecosistema de la moda y el estilo de vida y, al mismo tiempo, ofrecer un servicio que fomenta no solo el consumo consciente, sino también la prolongación de la vida útil de los artículos.

En 2024, llevamos una colección exclusiva a la 8ª edición de la Brasil Eco Fashion Week, compuesta sólo por ropas usadas, a través de Repassa, con el concepto de brasilidad y el tema “Historias que visten”.

La colección mostraba cómo cada prenda es portadora de la historia que vivimos y presentaba un manifiesto por la sostenibilidad y la moda consciente.

Durante el año, Repassa continuó realizando donaciones a instituciones acreditadas, esta vez en beneficio de GRAAC. Los artículos, que han pasado por un proceso de curación y control de calidad y han sido autorizados para su donación por los clientes vendedores de Repassa, pueden ser utilizados en acciones de impacto social positivo, como bazares, o para satisfacer las necesidades de las organizaciones beneficiarias.

Generación de valor de Repassa en 2024



406 mil

prendas de vestir (vendidas + donadas) no se envía al vertedero



900 millones

de litros de agua ahorrados



4 mil

toneladas de CO₂ menos



193 mil

objetos donados a proyectos sociales



Residuos

GRI 306-4 | 306-5

Nuestra actividad

Nos comprometemos a buscar soluciones para reducir la generación y promover la circularidad de los principales residuos de la operación y de los proveedores de mayor volumen. Nuestro Plan de Gestión de Residuos Sólidos (PGRS) se centra en reducir el volumen de residuos generados y garantizar la correcta separación, manipulación, envasado y disposición final, evitando la contaminación y fomentando su reinserción en el ciclo productivo a través del reciclaje, estando 100% en conformidad con la Política Nacional de Residuos Sólidos.

Realizamos auditorías internas de gestión de residuos para garantizar su cumplimiento y buscamos continuamente soluciones para reducir la generación y fomentar la circularidad de los principales residuos de la operación y de los proveedores con mayores volúmenes.

Desarrollaremos algunas estrategias para que nuestras operaciones alcancen nuestros objetivos en materia de residuos, como conseguir que nuestros Centros de Distribución estén lo más cerca posible del vertido cero, actuando cada vez más centrados en la reducción, la reutilización y el reciclaje de residuos de aquí a 2030. Para ello, estamos invirtiendo en un nuevo proceso de eliminación de residuos, con el apoyo de una empresa especializada, para desviar los residuos de los vertederos.

En 2024 habíamos logrado que el 97,93% de los residuos se reciclaran o valorizaran, y perseguimos el objetivo de lograr gradualmente el vertido cero en los centros de distribución.

Invertimos 810.100 reales en nuevas tecnologías de eliminación de residuos y proyectos de circularidad durante el año, con el fin de desarrollar constantemente el tema.

En reconocimiento de ello, durante el año recibimos la **Certificación Residuo Cero** para el Centro de Distribución de São José (SC) del Instituto Residuo Cero Brasil y de la Alianza Internacional Residuo Cero, que certifica a las empresas que alcanzan al menos el 90% de residuos reciclados o recuperados.

Embalaje

Nos comprometemos a eliminar los envases de plástico de las tiendas físicas y el comercio electrónico que no puedan ser reutilizados o reciclados por nuestros clientes para 2030.

Para ello, grupos de trabajo de todos los negocios conforman el Proyecto Envases Responsables, orientado a mapear y construir propuestas de envases con menor impacto ambiental. A través del Proyecto, en los últimos años hemos avanzado en frentes que nos preparan para acelerar el cumplimiento de nuestro compromiso para 2030:

- Formalizar recomendaciones de sostenibilidad, con la premisa inicial de no generar residuos, analizando las opciones disponibles en el mercado y evaluando en detalle el consumo de materiales en los envases, para reducirlo al modelo más eficiente.

- Un proyecto piloto para reducir y eliminar el plástico de un solo uso, centrado en los envases para consumidores finales, que propone envases más sostenibles para el comercio electrónico, con un uso del 100% de papel certificado por el FSC (Forest Stewardship Council*), o polímero biodegradable, o plástico reciclado postconsumo procedente de nuestras propias operaciones, o plástico reciclado postconsumo procedente de la recogida selectiva.
- Búsqueda de nuevos proveedores de envases que cumplan los requisitos de sostenibilidad, el principio de no generar residuos y los criterios de ser biodegradables, reciclados o reciclables.
- Piloto para sustituir el embalaje de plástico protector (plástico de burbujas y cojines de aire) por cartón.
- Proyecto piloto para la reutilización de envases de jamba y cabecera y cajas de cartón de los proveedores para su uso en la distribución de los productos que salen de los centros de distribución hacia las tiendas, reduciendo la generación de residuos.
- Un proyecto del equipo de Camicado en el Centro de Distribución de Cabreúva para reutilizar las cajas de los proveedores tanto para la distribución de los productos a nuestras tiendas como al cliente final del comercio electrónico.

Como resultado, hemos avanzado en la sustitución del plástico y la certificación del papel/cartón usado.

- De todos los envases utilizados en nuestras tiendas, centros de distribución y comercio electrónico, el 94% son de papel/cartón y el 6% de plástico.
- El embalaje de papel/cartón, tanto en los CD como en las tiendas, cuenta con la certificación FSC al 100
- De los envases de plástico, el 61% son reciclables.
- El 83,2% de las tiendas Renner tienen bolsas para entregar a los clientes fabricadas exclusivamente con papel certificado FSC y cero plástico.
- Reutilización de cajas de cartón de las tiendas a los centros de distribución en operaciones internas, garantizando la reutilización de 2,69 millones de cajas de cartón en el año.
- Fomentamos la adopción de buenas prácticas de reciclaje y la reducción de los residuos textiles enviados a los vertederos mediante la metodología de calificación del cumplimiento, que tiene en cuenta las puntuaciones más altas en el [el Índice de Rendimiento de Proveedores Globales \(GSPI\)](#) para las empresas que adoptan estas y otras prácticas socioambientales de alto rendimiento.



* Forest Stewardship Council, una norma que garantiza la gestión responsable de los bosques.

07. Conexiones que amplifican

Cumplimiento en la cadena	91
Cualificación de proveedores	100
Salarios justos	106

Capitales



ODS



Objetivos del compromiso 2030

Amplificar el impacto de nuestras conexiones, creando respuestas a los retos del sector con nuestros proveedores y socios.



Objetivos

Cadena de valor

- Certificar la cadena de suministro con **criterios socioambientales** y concentrar las compras en proveedores con una **gestión y un rendimiento elevados**.
- Fomentar la adopción del **salario digno*** por parte de los proveedores de gran volumen.
- Lograr el **100% de trazabilidad** de los productos de algodón y avanzar en la trazabilidad de otras materias primas textiles.
- Supervisar y promover la **inclusión y el desarrollo socioambiental** de los vendedores.

*Salario percibido por un trabajador en un lugar determinado, suficiente para proporcionar un nivel de vida digno al trabajador y a las personas a su cargo.



Panorama

100%

de proveedores certificados de ropa y muebles para el hogar

basada en criterios socioambientales

50,5%

de proveedores minoristas de moda (niveles 1 y 2) con un alto rendimiento socioambiental

en las bandas alfa, beta y A de nuestra matriz

reducción de

68,8%

Proveedores de Camicado

en las franjas de rendimiento socioambiental bajo



Cualificación

Rede Responsável está en su tercer año de apoyo a la trayectoria de sostenibilidad de los proveedores de Lojas Renner S.A., con 2024 como punto culminante:

- 57% de compromiso de los proveedores activos de Lojas Renner.
- Aumento del 20% en la capa de rendimiento (alfa, beta y A): una cadena preparada socioambientalmente para los retos de nuestros compromisos públicos, reflejo de la eficacia del Programa.
- 58,6% alimentado por energías renovables de bajo impacto.
- El 42,2% de los proveedores declaran prácticas de reutilización, reciclado y donación de sus residuos textiles
- 48,3% con inventarios de GEI de Alcance 1 y 2.

- 47% de las piezas clasificadas como de bajo **consumo de agua**.
- El 100% de las que generan efluentes cumplen la Resolución 430 del Consejo Nacional del Medio Ambiente (CONAMA),
- El 43,75% dispone de una planta de tratamiento de efluentes (ETE) con prácticas de recirculación.
- 29% con alternativas menos impactantes para el uso del agua, como la recogida de agua de lluvia, los reductores de caudal y los proyectos de reducción del consumo.
- 36% de las lavanderías con recirculación de agua.
- El 16% de los proveedores mundiales de textil y confección cumplen el **Programa sobre Sustancias Químicas**.

Cumplimiento en la cadena

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

Selección de proveedores

Realizamos sistemáticamente un mapeo consolidado (supplier screening) de la criticidad de los proveedores en todas las categorías, con todos los socios de Lojas Renner S.A. (100% de los proveedores administrativos, revendedores y vendedores), de todos nuestros negocios.

Este seguimiento genera una matriz de criticidad, en la que identificamos a los proveedores significativos, teniendo en cuenta los riesgos específicos: país, sector y materia prima.

Con ello, disponemos de un enfoque unificado e integrado de la gestión de proveedores, que nos permite impulsar las prácticas de sostenibilidad en la cadena y optimizar la gestión de contratos de la empresa.

La matriz identificó como críticos a los proveedores de segmentos con alto potencial de impacto y alto nivel de corresponsabilidad, considerando aspectos medioambientales, sociales, de gobernanza y de relevancia empresarial.

En 2024, 121 de los proveedores administrativos se consideraron críticos y los 718 proveedores revendedores activos en el nivel 1, debido a la naturaleza del negocio:



De alto riesgo son los proveedores de:

- Productos de marca (por ejemplo, cartón, bolsas textiles, uniformes y camisetas)
- Reventa de marcas de terceros
- Utensilios domésticos de madera
- Transporte de última milla
- Vendedores (textiles para el hogar, calzado y accesorios, utensilios de madera, cosméticos y artículos de tocador)
- Reventa de electrodomésticos y utensilios de marca propia
- Conservación y acceso
- Despacho de aduanas
- Eventos
- Trabajo temporal
- Servicio de comidas
- Transporte de trabajadores
- Tecnologías de la información

Seguimos avanzando en los parámetros de definición de las categorías de riesgo, con el apoyo de la tecnología y los datos para construir la matriz de riesgo de los proveedores de mobiliario doméstico.



Muy alto riesgo son los proveedores de:

- Reventa de calzado y accesorios de marca propia
- Comercio al por menor de textiles para el hogar y prendas de vestir
- Reventa de utensilios domésticos de madera
- Cosméticos y artículos de tocador
- Logística
- Obras, construcción y rehabilitación
- Seguridad y vigilancia
- Servicios medioambientales
- Transporte de residuos

A lo largo del año, implantamos nuevos procesos y herramientas que hicieron la aprobación y el seguimiento más sólidos y ágiles, aplicando análisis según la naturaleza y los riesgos específicos de cada contrato, basados en la matriz de criticidad.



Homologación

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

Antes de ser contratados, el 100% de los proveedores que sirven 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, garantizando la regularidad y el cumplimiento de nuestros requisitos.

Para los proveedores administrativos y de reventa, el proyecto de contrato menciona el **Código de Conducta**, que también está disponible en la web en portugués e inglés para llegar a los proveedores internacionales.

Tras su contratación, contamos con procesos de seguimiento consistentes para garantizar la alineación con las políticas y valores de Lojas Renner S.A., mitigar los riesgos desde su entrada y durante toda su permanencia en el ciclo de suministro de la empresa, y supervisar el desempeño y desarrollo social y medioambiental de nuestra red para garantizar compras responsables a nuestros clientes finales.

Para garantizar que esta gestión apoye una red de proveedores eficiente, estratégica y alineada, contamos con equipos técnicos dedicados a supervisar y apoyar nuestra cadena, divididos en tres grupos:



Gestión de proveedores administrativos: dirigida a los proveedores que prestan servicios o suministran productos que no están directamente relacionados con los productos que vendemos.



Gestión de la red de suministro de revendedores: destinada a seleccionar, supervisar y desarrollar a los proveedores que fabrican los productos vendidos por las empresas del ecosistema.



Gestión de la conformidad de los revendedores: realiza auditorías y programas de conformidad en la cadena de suministro de los revendedores.

Control de los proveedores de reventa

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

Auditorías

Tras la contratación, el 100% de los Proveedores de Reventa nacionales e internacionales (Nivel 11y Nivel 22) de nuestras propias marcas Renner, Ashua y Youcom y Camicado son objeto de seguimiento en nuestro Programa de Cumplimiento de la Responsabilidad Social y Medioambiental.

Nuestros proveedores y sus contratistas son evaluados en auditorías, con una frecuencia definida en función de nuestros **critérios de riesgo** de cumplimiento, en evaluaciones presenciales o a distancia.

Las auditorías evalúan el cumplimiento de los requisitos legales y de Lojas Renner S.A., como el **Código de Conducta para Socios**, la **Política de Derechos Humanos**, la **Política de Sostenibilidad**, así como la **Lista de Verificación Social y Medioambiental**, que enumera los criterios que deben observar los proveedores para garantizar la conformidad, el respeto de los derechos humanos y laborales y el cumplimiento de nuestros requisitos.

En las auditorías, el auditor evalúa el cumplimiento por parte del proveedor de cada uno de los puntos exigidos en la **lista de control nacional e internacional** y, para averiguarlo, realizamos entrevistas por muestreo a los empleados de la empresa auditada:

- conformidad en la contratación (comisiones de contratación o pruebas abusivas)

- abuso y acoso
- libertad sindical de los trabajadores
- libre circulación
- cumplimiento de la jornada laboral
- horas de descanso
- derecho a vacaciones
- otras cuestiones sensibles a las condiciones de los trabajadores.

Las entrevistas son confidenciales y se realizan sin la presencia de representantes de la empresa auditada, con el fin de garantizar la libertad de expresión del trabajador.

Las entrevistas son confidenciales y no están acompañadas por representantes de la empresa auditada para dar libertad de expresión al trabajador.

La puntuación obtenida en las auditorías genera un ranking, que tiene en cuenta cinco factores de riesgo -Derechos Constitucionales, Salud y Seguridad en el Trabajo, Derechos de los Trabajadores, Formalización de la Empresa y Medio Ambiente- y clasifica a los proveedores en seis niveles, teniendo en cuenta el grado de madurez de la empresa, según su desempeño y sus compromisos socioambientales.

Las bandas alfa, beta y A son las clasificaciones que reconocen a las empresas con las mejores prácticas socioambientales, potenciando sus oportunidades, ampliando su relación con

la empresa y fomentando una cadena de compras más responsable.

Certificación

Nuestro Programa de Compliance es evaluado por un tercero y está alineado con las mejores prácticas internacionales, a las que Lojas Renner S.A. se adhiere o es signataria, y son la base de nuestro protocolo de auditoría:

Directrices para una compra sostenible



Directrices para la auditoría de sistemas de gestión.



El 100% de la cadena minorista mundial está certificada, lo que garantiza la adopción de las mejores prácticas mundiales.

¹Nivel 1: proveedores nacionales directos y unidades de fábrica internacionales.

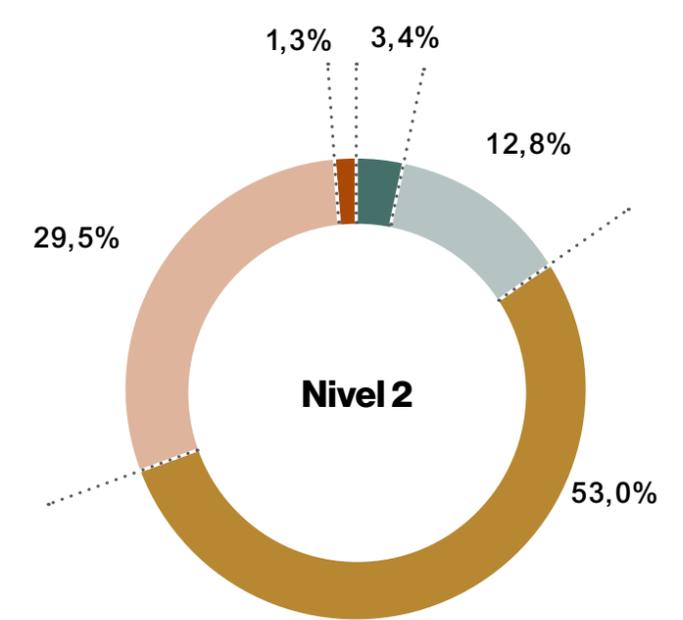
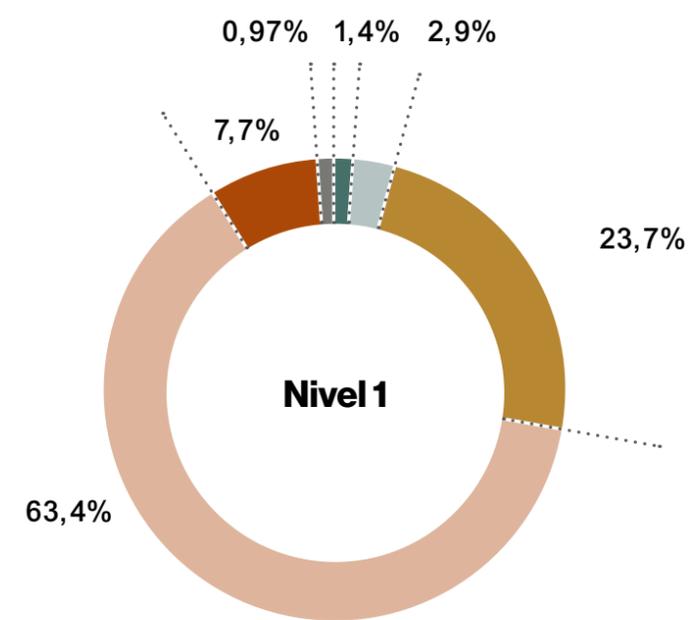
² Nivel 2: contratados a proveedores directos en el mercado nacional y subprocesos de fabricación en el mercado internacional.

Proveedores por nivel

Bandas de clasificación(*) de los proveedores, que tienen en cuenta su madurez en cuestiones ESG, en función de sus puntuaciones en las auditorías:

- α** Proveedores a la vanguardia de la actuación social y medioambiental
- β** Proveedores del modelo de rendimiento socioambiental
- A** Proveedores con una gestión de conformidad socioambiental elevada

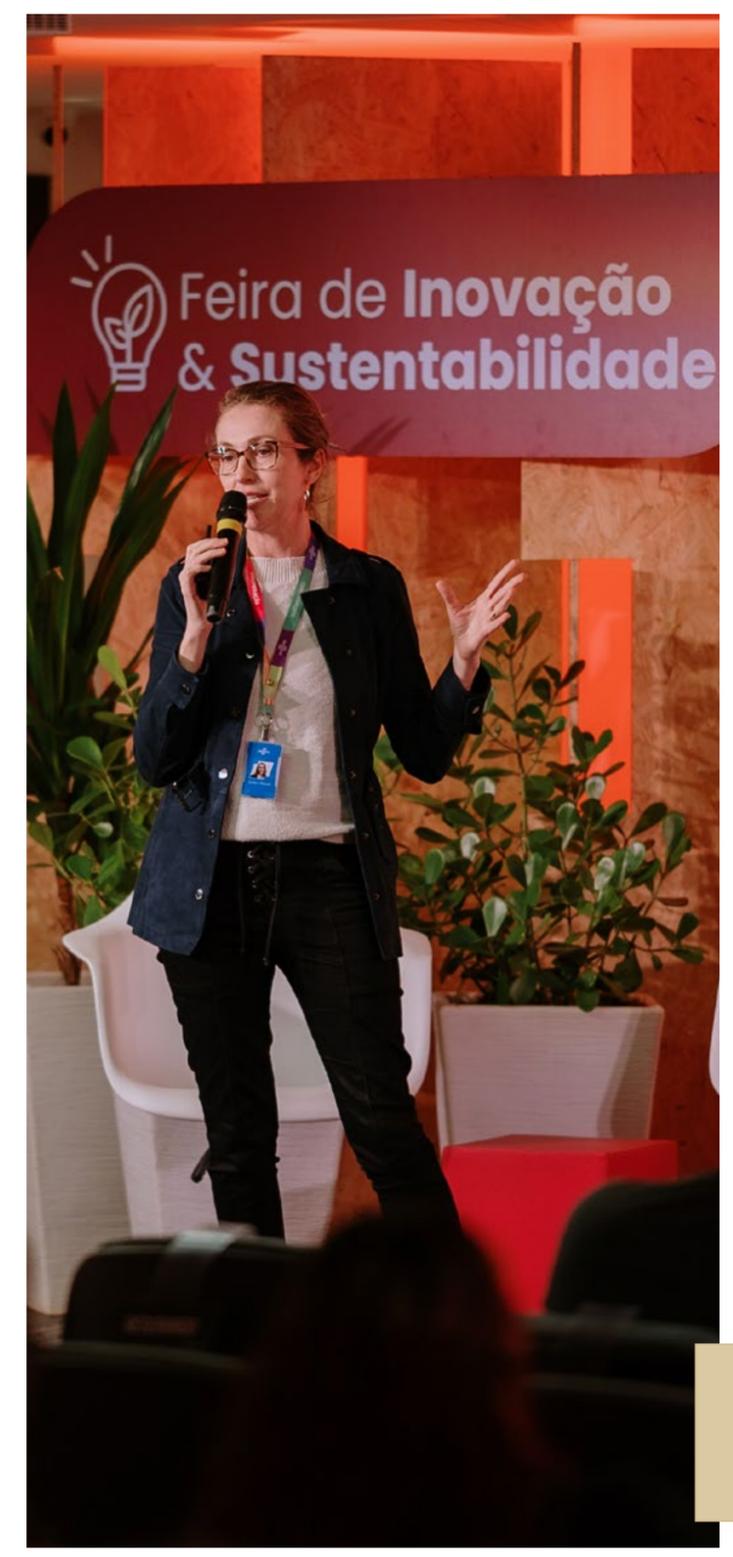
- B** Proveedores con una gestión social y medioambiental media
- C** Proveedores con una gestión social y medioambiental deficiente
- D** Proveedores con una gestión social y medioambiental insuficiente



Nivel 1 + 2:

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

*Para Camicado y los proveedores internacionales, las gamas van de la A a la D.



Índice de Rendimiento Global de Proveedores

Además de las auditorías, controlamos mensualmente el rendimiento de los Proveedores de Reventa de Renner en las cadenas de géneros de punto, tejidos planos, jeans/vaqueros, lencería, ropa de playa, calzado, joyería y accesorios, basándonos en el Índice de Rendimiento Global de Proveedores (IDGF).

El IDGF evalúa a los proveedores activos con entregas en los pilares de calidad, logística, comercial y sostenibilidad. En este último, la mejor puntuación se otorga a los proveedores que demuestran buenas prácticas socioambientales más allá del cumplimiento, mientras que aquellos con resultados por debajo de lo esperado son advertidos y deben presentar planes de acción.

El Índice es también uno de los aspectos que influyen en la selección de las empresas que componen nuestra matriz de suministro, junto con aspectos de salud financiera y cumplimiento, así como el rendimiento de los proveedores.

En 2024, alcanzamos 80,75 puntos en el año, superando el objetivo.

Control de los proveedores administrativos

Realizamos un seguimiento en profundidad mediante auditorías sociales y medioambientales, en las que evaluamos los documentos, prácticas y compromisos de los proveedores administrativos con mayor potencial de criticidad en materia de ESG:

- proveedores de la construcción
- proveedores de transporte por carretera
- proveedores de gestión de residuos
- proveedores de seguridad y vigilancia

Temas evaluados



Seguridad laboral



Medio ambiente



Responsabilidad social

(trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio, trabajo irregular en el extranjero, libertad de asociación, discriminación, abuso y acoso, remuneración, horas trabajadas y prestaciones).

Durante la ejecución de nuestras obras y reformas, realizamos auditorías sin previo aviso en las obras, que se guían por una lista de comprobación de inspección, que incluye entrevistas con los trabajadores para captar su percepción de la rutina de trabajo y el cumplimiento de las normas y la legislación.

Para los proveedores de servicios en nuestra sede administrativa, además de la evaluación documental, comprobamos la relación y la idoneidad para el trabajo de los empleados de terceros que acceden a nuestras instalaciones.

Basándonos en los resultados del seguimiento, establecimos el **Índice de Rendimiento Global de Proveedores** (GSDI), que clasifica a los proveedores según su rendimiento en tres pilares: área de negocio, cumplimiento y comercial.



Supervisión de los vendedores

Antes de ser contratados, el 100% de los colaboradores de 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, garantizando la regularidad y el cumplimiento de nuestros requisitos.

Disponemos de una autoevaluación de riesgos socioambientales para el 100% de nuestros socios, que genera un diagnóstico de su nivel de madurez socioambiental, dividido en tres niveles -bajo, medio o alto-, en función de las certificaciones, el lugar de fabricación, la cadena de producción, entre otros.

A lo largo de 2024 desarrollamos el Programa de Protección de Marcas con el objetivo de crear un entorno aún más seguro para los clientes, a través de medidas dirigidas a atajar la piratería, el contrabando, la evasión fiscal y los delitos contra la propiedad intelectual y la cadena de valor.

El programa pretende garantizar la práctica de la gestión de los riesgos implicados en las relaciones con el vendedor, fomentando y valorando las mejores prácticas de gestión socioambiental.



Gestión de las consecuencias

En todos los casos en los que detectamos no conformidades en la cadena de suministro de reventa global de Renner, Ashua, Youcom y Camicado, pedimos a la empresa que aplicara un plan de acción, con un plazo de entre un mes y un año para la resolución y un seguimiento presencial, en función de la criticidad del requisito.

En caso de incumplimiento del plan, las empresas quedan bloqueadas/suspendidas, no reciben nuevos pedidos y son objeto de descalificación de la cadena de suministro de Lojas Renner S.A.

Nuestro Comité de Suministros multidisciplinar delibera sobre casos delicados que no se ajustan a los procedimientos y metodologías del Programa de Cumplimiento

Críticas y tolerancia cero

De los elementos evaluados en las auditorías, algunos se clasifican como críticos y de tolerancia cero, lo que bloquea al proveedor de nuestra cadena y conduce al fin de la relación comercial.

Nuestro [Manual de Gestión del Programa de Cumplimiento](#), disponible en nuestro sitio web, determina las infracciones críticas y de tolerancia cero:

- Trabajo forzado o en condiciones de esclavitud
- Trabajo infantil
- Extranjero indocumentado
- Corrupción/soborno

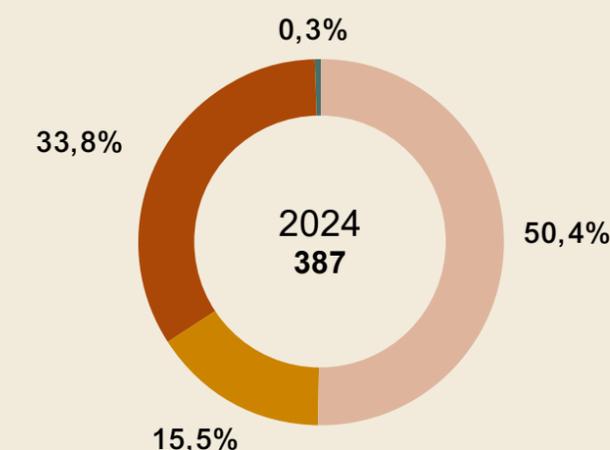
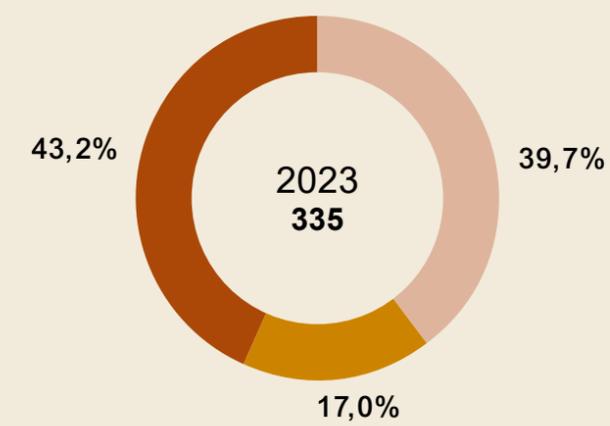
- Dotación de viviendas integradas en el área productiva y/o casos identificados como alojamientos irregulares
- Falsificación de documentos
- Emisión de humo negro y/o partículas
- Libertad de asociación
- Riesgo estructural
- Modificaciones irregulares del edificio

En la cadena internacional, se detectó un caso de tolerancia cero en una fábrica de la cadena internacional, lo que provocó su exclusión inmediata de la cadena de suministro de la empresa.

