

Relatório Anual 2025

LOJAS RENNER S.A.

ANOS

RENNER CMICADO youcom realize ASHUA repassa

Índice

Introdução	03
Mensagem da Administração	04

01	A Lojas Renner S.A.	
	Panorama do ecossistema	06
	Referência em moda & lifestyle	08
	Referência em experiências encantadoras	12
	Referência em marcas de moda responsáveis	15
	Resultados da operação	17

02	Governança corporativa	
	Administração	20
	Gestão de riscos	23

03	Moda Responsável	
	Moda Responsável 2030	28
	Governança ESG	39

04	Relações humanas e diversas	
	Cultura e engajamento	41
	Bem-estar	43
	Diversidade e inclusão	46

05	Soluções climáticas, circulares e regenerativas	
	Estratégia climática	52
	Água e químicos	61

06	Conexões que amplificam	
	Identificação de riscos na cadeia	65
	Gestão da conformidade na cadeia	66
	Qualificação de fornecedores	73
	Living wage na cadeia	77

07	Informações complementares	
	Mapa de conteúdos	79
	Informações de governança	80
	Informações sociais	93
	Informações ambientais	106

08	Mural de indicadores	
	Governança	114
	Social	116
	Ambiental	129

09	Ferramentas de leitura	
	Índice GRI	135
	Índice SASB	143
	Mapas de capitais	144
	Mapas de ODS	146
	Relatórios de asseguração	147
	Créditos	154

Introdução

GRI 2-5

Este é nosso 16º Relatório Anual, que conta sobre os avanços e resultados da Companhia, tanto financeiros e operacionais, quanto para um modelo de negócio mais sustentável e gerador de valor.

A publicação é resultado de um trabalho contínuo, que envolve planejamento, monitoramento de informações e análises técnicas. Esse processo é articulado entre uma centena de profissionais, garantindo profundidade e relevância estratégica na apresentação dos resultados, desafios e perspectivas do negócio.

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

O relatório segue as melhores práticas globais de transparência ESG, que orientam nossa evolução na mitigação de impactos e geração de valor.

Boa leitura!

Desde
2010



Acesse o [Índice GRI](#) para conhecer os indicadores, que são sinalizados ao longo dos capítulos com tags como: GRI 000-0

Desde
2015



Conheça o [mapa de capitais](#) do negócio e o [mapa de ODS](#) apoiados, que são sinalizados com ícones nas capas de capítulos

Desde
2019



Acesse o [Índice SASB](#) para conhecer os indicadores e nosso reporte, que são sinalizados ao longo dos capítulos com tags como: SASB XX-XX-000x.0

Desde
2023



Acesse nosso [mural de indicadores](#) para leitura de todos os números ESG relevantes, avaliados pelos índices e ratings do mercado de capitais

Desde
2024



Acesse nosso [Relatório de Divulgações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade – Clima](#) para conhecer a 1ª publicação do varejo de moda do mundo de acordo com as normas IFRS S2

Desde
2025



Desde 2014, auditamos o reporte dos indicadores GRI e SASB. A partir de 2025, a estratégia Moda Responsável também passou a ser [auditada por terceira parte independente](#).

Conheça as metas, resultados e principais alavancas da Estratégia na [pg. 27](#).

Mensagem da Administração

GRI 2-22

No ano de 2025, celebramos marcos relevantes da nossa trajetória: 60 anos da constituição da Lojas Renner S.A. e 20 de corporation. Ao entrar nessa nova década, iniciamos um ciclo estratégico orientado a escalar crescimento e valor, capturando ganhos de eficiência, oportunidades e vantagens competitivas.

A partir dos investimentos e inovações dos últimos anos, solidificamos nossa plataforma com capilaridade física e relevância digital, liderança crescente de mercado, marcas reconhecidas e uma logística omnicanal eficiente.

O ciclo é novo, mas o propósito e a proposta de valor seguem os mesmos: “Encantar é a nossa realização” e “Ser o ecossistema sustentável referência em moda e lifestyle”.

Com uma Diretoria dedicada e um Comitê de Sustentabilidade no Conselho de Administração, seguimos na integração da sustentabilidade à nossa estratégia como diferencial estruturante.

Passo importante dessa integração foi a publicação do nosso **Relatório de Divulgações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade**

– **Clima (IFRS S1 e S2)**, sendo a 2ª empresa do mundo e a 1ª do setor de moda a adotar as diretrizes, evidenciando nossa abordagem proativa na gestão de riscos climáticos e na captura de novas oportunidades no modelo de negócio e cadeia.

Adicionalmente, seguimos avançando no progresso frente às metas da nossa estratégia **Moda Responsável**, que, em 2025, passou a ter os resultados auditados por terceira parte independente.

Com o compromisso de redução contínua do impacto ambiental dos nossos produtos, em 2025, lançamos coleções responsáveis pioneiras e chegamos a 73,9% de matérias-primas têxteis circulares e regenerativas, por meio do desenvolvimento de nossa cadeia, apoiando nossa estratégia climática.

Também promovemos uma agenda intensiva de conscientização sobre Diversidade e Inclusão em toda a Companhia, com a publicação de ferramentas de orientação, a formação de lideranças e a criação de um comitê executivo que supervisiona e acelera a estratégia de Diversidade e Inclusão (D&I).

A sustentabilidade, cada vez mais, está no centro das nossas escolhas estratégicas, o que torna possível e potencializa todos esses avanços.

Demonstramos que é possível inovar e criar modelos mais sustentáveis e, ao mesmo tempo, gerar valor para nossos stakeholders e manter o encantamento de nossos clientes, sem abrir mão da solidez financeira. Em 2025, entregamos crescimento na receita líquida de varejo de 9,2% e uma expansão da margem bruta de 0,7 p.p., alcançando 56,1%, o maior nível em seis anos.

Todos esses avanços se refletem no encantamento do cliente e dos nossos stakeholders e na evolução no desempenho dos indicadores ESG e nos reconhecimentos externos em premiações, índices e ratings do mercado de capitais.

Agradecemos a confiança de nossos acionistas e a dedicação de nossas equipes. Juntos, continuaremos a liderar a transformação da moda no Brasil, com responsabilidade e foco nos objetivos para 2030.

Boa leitura!



Carlos Souto

Presidente do Conselho de Administração



Fabio A. Faccio

Diretor-Presidente

01.

A Lojas Renner S.A.

Ao longo dos 60 anos de história da Lojas Renner S.A., perseguimos nosso propósito de encantamento a partir de ciclos de transformação, evolução e inovação.

capitais



ods



Panorama do ecossistema

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

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



Nosso Propósito

Encantar é a nossa realização.



Proposta de valor

Ser o ecossistema sustentável referência em moda e lifestyle.

Moda

RENNER



ASHUA



YOUCOM



REPASSA



Casa e decoração

CAMICADO



Instituição financeira

realize



Saiba mais (+)

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

60 anos

da constituição da Lojas Renner S.A. e 20 anos como corporação, a 1ª do Brasil

113 anos

de história

717

Lojas

3

Centros de distribuição

26 mil

colaboradores

20 milhões

de clientes ativos

R\$ 1,5 bilhão

de lucro líquido em 2025
(+21,8% vs. 24)

Há 8 anos

na carteira do Dow Jones Best-in-Class, principal índice ESG do mundo, entre as empresas do varejo global com melhor desempenho ESG

R\$ 15,8 bilhões

de receita líquida em 2025
(+9,6% vs. 24)

Escalando valor

GRI 2-22

Em 2025, celebramos os 60 anos da Lojas Renner S.A. com o início de um novo ciclo estratégico, voltado à captura e alavancagem das capacidades habilitadas em nosso último ciclo de investimentos e inovação. Buscamos maximizar o potencial dos nossos ativos para acelerar o nível de crescimento, com cada vez mais rentabilidade.

Essa estratégia é guiada pelo propósito de encantamento da Lojas Renner S.A., juntamente com uma visão de longo prazo moldada por décadas de liderança e decisões pioneiras, o que posicionara a Companhia à frente das tendências do setor.

Iniciamos esse ciclo partindo de uma sólida plataforma: somos líderes de mercado, seguimos ganhando market share e contamos com um time altamente competente e engajado.

Isso nos confere diferenciais competitivos que, ao mesmo tempo que nos habilitam, também serão acelerados: temos um profundo conhecimento do consumidor, marcas fortes e reconhecidas, além de um modelo omnicanal totalmente implantado, unindo a maior capilaridade no Brasil de lojas físicas à relevância digital forte.

Nosso Propósito

Encantar é a nossa realização.



Referência em:



Moda & Lifestyle

Como vencer

Entregar a melhor coleção e variedade de moda, por meio da curadoria e lifestyle

Aprimorar a resposta da cadeia de suprimentos para melhorar o time to market

Obsessão por centralidade no cliente



Experiências Encantadoras

Ampliar a presença das lojas com experiências personalizadas

Oferecer conveniência por meio de jornadas digitais e omnicanais

Impulsionar a fidelidade dos clientes por meio de serviços financeiros incorporados

Proposta de valor

Ser o ecossistema sustentável referência em moda e lifestyle.



Marcas de Moda Responsáveis

Fortalecimento da marca Renner, criando conexões verdadeiramente inspiradoras

Evolução dos conceitos de marca

Elevar o padrão de forma responsável

Habilitadores

Inovação & IA

Excelência Operacional

Pessoas e Cultura

Saiba mais (+)

Conheça em detalhes a estratégia de expansão da Companhia na apresentação do [Investor Day 2025](#) e no [Balanço Anual 2025](#).

Referência em moda & lifestyle

Força de marca, alcance e desejo incomparáveis na moda brasileira

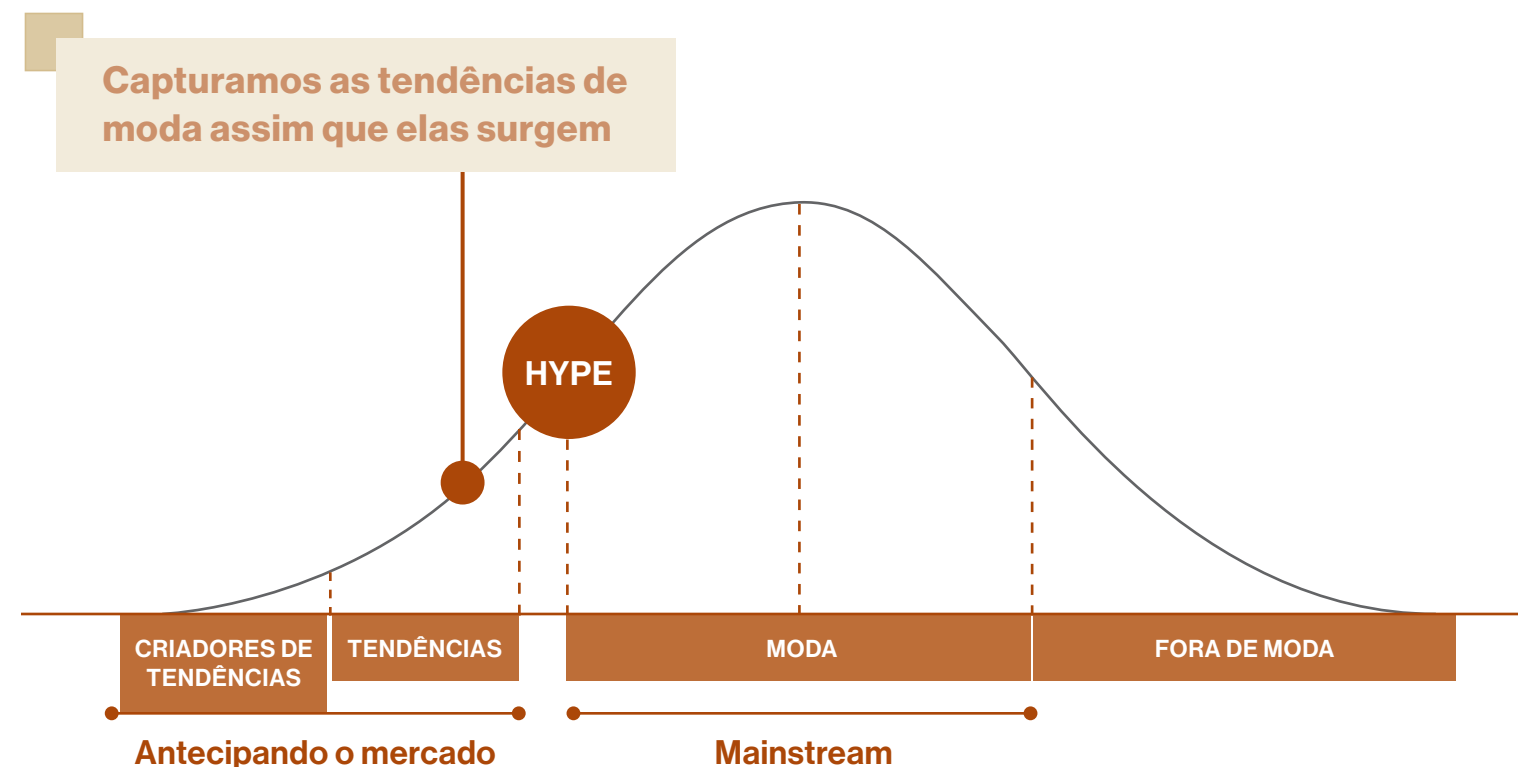


Ao longo dos anos, temos levado aos nossos clientes coleções assertivas, que traduzem as expectativas e desejos de diferentes lifestyles. Com um conhecimento profundo do cliente, um time experiente e um ferramental tecnológico inovador, capturamos informações, comportamentos e tendências globais e traduzimos isso em coleções personalizadas, com uma brasilidade autoral.

E fazemos isso antes do mercado: a Renner, nossa principal marca, atua como lançadora de tendências. Nos posicionamos estrategicamente antes do momento que um produto ou comportamento ganha ampla visibilidade e adesão do público.

Esse posicionamento resulta no aumento acelerado de interesse, amplia a capacidade de capturar valor, gera vantagem competitiva e orienta decisões eficazes ao longo do ciclo produtivo.

Com isso, conectamos inovação em moda ao universo mainstream e conquistamos o consumidor.



Ou seja, oferecemos produtos de tendência antes da concorrência, estimulando a frequência de visitas e a predominância de nossos produtos no guarda-roupa do cliente.

Neste ciclo estratégico, iremos trabalhar para avançar na inovação em moda e impulsionar a fidelidade de nossos clientes.

Nossa força de marca proporcionou, desde 2024, o reconhecimento da marca Renner como uma Marca de Alto Renome, pelo Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI).

Esta distinção representa prestígio, notoriedade e tradição incontestáveis, motivo pelo qual a marca recebe especial proteção quanto à sua propriedade intelectual.

Diferenciais da marca Renner



#1 mais amada

Marca de moda no Brasil

#1 mais valiosa

Marca de moda no Brasil
Interbrand 2024/2025

#1 mais seguida¹

Marca de varejista de moda nas
redes sociais no Brasil
+67% engajamentos vs. ano anterior

Share of voice

Exposição à mídia orgânica

31% maior

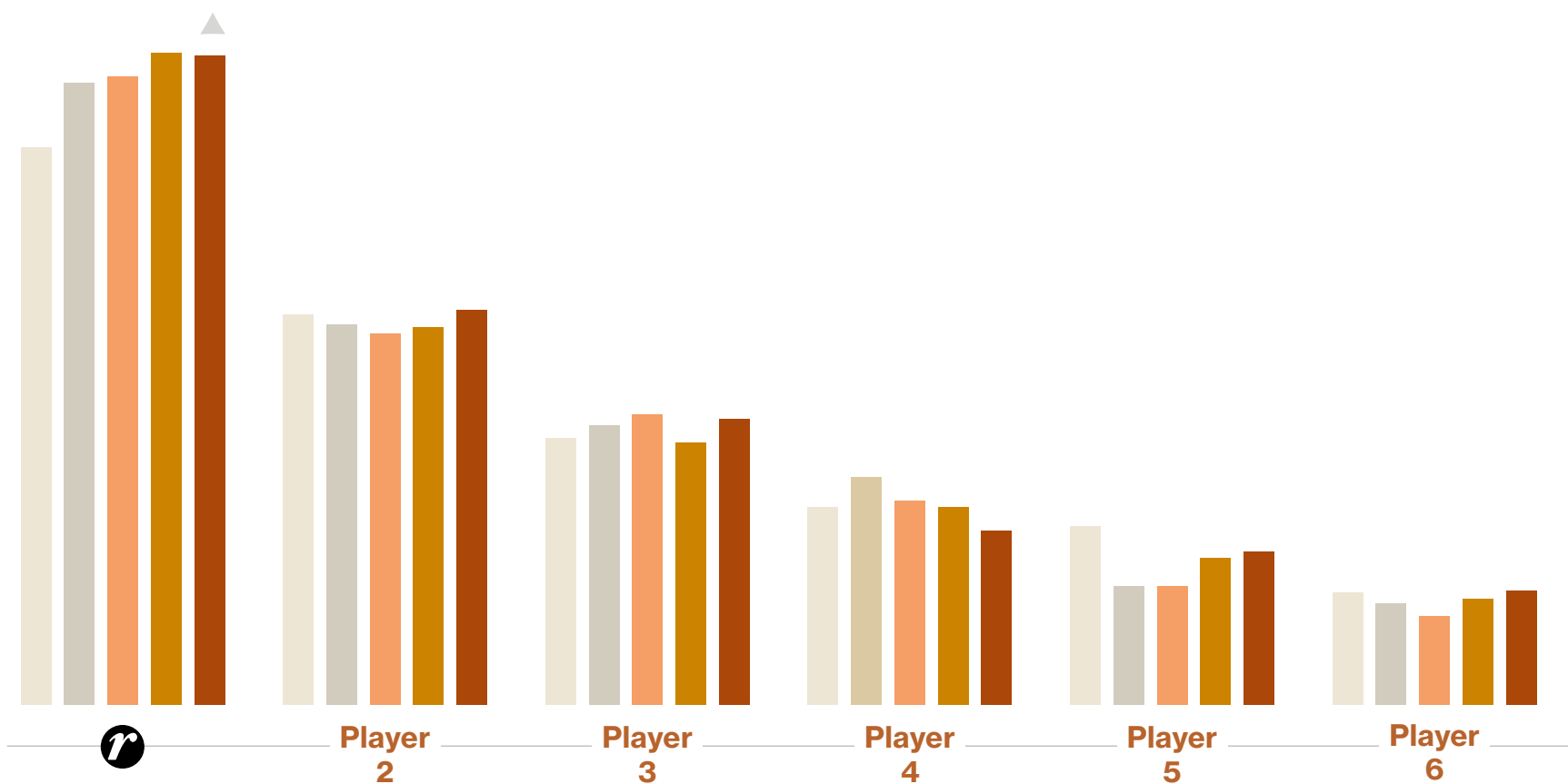
que o 2º player²

¹ Consultas realizadas pela Companhia no Meta, TikTok e Pinterest.

² Máquina - Jan a Out 2025.

Ganho consistente no Top of Mind

4T24 1T25 2T25 3T25 4T25



~2x maior

que o segundo player

NPS competitivo

Maior pontuação entre os maiores
players omni

+8 pontos

1S23 vs. 1S25



Antecipação de tendências e agilidade na execução de moda

Nosso modelo de antecipação de tendências é sustentado por testes, análises de produtos, ferramentas analíticas e de tecnologia, implantadas nos últimos anos.

Ele permite identificar itens com potencial de crescimento e escalabilidade, que se aplicam às diferentes marcas do ecossistema.