El incumplimiento de tolerancia cero detectado fue el caso de irregularidades en el proceso de contratación y selección. En cuanto se detectó el incumplimiento, pusimos fin a nuestra relación comercial con la fábrica, de acuerdo con nuestra política de tolerancia cero.

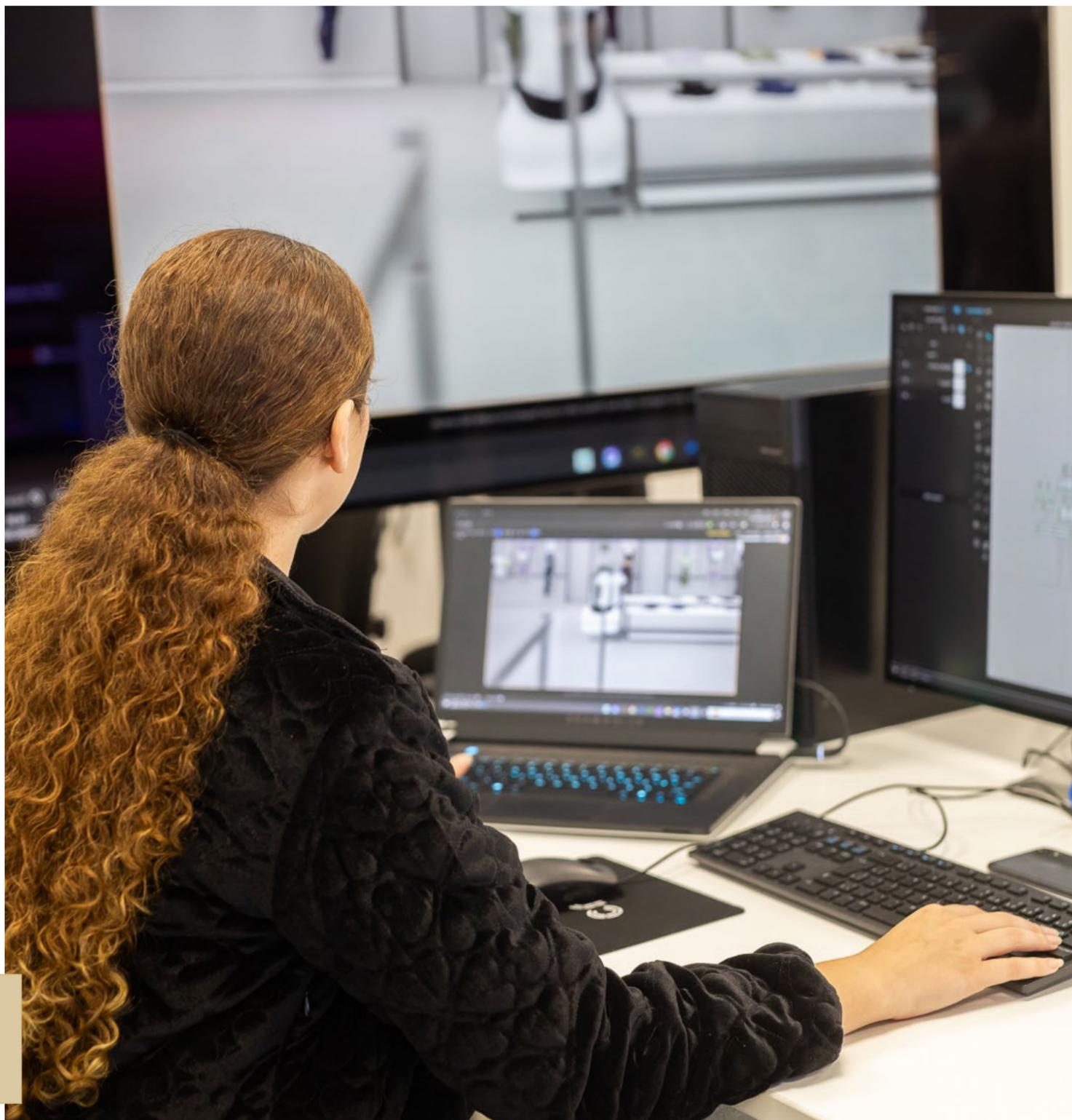
El proveedor devolvió todo el dinero e implantó una política que prohíbe este comportamiento, que nuestros auditores comprobaron en persona posteriormente. Se ha bloqueado al proveedor para que no pueda hacer nuevos pedidos.

Planes de acción para proveedores nacionales e internacionales (niveles 1 y 2)



■ RETRASADO
 ■ COMPLETADO
 ■ EN CURSO
 ■ DESATENDIDA E INACTIVADA





Tecnología y precisión

Análisis de datos e inteligencia artificial

Nuestra estrategia para gestionar el cumplimiento en la cadena de suministro se apoya en la tecnología, que guía el progreso de nuestros procesos y decisiones, haciendo que el Programa de Cumplimiento sea más eficaz y reduciendo los riesgos en la cadena.

Con el apoyo de la inteligencia de datos, podemos obtener más información de forma automatizada, aumentando la asertividad de las auditorías in situ y promoviendo la evolución de la gestión y la social y medioambiental de nuestra cadena.

Contamos con un equipo de datos dedicado al área de sostenibilidad, que trabaja para mejorar la información sobre productos, proveedores, procesos e indicadores de productividad, aprovechando el aprendizaje automático, que se actualiza en función de nuestras auditorías para adaptarse a los pequeños matices que se producen a lo largo del año en el comportamiento de los proveedores y subcontratistas de la cadena.

A partir de los resultados obtenidos del análisis de los datos, orientamos las auditorías para centrar nuestros esfuerzos en regiones, tipos

y tamaños de empresa, procesos y volumen de operaciones que puedan presentar una tendencia de riesgo.

También realizamos equivalencias entre nuestra matriz y otros tipos de certificaciones socioambientales (SLCP, HIGG, ABVTEX, entre otras), buscando garantizar que todas cumplen los requisitos básicos de conformidad, que contamos con un proceso eficaz de identificación y auditoría de riesgos, y que podemos dirigir nuestros esfuerzos hacia la mejora de la cadena a través de **proyectos de cualificación de proveedores**.

Seguimos avanzando en el cruce de toda la información posible sobre proveedores para conocer cada vez mejor el comportamiento de nuestros socios y disponer de procesos de gestión del cumplimiento y la cualificación acordes con las especificaciones de cada uno.

Desde 2022, hemos adoptado procedimentalmente nuestro modelo matemático y, en 2024, cerramos el indicador de eficacia en el 50%, lo que demuestra una reducción de las auditorías del 5% en comparación con el año anterior. Además, redujimos el nivel de riesgo de nuestra cadena nacional de ropa al por menor en 0,6 puntos porcentuales.

Trazabilidad digital

Hemos adoptado la tecnología blockchain para rastrear todo el camino que recorren nuestras prendas en el proceso de producción de nuestros proveedores minoristas directos de moda, buscando la trazabilidad desde la concepción de la materia prima hasta el producto final.

Con ello, obtenemos información inmediata y asertiva sobre la cadena y tenemos más control sobre dónde se fabrican nuestros productos, lo que garantiza unas **compras cada vez más responsables** y ayuda a dirigir nuestros esfuerzos de identificación de riesgos.

Al saber exactamente cuánta producción va a cada empresa, podemos controlar la capacidad frente a la ocupación y prevenir así posibles incumplimientos, actuando de forma preventiva con la cadena.

Seguimos ampliando el número de empresas proveedoras conectadas a la tecnología blockchain y, a finales de 2024, habremos alcanzado el 26% de nuestros proveedores nacionales de ropa, que representan el 49,6% del volumen de suministro nacional, con un total de 53,5 millones de prendas.

Trazabilidad a gran escala

Participamos en el Programa SouABR - Algodón Brasileño Responsable, desde 2021, en colaboración con la Asociación Brasileña de Productores de Algodón (ABRAPA) y otras marcas.

El programa es la primera iniciativa de trazabilidad a gran escala en la cadena textil nacional y permite rastrear el algodón utilizado en las prendas hasta su granja de origen, garantizando, a través de la certificación Algodón Brasileño Responsable, la adopción de buenas prácticas socioambientales en toda la cadena, hasta el producto acabado.



Cualificación de los proveedores

Trabajamos para que nuestra cadena alcance los niveles de alto rendimiento de nuestra **calificación de conformidad**, es decir, que vaya más allá de los puntos obligatorios de la legislación solicitados en nuestro proceso de auditoría y cumpla los requisitos avanzados de las buenas prácticas socioambientales diferenciadas.

Esto sucede a través de diferentes iniciativas de apoyo técnico y financiero llevadas a cabo por Lojas Renner S.A., con el fin de fortalecer, impulsar y acelerar el avance de las prácticas sostenibles en la cadena textil - una transformación fundamental para alcanzar nuestros compromisos públicos.

Parte importante de nuestra estrategia de negocios es la concentración de nuestra cadena de Proveedores Revendedores en Brasil, lo que potencia nuestras acciones de calificación y desarrollo, aproxima las relaciones con nuestros proveedores, fortalece el crecimiento de sus negocios y, como consecuencia, genera valor para sus empleados.



Más información (+)

Eche un vistazo a nuestra **[Lista de proveedores de reventa](#)**, en formato PDF y con la posibilidad de exportarla a Excel para analizar los datos. La lista se actualiza cada seis meses (la última actualización fue en enero de 2025) y ofrece detalles de todos los proveedores (100%) de nivel 1 y 2:

- nombre, dirección, número aproximado de trabajadores, tipo de servicios y sindicatos
- número total de empleados y distribución por sexo
- número total de trabajadores inmigrantes

Programa de redes responsables

Desde 2017, impulsamos acciones para cualificar a los Proveedores de Reventa y a sus subcontratistas con alto volumen de compras y/o mayor impacto ambiental (lavanderías de jeans) a través de nuestro Programa Red Responsable, que van desde el compromiso y la difusión de conocimiento hasta acciones prácticas y proyectos en los que nuestros especialistas trabajan junto a los proveedores.

El objetivo es proporcionar herramientas permanentes a la cadena de suministro de Lojas Renner S.A. para mitigar riesgos, ganar resiliencia y desarrollar modelos de negocio más sostenibles.

El contenido desarrollado se dirige a toda nuestra cadena de suministro, incluidos sus subcontratistas, lo que significa que el 100% de nuestra cadena de suministro nacional tiene acceso al contenido de Rede Responsável.

Realizamos un seguimiento estratégico de los datos y el compromiso de los proveedores con mayor impacto ambiental y mayor volumen de compras a Renner, Youcom y Ashua a nivel nacional.

En 2024, iniciamos un programa estructurado de cualificación en Camicado en todo el país a través de la Rede Responsável (Red Responsable). Inicialmente, la atención se centró en la culturización de los programas de cualificación que promueven e influyen en los debates sobre cuestiones de cumplimiento.

Además, hemos iniciado acciones específicas con los mayores proveedores internacionales de Camicado, con el objetivo de difundir las buenas prácticas sociales y medioambientales que deben adoptarse para cumplir nuestros compromisos.

Como resultado, redujimos la calificación de proveedor C y D de Camicado Global en un 68,8% en comparación con el año anterior.

En Renner, Youcom y Ashua, en 2024, alcanzamos:

- Concentración del 84% de las compras a proveedores que participan en la Red Responsable.
- 84,5% de los participantes activos de Rede Responsável en la calificación del desempeño.
- El 43,5% de los participantes comunican sus datos medioambientales a partir de nuestro sistema de gestión medioambiental.

Conozca a continuación los principales indicadores de reducción de impacto de los participantes en la Red Responsable:



Agua, efluentes y productos químicos

Tras desarrollar nuestra propia metodología certificada para medir el consumo en 2021, observamos la evolución en 2024:

- 47% de las piezas clasificadas como de bajo [consumo de agua](#).
- El 100% de las que generan efluentes cumplen con la Resolución 430 del Consejo Nacional del Medio Ambiente (CONAMA), cuyo cumplimiento se verifica en las [auditorías](#) de Renner.
- 43,7% de los que tienen una Planta de Tratamiento de Efluentes (PTE) con prácticas de recirculación.
- 29% con alternativas menos impactantes para el uso del agua, como la recogida de agua de lluvia, los reductores de caudal y la reducción del consumo.
- El 36% de las lavanderías disponen de recirculación de agua.
- El 16% de los proveedores mundiales de textil y confección cumplen el [Programa sobre sustancias químicas](#).



Energía

- 58,6% alimentado por energías renovables de bajo impacto.



Residuos textiles

- El 42,2% de los proveedores declaran prácticas de reutilización, reciclado y donación de sus residuos textiles



Emisiones de GEI

- El 48,3% ha completado sus inventarios de los protocolos de GEI de Alcance 1 y 2. Más información sobre los avances de nuestra Estrategia Climática con la cadena [aquí](#).



Diversidad

- Formación sobre sesgos inconscientes orientada a la inclusión y la equidad de género, mediada por una de las líderes de nuestros grupos de afinidad de género.
- Presentación del Instituto de Oportunidades Sociales (IOS) en nuestra [Feria de Innovación y Sostenibilidad](#) para hablar de la inclusión de la población negra en el mercado laboral.



Programa de Aceleración del Cumplimiento (PAC)

En su cuarto año de existencia, el PAC ofrece a los proveedores con un bajo nivel de cumplimiento seis meses de asesoramiento por parte de nuestros auditores principales para apoyar su evolución.

Nuestro objetivo es animar y guiar de forma práctica a nuestros socios para que vayan más allá del cumplimiento de la normativa y se conviertan en proveedores de referencia.

Nuestro consultor trabaja directamente con la alta dirección de los proveedores para identificar y resolver la causa raíz de las no conformidades recurrentes y los puntos débiles para una gestión sostenible.

En los últimos cuatro años de actividades de la PAC, han participado 52 proveedores, que representan el 22% de nuestro volumen global de compras.

Frentes apoyados por el PAC:

- estructura organizativa
- gestión de subcontratistas
- desarrollo de subcontratistas
- gestión operativa
- gestión de documentos
- gestión de sistemas

Como resultado de nuestras iniciativas de cualificación, hemos mejorado la capa de rendimiento de nuestra cadena en un 20%, lo que refuerza nuestro compromiso con una moda más responsable.

Difusión de conocimientos

Feria de Innovación y Sostenibilidad

Celebramos la primera edición de la Feria de Innovación y Sostenibilidad, que reunió durante dos días a unos 250 participantes, entre proveedores, startups, empresas expositoras y empleados de empresas. Con el objetivo de compartir casos de éxito, fomentar el intercambio de conocimientos y promover soluciones conjuntas, la Feria destacó como un hito en el fortalecimiento de la sostenibilidad y la innovación para toda la cadena de suministro.

El programa incluyó temas estratégicos como innovación, producción más limpia, circularidad, cambio climático, diversidad e inclusión, salud y seguridad, y relaciones con la comunidad. También se debatió sobre la productividad y el acceso a líneas de financiación para la investigación tecnológica, como la Lei do Bem (Ley del Bien).

Durante el acto, los participantes tuvieron acceso a iniciativas concretas para aumentar la eficiencia, la calidad y la sostenibilidad, consolidando la importancia de la cooperación para alcanzar objetivos de impacto positivo.

En la feria lanzamos dos guías de conocimiento para nuestros proveedores sobre temas relevantes para el avance de la cadena:

- **Guía de adaptación a los riesgos climáticos**, que incluye un **estudio** para identificar estos riesgos. El objetivo es ayudar a los proveedores a comprender mejor las posibles repercusiones en sus operaciones y en la cadena de suministro, así como ofrecer información y sugerencias para aumentar la resistencia de las empresas ante el cambio climático.

- **La Guía de la Moda Circular**, que muestra cómo es posible aplicar los **conceptos** de circularidad al sector textil, fomentando procesos más responsables en toda la cadena de producción.



Semana del Agua y los Productos Químicos

En 2024, celebramos la Semana del Agua y los Productos Químicos en São Paulo y Criciúma, cerca de la fecha del Día Mundial del Agua.

Además de reflexionar sobre la fecha, la propuesta de este año era actualizar y profundizar en el contenido técnico del **Manual Renner de Sustancias Restringidas**, que es la principal guía para los proveedores sobre la hoja de ruta del Programa de Sustancias Químicas.

También presentamos nuestros **objetivos** relacionados con el uso del agua en la cadena y el estudio para identificar los riesgos vinculados a la seguridad del agua y qué oportunidades pueden aplicarse o ampliarse en la cadena.

Además, abordamos las posibles repercusiones climáticas en nuestra cadena de suministro y nuestro plan de transición a una economía baja en carbono, que implica la colaboración y participación activa de nuestros proveedores.

Actos y reuniones temáticas

Celebramos reuniones técnicas con nuestros proveedores todos los viernes del año. Se celebraron 34 reuniones, en las que abordamos cuestiones ESG, con contenidos seleccionados para responder a las prioridades de progreso de la cadena.

Para Renner, Youcom y Ashua, además de ofrecer contenidos generales sobre sostenibilidad, facilitamos información sobre los procesos internos relacionados con el cumplimiento de nuestros compromisos públicos de sostenibilidad. En géneros de punto y vaqueros, dedicamos sesiones de formación sobre sustancias químicas a las necesidades del **Programa de Sustancias Químicas**.

Formule una pregunta

Desde 2020, Tira Dúvidas es un programa mensual en el que reunimos a nuestros proveedores para resolver dudas sobre temas y procesos exclusivos del cumplimiento normativo.

También tenemos a nuestros auditores disponibles para apoyar a los proveedores de forma continua y un rastro con todas las preguntas más frecuentes del año en la Universidad Renner para Proveedores.

En 2024, tenemos una asociación con el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) en nuestros programas de cualificación.



Otros programas de apoyo

Fornecedores

Universidad Renner (UR) para proveedores

Desde 2019, nuestros proveedores tienen acceso a UR, extendiendo a sus socios contenidos relevantes para el aprendizaje y desarrollo en temas estratégicos para el negocio y la cadena.

En 2024, tuvimos una transición de plataforma y alcanzamos un promedio de 100 empresas activas en UR. El contenido es curado por un equipo multidisciplinario, lo que permite una diversidad de temas y profundiza la experiencia del proveedor en temas sobre los que tiene dudas o necesita entender como parte fundamental de su permanencia en la cadena de la empresa.

ENCADAMEN
PRODUCTIVO 

Cadena de producción

En colaboración con el Sebrae (Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas), desde 2017 promovemos el desarrollo de las empresas contratadas por los Proveedores de Reventa de Renner en cuatro fases: sensibilización, diagnóstico, formación y consultoría.

En estos siete años, ya hemos formado a más de 300 microempresas y pequeñas empresas. En 2024, el proyecto se sometió a una revisión de su alcance y cobertura, que se extenderá a lo largo de 2025.



Banco Nacional de Desarrollo Económico (BNDES)

Otro frente relevante para la generación de valor en la cadena es el apoyo financiero a los proveedores, que tiene lugar desde 2016, intermediado por Lojas Renner e instituciones financieras, entre ellas el Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES), proporcionando mejores condiciones de financiación para las pequeñas y medianas industrias.



Desarrollo de proveedores

En 2024, nuestro equipo de Gestión de la Red de Suministros continuó con su ámbito de trabajo de Mejora Continua (antes PMC, que se lleva a cabo desde 2013), operando en Brasil y Latinoamérica, ampliando su visión de nuevas oportunidades de negocio.

También hemos centrado nuestro trabajo en mejorar el desarrollo industrial, haciendo hincapié en la integración de la cadena, generando una mayor reactividad y entregas con plazos reducidos.

Al supervisar el rendimiento y el riesgo de los proveedores, esta acción apoya la optimización de los resultados, proporcionando una relación comercial sostenible.



Programa de Excelencia Renner (PER)

Su objetivo es promover y fomentar el desarrollo y la innovación en la cadena de proveedores revendedores de Renner, reconociendo a las empresas que destacan en términos de calidad, sostenibilidad, eficiencia, cooperación e innovación.

En 2024 participaron más de 100 empresas, y nueve serán reconocidas, según su categoría de producto, durante la Convención de Proveedores que se celebrará en 2025.



Tecnología de conexión

En colaboración con SENAI, el programa se centra en el desarrollo de técnicas y procedimientos de patronaje digital de productos de confección en los proveedores de nuestra cadena. Cinco empresas participaron en la acción, que se tradujo en un aumento del 40% de la productividad, fomentando la agilidad y unos procesos de desarrollo de modelos más precisos.

Salarios justos

El reto global de promover salarios justos en la cadena de la moda se ha visto agravado por la elevada inflación mundial y una cadena cada vez más globalizada, con costes de vida variables y distintas legislaciones laborales.

En este escenario, orientamos la gestión del salario digno en nuestra cadena sobre la base de las mejores prácticas mundiales, que proponen caminos a seguir, como la Plataforma Living Wage Financials (PLWF) y las calificaciones e índices de los mercados de capitales que abordan la cuestión en sus procesos de evaluación, como el Índice Dow Jones de Sostenibilidad, el FTSE y el MSCI.

Para debatir e impulsar los principales frentes de avance en los dos compromisos estratégicos que asumimos, contamos con un grupo de trabajo interdisciplinar con equipos de Remuneración y Beneficios, Salud y Seguridad en el Trabajo, Relaciones Laborales, Gestión de la Red de Proveedores y Sostenibilidad.

Nuestro proceso de control del cumplimiento por parte de los proveedores evalúa continuamente el respeto de la legislación laboral, el cumplimiento de los requisitos legales o los convenios colectivos sobre salarios y horas extraordinarias, la libertad de asociación y el control del pago de salarios justos en el 100% de nuestra cadena de suministro a revendedores.

La identificación de no conformidades mediante auditorías en relación con el salario genera **planes de acción para su corrección**, mientras que las quejas recibidas a través de nuestro canal independiente de denuncia de irregularidades sobre el tema se investigan y generan **medidas correctoras**.

En los últimos años hemos realizado continuos progresos, tratando de identificar las diferencias entre las cantidades pagadas, tanto en la operación como en la cadena de suministro, y de abordar acciones que apoyen el progreso:

2019

1.º análisis para identificar la brecha entre el salario más bajo en la cadena de Suministro de Reventa en Brasil y el salario justo en el país, según lo indicado por la metodología del Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos (DIEESE).

2020

Inclusión del control de los importes pagados en la cadena de Proveedores Revendedores durante las auditorías de conformidad, proceso acreditado por un tercero independiente.

2021

Hemos logrado un seguimiento del 100% del salario pagado en la cadena de proveedores nacionales de reventa.

2022

Inclusión de dos compromisos para la promoción de un salario justo en nuestro **plan estratégico de sostenibilidad 2030**: garantizar el salario digno* para los empleados y fomentar la adopción del salario digno* por parte de los proveedores de mayor volumen.

Adhesión a la iniciativa Movimento Salario Digno del Pacto Mundial, 1er grupo de trabajo intersectorial de Brasil para debates relacionados con la remuneración y el bienestar de los empleados, apoyando la profundización de nuestra comprensión de los componentes del salario justo y la inclusión de múltiples puntos de vista de diferentes partes interesadas para avanzar y revisar nuestra metodología de cálculo, con el apoyo de consultores especializados.

2023

Nuestro proceso de **diligencia debida en materia de derechos humanos**, en su segundo ciclo a lo largo de 2023, también supervisó los riesgos en este ámbito, mejorando la identificación de lagunas.

Iniciamos un proyecto con el Anker Research Institute, referente en la materia, para revisar la metodología de cálculo del salario digno y avanzamos en el debate sobre la metodología y el seguimiento del salario digno y la compra responsable, generando un mayor conocimiento interno sobre todas las cuestiones que rodean el tema.

2024

En 2024, finalizamos el proyecto con el Instituto de Investigación Anker para revisar el método de seguimiento de los salarios dignos, tanto para los empleados como para la cadena nacional. Para el mapeo inicial, priorizamos los estados de São Paulo, Santa Catarina y Rio Grande do Sul, donde se concentra la mayor parte de nuestra cadena nacional de venta minorista de ropa y casi la mitad de nuestros empleados directos.

*Salario percibido por un trabajador en un lugar determinado, suficiente para proporcionar un nivel de vida digno al trabajador y a las personas a su cargo.

08.

Información Adicional

Gobernanza	109
Medio ambiente	123
Social	127



Social

Organizaciones subvencionadas
[Pg. 136](#)

Innovación ESG
[Pg. 109](#)

Gobernanza

Salud y seguridad
[Págs. 133 a 135](#)

Gestión de la marca
[Pg. 110](#)

Derechos laborales
[Pg. 132](#)

Marketing responsable
[Págs. 111 a 112](#)

Derechos humanos
[Págs. 130 a 131](#)

Buenas prácticas de compra
[Pg. 113](#)

Mapa de contenidos

Apoyo a Rio Grande do Sul
[Pg. 129](#)

Ética y lucha contra la corrupción
[Pg. 114](#)

Instituto Lojas Renner
[Págs. 126 a 128](#)

Seguridad de la información
[Págs. 115 a 118](#)

Medio ambiente

Gestión medioambiental
[Págs. 124 a 125](#)

Gestión fiscal
[Pg. 119](#)

Valoración del impacto
[Págs. 122 a 123](#)

Reconocimiento
[Págs. 120 a 122](#)

Innovación ESG

La innovación es clave para alcanzar nuestros objetivos estratégicos ESG y nuestra estrategia de descarbonización y regeneración. En los últimos años, hemos innovado una serie de procesos, soluciones y herramientas que apoyan la moda responsable:

- 1^{er} **vaquero reciclado**, fabricados con materias primas recicladas
- Creación de una colección de lencería adaptada a las personas con discapacidad y otra para atender a las personas transexuales
- Recogidas planificadas 100% digitales, lo que reduce el volumen de materias primas vírgenes utilizadas y los residuos implicados en el proceso de producción
- Cartografía y elaboración de la primera lista positiva de sustancias químicas de Brasil
- Desarrollo y certificación de una metodología propia para medir la huella hídrica en la cadena de producción
- Proyecto de investigación y desarrollo para el cultivo **agroforestal del algodón**
- Proyecto de innovación con un proveedor para desarrollar a gran escala cremalleras sin níquel
- 1^a **Tienda circular** minorista brasileña
- Laboratorio de innovación de productos para crear soluciones nuevas y más sostenibles
- Centro de reciclaje para conectar a los socios y encontrar nuevas soluciones de productos reciclados
- Reto de innovación abierta para identificar soluciones sostenibles en el ecosistema de la innovación
- Lanzamiento de guías sobre **circularidad** e **riesgos climáticos**



Gestión de la Inteligencia Artificial (IA)

En vista del creciente uso y desarrollo de las IA para apoyar los procesos internos de la empresa, en 2024 creamos el Comité de Inteligencia Artificial para implantar y ejecutar nuestra gestión de la Inteligencia Artificial.

El comité instituyó la Política de Uso de Inteligencia Artificial ese mismo año, con amplia difusión en toda la operación, incluida formación específica y diálogos para que las partes interesadas participasen en debates sobre las ventajas y los posibles riesgos del uso de IA.

Hemos establecido procesos de análisis mensuales, llevados a cabo por un equipo multidisciplinar y diverso, para evaluar los impactos derivados del uso de la IA, crear mecanismos para identificar y controlar los riesgos y establecer políticas para prevenir o remediar cualquier incidencia.

Gestión de la marca



En Lojas Renner S.A. nuestras marcas son una fortaleza, apoyando la construcción de relaciones con nuestros clientes y generando lealtad. Dentro del Departamento de Marketing Corporativo, contamos con un equipo dedicado a la gestión de la reputación y al seguimiento de la percepción de estas marcas por parte de nuestros diferentes grupos de interés.