No processo produtivo, a Companhia opera com diferentes horizontes de planejamento:

- **Curto prazo:** produzidos e entregues dentro da própria estação, mantêm parte da carteira aberta, permitindo maior capacidade de resposta às mudanças no comportamento do consumidor.
- **Longo prazo:** concentram os volumes principais e os produtos essenciais, definidos a partir da leitura de tendências e do planejamento antecipado das estações.

A estratégia é complementada pela reatividade, que possibilita a rápida incorporação de tendências emergentes, impulsionadas por movimentos culturais, mídia e comportamento social.

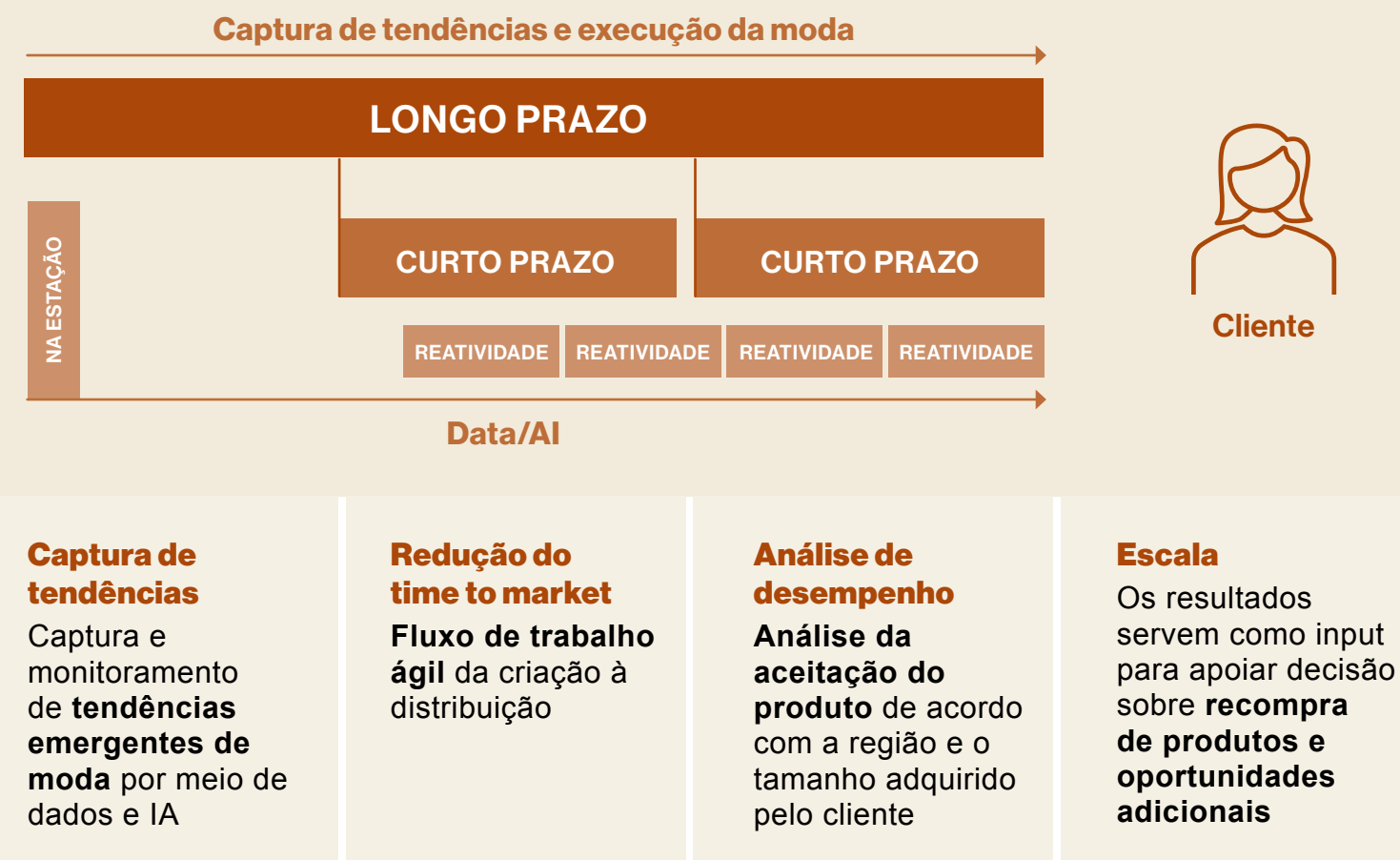
A reatividade também funciona como ferramenta de teste em pequenos lotes, permitindo escalar produtos com desempenho comprovado e retroalimentar tanto o curto quanto o longo prazo.

Ao longo dos últimos anos, temos avançado na reatividade, com uma cadeia de fornecedores local bem desenvolvida e alinhada aos nossos padrões.

Isso traz ganhos de margem, maior giro de estoque, aumento da conversão e incremento de vendas.

Saiba mais (+)

Conheça no [Relatório Anual 2024](#) os detalhes sobre as ferramentas de tecnologia, (IA) e data analytics que nos permitem antecipar tendências e ampliar a assertividade no lançamento de coleções.



= COLEÇÕES ENCANTADORAS

- Melhor taxa de conversão e aumento de vendas
- Redução de remarcações e ganho de margem bruta
- Maior giro de estoque, com menos desperdício e menor necessidade de produção e consumo de matérias-primas
- Maior assertividade e menos quebras de estoque nas lojas, com menor deslocamento de produtos entre lojas e Centros de Distribuição (CDs), reduzindo custos e impacto ambiental

Produção, distribuição e entrega eficientes

Contamos com a Diretoria de Supply Chain, que atua de maneira integrada a todas as marcas do ecossistema para viabilizar um processo eficiente e ágil de produção, distribuição e entrega. O objetivo é promover a redução expressiva do tempo entre a produção de uma coleção e sua disponibilidade nas lojas.

Essa agilidade é um dos mais importantes e estratégicos diferenciais do varejo, uma vez que amplia nossa capacidade de reação rápida a tendências e a produtos com bom desempenho, apoiando produtos e coleções acertados.

Dentre os impactos positivos deste modelo de Supply Chain, destacamos:

- aumento da produtividade das lojas, decorrente de sortimentos mais adequados;
- melhores resultados por metro quadrado e redução de excessos e rupturas (falta de estoque); e
- ampliação no sortimento (diversidade de produtos) em lojas de diferentes tamanhos, beneficiando especialmente unidades menores, fundamentais para nossa expansão orgânica.

A seguir, conheça os principais avanços dos últimos anos nas frentes de gestão de Supply Chain.

Sourcing

Ao longo de 2025, a área responsável pela gestão de fornecedores nacionais e internacionais atuou com foco na reserva de tecidos junto a fornecedores de matéria-prima e de produto acabado. O trabalho ocorreu de forma integrada ao desenvolvimento das coleções, reduzindo o tempo de produção e de disponibilização nas lojas.

Em paralelo, houve a integração sistêmica da cadeia de fornecedores nacionais, garantindo visibilidade de ponta a ponta, o que possibilita uma maior responsividade e otimiza a demanda *versus* capacidade produtiva dos fornecedores.

Temos desenvolvido formatos de previsibilidade, buscando reduzir riscos de falta de capacidade, ineficiências e ociosidade no fluxo produtivo. Atualmente, esse modelo já abrange mais da metade do volume de peças produzidas pela cadeia de fornecedores nacionais.

Outro ponto relevante foi o **desenvolvimento da cadeia** de fornecedores locais, com investimentos diretos de mais de R\$ 16 milhões e articulação de investimentos de parceiros de aproximadamente R\$ 80 milhões, que viabilizaram a adoção de processos mais eficientes e a renovação do parque fabril nacional.

Esses investimentos resultaram em ganhos por volta de 25% em produtividade e aumento de 0,9 p.p. de margem nos principais fornecedores estratégicos da Companhia. Esses mesmos fornecedores finalizaram o ano de 2025 com entregas 24% mais rápidas em comparação com o restante da cadeia.

Planejamento e abastecimento

Ao longo dos últimos anos, com a entrada em operação do novo centro de distribuição em São Paulo (SP), implantamos o modelo de gestão por SKU (unidade de produto).

Esse modelo substitui o envio de packs padronizados de tamanhos por uma lógica de alocação personalizada, mais eficiente para atender às diferentes demandas de cada loja.

Em 2025, esse modelo, que já vinha sendo usado há alguns anos para os itens básicos, foi expandido para os produtos meio e topo da pirâmide, garantindo 100% das linhas de produtos geridas por SKU.

Logística

Essa estratégia é sustentada por uma logística omnicanal, que tira proveito da grande escala do abastecimento das lojas por todo o Brasil, integrando nossa operação de e-commerce com uma tecnologia sinérgica.

Assim, reduzimos expressivamente os custos de operação, tanto do centro de distribuição, quanto de transportes, criando condições para o crescimento sustentável do digital.

Saiba mais (+)

Conheça no **Relatório Anual 2022** os diferenciais tecnológicos do nosso centro de distribuição que tornaram possível nosso modelo de abastecimento.

Referência em experiências encantadoras

Encantamento omnicanal

Diante de um comportamento de consumo cada vez mais dinâmico e não linear, encantar o cliente passa também a exigir experiências integradas, capazes de gerar conveniência e valor em todos os pontos de contato.

Nesse cenário, a omnicanalidade é algo percebido pelo cliente como um diferencial relevante. Ela agrega valor à experiência de consumo, sendo um componente estrutural de nosso processo e modelo de negócio.

Nosso canal digital é mais que um canal de vendas — é nossa maior vitrine e apoia o posicionamento como empresa de moda e inspiração. Isso porque é lá que lançamos tendências diárias e capturamos, de maneira instantânea, a atratividade dos produtos ao monitorar as vendas e cliques em tempo real.

Com isso, os novos insights influenciam as passarelas internas, os núcleos de moda, o visual merchandising e as lojas físicas. Dessa forma, eles nos direcionam para coleções e produtos acertados, consolidando uma atuação integrada entre o físico e o digital.

Da mesma maneira, a rede de lojas físicas impulsiona o digital, por serem pontos de encantamento e geração incremental de venda:

- Uma nova loja física no interior acelera entre 10% e 20% a velocidade de consumo do digital na cidade em que é inaugurada.
- 35% dos clientes que compram no digital optam por retirar o produto na loja física por conveniência, e, desses, 15% realizam uma compra adicional no mesmo momento.
- 70% dos clientes de pedidos digitais que querem fazer trocas as fazem em loja e, desses, 27% fazem uma compra adicional.
- O cliente omnicanal tem um comportamento de consumo diferenciado, com gasto entre três a seis vezes maior que um cliente monocanal.

A base de clientes omnicanal cresceu mais de 11% nos últimos dois anos e nos posiciona à frente dos competidores no Brasil, com duas a três vezes mais participação do digital nas vendas.

Panorama do e-commerce

+

Maior e-commerce de moda no Brasil

E o maior aplicativo de varejo de moda (usuários ativos no Brasil)

6x

Melhor e-commerce na categoria Moda e Acessórios (Nielsen EBIT)

2,8 bilhões

Gross Merchandise Volume (GMV)

1 bilhão

Visitas por ano

~15%

Participação do Digital

+7 milhões

Usuários Ativos Mensais

~75%

Participação do app nas vendas digitais

Tecnologia e inteligência artificial como habilitadores

A tecnologia é um pilar central da estratégia omnicanal e a Companhia tem avançado no uso de inteligência artificial para aprimorar a experiência do cliente e aumentar a conversão.

Um exemplo é a aplicação de IA para humanizar imagens de produtos infantis, anteriormente produzidas sem modelos físicos, o que gerou aumento superior a 60% em visitas e conversão nas páginas infantis.

Os motores de recomendação, em constante evolução, também apresentaram resultados relevantes, com crescimento superior a 135% da receita gerada no último ano.

A Companhia avançou, ainda, com soluções como provador virtual e assistente virtual, ampliando conveniência e personalização.

Lojas com experiências personalizadas

Frente à relevância da loja física na experiência omnicanal, apresentada na página anterior, inovamos continuamente em nossos modelos de loja para ampliar a fluidez da jornada, o conforto, o uso de tecnologia e o protagonismo do produto e da moda.

Desde 2021, desenvolvemos na Renner o modelo Re+, que vem sendo aprimorado ano a ano, tanto em experiência quanto em circularidade. Nele, oferecemos uma jornada mais confortável e integrada, com uso intensivo de tecnologia — como o sistema de caixa e

Re+ Essencial



Principais características do Re+, com capex otimizado Atual: ~15 lojas

(ex: Americana (SP), Passos (MG), Caldas Novas (MG))

Principal modelo para expansão, Retorno sobre o Capital Investido (ROIC) > 2 p.p. vs. a média

autoatendimento, reconhecido como referência global — e maior destaque ao produto e às narrativas de moda.

Além da abertura de novas unidades nesse modelo, seguimos investindo na remodelação de lojas existentes.

Esse processo tem se mostrado altamente eficiente, gerando incrementos de vendas de 5% a 10% após as reformas.

Re+ Conceito



Versão mais completa e sofisticada para localizações-chave Atual: ~70 lojas renovadas

(ex: Morumbi, Parque Dom Pedro, Park Shopping Brasília)

Principal modelo para reformas, aumento médio de 5-10% nas vendas

Expansão física e capilaridade nacional

Para os próximos cinco anos, planejamos a abertura de 140 a 170 novas lojas Renner no Brasil, com o modelo Re+ Essencial como principal formato de crescimento, especialmente em microrregiões onde já atuamos.

Com isso, teremos presença em 100% das cidades brasileiras com mais de 200 mil habitantes, consolidando nossa posição nas principais praças do País, ampliando de forma relevante nossa capilaridade e acessando uma demanda qualificada.

Trata-se de um mercado com perfil socioeconômico aderente ao público que já atendemos, o que nos dá confiança na atratividade, viabilidade e escalabilidade desse plano. As lojas já abertas nesse modelo confirmam essa tese, com desempenho positivo monitorado de forma contínua.

A expansão em novos municípios também ocorre sem canibalização de vendas e ainda potencializa o consumo digital, como apresentado na página anterior.

A Realize tem um papel estratégico nesse processo, potencializando as experiências encantadoras e impulsionando a performance comercial desde o primeiro dia.

Em 2025, os Cartões Renner contribuíram acima de 50% no Dia D, reforçado o quanto nossos produtos financeiros são determinantes para gerar valor imediato, ampliar a conversão e consolidar o ecossistema de moda e lifestyle que construímos junto às operações das lojas.

A expansão da rede física, integrada à estratégia omnicanal, reforça a Renner como a empresa de moda com maior capilaridade do país, ampliando nossa vantagem competitiva frente aos players nacionais e aos varejistas nativos digitais.

Ampliação da fidelização dos clientes

realize

A Realize Crédito, Financiamento e Investimento S.A. – Realize CFI é nosso motor de geração de valor para a fidelidade, a escala e a força omni. Sendo responsável por oferecer soluções de pagamento e crédito que impulsionam as vendas e a fidelização de clientes no varejo, além de fazer a gestão dos limites e da qualidade de crédito.

Em 2025, clientes cartonistas registraram 58% mais frequência de compra e 120% maior gasto anual em relação aos não cartonistas, evidenciando o valor gerado pela Realize.

O portfólio de produtos inclui o Cartão Renner (private label), o Meu Cartão (crédito internacional), o Saque Rápido (empréstimo pessoal) e a gama de Seguros. Esse conjunto facilita a vida das consumidoras e fortalece o vínculo com as marcas do ecossistema.

- Recompensas exclusivas
- Estratégia de **reclusterização (agrupamento de dados) de clientes**
- **Novas jornadas de autoatendimento** via WhatsApp

- **Políticas regionais de crédito**
- Ações de **pré-captção**
- **+5 p.p. de penetração dos serviços Realize** em cidades de médio porte
- Campanhas de ativação para **acelerar crescimento**



Clientes Realize:

- **+50%** em frequência de compra
- **+150%** em gasto anual
- **55%** dos clientes Realize são ultrafiéis e fiéis da Renner
- **Cashback**

- Embedded finance fornecendo **tráfego orgânico ao app**
- 3x maior **engajamento com o app**
- 93% maior gasto no **e-commerce**
- Escala no topo do funil: **+15 bilhões**

- **Alto alcance:** 99% da base de clientes
- Melhoria dos **modelos de dados off-us**

Referência em marcas de moda responsáveis

Estratégia de evolução da marca

Nossa estratégia está orientada à construção de um novo momento de marca e à consolidação do posicionamento da Renner como referência em moda, a partir de narrativas e storytellings cada vez mais personalizados. Entregamos informações relevantes no momento certo, de acordo com o contexto e as preferências de cada um, ampliando nossa conexão emocional com o cliente.

Conhecer profundamente o cliente é fundamental para isso. Assim, adotamos múltiplos instrumentos de análise, que incluem: dados de compra, informações demográficas e de mercado, comportamento em redes sociais e a observação de movimentos culturais. Complementamos esse entendimento com pesquisas especializadas em moda, estudos de NPS e análises sobre expectativas, valores e percepções do consumidor. A partir dessas interações, identificamos um perfil multifacetado, que reconhece a moda como ferramenta de expressão e associa a Renner à qualidade e à conexão com o seu estilo de vida.

Com base nesse conhecimento, estruturamos clusters de comportamento e consumo, compreendendo que os nossos clientes transitam entre diferentes perfis ao longo do tempo. A partir disso, desenvolvemos conteúdos e os distribuímos de forma integrada em diversos pontos de contato, como mídia, lojas, canais digitais, SAC e eventos institucionais, assegurando consistência da mensagem e fortalecimento da marca.

Essa estratégia se reflete no desempenho da nossa base de clientes e no reconhecimento de nossa marca:

19
milhões de clientes
na marca Renner

+16% nos últimos dois anos

Avanço de
33%
na base de clientes
fiéis e ultrafiéis

que apresentam 3,8 vezes maior
recorrência de compra e 4,4 vezes
maior gasto médio anual

Reconhecida pelos clientes como:

+25 p.p.*

**Uma marca que
realmente entende
de moda**

+7 p.p.*

**Uma marca autên-
tica e única, desta-
cando-se de outras
varejistas de moda**

**Líder em produtos
de qualidade, com
bom fit e feitos para
durar**

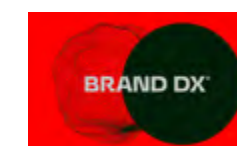
**10% acima
do 2º lugar**

*Comparação entre pesquisa de
setembro de 2024 e março de
2025. Fonte: monitoria Research
(setembro de 2025)

Reconhecimentos externos de marca

Marcas Brasileiras Mais Valiosas 2024/2025

13ª posição na categoria geral e 1ª em varejo de moda | **Interbrand**



Ranking das Marcas Mais Valiosas do Brasil

18ª posição entre as mais valiosas do Brasil, 1ª de varejo de vestuário,
3ª em varejo geral | **Brand Dx**



Prêmio Estadão Marcas Mais

1ª posição na categoria Redes de Lojas de Roupas | **Estadão**

KANTAR BRANDZ

BrandZ – Most Valuable Brazilian Brands

30ª posição no ranking geral (campeã setor de varejo de moda) | **Kantar**

Líder global nos índices e ratings ESG do mercado de capitais

Somos a empresa mais sustentável de todos os segmentos de varejo no Brasil e estamos entre as primeiras do mundo, de acordo com a avaliação dos principais índices e ratings ESG.

Lojas Renner S.A.

©S&P Global 2025.