Esta estructura trabaja con datos de mercado y de investigación, así como con clasificaciones que evalúan a la empresa desde diferentes perspectivas y atributos relevantes para el negocio, como la sostenibilidad, la innovación y la diversidad, y el valor de la marca en la percepción de la sociedad.

Como reflejo de nuestra proactiva gestión de la reputación y de todos nuestros esfuerzos por alcanzar nuestro propósito “Deleitar a todos es nuestro logro”, con frecuencia obtenemos las máximas puntuaciones en premios externos.

En 2024, Lojas Renner fue reconocida como Marca de Gran Renombre por el Instituto Nacional de la Propiedad Industrial (INPI).

Esta distinción representa prestigio, notoriedad y tradición indiscutible, razón por la cual la marca recibe una protección especial para su propiedad intelectual.

Marca sostenible

La buena reputación de nuestras marcas también se refleja en los resultados del Índice de Sostenibilidad Empresarial y del Índice Dow Jones de Sostenibilidad.

Corroborando la relevancia del tema, empleados y directivos de diferentes niveles y áreas tienen su retribución variable vinculada al objetivo de ser un referente en sostenibilidad en la percepción de nuestros clientes, socios y del mercado en su conjunto.

Desde 2021, hemos supervisado la realización de este objetivo de dos maneras:

- Seguimiento de la marca Renner: realizado cada cuatro meses, plantea preguntas específicas sobre la percepción de una marca más sostenible en opinión de los consumidores. En este seguimiento, alrededor del 7% del total de preguntas se centra en la sostenibilidad. Desde que se inició la medición, la puntuación se ha mantenido positiva, con un buen índice de promotores de la marca, y en un nivel estable.
- Índice ponderado para las marcas Renner, Youcom, Camicado y Ashua: calculado a partir de una encuesta nacional a clientes y no clientes (anual), mide cuántas personas eligen nuestras marcas como “más sostenibles y socialmente responsables”. En esta encuesta, seguimos teniendo una percepción positiva entre los clientes como la marca más recordada espontáneamente en relación con la sostenibilidad.



Marketing responsable

GRI 2-24

Compromiso

Nos comprometemos a ofrecer nuestros productos y servicios de forma responsable para proporcionar a nuestros clientes ventas **éticas y responsables**, bajo la dirección de Corporate Compliance.

Todos los empleados reciben formación anual sobre nuestro **Código de Conducta**, que establece los principios para un suministro responsable, entre ellos:

- Presentar información correcta, precisa, imparcial y equilibrada sobre la empresa, los productos y los servicios
- Garantizar una oferta ética y transparente, identificando las necesidades del cliente y presentando claramente las condiciones de venta.
- Garantizar la transparencia proporcionando información adecuada sobre sostenibilidad, sin sobrevalorar nuestras acciones en la materia
- Promover prácticas éticas en materia de competencia, con especial atención al equipo de marketing
- Prohibir la producción o autorización de comunicaciones engañosas, abusivas,

discriminatorias, que inciten a la violencia, exploten el miedo, se aprovechen de la fragilidad de grupos vulnerables (por ejemplo, niños, personas que no entienden los términos técnicos del sector, etc.), falten al respeto de los valores medioambientales o induzcan al público a comportarse de forma perjudicial o peligrosa para su salud o seguridad.

Además del Código de Conducta, también se llevan a cabo otros programas de formación para garantizar un enfoque comercial ético y responsable: Bienvenida a los nuevos empleados, Formación continua (equipo de ventas) y Formación en liderazgo y sucesión. Estas formaciones son obligatorias y se centran en el desarrollo técnico y de comportamiento de los equipos.

Por último, respetamos todas las leyes, reglamentos y directrices del Banco Central de Brasil (Bacen) y los códigos de autorregulación de ABECS (Asociación Brasileña de Empresas de Tarjetas de Crédito y Servicios) y ACREFI (Asociación Nacional de Instituciones de Crédito, Financiación e Inversión), a los que estamos asociados voluntariamente.

Préstamo responsable

Con el fin de apoyar la capacidad financiera de nuestros clientes de una manera sana y sostenible, estamos comprometidos con la **provisión financiera responsable**.

Nuestros empleados reciben formación y se comprometen en el camino del crédito responsable, en línea con nuestro objetivo de **mitigar los riesgos de enfoques comerciales desleales**, a través de diversas acciones:

- Vía de contenidos en la Universidad Renner.
- Formación en las tiendas.
- Taller sobre el papel del sector financiero, con expertos, para dirigentes de Realise.
- **Formación Acelera:** abarca a todos los empleados de la tienda que venden productos financieros sobre los atributos y características de cada uno, con un capítulo específico que trata claramente los temas de calidad y ética en la venta -con vídeos de los directores y otros líderes hablando sobre este tema-, proporcionando los conocimientos necesarios para la venta en línea con nuestra propuesta de valor.

Conformidad

Supervisamos el cumplimiento por parte de las tiendas de las políticas, normas y manuales para ofrecer productos financieros a los clientes de acuerdo con nuestros compromisos de suministro responsable:

Contacto activo con los clientes:

seleccionamos clientes al azar y realizamos llamadas grabadas para evaluar si el cliente conocía los productos financieros y estaba informado de todas las condiciones, con el fin de identificar posibles fallos en la oferta.

Monitoreo e identificación de incumplimientos:

a partir del Canal de Denuncias de la Empresa, Canal de Denuncias, Reclame Aqui y redes sociales, de posibles casos de incumplimiento de marketing responsable.

Evaluación de conformidad: el área de Calidad de Productos Financieros solicita a los comercios documentos relacionados con la contratación de productos financieros, seleccionados al azar, que deben ser enviados para su evaluación de conformidad.

Cuando se descubre que las prácticas han inducido a error al cliente, el departamento de Calidad investiga el caso, el departamento de Prevención de Pérdidas investiga el historial de ventas del empleado y, si se identifica un acto deliberado contrario a los principios,

se inhabilita al empleado implicado para las campañas de incentivos que generan bonificaciones.

Campaña de incentivos responsables: la normativa estipula la importancia de las ventas de calidad y las penalizaciones en caso de no conformidad detectada en el seguimiento realizado por el departamento de calidad. El premio sólo se concede a los responsables si la tienda mantiene una puntuación de calidad superior al 90%. Los empleados serán descalificados de la campaña si hay dos notas de venta/procedimiento incorrectas.

En 2024, mantuvimos el requisito de que los empleados debían haber completado la formación sobre el Código de Conducta para poder recibir el incentivo de ventas.

Los casos generados por malentendidos dan lugar a acciones de formación específicas. Si se identifica una tienda o región infractora con varios casos de incumplimiento, se lleva a cabo una formación intensiva para corregir las desviaciones.

Todos los datos de las citas de seguimiento de la calidad se publican en Dashquality, el panel de seguimiento de indicadores, supervisado mensualmente por el equipo de Calidad de los Productos Financieros.



Buenas prácticas de compra



Reconocemos nuestra responsabilidad de apoyar la consecución de las condiciones necesarias para el pago de salarios justos en nuestra cadena de suministro y seguimos avanzando en las prácticas de compra responsable, fundamentales para apoyar la sostenibilidad de nuestros proveedores:

Política interna: establece los criterios de selección de proveedores y determina las directrices de suministro, apoyando la ejecución de la estrategia de la empresa y garantizando el suministro mediante buenas prácticas de compra, así como mitigando los riesgos.

La política se revisa periódicamente, teniendo en cuenta las mejores prácticas del mercado y evitando posibles conflictos con los requisitos de sostenibilidad y ESG.

Estrategias y enfoques de negociación: hemos determinado que se deben utilizar estrategias lograr el mejor equilibrio en la relación entre la empresa, la cadena de suministro y el cliente, llevadas a cabo de forma clara y transparente, buscando una asociación con los proveedores.

Contamos con directrices que aportan claridad en las negociaciones, buscan la transparencia en las transacciones y permiten el pago de salarios justos a los trabajadores de la cadena de suministro.

Plazos de entrega y cambios de pedido: deben acordarse teniendo en cuenta la capacidad de producción de cada proveedor, evitando sobrecargas de trabajo y posibles violaciones de otros derechos humanos.

Plazos de pago: se establecen formalmente y se cumplen, apoyando la previsibilidad financiera del proveedor y la generación de condiciones adecuadas para el pago de salarios justos, con el compromiso de pagar en un plazo de 95 días para los nacionales y 60 días para los internacionales, con una media de 95 días después de la entrega. Además, los proveedores pueden solicitar el pago por adelantado, previa validación por parte de la Empresa.

Dependencia: el equipo de aprovisionamiento supervisa los niveles de dependencia de los proveedores para respetar los límites establecidos en la Política.

Reuniones estratégicas: celebradas con los proveedores de mayor volumen, siempre en línea con las áreas de negocio, para dar mayor visibilidad al plan de compras, contrapartidas necesarias, oportunidades de mejora, seguimiento de los planes de acción, entre otros temas relevantes.

Formación de compradores: los equipos reciben formación continua sobre las mejores prácticas y los compromisos de sostenibilidad del Plan 2030 para que puedan tomar decisiones acordes con nuestras políticas, valores y objetivos.

También se les aconseja que favorezcan las compras a proveedores con buenas prácticas de cumplimiento definidas por resultados y calificaciones avanzados de [auditorías y supervisión socioambientales](#).

Desarrollo: También tenemos en marcha varias iniciativas para apoyar el [desarrollo](#) de nuestros proveedores.

Ética y lucha contra la corrupción

GRI 2-24 | 205-2 | 205-3

Tenemos un Código de Conducta y una Política Anticorrupción, ambos en portugués, inglés y español, que establecen los principios de ética, integridad y el compromiso de prevenir y combatir la corrupción entre empleados, socios y terceros.

El área de Cumplimiento Corporativo, a través del Programa de Cumplimiento, es el órgano ejecutivo responsable de velar por el cumplimiento de las políticas y por su continua actualización y revisión para garantizar su eficacia.

Todos los empleados reciben formación anual sobre ética y lucha contra la corrupción.

Relaciones con los funcionarios públicos

Los empleados y proveedores que tienen un poder para actuar en nombre de la empresa reciben documentos de orientación en caso de cualquier interacción con un funcionario público: Política Anticorrupción, Código de Conducta, Política de Cumplimiento y Norma de Relación con los funcionarios Públicos.

Cuando hay una denuncia relacionada con la corrupción, se activa el comité específico para tratarla.

Análisis de integridad

Para todas las nuevas relaciones comerciales con proveedores y con organizaciones a patrocinar, llevamos a cabo un análisis de integridad de las empresas.

Se evalúan las fuentes públicas, las listas restrictivas, los pleitos en los que están implicadas las partes, si algún socio es una persona políticamente expuesta y los medios de comunicación negativos que citan casos de corrupción o un posible riesgo para la imagen.

Dependiendo de la categoría del proveedor, algunos también deben completar una Evaluación de Cumplimiento, en la que la empresa declara si:

- Interactuará con funcionarios públicos
- Dispone de directrices claras sobre la conducta que deben adoptar sus empleados al interactuar con funcionarios públicos.
- Dispone de un programa de cumplimiento/integridad o prácticas anticorrupción destinado a detectar y resolver desviaciones, fraudes, irregularidades y actos ilegales cometidos contra la

administración pública, nacional o extranjera

- Declara si algún socio, accionista mayoritario, miembro del consejo de administración o empleado de la dirección (director, empleado de alto rango o representante) está o ha estado inscrito en la lista pep, y
- Declara si la empresa a contratar y/o sus socios han sido en algún momento citados, procesados, acusados formalmente o están siendo investigados oficialmente por una autoridad gubernamental competente o condenados por una autoridad judicial competente por cualquier tipo de delito penal.

Los proveedores clasificados como de alto riesgo son objeto de seguimiento en caso de que se produzca algún cambio en el escenario analizado.

Más información (+)

Acceda a la página oficial [Gestión del Programa de Cumplimiento de Lojas Renner S.A.](#)

Conflicto de intereses

GRI 2-15

El Consejo de Administración supervisa los casos de posible conflicto de intereses en transacciones con partes vinculadas en los que estén implicados miembros de la alta dirección.

Los miembros que se encuentren en un posible conflicto de intereses en el proceso de negociación y aprobación de una transacción con una parte vinculada deberán:

- Presentar una **declaración de impedimento** al Consejo de Administración, al Comité Ejecutivo Estatutario o a la Junta General, según el caso, describiendo el alcance del conflicto.
- Ausentarse de los debates, dejar de tener acceso a cualquier información confidencial relacionada o ejercer cualquier influencia en la decisión de la empresa, incluida la abstención de votar en una reunión del Consejo de Administración, del Consejo Ejecutivo Estatutario o de la Junta General de Accionistas.

La declaración debe incluirse en el acta de la reunión o junta general que decide sobre la transacción con una parte vinculada.

Seguridad de la información

GRI 2-24 | 418-1

Gobernanza

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 la implicación directa del Consejo de Administración en la gestión, aprobando y validando la estrategia, y con una sólida gobernanza para la gestión del tema:

- Departamento de TI, Datos y CSC, representado por el Director Alessandro Santiago Pomar, con el Director de TI Rafael Vilarino Kuhn, seguido por el Gerente Senior de Seguridad de la Información Fernando Sampaio Alves, al frente del equipo dedicado a la Seguridad de la Información.
- Departamento Jurídico, con el Responsable de Protección de Datos (Wagner dos Santos Barcelos, punto de contacto designado para tratar cuestiones de privacidad internamente) y analistas.
- Gestión de riesgos, con un equipo especializado en el cumplimiento de la seguridad de la información
- Comité multidisciplinar de seguridad de la información y ciberriesgos corporativos, en contacto con el Consejo de Administración.
- Consejo de Administración, con un miembro con experiencia en Tecnologías de la Información (Christiane Edington)

Políticas

Nuestra estructura de directrices es robusta y consta de Políticas de Seguridad de la Información, normas, así como manuales y directrices que describen, detallan y dirigen los cuidados y deberes para garantizar la seguridad de la información, la protección de datos, la gestión de riesgos e incidentes y la continuidad del negocio.

La Política de Privacidad y Protección de Datos Personales de Lojas Renner S.A., que se aplica a todos los empleados y socios, establece las directrices relacionadas con la privacidad y la protección de datos personales de acuerdo con las mejores prácticas del mercado y en cumplimiento de toda la legislación vigente en los países en los que operamos.

El responsable de la directiva es Wagner dos Santos Barcelos, actual Responsable de Protección de Datos (RPD).

Si los empleados identifican cualquier situación que implique una violación de los pilares de seguridad de la información de la empresa (confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información), deben utilizar cualquiera de los siguientes canales disponibles:

- **ServiceNow:** canal preferido para plantear incidentes relacionados con vulnerabilidades de la seguridad de la información, sospechas de ataques, intrusiones, fugas de información de, violaciones de las políticas y normas de seguridad de la información.
- Botón de denuncia de phishing (disponible en Outlook) o phishing@lojasrenner.com.br

- De los correos electrónicos oficiales: seguranca@lojasrenner.com.br; CSIRT@lojasrenner.com.br o protecaodedadospessoais@lojasrenner.com.br

Ciberseguridad

Disponemos de diversos controles, herramientas y procesos para proteger a la empresa del riesgo de ataques e intrusiones de hackers (o crackers), con macroestructuras operativas ancladas en empresas colaboradoras especializadas.

- Nuestro Centro de Operaciones de Seguridad (SOC) y el Centro de Respuesta a Incidentes (CSIRT) supervisan, defienden y responden a las amenazas a Internet, la infraestructura interna, los sistemas y los usuarios.
- Herramientas de Seguridad: hemos adoptado modernas herramientas que utilizan inteligencia artificial líder en el mercado para proteger nuestro entorno tecnológico y nuestro negocio de las ciberamenazas;
- Protección de Marca, destinada a monitorizar las principales marcas de Lojas Renner S.A. en Internet.
- Ciberseguro, que cubre pérdidas, lucro cesante, fuga de datos recogidos y almacenados, fraude, incidentes de Ransomware y ciberataques.
- Utilizamos una herramienta que nos permite monitorizar el nivel de riesgos cibernéticos externos a la Compañía y a los socios que prestan servicios, con análisis periódicos al menos cada 8 meses.

Como reflejo de la evolución y solidez de nuestra gestión, en 2024 fuimos evaluados en la **Security Score Card**, herramienta que monitoriza el nivel de madurez en ciberseguridad de las empresas a nivel mundial, en un ranking que nos sitúa entre las empresas líderes de nuestro segmento con mayor puntuación:

Hemos alcanzado el nivel A y 97 puntos (sobre 100) en la tarjeta de puntuación de seguridad.

Además, hemos obtenido la certificación ISO 27001 en el 100% de nuestra gestión de incidentes cibernéticos.

Análisis de vulnerabilidad

Contamos con un equipo dedicado a la ciberinteligencia, con Ethical Hacking interno y empresas líderes en el mercado en este tipo de servicios, realizando pruebas de intrusión (ataques simulados de hackers) y escaneo de vulnerabilidades para detectar nuevas vulnerabilidades de forma continua, para su remediación, también realizada mensualmente.

Llevamos a cabo diversos simulacros de ataque para mejorar nuestros procesos, herramientas, abordar planes de acción para correcciones, así como formar a nuestros empleados para que estén preparados ante una posible situación de ataque real, minimizando o eliminando los posibles impactos.

Los resultados se analizan, se prueban, se documentan y se someten a un seguimiento periódico para garantizar la eficacia de las medidas correctoras.

Respuesta a incidentes e interrupciones

Contamos con una política y un proceso formales de Gestión de la Continuidad del Negocio (BCM), a través de los cuales llevamos a cabo una evaluación del riesgo de inactividad operativa (parcial o total) y un Análisis del Impacto en el Negocio (BIA).

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

Toda respuesta a incidentes, independientemente de su tipología, sigue el modelo de procedimiento establecido y descrito en la norma de Gestión de Incidentes de Seguridad de la Información y Privacidad de Datos. En el caso de incidentes de fuga de datos, existen algunas medidas complementarias de tratamiento que exigen el cumplimiento de requisitos normativos y legales.

Para garantizar la eficacia de este proceso, realizamos pruebas anuales de los OPC y formación semestral sobre PRM y respuesta a incidentes.

Protección de datos

Prestamos especial atención a la protección de datos. Contamos con un departamento especializado, formado por especialistas y proveedores de renombre, que trabaja 24 horas al día, 7 días a la semana, y hemos adoptado una estrategia de varios niveles, con diversos controles y herramientas.

Realizamos y actualizamos continuamente inventarios de datos personales para tener una visión clara y organizada de nuestro panorama de datos.

Con controles maduros y sólidos en los procesos de supervisión y soluciones de Inteligencia sobre Ciberamenazas, supervisamos y respondemos oportunamente a la identificación de riesgos para la privacidad y la protección de datos personales que puedan infringir la legislación o afectar a los derechos de los interesados.

Evaluamos el tratamiento de los datos personales y su adecuación a la metodología de Privacidad por Diseño, y utilizamos técnicas de protección de bases de datos y funcionalidades activas de Prevención de Pérdida de Datos (DLP) para controlar y evitar la fuga de datos personales.

Con respecto a la información de las tarjetas de crédito y débito, hemos adoptado las reglas determinadas por la norma de seguridad más estricta para tarjetas, la PCI DSS (Payment Card Industry Data Security Standard) y contamos con **la certificación** PCI DSS para el 100% de nuestras operaciones.

Derechos del interesado

- Para garantizar a los interesados los derechos sobre sus datos en poder de la Empresa, disponemos de un centro de atención telefónica sobre privacidad y protección de datos personales en nuestros sitios web que permite a los clientes:
- acceso a sus datos en poder de la empresa
- la rectificación de sus datos incompletos, inexactos u obsoletos
- la anonimización, el bloqueo o la supresión de sus datos innecesarios, excesivos o tratados infringiendo la legislación
- la portabilidad de sus datos a otro proveedor de servicios o productos, previa solicitud expresa, de conformidad con la normativa de la autoridad nacional, respetando los secretos comercial e industrial
- la supresión de sus datos personales, salvo en los casos previstos en la legislación aplicable
- información sobre los organismos públicos y privados con los que la Empresa ha compartido sus datos
- información sobre la posibilidad de no dar su consentimiento y las consecuencias de dicha negativa
- la revisión de las decisiones adoptadas únicamente sobre la base del tratamiento automatizado de datos personales que afecten a sus intereses

- la revocación del consentimiento (opt-out) y
- la solicitud del consentimiento de los clientes (opt-in), en los procesos aplicables, aclarando a los interesados las condiciones generales de recogida, uso, almacenamiento y otras formas de tratamiento

Minimizar la recogida y retención

Nuestras normas internas de gobierno y protección de datos estipulan que la recogida de datos personales debe cumplir los principios de la Ley General de Protección de Datos Personales, como el principio de necesidad y finalidad, limitándose estrictamente a lo permitido por la legislación vigente y a lo informado al interesado.

Para minimizar la recogida, también estipula que los datos que ya no sean necesarios para lograr un fin concreto o cumplir un requisito deben desecharse o anonimizarse.

Debe realizarse un análisis crítico al menos una vez al año para garantizar que la información no supera las especificaciones de conservación.

Socios

Contamos con un proceso de aprobación de socios que accederán o tratarán datos personales, sensibles o confidenciales, a través del cual evaluamos los requisitos de seguridad y privacidad de la información exigidos por nuestro programa de gobernanza de la privacidad, de conformidad con la legislación aplicable y las mejores prácticas de gestión.

Al homologar, todos los socios también deben adherirse a los Términos de Seguridad de la Información y Privacidad/Tratamiento de Datos Personales, asumiendo la responsabilidad si la información no es debidamente tratada y cuidada en términos de controles de Seguridad de la Información y Privacidad.

Los socios que no firman o que no cumplen los requisitos no superan el proceso de aprobación.

También supervisamos semestralmente los riesgos cibernéticos de nuestros principales socios.

Auditoría

Todos los años realizamos una auditoría externa independiente que evalúa los controles relacionados con los procesos de Gestión de Accesos, Gestión de Cambios y Gestión de Operaciones Informáticas que se llevan a cabo en los sistemas que dan soporte a los procesos de negocio.

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

A través de la auditoría interna, realizamos una evaluación anual de los principales riesgos corporativos, y sobre la base de este documento definimos el plan de auditoría interna para el año siguiente, de acuerdo con la **gestión de riesgos** de la empresa, ambos aprobados por el CAGR (Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos) y compartidos con el Consejo de Administración y la Junta de Auditoría.

Notificación de incidentes de seguridad relacionados con datos personales

La Ley General de Protección de Datos brasileña exige que se comunique a la Autoridad Nacional de Protección de Datos (ANPD) y al interesado la ocurrencia de un incidente de seguridad que pueda suponer un riesgo o daño relevante para los interesados.

En 2024, no hubo ningún caso probado de pérdida de datos o denuncia por violación de la privacidad recibida de organismos reguladores u otras partes interesadas.

Control de acceso

Nuestra Política de Seguridad de la Información estipula que todos los entornos y sistemas deben contar con Matrices de

Acceso, formalmente aprobadas por las áreas de negocio, que determinen las normas y límites de acceso para cada empleado, en función de su rol.

Basándonos en las matrices, mantenemos una plataforma de gestión de identidades y accesos para empleados y empresas asociadas, que cubre los sistemas más relevantes y la gran mayoría de cuentas de acceso.

Hemos adoptado el principio del mínimo privilegio o “least privilege access”, concepto según el cual un usuario sólo debe tener acceso a lo absolutamente necesario para cumplir con sus responsabilidades, aumentando el control en la protección de los flujos de información.

Concienciación

Contamos con un programa corporativo destinado a formar y concienciar a los empleados sobre la seguridad de la información, que incluye diversas acciones:

- **Cyber Week:** una semana anual de eventos y comunicaciones sobre el tema, con un alcance de más de 12.000 espectadores
- **Programa de Seguridad de la Información y Protección de Datos:** formación obligatoria en la Universidad Renner sobre Seguridad de la Información, Concienciación sobre Phishing, Ley General de Protección de Datos (GDPR), Prevención del Blanqueo de Capitales y

Lucha contra la Financiación del Terrorismo y Prevención de Pérdidas. A finales de 2024, un total del 78% de los empleados habían recibido formación gracias al programa

- **Campañas educativas:** sobre temas como el cuidado de las contraseñas, la ciberdelincuencia, la clasificación de la información, la protección de datos, etc.
- **Miniserie Enchantment Squad SI:** ocho episodios anuales de dibujos animados, con personajes creados a partir de la identidad de las propuestas de valor de la Empresa, con historias lúdicas y divertidas sobre las precauciones de seguridad. Con decenas de miles de visualizaciones, la serie fue premiada en 2023 por la ABERJ como la mejor campaña de sensibilización en Seguridad y Conformidad de la Región Sur.
- **SI INFORMA:** notificaciones corporativas a todos los empleados sobre alertas, precauciones, cambios en los procesos y situaciones de riesgo.
- **Phishing simulado:** 12 campañas en 2024, con simulaciones de fraude electrónico (phishing), en las que se invitó a los profesionales que cayeron en la simulación a realizar una formación de concienciación sobre el Phishing, que consiste en una aproximación sobre qué es, cómo denunciarlo y la importancia de prevenir este tipo de ciberataque, así como los impactos que puede tener en la empresa. Los resultados

son reportados y discutidos mensualmente por el Comité Corporativo de SGSI (Sistema de Gestión de Seguridad de la Información).

- **Bienvenida:** todos los nuevos empleados pasan por una fase de bienvenida de seguridad, en la que les instruimos sobre la formación obligatoria, las precauciones generales de seguridad, la gamificación y cómo proceder en situaciones de riesgo.
- **DevSecOps:** nuestros pipelines de desarrollo incluyen procesos, herramientas y formación para que nuestros desarrolladores lleven a cabo la seguridad desde la concepción del código (seguridad por diseño), además de contar con algunos propagadores de la cultura de seguridad, como los Security Champs
- **WorkPlace:** publicaciones periódicas con consejos de seguridad para nuestros empleados
- **Reuniones con áreas de negocio:** El equipo de S.I. y Protección de Datos participó en reuniones de área, incluso con empleados de los puntos focales de tienda, para transmitir información sobre prevenciones, preocupaciones y otras cuestiones relacionadas en materia de S.I., privacidad, política de seguridad, política de privacidad, procesos de certificación y mejores prácticas y conductas relacionadas con la S.I. y la privacidad.