Retailing

**Corporate Sustainability Assessment
(CSA) Score 2025**

80/100

As of 21.08.2025

For more information, visit: www.spglobal.com/esg/csa/methodology

S&P Global



Entre as líderes do varejo amplo e do varejo de moda pelo 11º ano, sendo o 8º consecutivo, no CSA



Membro do S&P Global Sustainability Yearbook 2025



Listada no índice Dow Jones Best-in-Class (antigo Índice Dow Jones de Sustentabilidade)

MSCI 

Classificação AAA no ESG Rating

 **SUSTAINALYTICS**

Classificação de baixo risco ESG e 1º lugar no subsetor Lojas de Departamento



FTSE4Good

1º no varejo de moda no FTSE4Good Index Series

 **CDP**

A List, a maior escala do ranking Carbon Disclosure Project (CDP) em Mudanças Climáticas e Segurança Hídrica

ISE B3

12º ano consecutivo no índice e entre as primeiras colocadas desde 2022, quando as colocações passaram a ser públicas

ICO2 B3

14º ano consecutivo no índice, desde a sua criação

IDIVERSA B3

3º ano consecutivo no índice, desde a sua criação

Resultados da operação

GRI 201-1

Conheça a seguir os principais indicadores de desempenho operacional e financeiro. Para saber mais sobre nossos resultados, acesse nosso [Balço Anual 2025](#).



Em 2025, conquistamos o Troféu Transparência da Associação Nacional de Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade (ANEFAC), na categoria Receita Líquida de R\$ 5 bilhões até R\$ 20 bilhões.

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

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

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

R\$ (MM)	2023	2024	2025	Varição 2024 vs. 2025
Receita Líquida de Varejo ¹	11.706,3	12.672,0	13.838,2	9,2%
Vendas em Mesmas Lojas	0,2%	7,5%	8,1%	0,6 p.p.
GMV Digital	2.219,8	2.527,5	2.838,7	12,3%
Penetração das Vendas Digitais	14,3%	15,1%	15,5%	0,4 p.p.
Lucro bruto de Varejo	6.384,8	7.015,8	7.759,1	10,6%
Margem Bruta do Varejo	54,5%	55,4%	56,1%	0,7 p.p.
Despesas Operacionais (VG&A) ² (Pós-IFRS 16)	(4.360,9)	(4.716,9)	(5.095,0)	8,0%
% VG&A/Receita Líq. de Varejo	37,3%	37,2%	36,8%	-0,4 p.p.
EBITDA ajustado de varejo ³	2.199,4	2.481,9	2.734,8	10,2%
Margem EBITDA da Operação de Varejo Ajustada (Pós-IFRS 16) ³	18,8%	19,6%	19,8%	0,2 p.p.
Resultado de Serviços Financeiros	(95,8)	167,8	452,4	169,5%
EBITDA Total Ajustado (Pós-IFRS 16) ³	2.103,6	2.649,6	3.187,2	20,3%
Margem EBITDA Total Ajustada (Pós-IFRS 16) ³	18,0%	20,9%	23,0%	2,1 p.p.
Lucro Líquido	976,3	1.196,7	1.457,6	21,8%
Margem Líquida	8,3%	9,4%	10,5%	1,1 p.p.
Lucro por ação - básico (R\$)	0,9257	1,1382	1,4422	26,7%
ROIC ^{LTM}	10,7%	12,4%	14,7%	2,3 p.p.

Contexto da variação

Encerramos 2025 confiantes no progresso alcançado pela Companhia.

A receita líquida consolidada de varejo atingiu R\$ 13.838,2 milhões em 2025, um crescimento de 9,2% em relação ao ano anterior e desempenho superior ao crescimento médio do mercado, de 4,9%, conforme a Pesquisa Mensal do Comércio (PMC-IBGE).

Esse avanço foi resultado da combinação do crescimento de vendas em mesmas lojas (SSS) e da expansão da área de vendas pela abertura de lojas no período.

Isso é reflexo da execução de moda mais ágil e flexível, aliada a um modelo de abastecimento mais preciso, com alocação 100% por SKU e menor lead time — um dos nossos maiores diferenciais competitivos.

Essa evolução nos permitiu uma maior capacidade de resposta às tendências e um crescimento da venda por m², cerca de 45% maior que dos concorrentes diretos.

Os avanços nesses pilares têm contribuído para cumprirmos com o compromisso de crescimento anual da Receita de Varejo entre 9% e 13% no período de 2026 a 2030.

A jornada omnicanal avançou com a expansão da base de clientes, uma maior participação de clientes omni e a melhora de NPS, refletindo a integração fluida entre os canais físico e digital.

Nossos canais digitais mantiveram um crescimento consistente e rentável, apoiados por iniciativas de personalização, conteúdo, parcerias e pela performance do app, que seguiu como referência entre os players nacionais de moda.

Com isso, o GMV Digital cresceu 12,3%, alcançando penetração de 15,5% e com maior rentabilidade frente a 2024.

Contribuindo com o encantamento digital, lançamos o Provador Virtual, ferramenta que permite que o cliente experimente as peças da coleção de maneira prática e realista, além da ampliação do uso de modelos de inteligência artificial nas categorias infantis. Essas iniciativas aprimoram a personalização da oferta e contribuem para aumentar a taxa de conversão das vendas do canal.

O lucro bruto consolidado de varejo totalizou R\$ 7.759,1 milhões, com expansão de 10,6% em relação a 2024. A margem bruta

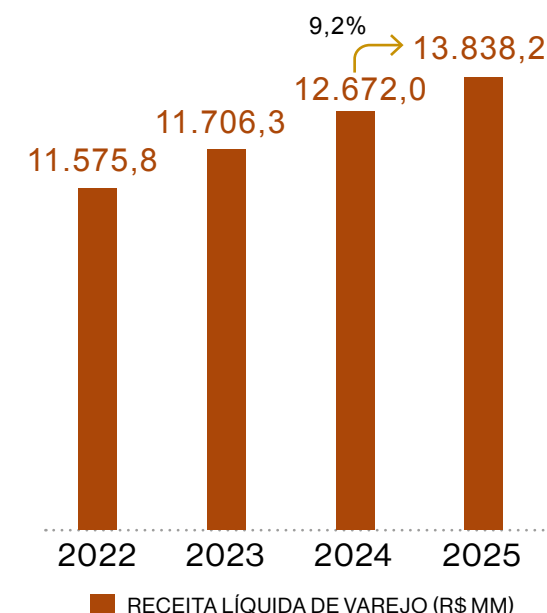
consolidada atingiu 56,1% (+0,7 p.p. vs. 2024). O lucro bruto de vestuário totalizou R\$ 7.054,6 milhões (+12,3% vs. 2024). Já a margem bruta de vestuário evoluiu 1,1 p.p. em relação ao ano anterior, alcançando 57,4%.

Essa evolução da margem bruta foi majoritariamente resultado da melhoria no desempenho operacional, com a maior agilidade na captura de tendências e no desenvolvimento de coleções, aliada à evolução contínua do modelo de abastecimento. Adicionalmente, reduzimos remarcações ao longo do ano, encerrando 2025 com o estoque em patamar saudável.

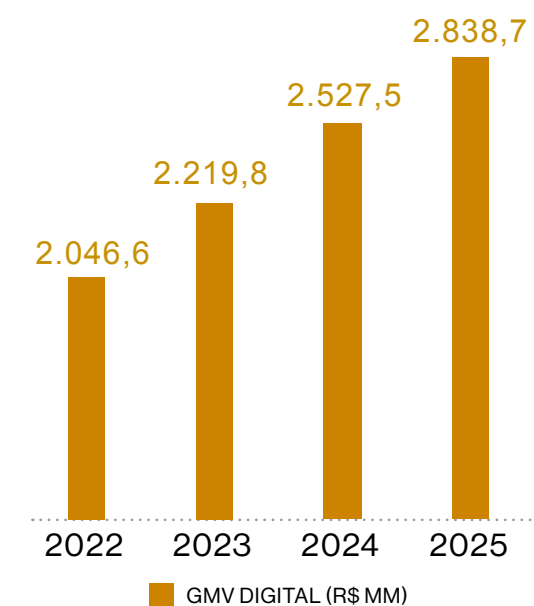
Embora o ambiente macroeconômico de 2026 apresente desafios, seguimos confiantes na resiliência do nosso modelo de negócios e na capacidade de execução ao longo dos ciclos.

Estamos focados em entregar uma experiência encantadora ao cliente, com crescimento sustentado por uma cultura forte e governança sólida, que garantem a geração de valor no longo prazo para todos os nossos stakeholders.

Receita Líquida de Varejo



GMV Digital



02.

Governança corporativa

Desde 2005, quando nos tornamos a 1ª corporation brasileira e integramos o Novo Mercado da B3, seguimos fortalecendo nossa governança corporativa. Essa governança de excelência sustenta nossa estratégia ESG, qualifica a tomada de decisão e contribui para a geração de valor sustentável no longo prazo.

capitais

ods



Administração

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

Em 2025, a Companhia implementou uma nova estrutura organizacional, voltada a aumentar a agilidade na tomada de decisões, impulsionar o crescimento e ganhar eficiência.