Información sobre riesgos

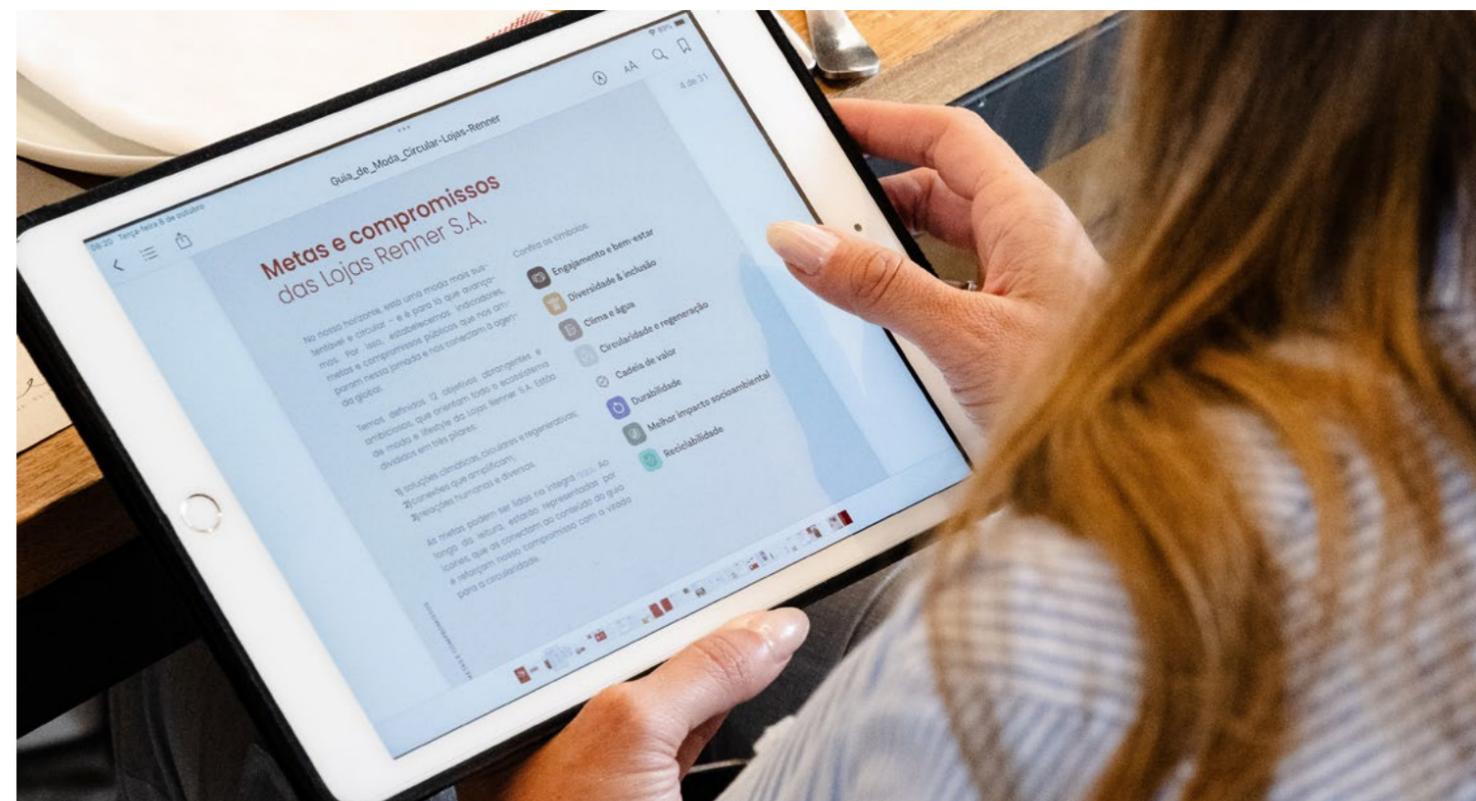
Nuestra política de seguridad de la información establece que todos los empleados tienen la responsabilidad de informar de los riesgos, vulnerabilidades e incidentes al equipo de Seguridad de la Información y proporciona dos canales de correo electrónico para ello.

Sanciones

Las infracciones de las disposiciones de la Política y Normas de Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales pueden dar lugar a sanciones disciplinarias,

incluida una advertencia, la suspensión o el despido inmediato, que son definidas y aplicadas por el departamento de Personas.

En el caso de los socios, las infracciones de la Política y de las cláusulas de seguridad de la información previstas en el contrato pueden dar lugar desde advertencias hasta la rescisión del contrato y la aplicación de las sanciones que correspondan conforme a la ley.



Gestión fiscal

GRI 207-1

Nuestra **Política Tributaria** establece las directrices y reglas generales de comportamiento tributario a ser observadas por Lojas Renner S.A. y sus subsidiarias, relacionadas a las responsabilidades fiscales y tributarias en Brasil y en el exterior, y los principios y compromisos de la Compañía en la gestión de su estrategia fiscal y tributaria:



Cumplimiento de las leyes y reglamentos fiscales de los países en los que operamos;



No transfiera la generación de valor a jurisdicciones fiscales favorecidas;



No utilice estructuras fiscales sin sustancia ni finalidad empresarial;



Cumplir la legislación sobre precios de transferencia;



No utilice jurisdicciones fiscales favorecidas con fines de evasión fiscal;



Aprobación de la política fiscal por el Consejo de Administración.

Adoptamos prácticas de optimización fiscal, teniendo siempre en cuenta las disposiciones de la legislación o la jurisprudencia recientes. Las prácticas deben ser aprobadas por nuestro Comité Fiscal e informadas al Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos. Las decisiones que impliquen importes significativos deben estar respaldadas por al menos dos dictámenes jurídicos externos.

El Comité Fiscal está formado por los responsables de las áreas de Administración Financiera y RRII, Contraloría, Jurídica, Gestión Fiscal y Contabilidad de la empresa y se reúne ordinariamente con periodicidad mensual.

El Comité, a su vez, se reúne con el Consejo de Administración cada dos meses y también informa sobre la eficacia y el cumplimiento en la aplicación de la política fiscal.

En 2024, distribuiremos 3.500 millones de reales de valor añadido en forma de impuestos.

Reforma fiscal

A través de las asociaciones sectoriales de las que formamos parte (Instituto de Desenvolvimento do Varejo - IDV, Associação Brasileira do Varejo Têxtil - ABVTEX, entre otras), participamos en el debate sobre cuestiones relevantes en el contexto fiscal, como la reforma fiscal brasileña y la tributación de las importaciones transfronterizas realizadas por plataformas digitales.

En total, destinamos 258.500 reales a estas asociaciones en forma de cuota de afiliación.

En 2024, permanecemos atentos a los cambios legales y normativos que afectan a nuestro sector. En línea con nuestro compromiso con la transparencia y el cumplimiento, nos esforzamos por comprender y apoyar la legislación y los acuerdos clave que están configurando el panorama fiscal y económico del país.

Entre las iniciativas importantes en las que hemos participado, destacamos la Ley 14.902/24 (que instituye el impuesto de importación sobre los envíos postales internacionales), el Acuerdo Confaz 135/24 (que concede una reducción en la base imponible del ICMS sobre las operaciones de importación realizadas por envíos postales o urgentes, estipulando un tipo del 20%) y la Ley Complementaria 214/25 (que instituye el Impuesto sobre Bienes y Servicios y la Contribución Social sobre Bienes y Servicios, que simplificará la fiscalidad sobre el consumo).

Nuestra implicación en estas cuestiones refleja nuestra búsqueda constante de un entorno empresarial más transparente, ético y regulado, con el fin de garantizar la seguridad jurídica y la sostenibilidad de nuestras operaciones.

Reconocimiento

ESG

Como empresa que cotiza en bolsa, somos evaluados continuamente por índices de las principales bolsas y agencias de calificación, que analizan nuestros compromisos, políticas, estructura y prácticas de gestión social, medioambiental y de gobernanza (ESG).

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

Con un sólido compromiso con la sostenibilidad, mantenido durante muchos años, somos la empresa más reconocida por las calificaciones e índices ESG en todos los segmentos del comercio minorista brasileño.

Nos encontramos entre las empresas minoristas mundiales con mejores resultados en índices y calificaciones ESG.

IDIVERSA B3

Segundo año consecutivo en el Índice iDiversa, creado en 2023, un índice B3 sin precedentes que reúne a las empresas que destacan por su diversidad.

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

10º año de cotización, presente en las carteras World y Emerging Markets, así como en el Sustainability Yearbook.



Presentamos información a CDP Climate Change por 14º año consecutivo, con calificación A-, así como por 2º año a CDP Water Security, con calificación A-, y reconocimiento en Supplier Engagement Leaders por la misma organización.



Ranking del Algodón Sostenible Figura entre las nueve empresas del mundo con una puntuación superior al 99% en el Ranking del Algodón 2024, que evalúa los datos de certificación del algodón de las empresas del sector de la moda.

ICO2 B3

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



Clasificada como de bajo riesgo en la Calificación de Riesgo ESG, entre las siete empresas con mejor calificación del sector.



Clasificación AA en 2024.



Plataforma Financiera Salario Digno (PLWF) Clasificada como “madura”, se sitúa entre las 15 primeras empresas del sector.

ISE B3

11º año consecutivo en cartera.



FTSE4Good

10º año consecutivo en el índice que sigue a las empresas que destacan en términos de responsabilidad social corporativa.



2ª mejor empresa del sector ESG en las puntuaciones ESG de Refinitiv, con una calificación ESG A.

Otros reconocimientos notables:

Sostenibilidad



22ª empresa más sostenible del mundo, la mejor situada de Brasil

Revista Time



Merco Responsabilidad ESG 1er puesto en la categoría de moda al por menor 22º puesto general

Merco

Innovación



Instituto Brasileiro de Executivos de Varejo e Mercado de Consumo

Ranking Ibevar de Innovación en Retail - 1er puesto en retail con el caso "Innovación y Trazabilidad para una moda responsable y con encanto".

Ibevar / FIA



Top 100 Open Corps - 1er puesto Industria de la moda y comercio minorista

100 Startups abiertas



Campeones de la innovación: 1er puesto en la clasificación general

Grupo Amanhã



Valor Inovação Brasil - 2º puesto en la categoría de Comercio, 57º puesto en la general (de 150)

Valor Econômico

Marca

Best Brazilian Brands (Mejores marcas brasileñas) - 13ª posición en la categoría general y 1ª en la de moda al por menor

Interbrand

KANTAR BRANDZ

Kantar BrandZ - 30º puesto en la clasificación general (Campeón del sector minorista de la moda)

Kantar



Brand Dx Ranking de las Marcas Más Valiosas en 2024 15ª posición entre las más valiosas de Brasil, 1ª en comercio minorista de ropa, 3ª en comercio minorista general

Brand Dx



Prêmio Estadão Marcas Mais

1º lugar categoría Redes de Lojas de Roupas

Estadão

Reputación



Lojas Renner 1er puesto en Moda y confección - Comercio electrónico - Multimarca - Grandes operaciones 1er puesto en Moda y confección - Comercio minorista - Grandes operaciones

Premio Reclame Aqui



Valor 1000 - Las mayores empresas de Brasil - 1er puesto en la categoría Industria de la Moda

Valor Econômico



Las 100 empresas más influyentes de Brasil

1er puesto del sector

Revista Veja Negócios y Lide



Clasificación de las 300 mayores empresas minoristas brasileñas - 1er puesto en el segmento de la moda y 12º puesto en la clasificación general del comercio minorista brasileño.

SBVC



Premio a las empresas que más respetan a los consumidores - 1er puesto en la categoría de comercio electrónico

Consumidor Moderno

Evaluación de impacto

Metodología

En 2023, comenzamos a construir nuestra estrategia de medición y evaluación de impactos y desarrollamos nuestro primer análisis de materialidad del impacto del negocio y la cadena en los grupos de interés externos, así como la valoración de los principales impactos, con el objetivo de medir el valor social de la contribución de los compromisos de moda responsable 2018-2021 y la estrategia de compensación de emisiones.

El valor social cuantifica el impacto en las personas, la naturaleza y la sociedad generado por las actividades de la empresa y toda su cadena de valor.

El estudio se basó en las mejores prácticas de valoración y se guió por las metodologías:

El protocolo del capital social y humano (2019, Coalición de Capitales)

The Natural Capital Protocol (2016, Capitals Coalition), y **A Guide to Social Return On Investment** (2012, The SROI Network)

GIIN COMPASS

Impact Management Project

Valuing Balancing Alliance

Se utilizaron tanto datos primarios facilitados por la empresa como datos secundarios procedentes de bases de datos mundiales, bibliografía y estadísticas.

Resultados

Se midieron los impactos de los compromisos de moda responsable 2018-2021 y de la estrategia de compensación de emisiones:

- 100% del consumo energético de la empresa procedente de fuentes de energía renovables de bajo impacto
- Reducción del 35,4% de las emisiones absolutas de CO₂ en comparación con la base de referencia de 2017.
- 100% de la cadena de revendedores nacionales e internacionales con certificación socioambiental
- Productos con un 80% menos de impacto, con algodón 100% certificado
- El 100% de las emisiones compensadas generaron un impacto positivo neto de 227 millones de reales

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

- Priorización de acciones y objetivos
- Utilizar el análisis SROI para comprender mejor la forma más eficiente de crear valor social.
- Supervisar, aprender y concienciar sobre el impacto ESG del modelo empresarial.

Los resultados de la evaluación de impacto que abarca los cuatro compromisos 2018-2021 y la estrategia de compensación proporcionaron un impacto positivo neto total valorado en aproximadamente 227 millones de reales, el 90% de los cuales en Capital Natural y el 10% en Capital Humano.

Esta información nos permite perfeccionar continuamente nuestra estrategia de sostenibilidad, dando prioridad a las acciones y objetivos pertinentes sobre la base del análisis SROI (relación entre beneficios y costes), comprendiendo la forma mejor y más eficiente de crear valor social y medioambiental en los frentes prioritarios.



Principales impactos materiales

Los dos principales impactos materiales sobre las partes interesadas:

Estrategia climática

- Eslabón de la cadena responsable del impacto - Operaciones propias
- Cobertura de la evaluación - 100% de las operaciones
- Grupos de interés/áreas de impacto evaluadas - medio ambiente, sociedad, salud, empleo en la cadena de valor
- Relevancia para las partes interesadas externas: en los últimos años, hemos logrado una serie de impactos positivos en el medio ambiente y la sociedad con nuestra estrategia de transición climática:
 - Emisiones evitadas, reduciendo las emisiones empresariales en un 35,4% de 2017 a 2021
 - 100% de la energía corporativa consumida procedente de fuentes renovables y de bajo impacto solar, eólica, biomasa y pequeñas centrales hidroeléctricas (PCH) desde 2021.
 - De 2016 a 2021, compensaremos el 100% de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero apoyando proyectos que preserven los bosques en pie, combatan la deforestación, promuevan la reforestación y conserven la biodiversidad.
 - Creación de empleo en sectores y segmentos relacionados con la economía baja en carbono.



Productos y servicios sostenibles

- Eslabón de la cadena responsable del impacto - Productos y servicios y cadena de suministro
- Cobertura de la evaluación - 100% de las operaciones
- Grupos de interés/áreas de impacto evaluadas: medio ambiente, sociedad, clientes, proveedores de reventa, empleados de proveedores de nivel 1 y 2 y proveedores de materias primas.
- Relevancia para los grupos de interés externos: hemos avanzado en nuestra estrategia de abastecimiento de materias primas y procesos menos impactantes y en el fomento del cumplimiento en la cadena de suministro a revendedores:
 - 100% de la cadena mundial de distribución de Renner con acción social y certificación socioambiental que protege los derechos humanos y la responsabilidad medioambiental en la cadena.
 - El 81,3% de las prendas de Renner con la etiqueta de moda responsable Re y el 99,15% con algodón certificado al final del ciclo estratégico en 2021, lo que reduce el impacto en los servicios ecosistémicos y la contaminación.

Gestión medioambiental

Contamos con un sistema de gestión ambiental que abarca el 100% de nuestras operaciones, buscando garantizar la gestión de los recursos naturales, con enfoque en la reducción de la generación de residuos, consumo de agua y energía, así como el cumplimiento de la normativa ambiental, la definición clara de funciones y responsabilidades, la toma de acciones correctivas para estimular la mejora continua, auditorías y el seguimiento de indicadores.

El sistema se verifica mediante auditorías internas y externas. En total, el 40% de las operaciones son auditadas internamente por el equipo de cumplimiento socioambiental de Renner y otro 60% por una auditoría externa de terceros.

Además, hemos adoptado certificaciones que acreditan la adopción de las mejores prácticas medioambientales, que cubren el 100% de nuestras operaciones:

- Sede con certificación LEED de nivel Oro
- Centro de distribución de Cabreúva Certificación LEED (Liderazgo en Energía y Diseño Medioambiental) de nivel Oro
- 4 tiendas con certificación LEED (1 nivel Plata y 3 Oro)
- 1 tienda con certificación BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) en circularidad.
- Certificación NBR ISO 14001 para el Centro de Distribución de São José (SC), que representa el 20% de nuestras operaciones.

Con el fin de avanzar hacia la certificación NBR ISO 14001, en 2024 iniciamos la creación de un grupo de trabajo para planificar

el diagnóstico de la adhesión a los requisitos de las normas en nuestras tiendas, que se llevará a cabo en 2025 con una auditoría realizada por proveedores externos.

Construcción y renovación menos impactantes

Desde 2018, hemos tratado de incorporar principios de economía circular en la construcción de nuevas tiendas, reformas y desarrollo de mobiliario para avanzar en la optimización del consumo de materiales, la reducción de la generación de residuos y el uso de materiales con mayor potencial de reciclabilidad.

En 2021, Renner fue la primera marca minorista brasileña en lanzar una tienda basada en la ecoeficiencia y la máxima reducción de los impactos ambientales.

Abrimos la primera tienda circular del país, en Río de Janeiro, que combina la circularidad con la transformación digital para crear una experiencia única para los clientes, con la mejor elección de recursos para reducir el impacto ambiental desde el diseño hasta el funcionamiento.

Durante la fase de diseño se realizó un estudio de Análisis del Ciclo de Vida (ACV), que ayudó a elegir los materiales y a tomar decisiones de diseño que redujeran el impacto ambiental 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).



Descubra todos los atributos de la tienda circular en el [Informe Anual 2021](#), pg. 71.

Este modelo de tienda comenzó a implantarse en todas las tiendas nuevas desde 2023 hasta ahora. La primera tienda circular recibió la certificación LEED para una reforma, complementando el aprendizaje sobre certificaciones más sostenibles para: centros comerciales, nuevos edificios, tiendas de calle y reformas.

Desde 2014, también contamos con un modelo de construcción de tiendas, con una estructura más simplificada y un menor consumo de materiales y electricidad, basado en las premisas de las certificaciones LEED. En 2021, avanzamos y ampliamos los conceptos con la circularidad a través de la certificación BREEAM. Los planteamientos de diseño y ejecución con estas premisas nos han permitido realizar importantes reducciones. Como resultado, la tienda del Shopping Jacarepaguá recibió la certificación BREEAM en circularidad

En 2024, habremos alcanzado 54 tiendas más sostenibles.

Eficiencia energética

Gestión de la energía

Nuestro principal impacto medioambiental en nuestras propias operaciones es el consumo de energía. Por eso trabajamos para que nuestras tiendas sean cada vez más eficientes y también hemos garantizado, desde 2021, el consumo de energía procedente de fuentes renovables de bajo impacto -solar, eólica y pequeñas centrales hidroeléctricas (PCH)- en el mercado libre, que tienen cero emisiones de gases de efecto invernadero.

Para ello, compramos energía en el mercado libre, buscando contratos a largo plazo sólo con generadores de bajo impacto, y fomentamos la inversión en proyectos de este tipo. También hemos adquirido certificados de energía renovable I-REC (International - Renewable Energy Certificate) para el 100% de la electricidad consumida por todas las unidades consumidoras del Grupo en todos los países (Lojas Renner, Camicado, Youcom, Ashua, Repassa, Uello, sedes administrativas, Centros de Distribución, etc.) y tenemos en funcionamiento tres parques solares y un parque eólico, que abastecen parte de nuestras tiendas y el centro de distribución de Cabreúva (SP).

Además de no emitir gases de efecto invernadero en el proceso de generación, las energías renovables de bajo impacto son más rentables y generan ahorros. Comparada con la energía convencional del mercado regulado, la energía contratada en el mercado libre proporciona un ahorro medio del 20. Más información aquí [el consumo total, la intensidad y el gasto energéticos](#).

Además, apostamos fuertemente por el uso racional de la energía y la eficiencia energética con el Proyecto de Gestión Energética, que establece objetivos e inversiones para la expansión de la automatización en nuevas construcciones y reformas, con el fin de promover la gestión remota de activos, el control automático de la iluminación y los sensores de ausencia, que ayudan a reducir el consumo de energía mediante un uso más eficiente. Actualmente, el 55% de las tiendas Renner están automatizadas y hemos iniciado el proceso de automatización de las demás enseñas.

Evaluamos continuamente los avances en eficiencia energética para reducir el consumo de energía, comparando el rendimiento de las

tiendas antes y después de la automatización y las acciones para reducir el consumo. Las tiendas con certificación LEED, por ejemplo, muestran una reducción estimada de entre el 25% y el 28% en el consumo de energía para iluminación.

Logística

Seguimos avanzando con paso firme en la inteligencia y eficacia de nuestros procesos de surtido y distribución, lo que también debería reportarnos ganancias en la ocupación de los vehículos y la optimización de las rutas, reduciendo así el impacto del consumo de combustible en el desplazamiento de los productos.

Concienciación

En nuestros canales de comunicación interna, promovemos continuamente el compromiso y la concienciación de nuestros empleados sobre la importancia y las prácticas de reducir el consumo de agua y energía y la generación de residuos.

También celebramos todos los años una semana del medio ambiente, con sesiones de formación, presentaciones y debates para concienciar en favor de la ecoeficiencia.





Instituto Lojas Renner

Buscamos promover la inclusión social y productiva de las mujeres en nuestro ecosistema de la moda invirtiendo en acciones sociales directamente relacionadas con nuestra cadena, productos y servicios.

A través del [Instituto Lojas Renner](#), que gestiona nuestra inversión social privada desde hace más de 16 años, desarrollamos e invertimos en iniciativas productivas y de inclusión social en nuestro sector, para contribuir a la transformación socioeconómica de las mujeres y sus comunidades a través de la moda.

De todas las iniciativas propias o subvencionadas se informa exhaustivamente cada año en el Informe Anual del Instituto Lojas Renner, al que puede accederse en la [página de publicaciones](#) del sitio web.

En 2024, se invirtieron 1,5 millones de reales directamente de los recursos propios del Instituto para iniciativas del programa.

En total, el Instituto Lojas Renner invirtió 6,9 millones de reales de sus propios recursos en 26 iniciativas apoyadas.

En total, más de 214.000 beneficiarios directos y 123.000 indirectos, en tres frentes, que se presentan a continuación, así como apoyo de emergencia en casos de calamidades públicas.

Empleo y generación de ingresos

Coalición por una Moda Justa y Sostenible

Un año más, el Instituto Lojas Renner ha sido una de las organizaciones de apoyo de la Coalición, una iniciativa de la Alianza Empresarial cuyo objetivo es ayudar a promover unas relaciones laborales dignas entre los microempresarios de la cadena textil y de la confección.

En 2024, la atención se centró en apoyar a las mujeres empresarias con pequeños talleres de costura y costureras reparadoras, con el objetivo de mejorar calidad de vida, trabajo decente individual y colectivo, regularización, generación de nuevos empleos, acceso al mercado, empoderamiento de las mujeres y su inclusión en la cadena de la moda.

Empoderar a las refugiadas

Desde 2016, Lojas Renner S.A., a través del Instituto Lojas Renner, abraza la causa de la inclusión de migrantes y refugiados y apoya Empowering Refugees, una iniciativa de la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR), Global Compact y ONU Mujeres.

En 2024, apoyamos la 9ª edición del programa y participamos en la Misión Empresarial Humanitaria junto con el equipo de Sostenibilidad - Derechos Humanos y Atracción y Selección de LRSA.

Hubo 162 refugiados que se beneficiaron directamente, 320 personas que se beneficiaron indirectamente y 35 que fueron contratadas por el mercado laboral durante el año.

+Mães na Moda

Apoyamos la primera edición del proyecto +Mães na Moda, una iniciativa de CRIÁVEL, el pilar social de Renata Abranchs Branding, dirigida a las madres empresarias de la moda en el estado de Río de Janeiro.

La iniciativa seleccionó a 20 mujeres para participar en un viaje de conocimiento totalmente gratuito, con acceso al curso online "Emprendimiento en Moda con Conciencia", con Bárbara Mattivy, fundadora de Insecta Shoes y especialistas, y 14 encuentros

online de mentoría e intercambio con diversos especialistas del mundo de la moda, además de un grupo de apoyo de WhatsApp, acceso a herramientas de gestión y una dotación de 2.000,00 reales para acceso a internet durante el viaje.

Comercio social

Varejo Social, una iniciativa innovadora propiedad de ILR, pretende profesionalizar los bazares de las instituciones sociales proporcionándoles formación, tutoría e incentivos económicos.

Dirigido a organizaciones de la sociedad civil dirigidas por mujeres, el programa pretende reforzar la sostenibilidad económica de estas instituciones aumentando la recaudación de fondos mediante bazares sociales.

Esto no sólo beneficia a las organizaciones, sino también a la comunidad a la que sirven.

En 2024, se celebraron dos ediciones del programa, una en Santa Catarina y otra en Río de Janeiro/São Paulo, que beneficiaron a 22 organizaciones sociales.

También aprobamos otra edición de la iniciativa en Rio Grande do Sul a través del Programa de Incentivo a la Inclusión y Promoción Social - Pró-Social.

Algodón agroecológico

En esta iniciativa propia, promovemos el cultivo de algodón orgánico y agroecológico

para aumentar los ingresos y mejorar las condiciones de vida y trabajo de las comunidades rurales.

Apoyamos a las asociaciones locales que apoyan y transfieren conocimientos a las familias productoras de las regiones semiáridas de Minas Gerais, Paraíba y Ceará. El cultivo de esta materia prima, en forma de consorcios agroecológico, es un modelo de producción más sostenible, refuerza el papel de la mujer en el campo y garantiza la seguridad alimentaria de toda la familia.

Continuamos nuestra colaboración con las organizaciones Diaconia, Esplar y el Centro de Agricultura Alternativa (CAA), que acompañan y transfieren conocimientos a familias productoras de las regiones semiáridas de Minas Gerais y el Nordeste brasileño.

Desde su inicio, el programa ha beneficiado a unas 331 familias y ha generado 64,7 toneladas de algodón agroecológico, 22,8 de las cuales se incorporarán a la cadena de producción de las prendas menos impactantes disponibles en las colecciones especiales de Renner, que reciben el sello Re de moda responsable.



Capacitación de la comunidad

Fortalecemos iniciativas y líderes sociales que promueven la mejora de las condiciones de vida, la garantía de derechos y el bienestar en los territorios donde Lojas Renner S.A. está presente, con foco en el protagonismo de las mujeres.

Apoyamos a emprendedores sociales, colectivos, asociaciones y organizaciones de base comunitaria donación de recursos financieros, actividades de formación, asesoramiento técnico y creación de redes. Creemos que una comunidad fortalecida y comprometida es un agente de cambio positivo para todos.

Plan Territorial Bonja Viva

El Instituto Lojas Renner, en colaboración con agentes sociales de la comunidad de Bom Jesus, en Porto Alegre/RS, está desarrollando el Plan Territorial Bonja Viva. Este plan tiene como objetivo sistematizar y priorizar las propuestas de mejoras en el barrio, a través de talleres participativos que involucran a organizaciones de la sociedad civil, colectivos, movimientos, líderes y residentes locales.

Uno de los principales objetivos del Plan Territorial Bonja Viva es promover la inclusión social garantizando a los residentes el acceso a servicios públicos de calidad. El plan también pretende preservar el medio ambiente y defender y garantizar los derechos locales.

Para alcanzar estos objetivos, se identificarán áreas prioritarias de actuación, teniendo en cuenta las demandas y necesidades de la comunidad.

Son numerosas las acciones conjuntas, como reuniones mensuales, visitas a organizaciones, talleres

participativos, tutoría en grupos temáticos y formación de agentes locales, a través de las cuales será posible crear un futuro mejor para la comunidad de Bom Jesus, en Porto Alegre, RS.

Compromiso social

Los fondos destinados a los proyectos del Instituto proceden tanto de incentivos fiscales como de sus propios recursos, recaudados a través de distintos frentes de compromiso con clientes y empleados:

Movimiento #TodasAvançamJuntas, que destina una parte de las ventas durante un periodo de tiempo al Instituto.

Troco Solidário, que permite a los clientes donar su cambio.

Voluntariado

Nuestro Programa de Voluntariado Corporativo realiza acciones en São Paulo y Porto Alegre para apoyar proyectos destinados a transformar la vida de las mujeres y sus comunidades a través de la moda. Nuestros empleados visualizan todas las oportunidades de voluntariado a través de nuestra plataforma, además de crear y divulgar acciones ya realizadas.

A mediados de 2024, a raíz de las inundaciones que asolaron el estado de Rio Grande do Sul, el Programa de Voluntariado del Instituto Lojas Renner reorientó su enfoque para atender las necesidades de emergencia y reconstrucción del estado.

Se beneficiaron 49 organizaciones y más de 10.075 mil personas, 707 voluntarios activos que donaron más de 3.638 horas en 2024.



Apoyo a Rio Grande do Sul

Nuestro compromiso con la reconstrucción de Rio Grande do Sul ha unido nuestros esfuerzos, transformado los desafíos en resiliencia y reforzado los valores que nos unen a las comunidades que llamamos hogar. Destinamos 6,9 millones de reales y la coordinación eficiente e incansable de nuestro equipo en acciones de apoyo humanitario, asistencia a las comunidades afectadas y recuperación de las operaciones locales.

Acción de emergencia

En 2024, Rio Grande do Sul se enfrentó a una de las mayores catástrofes climáticas de su historia, con inundaciones que afectaron a miles de personas, comunidades y empresas, con un grave impacto que requirió una acción rápida y coordinada para minimizar los daños y apoyar a los afectados.

Estos acontecimientos críticos impulsaron la estrategia de resistencia de nuestra estructura y reforzaron nuestros valores corporativos y nuestro compromiso como empresa conectada con sus grupos de interés y dedicada a apoyar a la sociedad.

Creamos un plan de movilización de emergencia, yendo más allá del cuidado de nuestras tiendas en la región y actuando para apoyar a los empleados y sus familias, a los proveedores y a las comunidades, con el Instituto Lojas Renner desempeñando un papel de liderazgo en la coordinación de la red de apoyo en la identificación de necesidades y soluciones,

garantizando una respuesta coordinada y específica a las necesidades más urgentes.

En la primera fase del plan, trabajamos en el apoyo de emergencia, con iniciativas como:

- **Alquiler de embarcaciones** para rescatar a los empleados y sus familias, con la participación de voluntarios en algunos de los rescates, y asistencia directa a los proveedores locales de las zonas inundadas.
- **Movilización de voluntarios y envío de recursos esenciales**, como ropa, productos de higiene y alimentos para los más afectados;
- **Apoyo de los proveedores** con donaciones ropa y recursos, y apoyo a la cadena de suministro afectada ofreciendo materias primas e instalaciones.
- **Aplicación de medidas de acogida y apoyo financiero y Apoyo logístico** a los 370 empleados directamente

afectados y a sus familias, con un anticipo del 13º sueldo y las vacaciones, así como ayuda económica de emergencia procedente de fondos de la empresa y donaciones de compañeros de trabajo.

- **Los directores regionales y de tienda** se ponen en contacto con los empleados afectados para organizar el alojamiento en albergues u hoteles y satisfacer sus necesidades.
- **Recuperación y reestructuración** de las operaciones en las tiendas afectadas, garantizando la continuidad del servicio al cliente.
 - En total, 25 tiendas de la empresa en el estado cerraron temporalmente debido a las inundaciones.
 - Estas unidades representaban aproximadamente entre el 3% y el 4% del total de tiendas de la empresa en el país.

Reconstrucción

Una vez superada la emergencia, en una segunda fase actuamos para apoyar la recuperación socioeconómica del estado, a través de nuestro programa de voluntariado, la inversión en iniciativas para mujeres empresarias, eventos sociales y la inversión en el proyecto de reconstrucción de viviendas.



Lanzamiento de la colección cápsula “Todos Unidos pelo RS”, con camisetas, gorras, calcetines y ecobolsas, con el 100% de la recaudación destinada a acciones de apoyo, sin margen de beneficio, y la cantidad recaudada duplicada por el Instituto Lojas Renner, alcanzando los 400.000 reales para mujeres en situación de vulnerabilidad social.



Apoyo financiero y logístico para la reconstrucción de las comunidades afectadas y asignación de 5 millones de reales para la recuperación de las infraestructuras del Estado, a través del proyecto Reconstrói RS.

Derechos humanos

GRI 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26 | SASB CG-AA-430B.3 | CG-AA-440A.3

Para garantizar nuestro compromiso con la preservación y el respeto de los derechos humanos, el tema se trata de forma transversal en nuestra estrategia de Sostenibilidad, correlacionada con los compromisos públicos, y guía nuestra relación con empleados, clientes, proveedores y la sociedad.

En este sentido, trabajamos cada año para hacer evolucionar el recorrido de la gobernanza y la gestión de los derechos humanos en nuestros procesos.

Gestión de los derechos humanos



Además del Comité de Ética y Cumplimiento, tenemos una unidad de gobernanza de Derechos Humanos asignada al área de Sostenibilidad, compartida con las áreas que trabajan en temas de derechos humanos, centrada en articular las acciones necesarias para mitigar y tratar los riesgos.

Nuestro proceso de diligencia debida, actualizado por última vez en 2022, se

rige por la metodología del Marco Ruggie, aprobado por la ONU. Como directriz para nuestra relación con las partes interesadas, tenemos una **Política de derechos humanos**, publicado en 2020, así como el **Código de Conducta para los Empleados** y el **Código de Conducta para los Socios**.

El proceso de diligencia debida, apoyado por una consultoría externa especializada, consideró los posibles riesgos desde la fase de producción de materias primas, la cadena de suministro hasta las operaciones propias y el uso de productos y servicios (cubriendo el 100% de las operaciones y proveedores de nivel 1 y 2).

El resultado es una matriz de riesgos de impacto sobre los derechos humanos por tema y por titular de derechos afectado, y en recomendaciones para avanzar en la mitigación de riesgos y generación de oportunidades en cada tema. Conectados a todos los fundamentos de la diligencia debida, nuestros compromisos públicos abordan acciones de mitigación de los riesgos de violación de los derechos humanos definidos en la matriz.

En los últimos tres años, de todos los riesgos identificados, en el 83% ya se han aplicado medidas de mitigación.

Riesgos prioritarios

Gestión adecuada

Hemos identificado los siguientes problemas como riesgos prioritarios para los que ya contamos con sólidas medidas de mitigación y corrección:

- Discriminación y acoso
- Condiciones laborales en la cadena de suministro y materias primas
- Daños a la salud mental de los empleados
- Trabajo forzoso e infantil en la cadena de suministro
- Daños medioambientales en toda la cadena
- Degradación medioambiental y contaminación en la cadena agrícola
- Desigualdad salarial

En 2024, hubo 1.417 quejas con cierto grado de fundamento, siendo los tres temas principales el comportamiento inadecuado (584), el acoso (332) y el incumplimiento de las políticas y procedimientos internos (301).

Las principales medidas correctoras fueron: formación y orientación, supervisión, advertencia, despido y traslado de unidad/área.

Centrarse en el progreso

Para 2024, en aquellos riesgos en los que creemos que hay margen de mejora en el proceso de mitigación, estamos trabajando con las brigadas para implantar nuevos procesos.

Cuando analizamos los procesos de mitigación de los 9 riesgos prioritarios (Nivel 1), comprendimos que había que mejorar la Seguridad de los Productos y el Enfoque Comercial Desleal, por lo que invertimos tiempo y reunimos a los equipos implicados para aplicar mejoras en los procesos.

Haga clic en cada uno para ir al contenido donde presentamos nuestra gestión:

- [Seguridad de los productos en relación con el uso de productos químicos en el proceso de producción](#)
- [Enfoque comercial desleal que genera desinformación, ventas inadecuadas o incitación a la compra excesiva](#)

Para los otros dos riesgos prioritarios identificados como foco de progreso, hemos estado estudiando los impactos y las oportunidades con el fin de buscar avances el año siguiente:

- Daños a la integridad física de los repartidores
- Condiciones laborales precarias para vendedores y repartidores
- En 2024, realizamos un nuevo análisis de carencias en el frente de los derechos humanos siguiendo los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP) en comparación con el análisis anterior realizado en 2020.

Desde que realizamos nuestra primera due diligence en 2019, la empresa ha avanzado en todos los criterios de evaluación según los UNGP, lo que demuestra hasta qué punto el trabajo de gobernanza y de las brigadas de derechos humanos ha permitido involucrar a equipos de diferentes áreas y fortalecer la cultura de respeto a los derechos humanos.

A partir del análisis, definimos los principales puntos de trabajo para que, en 2025, podamos ampliar nuestra labor de sensibilización, sistematización, transparencia y acogida.

Compromiso y sensibilización

Promovemos o [el compromiso de nuestros empleados y proveedores con nuestro Código de Conducta](#), así como un programa de formación continua en la Universidad Renner y comunicaciones sobre Derechos Humanos a nuestros empleados en todos los niveles jerárquicos y a toda nuestra cadena de proveedores directos al por menor, abordando las diferentes cuestiones relacionadas con los riesgos identificados en la diligencia debida.

Remediación

Para cada violación, tenemos un nivel de tratamiento diferente, que abarca acciones para promover el respeto de los derechos humanos.

Para los casos de violación de los derechos humanos en [nuestra cadena de suministro](#), aplicamos la política de consecuencias de nuestra Área de Cumplimiento de Proveedores, que prevé desde una advertencia hasta la exclusión inmediata de la cadena y la rescisión del contrato. Además, los posibles impactos de la violación se remedian según las definiciones de un comité específico que se crea para cada caso.

En las situaciones identificadas como justificadas por nuestro [canal de denuncias](#), el caso es investigado, analizado y remitido, según el procedimiento interno, a un comité que define un Plan de Acción específico para cada caso, que puede incluir formación, cambios en los procesos, reubicación del personal, apoyo psicológico/social/financiero u otras medidas, según las necesidades de cada caso.

Para prevenir y mitigar los casos que puedan implicar un planteamiento [comercial inadecuado](#), contamos con un proceso de calidad y posventa de servicios financieros que comprueba que la venta ha seguido los principios de un planteamiento comercial justo y ha sido adecuada y, en caso necesario, actúa para resolver posibles procesos de licitación y retroalimenta el sistema comercial y los objetivos de venta de los equipos.

Diálogo

Además del canal de denuncias y de los diversos contactos directos en el día a día con nuestros grupos de interés, cualquier persona puede ponerse en contacto con el equipo responsable de Derechos Humanos de la Empresa para hacer preguntas o solicitar orientación por correo electrónico: sustentabilidade@lojasrenner.com.br

Derechos laborales

GRI 2-24

Nos comprometemos públicamente a cumplir la legislación laboral, la libre asociación sindical, el combate al trabajo infantil y al trabajo análogo al de esclavo, de acuerdo con la [Política de Derechos Humanos](#), [Código de Conducta](#) el [Código de Conducta para Socios](#) (disponibles en portugués e inglés), para toda la operación y la cadena.

La negociación colectiva se realiza normalmente una vez al año para cada una de las bases sindicales, abarcando temas como reajustes salariales, reglas de jornada, condiciones de trabajo en días festivos, entre otros, manteniendo constantemente abierto el canal de diálogo con los representantes de clase (laboral y patronal), tanto con los dirigentes de la empresa como con el área específica que trata el tema (Relaciones Laborales y Sindicales), que mantiene una agenda con los sindicatos.

El cumplimiento de la legislación laboral se controla mediante auditorías internas, análisis periódicos, seguimiento de los indicadores laborales de RRHH, como cuotas de aprendices y personas con discapacidad, supervisión de la jornada laboral, seguimiento de los líderes, formación constante de los líderes, indicadores de los procesos laborales y planes de acción para mitigar los riesgos.

Entre los derechos concedidos a los empleados están los previstos en la revisión de todas las Normas Colectivas (más de 200 bases), aplicables a cada una de las bases. Todos los dirigentes y empleados son informados sobre los temas, políticas y normas, que se divulgan en los canales internos de la empresa, y cuentan con diversos espacios para aclarar dudas laborales, además de capacitación sobre el tema.

En casos de reestructuración que impliquen despidos importantes, como el cierre de operaciones o unidades, siempre mantenemos el canal de diálogo abierto, transparente y respetuoso, ya sea con los sindicatos o directamente con los empleados.

En 2024 no hubo despidos masivos.

Seguridad social y fondo de garantía

Los derechos laborales previstos en la legislación brasileña garantizan a los trabajadores la protección social en la jubilación. La seguridad social pública, representada por el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) en Brasil, proporciona una fuente de ingresos a los trabajadores cuando se jubilan, buscando garantizar la seguridad financiera en la vejez, y prestaciones en caso de incapacidad permanente para el trabajo y para los dependientes en caso de fallecimiento del asegurado.

Además, los trabajadores brasileños tienen derecho al Fondo de Indemnización por Despido (FGTS), a través del cual contribuimos con un porcentaje mensual de su salario al FGTS del empleado. El importe acumulado del FGTS puede ser retirado por el empleado en caso de despido sin justa causa, compra de vivienda, enfermedad grave, fallecimiento o jubilación.

Cumplimos con toda la legislación laboral brasileña y, en este contexto, atendemos nuestras obligaciones con el INSS y el FGTS, garantizando el pago de las contribuciones a la seguridad social y el cumplimiento de las responsabilidades con la seguridad social.



Salud y seguridad

GRI 2-24 | 403-1 | 403-9

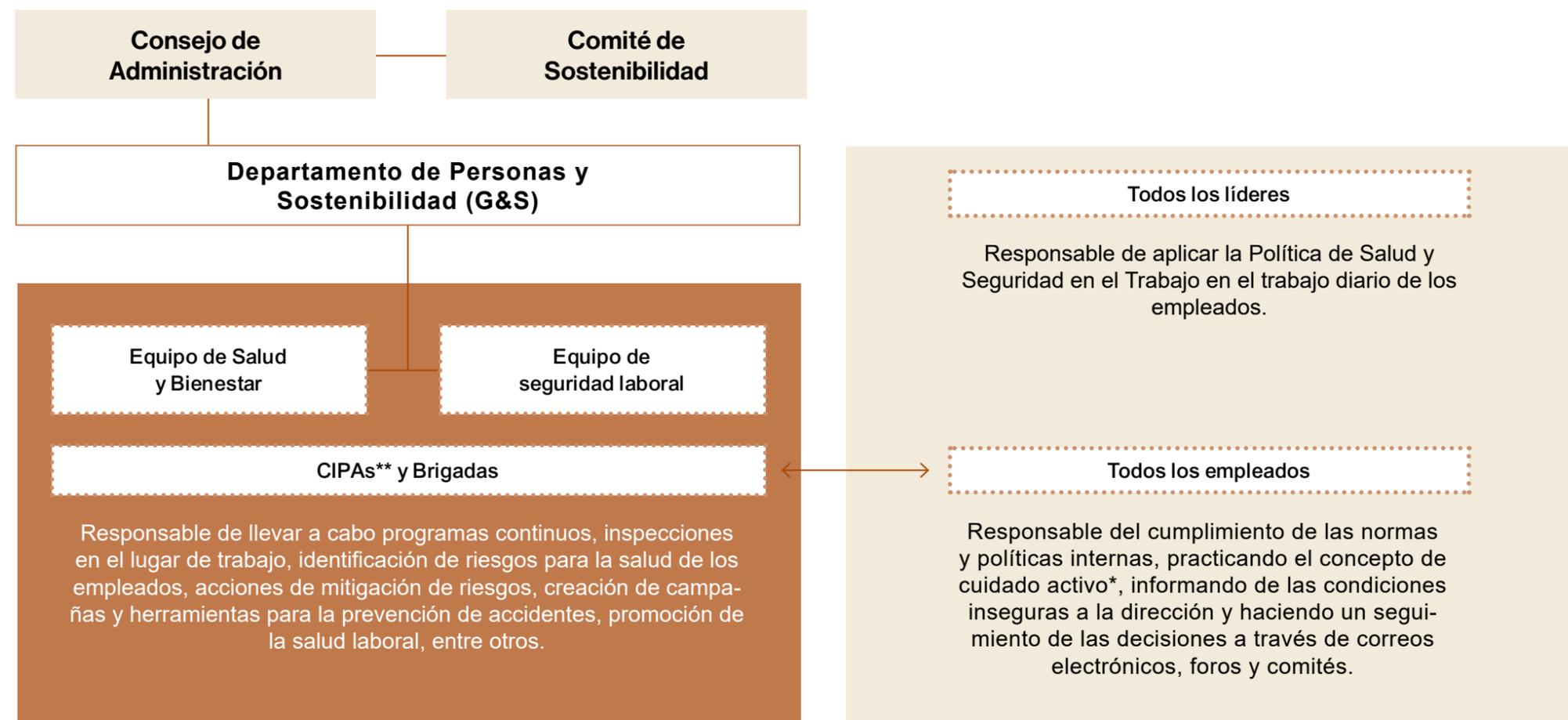
Gestión

Nuestro compromiso de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de todos nuestros empleados y proveedores de servicios se ajusta a las principales referencias y buenas prácticas internacionales, como las recomendaciones del Convenio sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los convenios colectivos firmados con los sindicatos.

Nos esforzamos por ofrecer a nuestros empleados lugares de trabajo seguros y saludables, prestando siempre atención al cumplimiento de la legislación en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

El Departamento de Personas y Sostenibilidad celebra reuniones periódicas con el Consejo de Administración para informar sobre esta cuestión.

Sistema de gestión de la salud y la seguridad



** Comisión Interna de Prevención de Accidentes y Acoso

* postura que consiste en cuidar de uno mismo , cuidar de los demás y dejarse cuidar

Programas continuos de gestión de la salud y la seguridad

- Programa de gestión de riesgos
- Programa de control médico de la salud en el trabajo (PCMSO)

Indicadores, objetivos y planificación

Proceso de seguimiento de las acciones realizadas a lo largo del año para la planificación estratégica, con objetivos asignados:

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

Políticas

La Política de Seguridad y Salud Ocupacional establece los principios orientadores para garantizar la integridad de las personas y proporcionar ambientes de trabajo adecuados, con acciones de promoción de la salud, prevención de accidentes y práctica del cuidado activo*.

La política se elaboró teniendo en cuenta las demandas identificadas y observadas tanto por la empresa como por los empleados y sus representantes. Fue aprobada por el Consejo de Administración, con directrices basadas en cuatro premisas:

- Prevención de accidentes y enfermedades profesionales
- Cumplir la legislación laboral y de seguridad social
- Cumplir las normas reglamentarias vigentes, por ejemplo, NR-01, NR-05, NR-07, NR-17, NR-23, entre otras* , y
- Promover la salud de los trabajadores

Hacemos extensivas nuestras prácticas de gestión a nuestra cadena de suministro, exigiéndoles que se adhieran a nuestro Código de Conducta. Mediante auditorías a los proveedores revendedores, evaluamos el cumplimiento de diversos aspectos de salud y seguridad en el trabajo, exigiendo planes de acción para corregir las no conformidades.

Evolución

Para promover la mejora continua, contamos con un Sistema de Gestión, formado por un equipo dedicado exclusivamente al tema, y un conjunto estructurado de procedimientos, manuales, normas y políticas, así como formación, acciones de sensibilización y escucha constante mediante encuestas de compromiso, encuestas de pulso y auditorías.

Supervisamos continuamente los indicadores de salud, seguridad y bienestar, estableciendo prioridades y fijando y supervisando objetivos y planes de acción para reducir la exposición a riesgos y fomentar una cultura de la seguridad entre todos los empleados.

Los objetivos corporativos cualitativos y cuantitativos relacionados con la seguridad laboral, la salud y el bienestar de nuestros empleados influyen en la remuneración variable, incluso para los directivos y líderes, y están relacionados con temas como el aumento de la adherencia a **Balance** y la realización de acciones de compromiso.

A partir de toda esta información, creamos planes de acción para abordar mejoras continuas.

En 2024, se perdieron 1.046 días por accidentes típicos y baja laboral, frente a los 1.346 días de 2023. El índice de gravedad (TG) fue de 26,79 en 2023 para los accidentes típicos, mientras que en 2024 fue sólo de

19,82. Estos resultados demuestran la eficacia de las acciones de promoción de la salud y prevención de accidentes, especialmente las iniciativas dirigidas a eliminar los peligros y mitigar los riesgos.

Riesgos

Todas (el 100%) de nuestras operaciones, instalaciones y procesos se someten a evaluaciones periódicas de los peligros y riesgos para la salud y la seguridad, que apoyan la mitigación de riesgos y la mejora continua.

Cada año actualizamos el Programa de Gestión de Riesgos (PGR) y el Programa de Control Médico de la Salud Laboral (PCMSO), generando un inventario de riesgos laborales. Mediante el estudio de los riesgos a los que pueden estar expuestos nuestros empleados, se establecen planes de acción.

El PGR permite actualizar el Programa de Control Médico de la Salud Laboral (PCMSO) y vigilar la salud de los trabajadores de forma más asertiva.

De acuerdo con las normas NR01 y NR05, todos los empleados y jefes de equipo participan en el proceso de inventario para evaluar los riesgos y definir las normas de seguridad y salud en las unidades.

Cuando se identifica un riesgo, el plan de acción comienza con el intento de eliminarlo, pasando por la mitigación y las medidas de control de ingeniería o administrativas.

En 2024, el 100% de los riesgos significativos identificados se guiaron por procedimientos operativos de prevención. Si es imposible eliminar o mitigar el riesgo, informamos a los empleados y realizamos un seguimiento mediante exámenes clínicos, generando Certificados de Salud Ocupacional (ASO).

Informes e investigación

En todas las unidades y para todos los casos de accidentes laborales, ya sean típicos o de trayecto, el enfoque se basa en el principio de acogida. En los centros de distribución, los equipos locales disponen de un formulario de investigación específico, en las demás unidades se utiliza un formulario digital y se establece contacto con la persona accidentada y sus responsables para el seguimiento.

Todos los empleados y proveedores de servicios pueden recibir asesoramiento sobre salud y seguridad en el trabajo enviando un correo electrónico a sesmt@lojasrenner.com.br o a través de la plataforma de comunicación de la empresa.

Analizamos todos los casos de accidentes y enfermedades que puedan estar relacionados

*Algunas NR específicas orientan los programas en curso y sus planes de acción.

con el trabajo y vigilamos de cerca a los lesionados. Estas acciones contribuyen a crear entornos de trabajo cada vez más seguros. En 2024, registramos un total de 98 accidentes típicos.

Respuesta de emergencia

Disponemos de acciones de respuesta ante emergencias, que conforman los Planes de Respuesta ante Emergencias (PAE) en nuestras operaciones, especialmente en los Centros de Distribución y Logística.

Los EAP se elaboran de acuerdo con las Instrucciones Técnicas del Cuerpo de Bomberos para cada estado. La aplicación de los planes es responsabilidad de los cuerpos de bomberos de cada unidad, que adoptan medidas preventivas y de emergencia.

Entre los objetivos del PAE figuran las definiciones de situaciones de emergencia, abandono, tipos de alarma, responsabilidades de las áreas implicadas, procedimientos y recursos disponibles.

Las medidas y los objetivos para supervisar la reducción de riesgos proceden del proceso anual de planificación estratégica, con objetivos asignados a los equipos especializados y a los equipos de la Junta Directiva de G&S, mantenimiento e ingeniería. A partir de 2023, también disponemos de un cuadro de mandos digital de indicadores estadísticos para supervisar los resultados.

Formación

A lo largo del año, ofrecemos diversos cursos de formación a empleados y proveedores sobre temas de bienestar, salud y seguridad en el trabajo.

Además de la formación obligatoria, como la de los bomberos y el curso para miembros de la CIPA -Comisión Interna de Prevención de Accidentes y Acoso-, ofrecemos en la UR cursos de formación continua, como los de ergonomía en el trabajo, promoción de la salud mental y prevención del suicidio, y respuesta a situaciones de emergencia.

Se imparten charlas a los proveedores sobre temas relacionados con la **promoción de la salud** y la **prevención de accidentes**, en función de la demanda y del calendario del equipo de sostenibilidad.

Todos los meses incluimos temas relevantes en las rutinas de comunicación de las distintas áreas, utilizando diálogos sobre salud y seguridad en el trabajo.



Organizaciones subvencionadas

GRI 2-28

Nuestras políticas y herramientas de gestión se guían por organizaciones reconocidas a las que apoyamos o con las que estamos asociados, que promueven el desarrollo del sector y la sostenibilidad empresarial, ampliando nuestro aprendizaje y conectando nuestras prácticas con las mejores directrices y referencias disponibles:

 Puntos de referencia	 Iniciativas apoyadas de las que somos miembros	 Iniciativas en las que participamos
<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ONU) • Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos • Carta Internacional de Derechos Humanos de la ONU y sus instrumentos • Declaración Internacional de los Derechos Humanos • Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos • Pacto Internacional de Derechos Humanos Económicos, Sociales y Culturales • Directrices para las multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) • Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Pacto Mundial de las Naciones Unidas • Consejo Empresarial Brasileño para el Desarrollo Sostenible (CEBDS) • Instituto Ethos • Better Cotton (BC), una iniciativa mundial para cultivar algodón de forma menos impactante • Textile Exchange, una organización mundial centrada en el desarrollo de productos textiles menos impactantes. • Movimiento Moda Com Verso de ABVTEX • Green Building Council Brasil, que orienta las prácticas de construcción sostenible • Protocolo GEI • Business Ambition for 1.5 oC (Ambición empresarial de la ONU para 1,5 oC) • Signatários do Fashion Industry Charter for Climate Action (Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática) de la ONU • El Comité de Gestión del Compromiso Climático, que reúne a empresas que quieren apoyar proyectos sociales y medioambientales y promover una economía baja en carbono compensando conjuntamente sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) 	<ul style="list-style-type: none"> • El Comité de Gestión del Compromiso Climático, que reúne a empresas que quieren apoyar proyectos sociales y medioambientales y promover una economía baja en carbono compensando conjuntamente sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). • Comité de Sostenibilidad y Comité de Personas del Instituto para el Desarrollo del Comercio Minorista (IDV) (miembros) • Comisión Técnica Sindical y de Relaciones Laborales de la Federación del Comercio de Bienes y Servicios del Estado de Rio Grande do Sul (Fecomercio - RS) (miembros) • Participamos en Grupos de Trabajo (GT) con enfoques específicos en la Asociación Brasileña de Comercio Textil (ABVTEX): Consejo de Administración, Comité de Gestión, Comité Jurídico, Comité Fiscal, GT Proveedores, GT Calidad y GT Marketplace. • Miembro del Grupo de Institutos y Fundaciones Empresariales (GIFE), a través del Instituto Lojas Renner

09.

Muro de indicadores

Gobernanza	138
Social	140
Medio ambiente	152

Aquí encontrará todos los indicadores cuantitativos relacionados con nuestros resultados en materia de ESG de forma centralizada, lo que facilita la comparación de los avances entre años y el análisis de los datos.



Gobernanza

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Liderazgo				
Consejeros independientes en el Consejo de Administración (CA)	7 (88,0%)	7 (88,0%)	8 (100,0%)	+12,0 p.p.
Mujeres en CA	2 (25,0%)	2 (25,0%)	3 (37,5%)	+12,5 p.p.
Asistencia media de los miembros del CA	98,3%	98,5%	100,0%	+1,5 p.p.
Consejeros con otros cuatro mandatos o menos	8 (100,0%)	8 (100,0%)	8 (100,0%)	-
Duración media del mandato de los consejeros (años)	8,8	9,4	6,3	-33,0%
Consejeros con experiencia en el sector	2	2	3	+50,0%
Ética				
Empleados formados en el Código de Conducta en el año GRI 205-2	100,0%	90,0%	84,0%	-6,0 p.p.
% de operaciones auditadas en materia de lucha contra la corrupción	-	100,0%	100,0%	-
Casos confirmados de corrupción o soborno GRI 205-3	0	0	0	-
Informes recibidos sobre infracciones del Código de Conducta	1.975	2.514	2.794	+11,1%
Reclamaciones tramitadas: fundadas o parcialmente fundadas	1.063	1.272	1.506	+18,4%
Reclamaciones tramitadas: infundadas o no concluyentes	750	988	1.244	+25,9%
Denuncias en curso	162	254	44	-82,7%
Denuncias de discriminación y acoso admitidas o parcialmente admitidas GRI 406-1	381	386	402	+4,1%
Denuncias relacionadas con factores de riesgo de esclavitud moderna (funcionamiento y cadena)	-	1 en la cárcel (horas excesivas)	0	-100,0%
No conformidades relacionadas con factores de riesgo de esclavitud moderna (operación y cadena)	-	1 en la cárcel (horas excesivas)	1 en la cárcel (tasa de reclutamiento)	-
No conformidades identificadas por la gestión de riesgos y conformidad (auditoría interna)	-	121	148	+22,3%

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Representación política				
Contribuciones a grupos de presión, representación de intereses políticos o asociaciones comerciales y temáticas (R\$ miles)(1) GRI 2-28-1	0	0	258,5	+100,0%
Contribuciones a partidos políticos GRI 415-1	0	0	0	-
Ciberseguridad				
Casos de violaciones de la ciberseguridad	0	0	0	-
Casos de violación de la privacidad de los datos	0	0	0	-
Reclamaciones de los clientes sobre privacidad	0	0	0	-
Personas afectadas por la violación de la privacidad de los datos GRI 418-1	0	0	0	-
% de empleados formados en privacidad y seguridad de la información	-	88,0	78,0	-10,0 p.p.
Productos				
Retirada de productos	0	0	0	-
Volumen de productos recibidos (en millones)	-	179	193	+7,8%
% de productos fabricados en Brasil	-	53,2	57,4	+4,2 p.p.
% de productos fabricados en América Latina	-	1,2	3,1	+1,9 p.p.
% de productos fabricados en Asia	-	43,3	39,4	-3,9 p.p.
% de productos fabricados en Europa	-	2,1	0,1	-2 p.p.
% de productos vendidos en países en desarrollo	-	100,0	100,0	-

¹ Los datos cubren el 100% de nuestras operaciones.