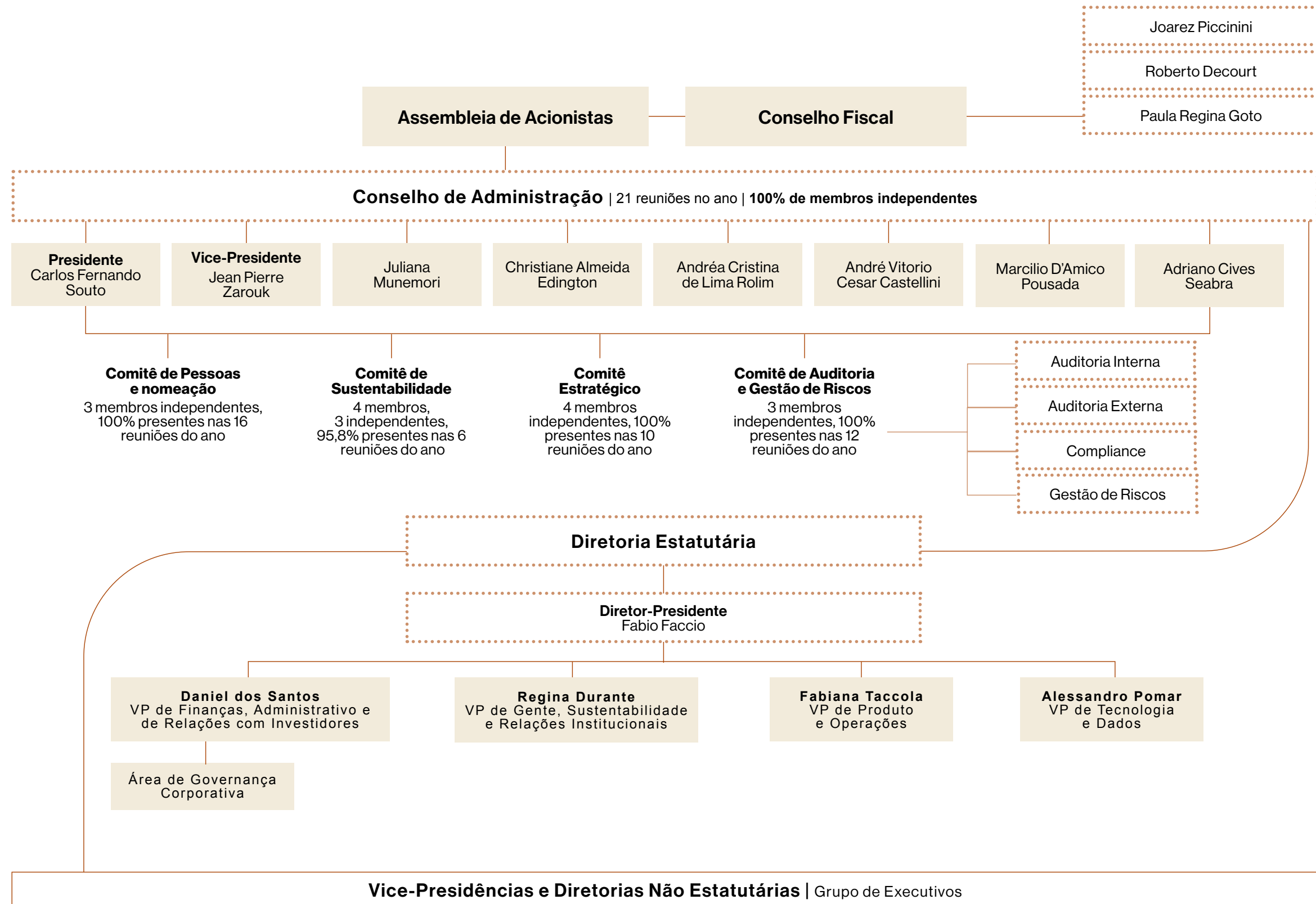
As unidades de negócios (BUs) do varejo passaram a se dividir em duas Vice-Presidências (VPs), sendo uma (estatutária) dedicada à Renner e a outra (não estatutária) às demais marcas (Youcom, Camicado, Ashua e Repassa).

Com essa organização, focamos e fomentamos o crescimento de ambas as divisões, com o apoio de equipes dedicadas e conhecedoras das principais oportunidades e desafios. Assim, criamos uma estrutura ágil e assertiva, garantindo alta responsividade tanto no negócio principal (Renner) quanto nas demais frentes de atuação.

Os papéis e responsabilidades de cada órgão estão definidos no [Estatuto Social](#) e são orientados pelos [Regimentos Internos](#).

Saiba mais (+)

Conheça os detalhes da composição de cada órgão, a experiência de seus membros e a matriz de competências do Conselho da pg. 12 do [Manual da Assembleia 2025](#).





Eleição e performance da alta liderança

GRI 2-10

Nosso Conselho de Administração (CA) é formado por oito membros eleitos individualmente em Assembleia Geral, com mandato de um ano e reeleição permitida. Na Lojas Renner S.A., todos os membros são independentes, segundo os critérios do Regulamento do Novo Mercado.

Nossos diretores, eleitos pelo CA, têm mandato de dois anos com possibilidade de reeleição. Eles são escolhidos com base em suas experiências profissionais no setor e alinhamento aos valores corporativos, exercendo o papel de líderes em suas áreas de atuação.

Experiência setorial no Conselho

Ao todo, quatro membros do Conselho de Administração (50%) têm experiência prática de trabalho no setor de consumo discricionário em: gestão, academia, consultoria ou pesquisa (com base na classificação GICS Nível 11), conforme apresentado a seguir.

Juliana Munemori

13 anos de experiência em Sell Side Equity Research, com foco em empresas do setor de consumo e varejo. Consultora em projetos do Investment Banking do Itaú BBA, de 2013 a 2017. Premiada pela Institutional Investor por sua cobertura dos setores de varejo e bens de consumo.

André Castellini

Sócio Sênior Consultivo e cofundador do escritório brasileiro da Bain & Company. Com mais de 35 anos em consultoria de alta gestão, é Sócio Sênior das Práticas de Private Equity, Estratégia, Aviação e Varejo na América do Sul.

Andréa Rolim

Foi Diretora Presidente da Kimberly Clark Brasil, de 2020 a 2023, Presidente da GSK Consumo, de 2017 a 2020, Business Director no Grupo Pão de Açúcar, de 2010 a 2012, e Personal Care Vice President na Unilever, de 1993 a 2010.

Marcilio Pousada

Foi CEO da RD Saúde, de 2013 a 2024, Diretor Comercial da empresa Submarino, de 1999 a 2000, e Diretor do Walmart, de 1994 a 1999.

Avaliação de desempenho

GRI 2-18

Realizamos anualmente as avaliações formais de desempenho do Conselho de Administração (desde 2009) e da Diretoria Executiva (desde 2012), conduzidas por consultoria externa especializada. Essas avaliações seguem as boas práticas de governança corporativa e buscam o aperfeiçoamento contínuo dos órgãos.

A avaliação contempla a efetividade do Conselho como um todo, dos Comitês e do Presidente do Conselho, além da proficiência do órgão nas competências críticas e o seu grau de maturidade. A avaliação de 2025 demonstrou um órgão transacionando do estágio maduro para o estratégico. Mesmo com desempenho altamente efetivo, os resultados da avaliação permitiram identificar oportunidades de melhoria, bem como alguns planos de ação a serem implementados, seguindo sempre as boas práticas de governança corporativa.

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

Os resultados são apresentados ao Comitê, que leva o reporte ao Conselho. Então, essa avaliação servirá como insumo para que

o executivo receba ações da Companhia como parte de sua remuneração, como apresentado a seguir.

Remuneração

GRI 2-19 | 2-20

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

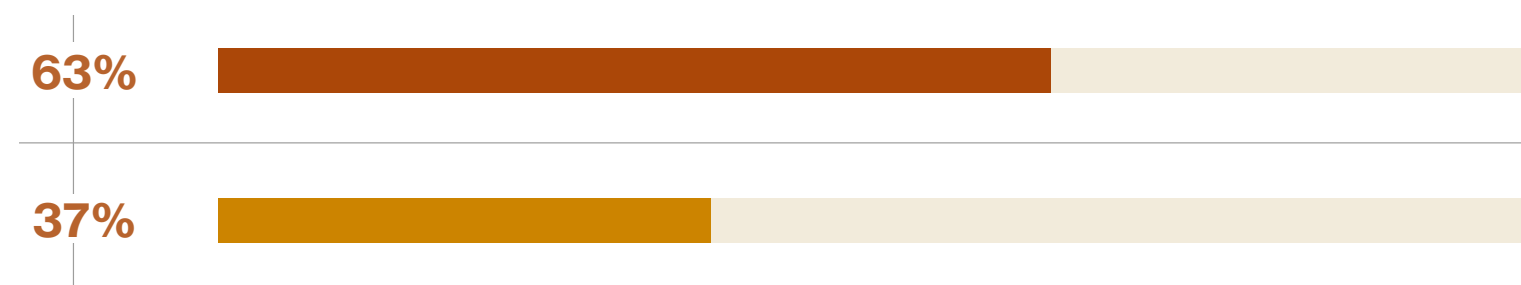
- Remuneração fixa
- Benefícios
- Remuneração variável de curto prazo
- Remuneração variável de longo prazo

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

Desde 2021, a remuneração da Diretoria é formalmente atrelada às **metas ESG** vinculadas à estratégia Moda Responsável 2030, com monitoramento semestral de indicadores de resultados.