Social

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Proveedores				
Proveedores que operan en el año GRI 2-6	6.246	5.387	6.274	+18,0%
Proveedores administrativos GRI 2-6	5.492	4.734	5.735	+21,1%
Proveedores de reventa directa GRI 2-6	754	653	539	-17,4%
Gasto en proveedores (R\$ millones) GRI 204-1	7.465,0	7.866,2	8.610,0	+10,9%
Gasto en proveedores administrativos (R\$ millones) GRI 204-1	3.400,0	3.309,3	3.538,0	+6,9%
Gasto en proveedores administrativos locales GRI 204-1	95,0%	96,0%	97,0%	+1,0 p.p.
Gasto en proveedores de reventa directa (R\$ millones) GRI 204-1	4.100,0	4.556,9	5.072,0	+11,3%
Gasto con proveedores locales de reventa directa GRI 204-1	61,3%	59,6%	55,4%	-4,2 p.p.
Proveedores de reventa activos (Nivel 1) SASB CG-AA-000.A	754	801	718	-10,3%
Proveedores locales de Renner (Nivel 1) (América Latina)	61,4%	54,5%	59,7%	+5,2 p.p.
Subcontratistas activos (Nivel 2) SASB CG-AA-000.A	954	833	853	+2,4%
Proveedores locales de reventa subcontratados (Nivel 2) (América Latina)	98,4%	98,0%	98,0%	-
Proveedores de reventa (Nivel 1 y 2) con certificación o auditoría social y medioambiental acreditada por un organismo externo SASB CG-AA-430b.1	100,0%	100,0%	100,0%	-
Trabajadores de la cadena de suministro de reventa de nivel 1 y 2	-	265.742	201.409	-24,2%
Trabajadores de la cadena de suministro cubiertos por un convenio colectivo verificado por la empresa	-	41.748	41.044	-1,7%

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Proveedores de nivel 1 y 2 afiliados al sindicato	-	170	543	+219,4%
% de trabajadores de la cadena de suministro que ganan por encima del salario mínimo ²	-	100,0	99,9	-0,1 p.p.
Salario medio mensual neto de los trabajadores de la cadena de suministro en el nivel más inicial, excluidas las horas extraordinarias (R\$)	-	-	1.717,23	-
Auditoría y control de proveedores				
Proveedores de nivel 1 auditados SASB CG-AA-430b.1	99,2%	100,0%	100,0%	-
Proveedores de nivel 2 auditados SASB CG-AA-430b.1	99,6%	100,0%	100,0%	-
Proveedores de nivel 1 críticos para la sostenibilidad (nivel D)	0,77%	1,5%	0,97%	-0,53 p.p.
Proveedores de nivel 2 críticos para la sostenibilidad (nivel D)	0,21%	0,00%	0,00%	-
Proveedores críticos de nivel 1 y 2 con planes de acción establecidos	100,0%	93,5%	100%	+6,5%
No conformidades identificadas en la supervisión/auditoría de los proveedores de nivel 1 y 2	384	340	387	+13,8%
No conformidades prioritarias (tolerancia cero) identificadas en la auditoría de proveedores de nivel 1 y 2	1	0	1	+100%
No conformidades relacionadas con la negociación colectiva o la libertad de asociación en los proveedores de nivel 1 y 2	-	1	0	-100%
No conformidades en materia de género en las instalaciones de los proveedores de nivel 1 y 2	-	0	0	-
Proveedores de nivel 1 y 2 que solicitaron valores monetarios para la contratación	-	0	1	+100%
Porcentaje de proveedores de nivel 1 y 2 evaluados en materia de derechos humanos	100,0	100,0	100,0	-
% de proveedores de nivel 1 y 2 con riesgos relacionados con los derechos humanos (nivel D de la matriz)	0,40	0,22	1,1	+0,88 p.p.

²En 2024, el 0,1% de las empresas no presentaron pruebas de que se hubiera efectuado el pago, por lo que no podemos afirmar que se pague. Sin embargo, esto no significa que no se pague el salario mínimo, sino que falta documentación que demuestre la existencia de esta práctica.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
% de proveedores de nivel 1 y 2 con riesgos en materia de derechos humanos con medidas correctoras	100,0	100,0	100,0	-
Clientes				
Clientes muy satisfechos (y objetivo)	93,6% (92,6%)	91,3% (92,0)	85,3% (94,9)	-6,0 p.p.
Clientes satisfechos y muy satisfechos	98,2%	97,7%	97,4%	-0,30 p.p.
% de clientes que utilizan canales de venta en línea	-	19,0	18,0	-1,0 p.p.
% de ingresos generados por canales en línea (y objetivo)	-	14,3 (14,4)	15,1 (14,4)	+0,80 p.p.
% de resolución de las demandas de los clientes a través de los canales de servicio	-	77,1	84,0	+6,9 p.p.
Tiempo de respuesta en canales digitales (en días laborables)	-	3	3	-
Tiempo de respuesta en los canales de voz (en segundos)	-	40,0	40,0	-
% de reclamaciones en relación con el servicio total al cliente	-	8,4	12,1	+3,6 p.p.
% de reclamaciones resueltas en un plazo máximo de cinco días laborables	-	63,0	59,9	-3,1 p.p.
Sociedad				
Inversión social del Instituto Lojas Renner (R\$ millones)	6,4	5,4	13,6	+152%
% de inversión con incentivo fiscal	23,3%	8,3%	49,0%	+40,7 p.p.
% de inversión con recursos propios	76,7%	91,7%	51,0%	-40,7 p.p.
Importe recaudado por las instituciones tras la venta de productos o servicios donados (R\$ millones)	-	4,0	7,3	+83%

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Importe invertido en el programa de voluntariado corporativo (R\$ miles)	-	409,5	170,0	-58%
Gasto en gestión de inversiones sociales (R\$ miles) ³	490,4	1.185,4	365,3	-69%
Empleados GRI 2-7				
% de empleados en Brasil (y total) GRI 2-7	25.251	24.364	25.102	+3,0%
% de empleados en Uruguay (y total) GRI 2-7	96,8 (24.445)	97,0 (23.645)	97,0 (24.337)	-
% de empleados en Argentina (y total) GRI 2-7	2,2 (565)	2,2 (543)	2,1 (539)	-0,10 p.p.
% de empleados en China (y total) GRI 2-7	0,60 (148)	0,35 (87)	0,51 (127)	+0,16 p.p.
% de empleados en Bangladesh (y total) GRI 2-7	0,33 (84)	0,21 (52)	0,24 (59)	+0,03 p.p.
% de empleados en Vietnam (y total) GRI 2-7	0,04 (9)	0,04 (11)	0,04 (10)	-
% de colaboradores no Vietnã (e total) GRI 2-7	-	0,11 (26)	0,12 (30)	+0,01 p.p.
% de empleados a tiempo completo (y total) GRI 2-7 ⁴	100,0 (25.251)	100,0 (24.364)	100,0 (25.102)	-
Empleadas a tiempo completo GRI 2-7	-	15.893	16.292	+2,5%
Empleados masculinos a tiempo completo GRI 2-7	-	8.471	8.810	+4,0%
% de empleados a tiempo parcial (y a tiempo completo) GRI 2-7 ⁴	0,00 (0)	0,00 (0)	0,00 (0)	-
% de empleados fijos (y total) GRI 2-7 ⁵	84,3 (21.278)	81,3 (19.806)	82,1 (20.624)	+0,8 p.p.

³ Aumento en 2023 debido a una mayor inversión en comunicación (gestión de redes sociales, fotos, vídeos), el evento del 15º aniversario del ILR y la estructuración del nuevo sitio web del ILR.

⁴ Todos los empleados se consideran a tiempo completo, ya que cumplen su jornada laboral completa de acuerdo con la legislación aplicable.

⁵ Se considera que todos los trabajadores tienen contrato indefinido, excepto los que están en período de prueba, los becarios y los aprendices.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
% de empleados con contrato de duración determinada (y total) GRI 2-7 ⁶	15,7 (3.973)	18,5 (4.497)	17,8 (4.478)	-0,70 p.p.
% de aprendices (total) GRI 2-7	0,33 (83)	0,25 (61)	0,32 (82)	+0,07 p.p.
Miembros del Consejo	8	8	8	-
Empleados en puestos directivos (estatutarios y no estatutarios)	22	20	23	+15,0%
Empleados en puestos directivos ⁷	3.073	2.884	2.926	+1,5%
Empleados en puestos no directivos	22.197	21.452	22.145	+3,2%
Externalizado GRI 2-8 ⁸	-	432	485	+12,3
% de empleados (Brasil) con prestaciones postempleo (contribución al Fondo de Garantía de Antigüedad para la Jubilación con el Estado)	100,0	100,0	100,0	-
Empleados cubiertos por convenios colectivos GRI 2-30	100,0%	100,0%	100,0%	-
Huelgas	0	0	0	-
Despidos o contrataciones masivas (más del 10% de la plantilla total)	Não	Não	Não	-
Diversidad				
Empleadas GRI 2-7	65,1%	65,0%	64,9%	-0,1 p.p.
Empleadas en puestos directivos GRI 405-1	61,4%	61,7%	61,9%	+0,2 p.p.

⁶ Los empleados con contrato de duración determinada son los que están en periodo de prueba, los becarios y los aprendices. Solo en Brasil hay empleados con contrato de duración determinada.

⁷ Puestos de liderazgo: gestores, coordinadores, supervisores y líderes. Los consultores y especialistas no se consideraron puestos de liderazgo.

⁸ El total de terceros se refiere a los que tienen acceso a la sede de Porto Alegre. Las principales actividades realizadas por estos prestadores de servicios, en general, son mantenimiento, limpieza, jardinería y servicios informáticos.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Empleadas en puestos directivos inferiores GRI 405-1	62,1%	61,9%	62,0%	+0,1 p.p.
Empleadas en puestos de alta dirección (máximo dos niveles a partir del CEO) GRI 405-1	50,0%	48,4%	51,2%	+2,8 p.p.
Empleadas en puestos directivos que generan ingresos GRI 405-1	66,4%	67,2%	67,5%	+0,3 p.p.
Empleadas en puestos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)	18,9%	25,0%	26,6%	+1,6 p.p.
Empleados autodeclarados negros y morenos	50,0%	50,4%	48,5%	-1,9 p.p.
Empleados negros autodeclarados en puestos directivos*	38,3%	36,0%	39,0%	+3,0 p.p.
Empleados negros autodeclarados en puestos ejecutivos y del Consejo de Administración	0	0	0	-
Empleados blancos autodeclarados	45,0%	46,7%	44,6%	-2,1 p.p.
Empleados blancos autodeclarados en puestos directivos	57,6%	60,3%	51,0%	-9,3 p.p.
Empleados asiáticos autodeclarados	3,1%	2,3%	1,8%	-0,50 p.p.
Empleados asiáticos autodeclarados en puestos directivos	3,3%	3,2%	2,2%	-0,10 p.p.
Trabajadores autóctonos autodeclarados	0,70%	0,60%	0,46%	-0,14 p.p.
Empleados indígenas autodeclarados en puestos directivos	0,40%	0,45%	0,61%	+0,16 p.p.
Empleados que no se autodeclararon	-	3.180	1.141	-35,9%
Empleados directivos que no se autodeclararon	-	167	49	-70,7%
Empleados con discapacidad	3,9%	3,3%	5,1%	+1,8 p.p.

*Liderazgo, en este caso consideramos todos los cargos directivos de Lojas Renner S.A.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Empleados LGBTQIAPN+ autodeclarados	23,7%	22,7%	22,7%	-
Cargos de liderazgo LGBTQIAPN+ autodeclarados	20,8%	19,7%	23,0%	+3,3 p.p.
Empleados de hasta 29 años GRI 405-1	55,7%	53,3%	54,0%	+0,7 p.p.
Empleados de 30 a 49 años GRI 405-1	40,7%	42,7%	41,6%	- 1,1 p.p.
Empleados de 50 años o más GRI 405-1	3,6%	4,0%	4,4%	+0,4 p.p.
Relación entre el salario medio de las mujeres y el de los hombres para todos los empleados	-	0,78	0,81	+3,2%
Relación entre el salario medio femenino y el masculino de todos los empleados	-	0,73	0,77	+5,1%
Relación entre el salario medio de las mujeres y el de los hombres a nivel ejecutivo GRI 405-2	0,84	0,83	0,88	+6,4%
Relación entre la remuneración media (salario + prestaciones) de las mujeres y la de los hombres a nivel ejecutivo GRI 405-2	0,85	0,98	0,87	-11,3%
Relación entre el salario medio de las mujeres y el de los hombres en otros puestos directivos GRI 405-2	0,85	0,81	0,83	+2,8%
Relación entre la remuneración media (salario + prestaciones) de las mujeres y la de los hombres en otros puestos directivos GRI 405-2	0,86	0,78	0,79	+0,72%
Relación entre el salario medio de las mujeres y el de los hombres en otros puestos (no directivos) GRI 405-2	0,86	0,85	0,82	-2,9%
Relación entre el salario medio de todos los empleados negros y blancos	-	0,47	0,54	+14,7%
Relación entre el salario medio de todos los empleados negros y blancos	-	0,43	0,51	+18,0%
Relación entre el salario medio de los dirigentes negros y blancos	-	0,53	0,54	+2,7%
Relación entre el salario medio de los no dirigentes blancos y negros	-	0,67	0,68	+2,2%

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Tasa de retención de mujeres 12 meses después de volver del permiso de maternidad GRI 401-3	80,1%	42,1%	33,0%	-9,1 p.p.
Número medio de años que las mujeres llevan trabajando en la empresa	-	3,5	3,5	-
Número medio de años que los hombres llevan trabajando en la empresa	-	3,3	3,3	-
Formación y desarrollo				
Media de horas (y días) de formación por empleado GRI 404-1	108,0 (13,5)	65,0 (8,1)	27,0 (3,3)	-58,5%
Media de horas de formación para no dirigentes GRI 404-1	114,0	62,0	28,0	-54,8%
Media de horas de formación en liderazgo GRI 404-1	64,0	87,0	24,0	-72,4%
Media de horas de formación de directivos GRI 404-1	33,0	42,0	67,0	+59,5%
Inversión media en formación por empleado (R\$)	391,4	393,0	422,7	+7,6%
Atracción y retención				
Contratación GRI 401-1	13.252	14.102	15.948	+13,1 %
Tasa de contratación GRI 401-1 ⁹	51,2%	59,6%	68,1%	+3,5 p.p.
Tasa de contratación de mujeres GRI 401-1	64,7%	65,0%	63,9%	-1,1 p.p.
Tasa de contratación masculina GRI 401-1	35,3%	35,0%	36,0%	+1,0 p.p.
Tasa de contratación de empleados de hasta 29 años GRI 401-1	55,9%	70,6%	71,7%	+1,1 p.p.
Tasa de contratación de empleados de entre 30 y 49 años GRI 401-1	32,4%	27,9%	26,1%	-1,8 p.p.

⁹Datos sólo para Brasil.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Tasa de contratación de empleados de 50 años o más GRI 401-1	11,7%	1,5%	2,2%	+0,70 p.p.
Porcentaje de vacantes cubiertas por candidatos internos	63,0%	71,0%	64,0%	-7,0 p.p.
Coste medio de contratación por vacante (R\$)	357,2	450,6	396,2	-12,1%
Cierres GRI 401-1	12.197	14.904	15.155	+1,7%
Índice de redundancia GRI 401-1 ¹⁰	49,7%	64,8%	64,7%	-0,1 p.p.
Tasa de despido femenino GRI 401-1	49,1%	64,5%	64,2%	-0,30 p.p.
Tasa de despido masculino GRI 401-1	50,8%	65,4%	65,8%	+0,4 p.p.
Tasa de despido de empleados de hasta 29 años GRI 401-1	49,3%	77,9%	80,8%	+2,9 p.p.
Tasa de despido de empleados entre 30 y 49 años GRI 401-1	29,3%	50,5%	46,5%	-4,0 p.p.
Tasa de despido de empleados de 50 años o más GRI 401-1	21,4%	32,3%	34,1%	+1,8 p.p.
Tasa de dimisión de altos directivos	10,0%	15,7%	9,9%	-5,8 p.p.
Tasa de dimisión del Consejo	-	35,3%	18,3%	-17,0 p.p.
Tasa de despido en los mandos intermedios	14,5%	24,7%	20,7%	-4,0 p.p.
Tasa de desvinculación de los jóvenes dirigentes	21,5%	30,6%	26,4%	-4,2 p.p.
Despidos voluntarios GRI 401-1	-	7.757	7.281	-6,1%
Tasa de despido voluntario GRI 401-1	29,5%	36,3%	34,6%	+1,3 p.p.

¹⁰ Datos sólo para Brasil.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Tasa de despido voluntario de mujeres GRI 401-1	-	34,5%	35,1%	+0,60 p.p.
Índice de bajas voluntarias de hombres GRI 401-1	-	32,3%	33,7%	+1,4 p.p.
Tasa de despido voluntario de empleados de hasta 29 años GRI 401-1	-	43,1%	45,9%	-2,8p.p.
Tasa de despido voluntario de empleados de entre 30 y 49 años GRI 401-1	-	23,7%	23,7%	-
Tasa de bajas voluntarias de empleados de 50 años o más GRI 401-1	-	8,6%	15,7%	+7,1 p.p.
Tasa de despido voluntario de empleados negros	-	39,9%	39,8%	-0,10 p.p.
Tasa de despido voluntario de empleados blancos	-	31,6%	34,6%	+3,0 p.p.
Tasa de despido voluntario de empleados amarillos	-	56,4%	47,4%	-9,0 p.p.
Tasa de despido voluntario de empleados autóctonos	-	43,8%	52,6%	+8,8 p.p.
Tasa de dimisiones voluntarias en la alta dirección	-	2,6%	2,5%	-0,10 p.p.
Tasa de dimisiones voluntarias en el Consejo de Administración	-	5,9%	4,6%	-1,3 p.p.
Tasa de dimisiones voluntarias en mandos intermedios	-	8,2%	8,7%	+0,50 p.p.
Tasa de dimisiones voluntarias en los puestos directivos subalternos	-	11,3%	11,8%	+0,50 p.p.
Cumplimiento de la encuesta de compromiso	89,0%	89,0%	88,0%	-1,0 p.p.
Compromiso de los empleados	89,0%	86,0%	90,0%	+4,0 p.p.
Implicar a las empleadas	-	87,0%	90,0%	+3,0 p.p.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Implicar a los empleados masculinos	-	85,0%	89,0%	+4,0 p.p.
Comprometer a los empleados negros	90,0%	88,0%	91,0%	+3,0 p.p.
Implicar a los empleados blancos	89,0%	87,0%	90,0%	+3,0 p.p.
Implicar a los empleados asiáticos	87,0%	88,0%	90,0%	+2,0 p.p.
Implicar a los empleados autóctonos	88,0%	92,0%	88,0%	-4,0 p.p.
Implicar a los empleados de hasta 24 años	86,0%	84,0%	90,0%	+6,0 p.p.
Compromiso de los empleados de entre 25 y 44 años	90,0%	89,0%	88,0%	-1,0 p.p.
Implicar a los empleados mayores de 45 años	95,0%	91,0%	94,0%	+3,0 p.p.
Remuneración				
Remuneración con Incentivos a Corto Plazo (ICP) para Directivos Estatutarios (millones de RS)	8,5	10,1	11,9	+17,8%
Remuneración con Incentivos a Largo Plazo (ILP) para Directivos Estatutarios (millones de RS)	2,2	0,0	12,9	-
Salud y seguridad GRI 403-9				
Muertes de empleados en accidentes típicos (y tasa de mortalidad)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	-
Muertes de trabajadores en accidentes de trayecto ¹¹ (y tasa de mortalidad)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (0,004%)	-
Total de accidentes típicos	-	-	98	-
Total de accidentes de trayecto	-	-	81	-

¹¹ En este caso, se trata de un accidente de trayecto, que se trata por separado de los accidentes típicos.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Días de trabajo perdidos por lesiones, accidentes, muertes o enfermedades por accidentes típicos	1.911	1.346	1.046	-22,3%
Días de trabajo perdidos por lesiones, accidentes, muertes o enfermedades debidas a accidentes de trayecto	-	-	8.421	-
Índice de frecuencia de accidentes típicos con baja laboral de los trabajadores ¹²	1,2	1,5	1,8	+0,3 p.p.
Índice de frecuencia de accidentes de trayecto con baja laboral de los trabajadores ^{11 12}	2,02	2,91	1,53	-1,4 p.p.
Índice de frecuencia de accidentes típicos con baja para empleados subcontratados	-	-	0,7	-
Índice de frecuencia de accidentes de trayecto con tiempo libre para empleados subcontratados	-	-	0,0	-
Índice de gravedad (TG) de los accidentes típicos ¹⁴	37,5	26,79	19,82	-26,0 p.p.
Índice de gravedad (TG) de los accidentes de trayecto ¹³	51,83	44,03	159,58	+115,5 p.p.
Fallecimientos de empleados subcontratados ¹⁵	-	1	0	-

¹² Índice de frecuencia = (Número de accidentes con baja)/(horas trabajadas en el período contable) x 1.000.000. Horas/hombre de exposición (HHT) = 52.769.523h. Se han tenido en cuenta los accidentes con baja laboral con emisión de CAT

¹³ Este año también hemos incluido en el cálculo del indicador los accidentes de transporte, además de los accidentes típicos. Comenzamos a registrar más accidentes de transporte en 2024, no sólo por la actualización de los procedimientos internos y la reducción del subregistro, sino también por la mayor imprudencia en el tránsito en todo el país (no es un hecho aislado de Lojas Renner S.A.).

¹⁴ Índice de gravedad (TG)= N° de días perdidos X 1.000.000/HHT.

¹⁵ Accidente típico con víctima mortal.

Medio ambiente

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Gestión				
% de operaciones cubiertas por un sistema de gestión medioambiental	100,0%	100,0%	100,0%	-
Incumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-27	0	0	0	-
Emisiones				
Emisiones de alcance 1 (tCO ₂ e) GRI 305-1	5.333,7	4.579,53	4.397,38	-3,9%
Emisiones de alcance 2 - elección de compra (tCO ₂ e) GRI 305-2	0	0	0	-
Emisiones de alcance 2 - localización (tCO ₂ e) GRI 305-2	8.868,5	8.933,2	13.300,23	+48,8%
Emisiones de alcance 3 (tCO ₂ e) GRI 305-3	341.065,7	334.188,29	391.535,79	+17,1
Intensidad de las emisiones (kg CO ₂ e/pieza) GRI 305-4	1,57	1,54	1,53	-0,65%
Energía				
Consumo de energía (miles de GJ) GRI 302-1 ¹⁶	696,2	810,8	853,9	+5,3%
Intensidad energética (GJ/m ²) GRI 302-3 ¹⁷	0,56	0,59	0,61	+3,4%
Costes energéticos (R\$ millones)	167,3	176,3	187,2	+6,2%
Gasto energético relativo (gasto en R\$/ingresos netos en R\$)	0,0144	0,0151	0,0148	-2,0%
% de energías renovables de bajo impacto (pequeñas centrales hidroeléctricas, energía solar, energía eólica y biomasa)	100,0	100,0	100,0	-
% de uso de energías renovables en la cadena de suministro	-	19,1	48,4	+29,3 p.p.

¹⁶ Considera todas las empresas de Lojas Renner S.A., excluidas las oficinas administrativas. Sólo electricidad. Aumento debido a la inclusión de los edificios administrativos en el cálculo. Factor de conversión utilizado = 0,0036 GJ/Kwh.

¹⁷ La intensidad energética se calcula como el consumo eléctrico de las tiendas por su superficie total.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Agua				
Extracción de agua municipal (concesionario/camión cisterna) en m ³ GRI 303-3	412.560,0	390.366,0	396.329,0	+1,5%
Extracción de agua dulce subterránea de pozos en m ³ GRI 303-3 y 303-4	7.562,0	30.017,0	45.392,0	+51,2%
Extracción total de agua en m ³ GRI 303-3 ¹⁸	420.123,0	420.383,0	441.721,0	+5,1%
Intensidad de extracción de agua (m ³ /R\$ millones de ingresos netos) ¹⁸	-	30,8	30,6	-0,65%
Agua recuperada y recirculada en la explotación (reutilización del efluente tratado) en m ³ ¹⁹	-	11.162,0	28.949	+159,4%
% de agua extraída recirculada en la operación ¹⁹	-	2,7	6,1	+125,9%
Eliminación de efluentes en la red municipal (concesionario) en m ³ GRI 303-4	ND	278.778,0	290.410,0	+4,2%
Vertido de efluentes en aguas superficiales (lagos y ríos) en m ³ GRI 303-4	ND	25.059,0	12.317,0	-50,8%
Vertido de efluentes en aguas subterráneas en m ³ GRI 303-4 ¹⁹	ND	12.128,0	57.439,0	+373,6%
Vertido total de agua en m ³ GRI 303-4	ND	315.965,0	360.166,0	+14,0%
Consumo total de agua en m ³ GRI 303-5	ND	104.418,0	81.555,0	-21,9%
% de proveedores de primer nivel con efluentes que cumplen los requisitos legales SASB CG-AA-430a.1	-	100,0%	99,7%	-0,30 p.p.
% de proveedores de nivel 2 cuyos efluentes cumplen los requisitos legales SASB CG-AA-430a.1	-	100,0%	99,6%	-0,40 p.p.

¹⁸ El control del consumo de agua de los concesionarios y pozos sólo se realiza en los Centros de Distribución; para las tiendas y unidades administrativas, el consumo se calcula utilizando la intensidad media de consumo por empleado. La intensidad media de consumo se obtuvo mediante un estudio específico (1,09 m³/empleado para las oficinas y 1,538 m³/empleado para las tiendas). Los datos tienen en cuenta todas las empresas de Lojas Renner S.A. en Brasil.

¹⁹ Los mayores volúmenes de efluentes recirculados y eliminados se deben a que 2024 será el primer año completo de funcionamiento del C.C. Cabreúva, con un mayor número de empleados y operaciones.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Residuos				
Volumen de residuos generados (toneladas)	3.538,0	6.034,36	9.601,79	+59,1%
Cantidad de residuos generados antes y después de la producción: restos, recortes, hilos, extremos de rollos de tela (toneladas)	-	6.032	5.840	-3,2%
Residuos electrónicos desechados (toneladas) ²⁰	-	0,5	11,3	+2.097%
Residuos peligrosos (% del total)	19,1	0,17	0,51	+0,34%
Residuos peligrosos reciclados (toneladas) ⁽²¹⁾ GRI 306-4	-	6,6	33,85	+412,1%
Residuos peligrosos en vertederos (toneladas) ⁽²¹⁾ GRI 306-5	-	3,8	7,15	+88,2%
Residuos no peligrosos reciclados (toneladas) ⁽²¹⁾ GRI 306-4	-	5.641,7	9.369,16	+66,1%
Residuos no peligrosos en vertederos (toneladas) GRI 306-5	-	382,1	191,63	-49,8%
% de residuos reciclados	92,7%	93,6%	97,9%	+4,3 p.p.
Intensidad de generación de residuos (tonelada de residuos generada/millón de dólares de ingresos netos)	0,307	0,442	0,659	+67,0%
Coste asociado a la gestión de residuos (R\$ millones) ²²	-	1,4	2,6	+85,7%
Residuos de perfumería recogidos por Ecoestilo - logística inversa (toneladas)	40,5	55,9	60,9	+8,9%
Residuos de ropa recogidos por Ecoestilo - logística inversa (toneladas)	11,5	20,4	13,9	-31,8%

²⁰ Con los avances en el proceso de medición y gestión de residuos, la cifra de 2023 se revisó de 0,3 toneladas a 0,5 toneladas. El aumento del volumen para 2024 también se debe a los avances en el seguimiento del indicador, que ahora está consolidado por un único equipo, lo que garantiza una mayor coherencia y cubre el 100% de la operación.