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

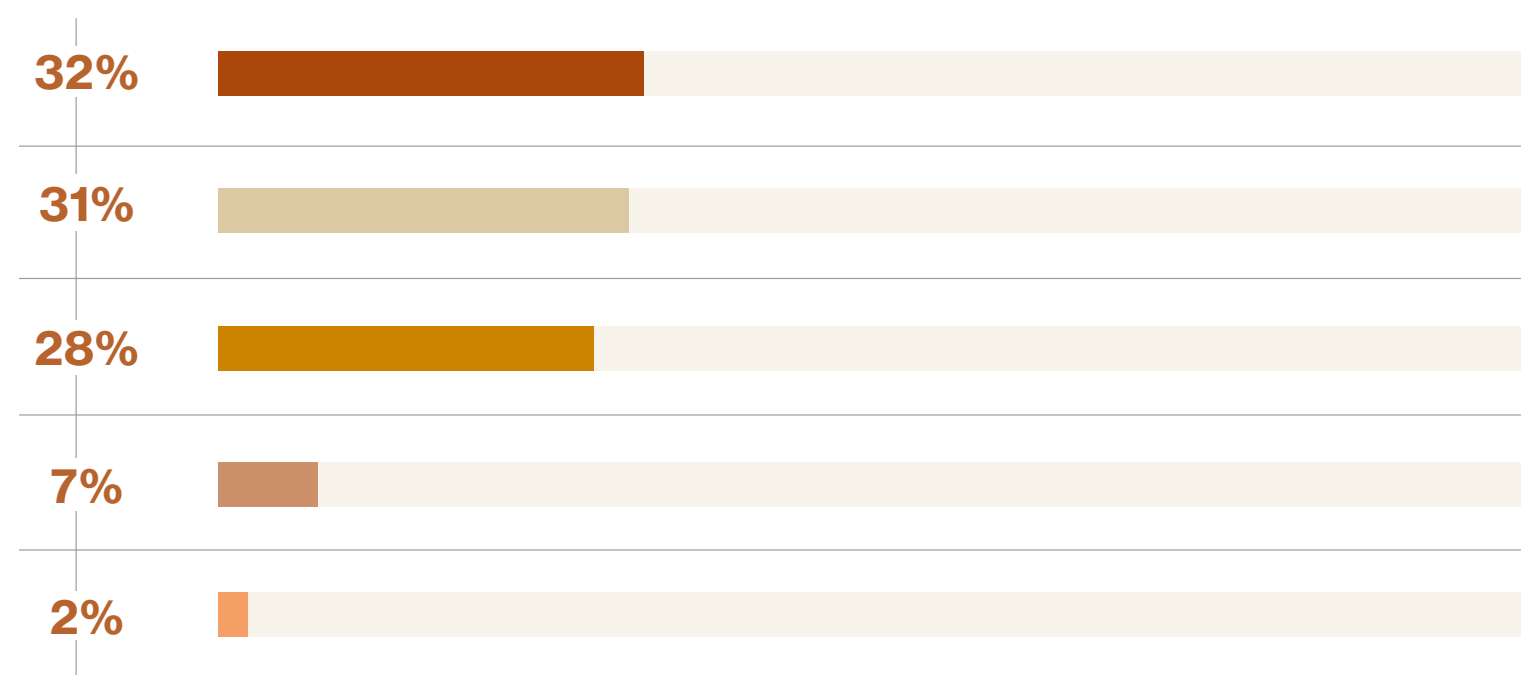
Conselho de Administração



R\$ 8,49 milhões distribuídos entre:

■ R\$ 5,35 milhões | Remuneração fixa (pró-labore) ■ R\$ 3,14 milhões | Participação em comitês

Diretoria Estatutária



R\$ 39 milhões distribuídos entre:

■ R\$ 12,7 milhões | Remuneração variável ■ R\$ 12,1 milhões | Remuneração baseada em ações (reforço à retenção, alinha interesses dos executivos aos dos acionistas na criação de valor sustentável a longo prazo)
 ■ R\$ 10,8 milhões | Remuneração fixa (pró-labore) ■ R\$ 2,8 milhões | Outros ■ R\$ 648 mil | Benefícios

Gestão de riscos

GRI 2-12 | 2-13

Governança

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

Conselho de Administração

4 membros com experiência* em Gestão de Riscos e Auditoria:
Carlos Souto | Christiane Edington
Marcílio Pousada | Adriano Seabra

Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos (Estatutário)

Atendendo a Lojas Renner e suas controladas

Diretoria de Riscos e Auditoria

Gestão de Riscos

Auditoria Interna

VP de Finanças, Administrativo e de Relações com Investidores

Compliance Corporativo

Prevenção de Perdas

Governança Corporativa

Controles Internos

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

Conselho de Administração

Conforme o [Estatuto Social](#), o CA avalia periodicamente a exposição a riscos e a eficácia dos sistemas de gerenciamento de riscos, dos controles internos e do sistema de integridade e conformidade da Companhia.

Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos (CAGR)

O CAGR é composto por três membros, todos conselheiros independentes, e assessora o CA na supervisão e monitoramento dos processos de gestão de riscos e de auditoria. Seu foco está na adequação do sistema de gerenciamento de riscos corporativos e controles internos, na qualidade e integridade dos relatórios financeiros, no desempenho das auditorias internas e independentes e na aderência às exigências legais, regulatórias e estatutárias.

Trimestralmente, o Presidente do CAGR participa das reuniões do CA para prestar esclarecimentos e discutir temas relacionados à gestão de riscos. Esse processo mantém um contato contínuo junto ao Conselho para a educação, o engajamento e a supervisão de gestão de riscos.

Saiba mais (+)

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

Diretoria de Riscos e Auditoria

A Diretoria atua na identificação, avaliação e tratamento dos principais riscos corporativos, reportando diretamente ao CAGR. Com uma equipe sênior, é responsável por traduzir a orientação estratégica da alta liderança em diretrizes práticas, estabelecer políticas e procedimentos adequados, implementar mecanismos eficazes de execução e promover uma cultura sólida de gestão de riscos em toda a Companhia.

Assegurando a independência tanto da Auditoria Interna quanto dos profissionais de Gestão de Riscos, a Diretoria tem um planejamento anual aprovado diretamente pelo CAGR.

Em paralelo, nossas [políticas](#) orientadoras sobre gerenciamento de riscos apresentam técnicas para que os gestores tenham autonomia e responsabilidade, saibam balancear riscos e melhorem a tomada de decisão estratégica, tática e operacional.

Em 2025, a metodologia corporativa de gestão de riscos passou por um processo de revisão, com foco no fortalecimento do modelo de maturidade e no aprimoramento dos processos de identificação, avaliação e monitoramento de riscos.

A atualização está alinhada às melhores práticas e diretrizes internacionais, reforçando a robustez e a consistência do modelo adotado, como as do Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), do The Institute of Internal Auditors (IIA) e do ISO 31000:2018.

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

Processo integrado

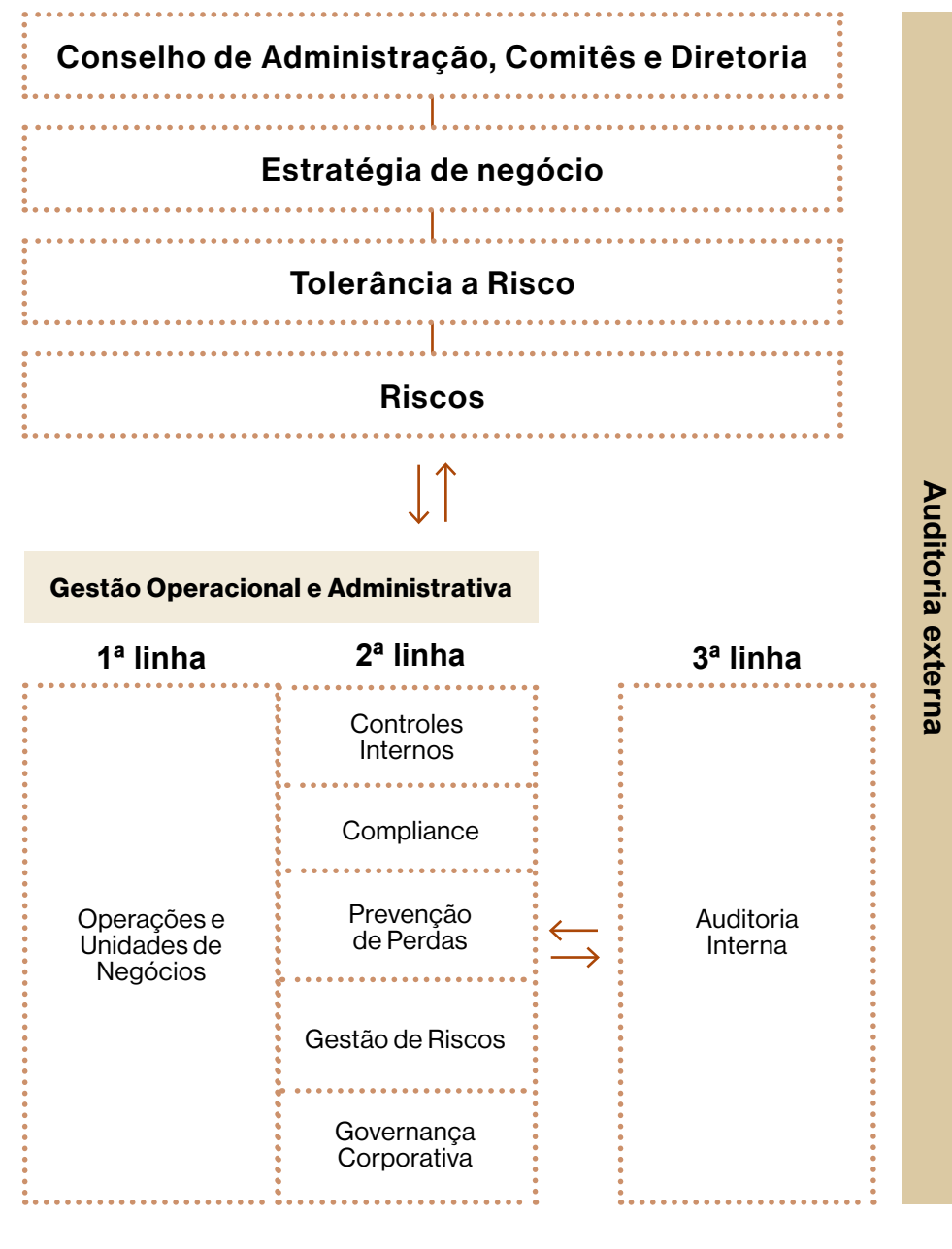
GRI 2-24

Nossa Diretoria de Riscos e Auditoria trabalha de forma estratégica e transversal a todas as áreas do negócio, alinhada a referências internacionais, como ISO 31000:2018 e COSO ERM. Por meio dela, oferecemos apoio consultivo na identificação, avaliação, tratamento, comunicação e monitoramento dos principais riscos.

Trata-se de um processo contínuo, para que os tomadores de decisão tenham acesso a informações consistentes sobre riscos, compondo um framework de gestão operacional do risco no Modelo das Três Linhas: a 1ª linha com os gestores de todas as áreas do negócio; a 2ª linha com a Diretoria de Riscos e Auditoria, que apoia o tema de riscos das áreas de Controles Internos, Governança, Compliance e Prevenção de Perdas; e a 3ª linha com a Auditoria Interna.