²¹ El aumento se debe a la realización de obras y mantenimiento en el CD 324, que generan residuos de materiales de pintura y materiales de protección.

²² El aumento se debe al primer año completo de funcionamiento del CC de Cabreúva y a las nuevas tecnologías de eliminación de residuos, como el coprocesamiento.

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
Materias primas (ropa)				
Consumo de algodón (miles de toneladas) GRI 301-1 SASB CG-AA-440a.4.	24,5	18,2	19,6	7,7%
Consumo de poliéster (miles de toneladas) GRI 301-1 SASB CG-AA-440a.4.	14,6	10,2	10,4	2,0%
Consumo de viscosa (miles de toneladas) GRI 301-1 SASB CG-AA-440a.4.	4,0	6,0	6,0	-
Consumo de poliamida (miles de toneladas) GRI 301-1 SASB CG-AA-440a.4.	7,8	2,8	2,9	3,6%
Algodón certificado (miles de toneladas) SASB CG-AA-440a.4	24,0	17,8	19,0	6,7%
Poliéster certificado (tonelada) SASB CG-AA-440a.4	236,0	238,0	270	13,4%
Poliamida certificada (tonelada) SASB CG-AA-440a.4	7,0	0,76	19,0	2.400,0%
Viscosa certificada (miles de toneladas) SASB CG-AA-440a.4	7,3	5,7	5,7	-
% de productos de confección menos impactantes consolidados por Lojas Renner S.A. ²³	-	-	78,2	-

²³ Los datos de años anteriores no están disponibles en la metodología adoptada en 2024, que considera todos los productos de Lojas Renner S.A. y ya no sólo algunas marcas, como en años anteriores.

*Nueva presentación del indicador para el ejercicio 2024, que ha sido corregido con respecto a la versión presentada inicialmente debido a la identificación de un error de cálculo. El error se debió a considerar inicialmente el peso de las perchas además del peso de las prendas.

<u>Datos</u>	<u>Valores iniciales</u>	<u>Valor actualizado*</u>
Consumo de algodón (miles de toneladas)	23.8	<u>19,6</u>
Consumo de poliéster (miles de toneladas)	12.3	<u>10,4</u>
Consumo de viscosa. (miles de toneladas)	7.3	<u>6,0</u>
Consumo de poliamida (miles de toneladas)	4.1	<u>2,9</u>
Algodón certificado (miles de toneladas)	23.2	<u>19,0</u>
Poliéster certificado (toneladas)	328.5	<u>270</u>
Poliamida certificada (toneladas)	29.0	<u>19,0</u>
Viscosa certificada (miles de toneladas)	6.89	<u>5,7</u>

	2022	2023	2024	Var. 24 vs. 23
% de productos Lojas Renner con menor impacto	-	80,45	78,2	+2,25 p.p.
% de productos Youcom con menor impacto	-	75,6	78,6	+3,0 p.p.
% de productos Ashua con menor impacto	-	90,9	89,8	-1,1 p.p.
% de productos de algodón certificados como producidos de forma responsable	98,0%	96,6	96,5	-0,1 p.p.
% de productos de papel/fibra de madera (viscosa, modal y lyocell) con certificación de producción responsable	96,3	92,5	89,0	-3,5 p.p.
% de productos de piel con certificación de producción responsable	-	46,5	26,6	-19,9 p.p.
% de productos de poliéster con certificación de producción responsable	-	2,4	2,1	-0,3 p.p.
% de productos de poliamida con certificación de producción responsable	-	0,03	0,53	+0,5 p.p.
% de productos para los que la empresa calcula la huella de carbono	-	-	100,0	-
Volumen total de plástico utilizado en los productos en toneladas (y porcentaje reciclado)	-	-	17,2 (2,0%)	-
Embalaje				
Consumo de plástico en envases (toneladas)	366,0 (8,0%)	439,0 (7,41%)	372,5 (6,2%)	-15,1%
Consumo de papel/fibra de madera en envases (toneladas)	3.950,0 (92,0%)	5.481,4 (92,6%)	5.618,3 (93,8%)	+2,5%
% de papel/fibra de madera consumido en envases certificados o procedentes del reciclado	-	93,0	100,0	+7,0 p.p.
% de plástico reciclable utilizado en los envases	64,0%	77,0	61,0	-16,0 p.p.
% de plástico utilizado en envases que procede del reciclado	0,00%	0,03	8,1	+8,07 p.p.
Tiendas que utilizan envases de plástico	-	140	169	+20,7%

10. Herramientas de lectura

Índice GRI	158
Índice SASB	166
Mapa de capitales	167
Mapa de los ODS prioritarios	169
Informe de fiabilidad limitada	170
Créditos	176

El informe anual fue elaborado con base en los criterios y directrices de la Global Reporting Initiative (“GRI - Standards”), del Sustainability Accounting Standards Board - Apparel, Accessories & Footwear (“SASB”), criterios propios de la empresa y del CPC 09 - Informes Integrados, emitido por el Consejo Federal de Contabilidad (CFC). Aquí encontrará los índices de las diferentes directrices de información adoptadas, facilitando la localización de los indicadores a lo largo del contenido, así como el informe de garantía limitada de la auditoría sobre su evaluación independiente de estos indicadores.



Índice GRI

Normas universales	Referencia (pág.)/Respuesta directa	Relación con los ODS	Tema material
Contenido general			
Declaración de uso	ALojas Renner S.A. ha comunicado la información citada en este resumen de contenido GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, basándose en los Estándares GRI.		
GRI 1 Fundamentos 2021			
GRI 2: Contenidos generales 2021			
La organización y sus prácticas de información			
2-1 Datos de la organización	Lojas Renner. Sociedad anónima con sede en Porto Alegre (RS). Más detalles en las páginas 08 y 20 .		
2-2 Entidades incluidas en las memorias de sostenibilidad de la organización (Alcance de las filiales)	Pg. 8 . Este informe abarca las mismas actividades que el informe financiero: nota explicativa 3.10, en la p. 40 del Balance Anual .		
2-3 Periodo de notificación, frecuencia y punto de contacto	Pg. 174 . Anual, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.		
2-4 Reformular la información	Hasta 2023, controlamos la trazabilidad de la materia prima teniendo en cuenta la trazabilidad del balance de masa de Better Cotton, la certificación LWG y otras certificaciones de viscosa. En 2024, revisamos la metodología y empezamos a tener en cuenta solo la trazabilidad física del origen de la materia prima, lo que hizo que el indicador cambiara.		
2-5 Verificación externa	Pg. 4 y 171 .		
Actividades y empleados			
2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pgs. 08 y 141 .		
2-7 Empleados	Pgs. 144 y 145 . Datos referidos al final del periodo de referencia. No tiene en cuenta a las personas en excedencia.		
2-8 Trabajadores no asalariados	Pg. 145 . El número total de terceros se refiere a los que tienen acceso a la sede de Porto Alegre. Las principales actividades realizadas por estos proveedores de servicios, en general, son mantenimiento, limpieza, jardinería y servicios informáticos. Además, en 2024 hubo una reforma del comedor, lo que provocó un aumento del número de trabajadores subcontratados en el año.		

Normas universales		Referencia (pág.)/Respuesta directa	Relación con los ODS	Tema material
Gobernanza				
2-9	Estructura de gobierno y su composición	<u>Pgs. 20, 21 y 22.</u>		
2-10	Nombramiento y selección para el máximo órgano de gobierno	<u>Pg 23. y Política de nombramientos y retribuciones de los consejeros.</u>		
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	<u>Pg. 21.</u>		
2-12	Papel desempeñado por el máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión del impacto	El Consejo es el validador de las políticas, principios y estrategias y supervisa los procesos de gestión de impacto y diligencia debida a través de sus Comités (págs. <u>24</u> y <u>30</u>).		
2-13	Delegación de responsabilidades para la gestión del impacto	El Consejo delega la responsabilidad de la gestión de riesgos en sus comités y órganos ejecutivos, además de en los equipos directamente implicados en la gestión de riesgos (págs. <u>24</u> y <u>30</u>).		
2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en los informes de sostenibilidad	El Consejo participa en la definición y supervisión de la materialidad (estrategia de sostenibilidad) y aprueba el informe a través de su Comité de Sostenibilidad.		
2-15	Conflictos de intereses	El <u>Reglamento Interno del Consejo</u> determina la gestión para evitar conflictos de intereses y establece que los conflictos en el seno del Consejo se hagan constar en las actas de las reuniones. <u>Pg. 114.</u>		
2-16	Comunicar preocupaciones cruciales	El Consejo supervisa y orienta la gestión de los asuntos críticos a través de sus reuniones y de reuniones periódicas con sus comités. No hubo problemas críticos en 2024.		
2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	<u>Pg. 46.</u>		
2-18	Evaluación de la actuación del máximo órgano de gobierno	<u>Pg. 23.</u>		
2-19	Políticas de remuneración	<u>Pgs. 23 y 47. Encontrará más información en la Política de Remuneración e Indicación de los Consejeros Reglamento del Comité de Personal y en el.</u>		
2-20	Proceso de determinación de la remuneración			
2-21	Proporción de la remuneración total anual	Información que debe figurar en el <u>Formulario de referencia</u> , punto 10.3(d) Políticas y prácticas de remuneración de los empleados.		

Normas universales		Referencia (pág.)/Respuesta directa	Relación con los ODS	Tema material
Estrategia, políticas y prácticas				
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pgs. 06 y 34 .		
2-23	Compromisos políticos	Págs. 25 , 46 y 130 . Los compromisos y las políticas son aprobados por el Consejo de Administración.		
2-24	Incorporación de compromisos políticos	Págs. 26 , 46 , 92 , 93 , 111 , 114 , 115 , 131 , 133 y 134 .		
2-25	Procesos para reparar los impactos negativos	Págs. 26 y 130 .		
2-26	Mecanismos de asesoramiento y denuncia	Pg. 130 .		
2-27	Cumplimiento de la legislación y la normativa	Pg. 152 . En 2024 no hubo casos de incumplimiento de leyes y reglamentos.		
2-28	Participación en asociaciones	Págs. 136 y 139 .		
Participación de las partes interesadas				
2-29	Enfoque de la participación de las partes interesadas	Páginas donde presentamos los medios de compromiso con las partes interesadas: empleados y líderes (pág. 26), proveedores (pág. 100), inversores (pág. 23), clientes (pág. 110), socios y beneficiarios del Instituto Lojas Renner (pág. 126) y startups (pág. 127).		
2-30	Convenios colectivos	Pg. 144 .		
GRI 3: Cuestiones materiales 2021				
3-1	Proceso de definición de los temas materiales	Págs. 31 y 39 .		

Normas universales	Referencia (pág.)/Respuesta directa	Relación con los ODS	Tema material
3-2 Lista de temas materiales	<p>Págs. 31 y 39.</p> <p>Temas que ya no son materiales: Bienestar, seguridad y desarrollo de los empleados; Diversidad e inclusión; Privacidad y seguridad de la información; Productos diversos e inclusivos; Calidad y seguridad de los productos; Productos con causa y filantropía; Bienestar animal y veganismo; Impacto de las operaciones en el medio ambiente; Mercado sostenible; Estrategia fiscal; Satisfacción del cliente; y Formación y desarrollo.</p> <p>Nuevos temas: uso excesivo de plásticos de un solo uso en los envases; impacto de las polícrisis en la oferta y la demanda (geopolítica, económica, de producción y consumo); uso intensivo de combustibles en la distribución y la logística; y elevadas emisiones de carbono en la cadena de valor.</p>		
3-3 Gestión de las cuestiones materiales	<p>Págs. 31 y 39.</p> <p>Impactos relacionados con los temas::</p> <p>Materias primas págs. 81 y 82.</p> <p>Cambio climático pg. 29.</p> <p>Condiciones de trabajo en la cadena de suministro, págs. 91 y 93.</p> <p>Eliminación postconsumo págs. 84 a 86.</p> <p>Cumplimiento de la normativa medioambiental en la cadena de suministro directa e indirecta págs. 91, 93 y 95.</p> <p>Condiciones de trabajo de los proveedores indirectos, págs. 91, 93 y 95.</p> <p>Uso de combustibles págs. 37 y 126.</p> <p>Emisiones de carbono pg. 29.</p> <p>Producción intensiva pg. 35.</p> <p>Utilización de plásticos en los envases. 87 y 88.</p> <p>Competencia desleal pg.119.</p> <p>Polícrisis pgs. 35 y 37, 84 a 86.</p> <p>Generación de residuos pg. 87.</p> <p>Posible escasez de mano de obra pg. 52.</p>		

Normas universales	Referencia (pág.)/Respuesta directa	Relación con los ODS	Tema material
Normas específicas			
GRI 201: Resultados económicos 2016			
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Págs. <u>13</u> .	 	
GRI 204: Prácticas de compra 2016			
204-1 Proporción de gasto con proveedores locales	Pg. <u>140</u> . Los proveedores locales son los situados en Brasil.		Gestión de la cadena de suministro
GRI 205: Lucha contra la corrupción 2016			
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Págs. <u>114</u> y <u>138</u> .		Ética e integridad
205-3 Casos confirmados de corrupción e medidas tomadas	Págs. <u>114</u> y <u>138</u> .		Ética e integridad
GRI 207: Impuestos 2019			
207-1 Enfoque fiscal	Pg. <u>119</u> .		Estrategia fiscal y transparencia
Contenido medioambiental			
GRI 301: Materiales 2016			
301-1 301-1 Materiales utilizados, desglosados por peso o volumen	Págs. <u>82</u> y <u>155</u> . Renovables (algodón y viscosa) y no renovables (poliéster y poliamida).	   	

Normas universales	Referencia (pág.)/Respuesta directa	Relación con los ODS	Tema material	
GRI 302: Energía 2016				
302-1	Consumo de energía en la organización	Pg. <u>153</u> . Más detalles en el <u>Registro Público de Emisiones</u> .		Consumo de energía
302-3	Intensidad energética	Pg. <u>152</u> .		Consumo de energía
GRI 303: Agua y efluentes 2018				
303-3	Recogida de agua	Págs. <u>76</u> y <u>153</u> .		Consumo de agua
303-4	Eliminación del agua	Págs. <u>76</u> y <u>153</u> .		Consumo de agua
303-5	Consumo de agua	Págs. <u>76</u> y <u>153</u> .		Consumo de agua
GRI 305: Emisiones 2016				
305-1	Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)	Págs. <u>71</u> y <u>152</u> . Además de las emisiones de GEI, las emisiones directas totales de CO ₂ biogénico ascendieron a 46,54 tCO ₂ equivalente.		Emisiones de gases de efecto invernadero
305-2	Emisiones indirectas (Alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) procedentes de la compra de energía	Págs. <u>71</u> y <u>152</u> .		Emisiones de gases de efecto invernadero

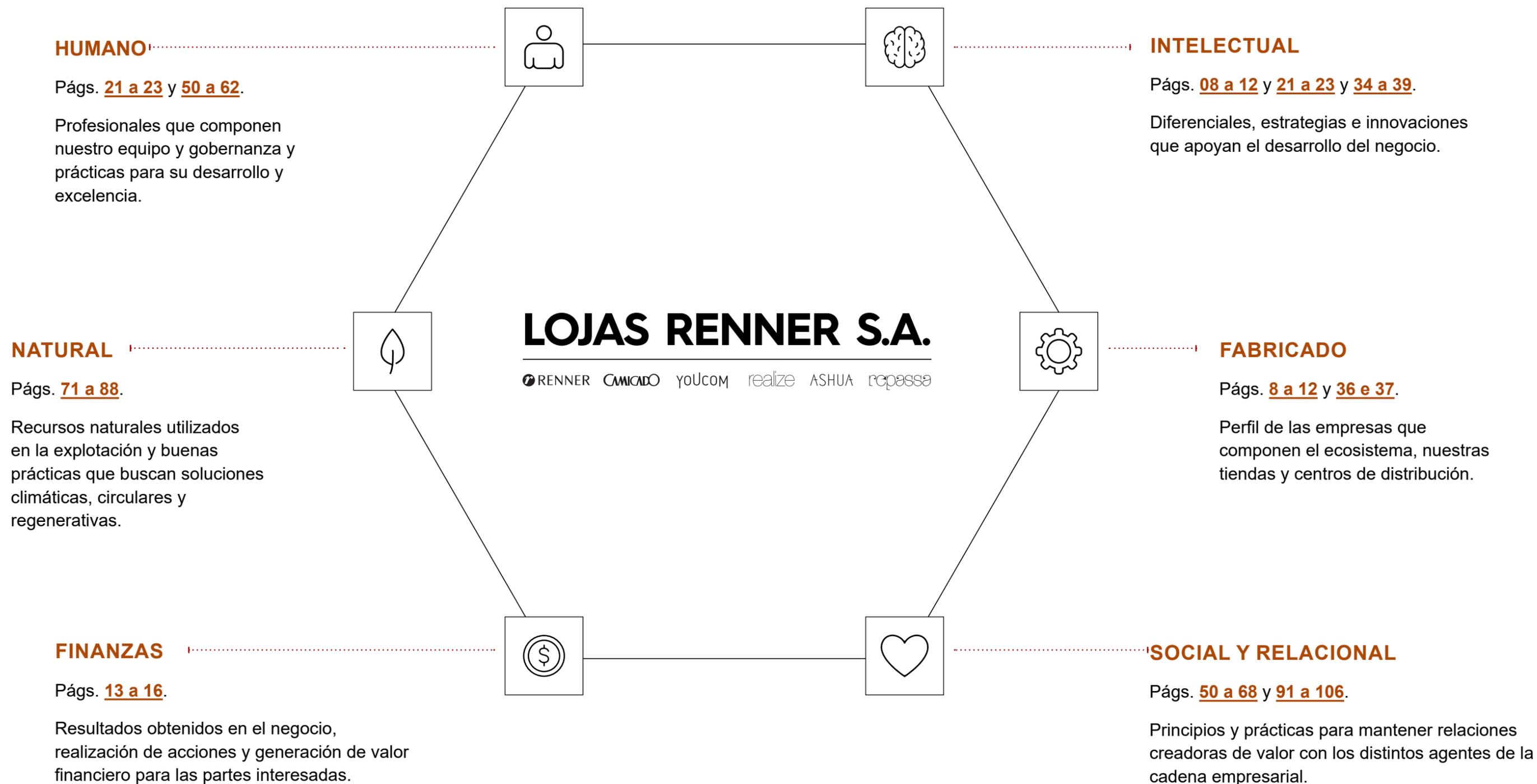
Normas universales	Referencia (pág.)/Respuesta directa	Relación con los ODS	Tema material
305-3 Otras emisiones indirectas (Alcance 3) de gases de efecto invernadero (GEI)	Págs. 71 y 152 . Además de las emisiones de GEI, el total de emisiones biogénicas indirectas de CO(2) ascendió a 7.921,13 tCO ₂ equivalentes.	 	Emisiones de gases de efecto invernadero
305-4 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	Pg. 152 .		Emisiones de gases de efecto invernadero
GRI 306: Residuos 2020			
306-4 Residuos no destinados a eliminación final	Págs. 87 y 155 . Todos los residuos se eliminan fuera de la organización.		Gestión de residuos
306-5 Residuos destinados a la eliminación final	Págs. 87 y 155 . Todos los residuos se eliminan fuera de la organización.		Gestión de residuos
Contenido social			
GRI 401: Empleo 2016			
401-1 Nuevas contrataciones y rotación de personal	Páginas 147 a 149 . Los datos sólo tienen en cuenta las operaciones en Brasil.		Diversidad e inclusión
401-3 Permiso de maternidad/paternidad	Págs. 60 . y 147 . No se dispone de información sobre el permiso de paternidad.		Diversidad e inclusión
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018			
403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pg. 133 .		Salud y seguridad en el trabajo y bienestar y calidad de vida de los trabajadores
403-9 Accidentes laborales	Págs. 133 y 150 . Datos sólo para Brasil.		Salud y seguridad en el trabajo y bienestar y calidad de vida de los trabajadores

Normas universales	Referencia (pág.)/Respuesta directa	Relación con los ODS	Tema material
GRI 404: Formación y educación 2016			
404-1	Media de horas de formación al año, por empleado <u>Pg. 147.</u>		Formación y desarrollo de los empleados
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016			
405-1	Diversidad en los órganos de gobierno y los empleados Págs. <u>21</u> y <u>22</u> , <u>145 a 149.</u>		Diversidad e inclusión
405-2	Relación entre el salario base y la remuneración percibidos por las mujeres y los percibidos por los hombres <u>Pg. 146.</u> Los datos abarcan todo el ecosistema de Lojas Renner S.A.		Diversidad e inclusión
GRI 406: No discriminación 2016			
406-1	Casos de discriminación y medidas correctoras adoptadas <u>Pg. 138.</u>		Diversidad e inclusión; Ética e integridad
GRI 415: Políticas públicas 2016			
415-1	Contribuciones políticas <u>Pg. 140.</u> No había ninguna en 2024. La información considera todo el ecosistema de Lojas Renner S.A.		Ética e integridad
GRI 418: Privacidad del cliente 2016			
418-1	Quejas fundadas sobre violación de la intimidad y pérdida de datos de clientes Pgs. <u>115</u> y <u>139.</u>		Ciberseguridad y privacidad de los datos

Índice SASB

Código	Métrica	Página de referencia	Relación con los ODS
Licencias para productos químicos			
CG-AA-250a.1	Debate sobre los procesos para mantener el cumplimiento de la normativa sobre sustancias restringidas.	Pg. <u>78</u> .	 
CG-AA-250a.2	Debate sobre los procesos de evaluación y gestión de los riesgos y/o peligros asociados a las sustancias químicas presentes en los productos.	Pg. <u>78</u> .	 
Impacto medioambiental en la cadena de suministro			
CG-AA-430a.1	Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores de nivel 1 y (2) proveedores de nivel superior al 1 que cumplen las licencias de vertido de aguas residuales y/o el acuerdo contractual.	Pg. <u>154</u> . 99, El 99,7% de los proveedores y el 99,6% de sus contratistas.	 
CG-AA-430a.2	Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores de nivel 1 y (2) instalaciones de proveedores de nivel superior al 1 que han completado la evaluación del Módulo Medioambiental de Instalaciones Higg de la Sustainable Apparel Coalition o una evaluación equivalente.	AUTOEVALUADO Nivel 1: 62 = 8,64% Nivel 2: 15 = 1,76%. VERIFICADO Nivel 1: 56 = 7,80% Nivel 2: 13 = 1,52%.	
Condiciones laborales en la cadena de suministro			
CG-AA-430b.1	Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores de nivel 1 y (2) instalaciones de proveedores de nivel superior al 1 que han sido 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. Págs. <u>91</u> , <u>93</u> , <u>140</u> y <u>141</u> .	 
CG-AA-430b.2	Tasa de incumplimiento prioritario y tasa de acciones correctivas asociadas en las auditorías del Código de Conducta para la mano de obra de los proveedores.	Págs. <u>91</u> y <u>92</u> .	 
CG-AA-430b.3	Descripción de los principales (1) riesgos laborales y (2) riesgos medioambientales, sanitarios y de seguridad en la cadena de suministro.	Págs. <u>91</u> y <u>130</u> .	 
Suministro de materias primas			
CG-AA-440a.3	(1) Lista de materias primas prioritarias y, para cada una de ellas: (2) factor(es) medioambiental(es) y/o social(es) más susceptible(s) de verse amenazado(s), (3) discusión de los riesgos y/o oportunidades de negocio asociados a factores medioambientales y/o sociales, y (4) estrategia de gestión para abordar los riesgos y oportunidades de negocio. Para más detalles, véase el Informe de información financiera relacionada con la sostenibilidad - Clima .	Págs. <u>82</u> y <u>130</u> .	 
CG-AA-440a.4	(1) Cantidad de materias primas prioritarias adquiridas, por material, y (2) total certificado por una norma medioambiental y/o social de terceros, por norma. Para más detalles, véase el Informe de información financiera relacionada con la sostenibilidad - Clima .	Págs. <u>82</u> y <u>155</u> .	 
Métricas de actividad			
CG-AA-000.A	Número de (1) proveedores de nivel 1 y (2) proveedores de nivel superior al 1.	Págs. <u>91</u> y <u>140</u> .	

Mapa de capitales

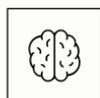


Valor generado por el capital

Capital usado



Humano
25.102 empleados



Intelectual
Una cultura sólida alineada con un propósito: **deleitar a todos** es nuestra realización
Estrategia de **moda responsable**



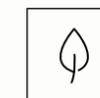
Fabricado en
686 tiendas
3 Centros de distribución (CD)
Presencia en **seis países**:
Brasil, Uruguay, Argentina, Bangladesh, China y Vietnam
E-commerce



Social y relacional
718 proveedores de reventa activos a finales de 2024 y 853 subcontratistas que fabrican los productos que revendemos
5.735 proveedores de otros productos y servicios
Comunidades y proyectos apoyados **Instituto Lojas Renner**

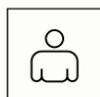


Finanzas
18.400 millones de reales de ingresos brutos
1.051.732 miles de acciones con un valor de mercado de **12.800 millones de reales**
680 millones de reales de inversión (CAPEX)

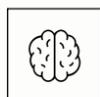


Natural
853,9 miles de GJ de energía consumida (0,61GJ/m² de superficie de venta)
81,55 mil m³ de agua consumida en la operación
23.845 toneladas de algodón, 12.346 t. de poliéster, 7.291 t. de viscosa, 4.134 t. de poliamida

Valor generado



Humano
1.640 millones de reales en la remuneración y beneficios
90% de compromiso
R\$ 150,7 millones distribuidos a los empleados como Programa de Participación en los Beneficios (PPR)



Intelectual
Experiencia **omnicanal y múltiples canales de venta** y servicio
78,2% de las prendas vendidas en Renner con atributos de moda responsable (atributos de sostenibilidad)



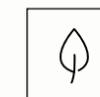
Fabricado en
24 nuevas tiendas
4 tiendas y la sede central con certificación medioambiental
Cabreúva (SP)
DC omnicanal, automatizado y con certificación LEED



Social y relacional
R\$ 6,9 millones invertidos por el Instituto Lojas Renner **beneficiaron** directamente a más de **2.400 personas**
97,3% de clientes satisfechos y muy satisfechos
20 millones de clientes activos en el ecosistema
R\$ 8,6 mil millone en negocios contratados con proveedores
52,0% del volumen de compras a proveedores de reventa con calificación A en nuestra matriz de resultados ESG
R\$ 3,5 mil millones en impuestos y tasas que deben revertir los gobiernos para el desarrollo del país.



Finanzas
R\$ 633,6 millones de intereses sobre fondos propios distribuidos a los accionistas (53% de payout)
ROIC del 12,4% (+1,7 p.p.) mejora de la rentabilidad y avances en la estructura de capital
+1.660,3% revalorización acumulada desde 2005
+8% en ingresos netos por ventas al por menor



Natural
100% de consumo de energías renovables de bajo impacto desde 2021
48,3% de los proveedores revendedores de nivel 1 del programa Red Responsable con un inventario de emisiones de GEI.
Proveedores que representan el 84% del volumen nacional de compras en el Programa de Calificación ESG de la Red Responsable
94,6% de productos de algodón y 92,1% de productos de viscosa con certificación socioambiental

Mapa de los ODS prioritarios



Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

Proyectos de formación de mujeres en la cadena de valor de la moda [pg. 126](#).

Programas de apoyo al desarrollo de los proveedores y sus contratistas [pg. 100](#).

Programas de desarrollo de los empleados [pg. 56](#).



Lograr la igualdad de género y la autonomía de todas las mujeres y niñas

Garantizar condiciones de empleo, formación y desarrollo profesional justos para las mujeres [pg. 64](#).

Fomentar la participación de las mujeres en puestos directivos [pg. 66](#).

Capacitar a las mujeres mediante la formación y el espíritu empresarial en la cadena de la moda [pg. 126](#).



Promover el crecimiento económico sostenido, integrador y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo digno para todos

Creación de empleo en la cadena de explotación y suministro [pg. 09](#).

Garantizar la salud y la seguridad en el trabajo, así como el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, págs. [60](#) y [133](#).

Defensa de los derechos humanos en nuestras operaciones y cadena de suministro [pg. 130](#).

Desarrollo y crecimiento económico mediante el apoyo social [pg. 126](#).



Reducir las desigualdades dentro de los países y entre ellos

Fomentar la adopción del salario digno por parte de los proveedores de mayor volumen [pg. 106](#).

Estar entre las referencias nacionales en compromiso, garantizando salarios dignos y avanzando continuamente en la promoción del bienestar de los empleados [pg. 49](#).

Programas de apoyo al desarrollo de los proveedores y sus contratistas [pg. 100](#).



Garantizar modelos de producción y consumo sostenibles

Circularidad en el desarrollo de productos y servicios [pg. 79](#).

Ecoeficiencia en las operaciones [pg. 124](#).

Proyectos con proveedores para supervisar, controlar y promover procesos responsables [pg. 100](#).

Sensibilizar a nuestros clientes sobre el consumo sostenible [pg. 86](#).



Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

Estrategia climática [pg. 70](#).

Compromiso de preservar la biodiversidad y luchar contra la deforestación [pg. 80](#).



Reforzar los medios de aplicación y revitalizar la asociación mundial para el desarrollo sostenible

Participación activa en organizaciones para el desarrollo del sector y la promoción de la sostenibilidad [pg. 136](#).

Informe de fiabilidad limitada GRI 2-5

Una traducción libre del portugués al inglés del informe de aseguramiento limitado de los auditores sobre los datos no financieros originalmente preparado en portugués.

Informe de fiabilidad limitada de los auditores independientes sobre la información no financiera contenida en el Informe Anual

A los Accionistas, Miembros del Consejo y Administradores de

Lojas Renner S.A.

Porto Alegre - RS

Presentación

Fuimos contratados por Lojas Renner S.A. (“Compañía” o “Renner”) para presentar nuestro informe de aseguramiento limitado sobre las informaciones no financieras descritas en el Anexo 1 y establecidas en el Informe Anual 2024 (“Informe”) de Renner, relacionadas con el ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2024.

Nuestro aseguramiento limitado no se extiende a los Inventarios de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero de 2024 y a las informaciones de periodos anteriores o a cualquier otra información revelada en conjunto al Informe, incluyéndose cualesquiera imágenes, archivos de audio o videos integrados.

Responsabilidad de la administración de Renner

La administración de Renner es responsable por:

- elegir y establecer criterios apropiados para elaborar las informaciones que figuran en el Informe;
- preparar las informaciones en función de los criterios y directrices del *Global Reporting Initiative* (“GRI – Standards”), del *Sustainability Accounting Standards Board - Apparel, Accessories & Footwear* (“SASB”), criterios propios que la Compañía elabora basándose en la Orientación del Comité de Pronunciamientos Contables (CPC) 09 – Informe Integrado, que el Consejo Nacional de Contabilidad en Brasil (CFC) emite.
- desarrollar, implementar y mantener el control interno de las informaciones significativas para la preparación de las informaciones establecidas en el Informe, exentas de incorrección significativa, ya sea debido a fraude o error.

Responsabilidad de los auditores independientes

Nuestra responsabilidad se expresa en la conclusión sobre las informaciones no financieras descritas en el Anexo 1 y establecidas en el Informe Anual 2024, basándonos en los informes de aseguramiento limitado que se realizan según el Comunicado Técnico (CTO) 07 – Informes de Aseguramiento Limitado con respecto a las informaciones no financieras que figuran en el

Informe Integrado que el CFC emite, y basándonos en las Normas Brasileñas de Contabilidad (NBC) TO 3000 - Informes de Aseguramiento Diferente de Auditoría y Revisión, que el CFC también emite, que es equivalente a la Norma Internacional sobre Contratos de Aseguramiento (la nombrada ISAE) 3000 - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information, que es emitida por el International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) entidad que desarrolla y publica las Normas Internacionales de Auditoría (las NIAs). Dichas normas requieren que el auditor cumpla las exigencias éticas, de independencia y demás responsabilidades relacionadas con la mismas, incluso en cuanto a la aplicación de la Norma Brasileña de Control de Calidad (NBC PA 01) y, por lo tanto, la mantención del sistema de control de calidad amplio, incluyendo políticas documentadas y procedimientos acerca del cumplimiento de requerimientos éticos, normas profesionales y requerimientos legales y reguladores aplicables.

Además, dichas normas requieren que el informe sea planeado y ejecutado con el objetivo de obtener seguridad limitada de que las informaciones no financieras descritas en el Anexo 1 y establecidas en el Informe Anual 2024, en su conjunto, estén exentas de incorrección significativa.

Un informe de aseguramiento limitado que se realiza según la NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagaciones a la administración de Renner y otros profesionales de la Compañía involucrados en la elaboración de las informaciones, así como en la aplicación de procedimientos analíticos para obtener evidencias que permitan concluir, bajo la forma de aseguramiento limitado, sobre las informaciones en su conjunto. Un informe de aseguramiento limitado requiere también, la ejecución de procedimientos adicionales, siempre cuando el auditor independiente se entera sobre cuestiones que lo llevan a creer que las informaciones reveladas en el Informe Anual 2024, en su conjunto, pueden presentar incorrecciones significativas.

Los procedimientos seleccionados se basaron en nuestra comprensión de los aspectos relacionados con la recopilación, materialidad y presentación de las informaciones descritas en el Anexo 1 y establecidas en el Informe Anual 2024, de las demás circunstancias del informe y de nuestra consideración acerca de áreas y procesos asociados a las informaciones significativas reveladas en el Informe Anual 2024, en el cual podrían haber incorrecciones significativas. Los procedimientos abarcaron, entre otros

a) el planeamiento de los informes, considerando la relevancia, el volumen de informaciones

cuantitativas y cualitativas y los sistemas operacionales y de controles internos los cuales sirvieron como base para la elaboración de las informaciones descritas en el Anexo 1 y establecidas en el Informe Anual 2024;

b) el entendimiento de la metodología de cálculos y de los procedimientos para recopilar los indicadores a través de indagaciones a los gestores responsables por la elaboración de las informaciones;

c) la aplicación de procedimientos analíticos acerca de informaciones cuantitativas e indagaciones sobre informaciones cualitativas y su correlación con los indicadores contenidos en el Anexo 1 y revelados en el Informe Anual 2024; y

d) para los casos en los cuales los datos no financieros se correlacionan con los indicadores de naturaleza financiera, la comparación de esos indicadores con los estados financieros y/o los registros contables.

Los informes de aseguramiento limitado abarcan también, la adherencia a las directrices y a los criterios de la estructura de elaboración de la Iniciativa de Reporte Global (los Standards GRI) y del Consejo de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (el SASB), a los principios del Informe Integrado, según la Orientación CPC 09 – Informe Integrado y a lo dispuesto en la base de las premisas, elaboradas por la Compañía, aplicables en la elaboración de las informaciones descritas en el Anexo

1 y establecidas en el Informe Anual 2024.

Consideramos que la evidencia de nuestro informe que hemos obtenido proporciona una base suficiente y apropiada para nuestra opinión de manera limitada.

Alcance y limitaciones

Los procedimientos que se ejecutan en un informe de aseguramiento limitado cambian en términos de naturaleza y momento y tienen alcance menor que un informe de aseguramiento razonable.

Por consiguiente, el nivel de seguridad que se obtiene en un informe de aseguramiento limitado es considerablemente menor que aquél que se obtendría, se hubiera sido ejecutado un informe de aseguramiento razonable. Si hubiéramos ejecutado un informe de aseguramiento razonable, podríamos haber identificado otras cuestiones y eventuales incorrecciones que pueden darse en las informaciones descritas en el Anexo 1 y establecidas en el Informe Anual 2024. Como tal, no expresamos una opinión acerca de dichas informaciones.

Los datos no financieros están sujetos a más limitaciones inherentes que los datos financieros, teniendo en cuenta la naturaleza y la diversidad de los métodos utilizados para determinar, calcular o estimar dichos datos. Interpretaciones cualitativas de materialidad, relevancia y precisión de los datos están sujetas a supuestos individuales y a juicios. Además, no realizamos cualquier informe de datos reportados en periodos anteriores, ni relacionados con proyecciones futuras y objetivos.

La preparación y presentación de indicadores de sostenibilidad siguen los criterios de la GRI – *Standards*, SASB y criterios propios y, por tanto, no disponen del objetivo de asegurar el cumplimiento de leyes y reglamentos sociales, económicos, ambientales o de ingeniería.

Sin embargo, dichos estándares predican la presentación y revelación de eventuales incumplimientos a tales reglamentos, cuando ocurran sanciones o multas significativas.

A nuestro informe de aseguramiento hay que leerlo y comprenderlo en ese contexto, inherente a los criterios seleccionados (GRI - *Standards*, SASB y criterios propios).

La descripción de las actividades de gestión del proceso de elaboración de los Inventarios de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (los GEE) y los datos de los Inventarios de GEE no son parte del alcance de los informes desarrollados y, por ello, no fueron objeto de nuestros informes de aseguramiento limitado. Las informaciones sobre los datos del Informe de los Inventarios de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero del ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2024, fueron impulsadas bajo la responsabilidad de otros auditores independientes, que emitieron el informe de aseguramiento limitado, con fecha de 24 de abril de 2025, sin salvedades.

Énfasis – Reexpresión del Informe

Llamamos la atención sobre los indicadores GRI 301-1 y SASB CG-AA-440a.4, presentados en la

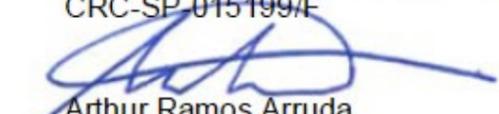
sección “Mural de indicadores” del Informe, que han sido modificados y se están reexpresando para reflejar la corrección de error del asunto descrito en dicha sección. El 24 de abril de 2025 emitimos un informe de aseguramiento limitado sin modificaciones en relación con el Informe, que ahora se está reexpresando. Nuestra conclusión sigue siendo sin modificación, dado que el Informe ha sido ajustado retrospectivamente

Conclusión

A partir de los procedimientos realizados, descritos en este informe y en las evidencias obtenidas, no hay nada que sepamos que nos lleve a considerar que las informaciones no financieras descritas en el Anexo 1 y establecidas en el Informe Anual para el ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2024 de Renner, no fueran elaboradas, a todos los efectos relevantes, basándose en los criterios y directrices de la *Global Reporting Initiative – GRI* (“GRI - *Standards*”), del *Sustainability Accounting Standards Board – Apparel, Accessories & Footwear* (“SASB”), en los criterios propios definidos por la Compañía y en la Orientación Técnica OCPC 09 - Informe Integrado.

Porto Alegre, 17 de Julio de 2025.

ERNST & YOUNG
Auditores Independientes S.S. Ltda.
CRC-SP-015199/E



Arthur Ramos Arruda
Contador CRC-RS096102/O-0

Anexo 1

Indicadores

A continuación se presentan los indicadores del informe anual 2024 de Lojas Renner S.A. incluidos en el alcance de la verificación limitada:

Estándar	Indicador	Unidad	Estándar	Indicador	Unidad
GRI	2-1 Datos de la organización	Indicador cualitativo	GRI	2-24 Incorporación de compromisos políticos	Indicador cualitativo
GRI	2-2 Entidades incluidas en las memorias de sostenibilidad de la Organización (Alcance de las filiales)	Indicador cualitativo	GRI	2-25 Procesos para reparar impactos negativos	Indicador cualitativo
GRI	2-3 Periodo de notificación, frecuencia y punto de contacto	Indicador cualitativo	GRI	2-26 Mecanismos de asesoramiento y denuncia	Indicador cualitativo
GRI	2-4 Reformulaciones de la información	Indicador cualitativo	GRI	2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	Número
GRI	2-5 Control externo	Indicador cualitativo	GRI	2-28 Participación en asociaciones	Indicador cualitativo
GRI	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Indicador cualitativo	GRI	2-29 Enfoque de la participación de las partes interesadas	Indicador cualitativo
GRI	2-7 Empleados	Número	GRI	2-30 Convenios colectivos	Indicador cualitativo
GRI	2-8 Trabajadores no asalariados	Número	GRI	3-1 Proceso de definición de los temas materiales	Indicador cualitativo
GRI	2-9 Estructura de gobierno y su composición	Indicador cualitativo	GRI	3-2 Lista de temas materiales	Indicador cualitativo
GRI	2-10 Nombramiento y selección para el máximo órgano de gobierno	Indicador cualitativo	GRI	3-3 Gestión de los asuntos importantes	Indicador cualitativo
GRI	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Indicador cualitativo	GRI	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Número
GRI	2-12 Papel desempeñado por el máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión del impacto	Indicador cualitativo	GRI	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	MMR\$ y Porcentaje (%)
GRI	2-13 Delegación de responsabilidades para la gestión de impactos	Indicador cualitativo	GRI	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Porcentaje (%)
GRI	2-14 Papel desempeñado por el máximo órgano de gobierno en la elaboración de memorias de sostenibilidad	Indicador cualitativo	GRI	205-3 Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	Número
GRI	2-15 Conflictos de intereses	Indicador cualitativo	GRI	207-1 Enfoque fiscal	Indicador cualitativo
GRI	2-16 Comunicar preocupaciones cruciales	Indicador cualitativo	GRI	301-1 Materiales utilizados, desglosados por peso o volumen	Toneladas métricas (t)
GRI	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	Indicador cualitativo	GRI	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	GJ
GRI	2-18 Evaluación de la actuación del máximo órgano de gobierno	Indicador cualitativo	GRI	302-3 Intensidad energética	GJ/m ²
GRI	2-19 Políticas de remuneración	Indicador cualitativo	GRI	303-3 Recogida de agua	m ³
GRI	2-20 Proceso de determinación de la remuneración	Indicador cualitativo	GRI	303-4 Evacuación de aguas	m ³
GRI	2-21 Proporción de la remuneración total anual	Proporción	GRI	303-5 Consumo de agua	m ³
GRI	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Indicador cualitativo	GRI	306-4 Residuos no destinados a eliminación final	Toneladas métricas (t)
GRI	2-23 Compromisos políticos	Indicador cualitativo	GRI	306-5 Residuos destinados a la eliminación final	Toneladas métricas (t)

Estándar	Indicador	Unidad
GRI	401-1 Nuevas contrataciones y rotación de personal	Número y tasa (%)
GRI	401-3 Permiso de maternidad/paternidad	Número y tasa (%)
GRI	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Indicador cualitativo
GRI	403-9 Accidentes laborales	Número y tasa (%)
GRI	404-1 Número medio de horas de formación al año por empleado	Media (horas/ empleado)
GRI	405-1 Diversidad en los órganos de gobierno y los empleados	Porcentaje (%)
GRI	405-2 Relación entre el salario base y las retribuciones percibidas por las mujeres y las percibidas por los hombres	Proporción
GRI	406-1 Casos de discriminación y medidas correctoras adoptadas	Número
GRI	415-1 Contribuciones políticas	Millones R\$
GRI	418-1 Reclamaciones fundamentadas sobre violación de la privacidad y pérdida de datos de clientes	Número

Estándar	Indicador	Unidad
SASB	CG-AA-250a.1 Debate sobre los procesos para mantener el cumplimiento de la normativa sobre sustancias restringidas	Indicador cualitativo
SASB	CG-AA-250a.2 Debate sobre los procesos de evaluación y gestión de los riesgos y/o peligros asociados a las sustancias químicas presentes en los productos.	Indicador cualitativo
SASB	CG-AA-430a.1 Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores de nivel 1 y (2) proveedores de nivel superior al 1 que cumplen las licencias de vertido de aguas residuales y/o los acuerdos contractuales	Porcentaje (%)
SASB	CG-AA-430a.2 Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores de nivel 1 y (2) instalaciones de proveedores de nivel superior al 1 que han completado la evaluación del módulo medioambiental de las instalaciones de Higg de la Sustainable Apparel Coalition o una evaluación equivalente.	Porcentaje (%)
SASB	CG-AA-430b.1 Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores de nivel 1 y (2) instalaciones de proveedores de nivel superior al 1 que han sido auditadas por un código de conducta laboral, (3) porcentaje del total de auditorías realizadas por un auditor externo.	Porcentaje (%)
SASB	CG-AA-430b.3 Descripción de los principales (1) riesgos laborales y (2) riesgos medioambientales, sanitarios y de seguridad en la cadena de suministro.	Indicador cualitativo
SASB	CG-AA-440a.3 (1) Lista de materias primas prioritarias y, para cada una de ellas: (2) factor(es) medioambiental(es) y/o social(es) con mayor probabilidad de verse amenazado(s), (3) análisis de los riesgos y/o oportunidades empresariales asociados a los factores medioambientales y/o sociales, y (4) estrategia de gestión para abordar los riesgos y oportunidades empresariales.	Indicador cualitativo
SASB	CG-AA-440a.4 (1) Cantidad de materias primas prioritarias adquiridas, por material, y (2) total certificado por una norma medioambiental y/o social de terceros, por norma	Toneladas métricas (t)
SASB	CG-AA-000.A Número de (1) proveedores de nivel 1 y (2) proveedores de nivel superior al 1	Número

Informe de fiabilidad limitada sobre el inventario de emisiones



(A free translation of the original in Portuguese)

Independent auditor's limited assurance report on the 2024 Greenhouse Gas Emissions Inventory Report

To the Shareholders and Management
Lojas Renner S.A.
Porto Alegre - RS

Introduction

- 1 We have been engaged by Lojas Renner S.A. ("Renner" or "Company") to present our limited assurance report on the information included in the Company's table referred as "Inventory of GEE emissions" on page 73 (hereinafter referred to as "2024 Greenhouse Gas Emissions Inventory Report" or "2024 GHG Inventory"), for the year ended December 31, 2024. This report includes, among other information, a description of the procedures for addressing the significant quantifications, criteria and methodology for the preparation of the 2024 GHG Inventory, in addition to the organizational and operational limits related to the Company's activities.
- 2 This limited assurance report does not cover prior-period information, or any other information disclosed together with the 2024 GHG Inventory, including any images, audio files or videos.

Responsibilities of the Management of Renner

- 3 The Company's Management is responsible for the preparation and fair presentation of the information included in the 2024 GHG Inventory, in accordance with the criteria defined in paragraph 4 and the limits addressed in paragraph 5 below, and for such internal control as it determines is necessary to prepare information free from material misstatement, whether due to fraud or error.
- 4 The Management of Renner is responsible for:
 - (a) selecting or establishing adequate criteria for the preparation and presentation of the information included in the 2024 GHG Inventory;
 - (b) preparing the information in accordance with the Specifications of the Brazilian GHG Protocol Program: Accounting, Quantification and Publication of Corporate Greenhouse Gas Emission Inventories, 2nd edition and its technical standards; in accordance with ABNT NBR ISO 14064-1/2022: Part 1-"Especificação e orientação a organizações para quantificação e elaboração de relatórios de emissões e remoções de gases de efeito estufa" (Determination and guidance for entities in the quantification and reporting of greenhouse gas emissions and removals); and criteria developed by the entity for some information of Scope 3 emissions.
 - (c) designing, implementing and maintaining internal controls over the significant information used in the preparation of the 2024 GHG Inventory, so that it is free from material misstatement, whether due to fraud or error.

Lojas Renner S.A.

- 5 As established by the aforementioned criteria, an organizational limit was defined for the 2024 GHG Inventory, to reflect the operational control approach (adjust if another type of control is used). The operational limits include emission sources from scopes 1 and 2 according to the Brazilian GHG Protocol Program, as well as the following scope 3 emission categories: Goods and services acquired, activity related to fuel and electricity not included in Scopes 1 and 2, transportation and distribution (upstream), waste generated in operations, business travels, employees' transportation (home-work) and end-of-life treatment of products sold.

Limitations to the preparation and presentation of information

- 6 In preparing and presenting the calculations of greenhouse gas (GHG) emissions contained in the 2024 GHG Inventory, Management followed the definitions in the Specifications of the Brazilian GHG Protocol Program; therefore, the information presented in the GHG Emissions Inventory is not designed or intended to provide assurance with respect to the compliance with social or economic laws and regulations.
- 7 The absence of a comprehensive set of established practices on which to base the evaluation and measurement of non-financial information, allows for the use of different, but acceptable, evaluation and measurement techniques, which may affect comparability between entities and over time.

Our independence and quality control

- 8 We comply with the independence and other ethical requirements specified by the Federal Accounting Council (CFC) in NBCs PG 100 and 200 and NBC PA 291, which are based on the principles of integrity, objectivity and professional competence, including confidentiality and professional standards and behavior.
- 9 We apply Brazilian and international quality control standards pursuant to NBC PA 01, as issued by the CFC, and thus maintain an appropriate quality control system that includes policies and procedures related to compliance with ethical requirements, professional standards, legal requirements and regulatory requirements.

Our responsibility

- 10 Our responsibility is to express a conclusion on the information included in the Company's 2024 GHG Inventory, based on our limited assurance engagement carried out in accordance with the Technical Communication CTO 01/12, "Issuance of an Assurance Report related to Sustainability and Social Responsibility", as issued by the CFC, based on the Brazilian standards NBC TO 3000, "Assurance Engagements Other than Audits or Reviews", and NBC TO 3410 "Assurance Engagements on Greenhouse Gas Emissions and Climate Change Statements" as issued by the CFC, which are equivalent to international standards, ISAE 3000 "Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" and ISAE 3410 "Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements", both issued by the International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), applicable to non-financial information.
- 11 The aforementioned standards require that the work be planned and performed to obtain limited assurance that the information included in the 2024 GHG Inventory, taken as a whole, is free from



Lojas Renner S.A.

misstatement, whether due to fraud or error, and to issue a limited assurance report that includes our conclusion.

- 12 A limited assurance engagement conducted in accordance with the Brazilian standards NBC TO 3000 and NBC TO 3410 mainly consists of making inquiries of Management and other professionals of the Company involved in the preparation of the information, as well as applying analytical procedures to obtain evidence that allows us to issue a limited assurance conclusion on the information, taken as a whole. A limited assurance engagement also requires the performance of additional procedures when the independent auditor becomes aware of matters that lead him to believe that the information taken as a whole might present significant misstatements.
- 13 As part of a limited assurance engagement in accordance with NBC TO 3000 (ISAE 3000) and NBC TO 3410 (ISAE 3410), we exercise professional judgment and maintain professional skepticism during our work. We also:
- (a) determine the Company's appropriate application, in the circumstances, of Specifications of the Brazilian GHG Protocol Program, as a basis of preparation of the 2024 GHG Emissions Inventory;
 - (b) perform risk assessment procedures, including obtaining an understanding of relevant internal controls to identify areas where material misstatements may arise, whether due to fraud or error, but not for the purpose of expressing a conclusion on the effectiveness of the Company's internal controls; and
 - (c) design and perform procedures responsive to cases when it is considered probable that material misstatements in information on GHG emissions may arise. The risk of not detecting a material misstatement resulting from fraud is higher than that arising from errors, since fraud may involve collusion, forgery, intentional omissions or the override of internal controls.

Summary of the procedures performed

- 14 The procedures we selected are based on our understanding of the process for the compilation and presentation of the information included in the 2024 GHG Inventory, other such circumstances affecting the engagement and our analysis of the areas in which significant misstatements may exist. The procedures comprised:
- (a) planning the work, taking into consideration the criteria and limits described above, considering the materiality and the volume of quantitative and qualitative information and the operating and internal control systems used to extract information as presented in the 2024 GHG Inventory;
 - (b) understanding the calculation methodology and the procedures adopted for the compilation of information on the emissions through interviews with the managers charged with the preparation of the information;
 - (c) technical visits and video conference with the head office and other operating units considered significant to interview the members of Management and collect data and information; and
 - (d) applying analytical procedures and substantive testing, as applicable, to quantitative information and making inquiries regarding the qualitative information and its correlation with the information included in the 2024 GHG Inventory.



Lojas Renner S.A.

- 15 Our procedures did not include assessing the adequacy of the design or operating effectiveness of the controls, testing the data on which the estimates are based or separately developing our own estimate to compare with the estimate of Renner.

Basis for conclusion

- 16 We believe that the evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our limited assurance conclusion.

Scope and limitations

- 17 The procedures applied in a limited assurance engagement are substantially less detailed than those applied in a reasonable assurance engagement, the objective of which is the issuance of an opinion on the information included in the 2024 GHG Inventory. Consequently, we were unable to obtain reasonable assurance that we would become aware of all significant matters that might be identified in a reasonable assurance engagement, the objective of which is the issuance of an opinion. Had we performed an engagement with the objective of issuing an opinion, we might have identified other matters and possible misstatements in the information included in the 2024 GHG Inventory. Therefore, we do not express an opinion on this information.
- 18 Non-financial data are subject to more inherent limitations than financial data, due to the nature and diversity of the methods used to determine, calculate and estimate these data. Qualitative interpretations of the materiality, relevance and accuracy of the data are subject to individual assumptions and judgments. Furthermore, we did not carry out any work on the data reported for prior periods, nor future projections and goals.
- 19 Information and data on sustainability actions and activities, general information and views related to the climate change subject, description of management activities of the process of preparing the 2024 GHG Inventory, and description of operational activities, which are not the basis for the 2024 GHG Inventory, were not part of the scope of the work performed and, therefore, have not been included in our limited assurance engagement.

Conclusion

- 20 Based on the procedures performed, described herein, no matter has come to our attention that causes us to believe that the information included in the 2024 Greenhouse Gas Emissions Inventory Report of Renner, for the year ended December 31, 2024, has not been fairly presented, in all material respects, in accordance with the criteria defined in paragraph 3 and limits defined in paragraph 4 above.

Other matters - Restriction on use and distribution

- 21 This report was prepared for the use of Renner and may be presented or distributed to third parties, as long as they are familiar with the object and criteria applicable to this assurance engagement, considering its specific purpose described in the first paragraph of this report.
- 22 Any party other than Renner who obtains access to this report, or a copy thereof, and relies on the information contained therein does so at their own risk. We do not accept or assume any responsibility and deny any liability to any party other than Renner for our engagement, the assurance report or our conclusions.



Lojas Renner S.A.

Other matters

- 23 The limited assurance of the information in the 2023 Greenhouse Gas Emissions Inventory Report for the year ended December 31, 2023 was conducted under the responsibility of other independent auditors who issued a limited assurance report, dated April 11, 2024, without qualifications.

Porto Alegre, April 24, 2025


PricewaterhouseCoopers
Auditores Independentes Ltda.
CRC 2SP000160/F-6



Maurício Colombari
Contador CRC 1SP195838/O-3

Créditos

GRI 2-3

Coordinación

Departamento de Personas y Sostenibilidad

Departamento Administrativo, Financiero y de Relaciones con los Inversores

Junta de Marketing

Asesoramiento, contenidos, traducciones y maquetación

Ricca Sustentabilidade

Fotografía

About	Fabiano Panizzi
Agência Propaga	Josefina Bietti
Andrea Zaguini	Leo Grego
Bruna Castanheira	Marcelo Zilio
Brun Filmes	Nicole Heiniger
Camila Picolo	Pedro Fonseca
Claudio Belli	Rafael Ribeiro
Estúdio Alessandro Couto	Vinicius Dalla Rosa
	Warley Janove Pires

Colaboración

Este informe se ha elaborado gracias a la contribución de un equipo multidisciplinar, al que queremos dar las gracias y dedicar esta publicación.

Más información

+

Políticas que reafirman nuestro compromiso de generar valor para la sociedad:

Política de sostenibilidad

Política de derechos humanos

Código de conducta

Código de conducta para los socios

Resultados detallados, comentados por la Dirección: **Balance Anual**.

Visión general de aspectos empresariales relevantes como el gobierno corporativo y la gestión de riesgos:

Formulario de referencia.

Si desea más información sobre nuestro compromiso con la moda responsable, escriba a nuestro equipo de gestión de la sostenibilidad. El equipo estará encantado de ayudarle:

sustentabilidade@lojasrenner.com.br.