Essa dinâmica permite que cada área estruture e implemente planos de ação para mitigação dos riscos identificados, promovendo uma cultura integrada. O modelo fortalece a gestão de riscos da Companhia, já que permite integrar boas práticas de governança e gestão de riscos com o conhecimento técnico especializado presente em cada área.

Dessa forma, alcançamos análises completas, que combinam a visão estratégica de nossos consultores e auditores com a profundidade técnica dos especialistas envolvidos em temas específicos. Então, estabelecemos uma priorização adequada para as ações de mitigação, além de estimular um ambiente contínuo de feedbacks e melhoria permanente.



Alinhamento | Comunicação | Coordenação | Colaboração

Cultura de riscos

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

Todos os colaboradores são engajados e recebem orientações para fortalecer a cultura de gestão de riscos, por meio de treinamentos recorrentes sobre: Código de Conduta, Sustentabilidade, Práticas Anticorrupção, Compliance e Segurança da Informação, entre outros. Esses conteúdos, disponíveis em português e inglês, fazem parte do processo de boas-vindas aos novos colaboradores, além de serem reforçados periodicamente para garantir ampla adesão.

De forma complementar, oferecemos treinamentos específicos para posições de liderança e áreas consideradas mais sensíveis ao negócio, por meio de campanhas de comunicação conduzidas pelas áreas de Compliance, Gestão de Riscos, Controles Internos, Governança e Prevenção de Perdas.

Todos os colaboradores também devem ler e declarar conhecer o Código de Conduta no momento de sua contratação ou sempre que o documento for atualizado. Da mesma forma, os fornecedores devem declarar conhecer o Código de Conduta para Parceiros (disponível em português e inglês) no momento de sua contratação, divulgar a publicação aos seus colaboradores e receber continuamente conteúdos e treinamentos sobre o tema.

A área de Compliance Corporativo é responsável por manter o Programa de Compliance ativo e em constante revisão. O programa é supervisionado pelo CAGR, para que tenhamos um ambiente corporativo pautado nas melhores práticas de governança corporativa, riscos e conformidade.

Riscos monitorados

Riscos típicos

Riscos financeiros

Eventos com potencial de perdas decorrentes de volatilidade de caixa, variações de mercado, crédito e liquidez, afetando a saúde econômica e financeira da companhia.

Riscos operacionais

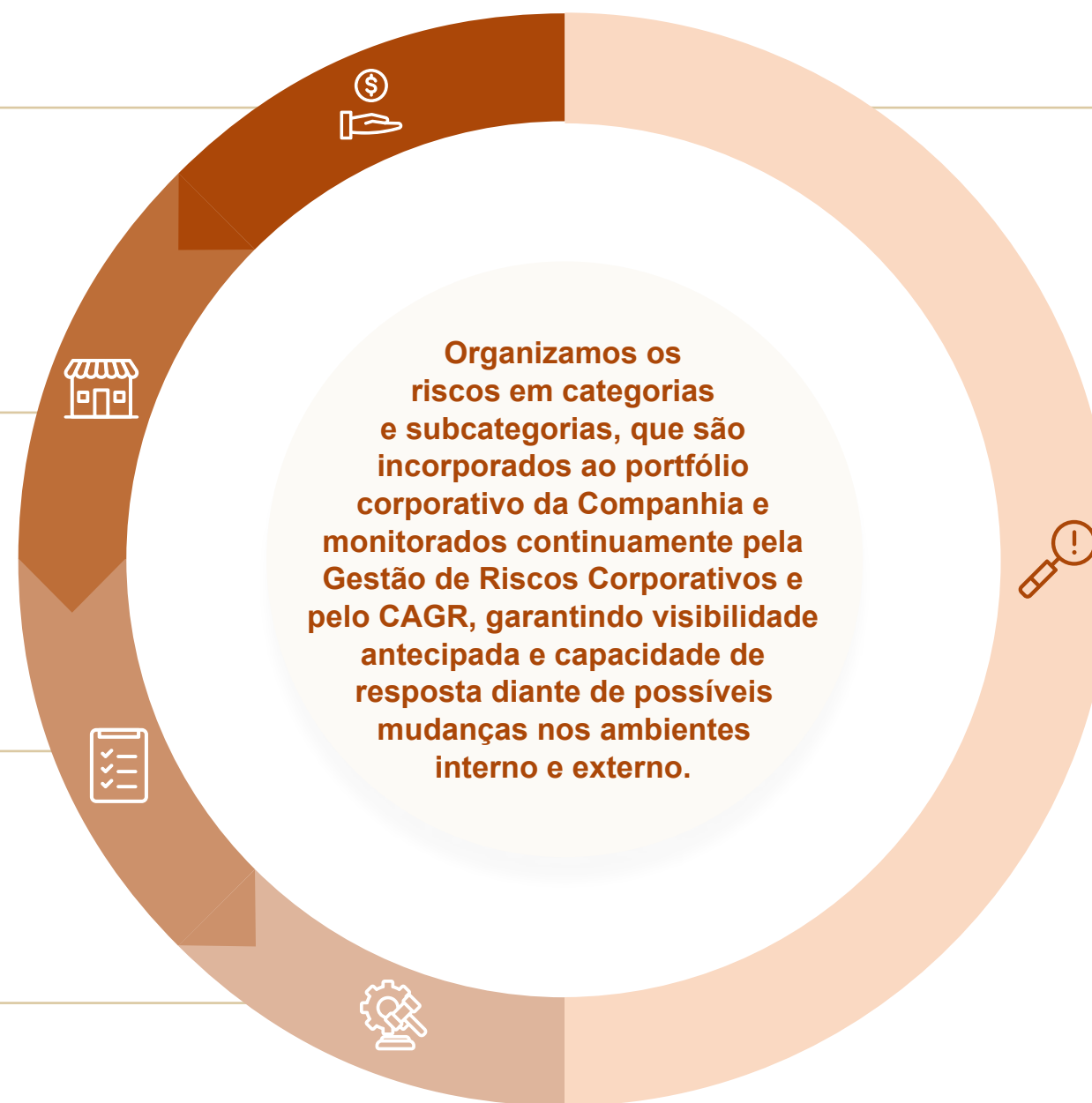
Falhas em processos internos, sistemas ou ações desenvolvidas por pessoas, que possam gerar perdas envolvendo operação, colaboradores, ativos, clientes e receitas.

Riscos estratégicos

Podem comprometer a capacidade da companhia de executar seu planejamento e alcançar seus objetivos estratégicos.

Riscos de conformidade

Ameaças de sanções legais, perdas financeiras ou danos reputacionais resultantes do não cumprimento de leis, regulamentações, normas e políticas internas.



Riscos emergentes

Riscos novos, emergentes ou com importância crescente, cuja natureza e impactos ainda não são totalmente compreendidos, além de se encontrarem em processo de evolução.

Em geral, têm forte influência de fatores externos sobre os quais não temos controle, com elevado grau de incerteza e que podem afetar significativamente o negócio no longo prazo.

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

Saiba mais (+)

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

Canal de Denúncias

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

Diversas possibilidades de acesso



Site

contatoseguro.com.br/lojasrennersa
com acessibilidade



App

Contato Seguro



Telefone

Ligação gratuita: 0800 900 9091



24 horas

7 dias por semana



Em três idiomas

Português | Inglês | Espanhol

Divulgação ampla

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

Tratativa estruturada

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

Acompanhamento de status

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

Garantia de sigilo

Confidencialidade e anonimato ao denunciante para mitigar risco de retaliações e aumentar segurança, com política de tolerância zero para retaliação

Acolhimento

Equipe de psicólogos que recebe a denúncia e dá o devido encaminhamento

Conteúdo

Orientações e informações educativas no canal, estimulando o seu uso

Tratativa das denúncias

O sistema de tratativas abrange 100% de nossa operação, de acordo com o seguinte processo:

Após o registro de uma denúncia, o Comitê de Compliance a direciona ao comitê responsável pela apuração (de acordo com a operação, localização e/ou unidade envolvida). Esse Comitê estabelece o prazo para averiguação do relato e cria o plano de ação para corrigir a situação denunciada e evitar a materialização futura.

A área de Compliance Corporativo é responsável por monitorar os planos de ação, assegurando que foram devidamente estruturados e que atendem aos requisitos necessários para a correção da situação identificada.

A denúncia só é concluída quando todos os pontos relatados tenham sido devidamente tratados por meio do plano de ação e, então, o denunciante recebe uma notificação sobre o status de conclusão.

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

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

Casos que envolvam fornecedores seguem o processo de **remediação de não conformidades** estabelecido junto aos parceiros.

A Companhia conta ainda com um Comitê de Conduta, composto pelo Diretor-Presidente e demais vice-presidentes estatutários, visando garantir a implementação, a disseminação, o treinamento, a revisão e a atualização do Código de Conduta e do Canal de Denúncias.

03.

Moda Responsável

Depois de alcançar as metas estabelecidas para o período de 2018-2021, em 2022, lançamos ao mercado nosso 2º ciclo estratégico de sustentabilidade, com novos compromissos. Em cada pilar estratégico, identificamos os temas que apresentam riscos e oportunidades prioritários para a Companhia e estabelecemos um roadmap de metas para avanço até 2030.

capitais

ods



Moda Responsável 2030

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

RELAÇÕES HUMANAS E DIVERSAS

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

A. Engajamento e bem-estar

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

B. Diversidade e inclusão

Construir uma cultura de diversidade, equidade e inclusão de grupos minorizados.

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

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

SOLUÇÕES CLIMÁTICAS, CIRCULARES E REGENERATIVAS

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

A. Clima

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

B. Água

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

C. Circularidade e regeneração

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

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

Eliminar as embalagens plásticas, das lojas físicas e do e-commerce, que não podem ser reutilizadas ou recicladas por nossos clientes; e buscar soluções para reduzir a geração e promover a circularidade dos principais resíduos da operação e dos fornecedores estratégicos.

CONEXÕES QUE AMPLIFICAM

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

A. Cadeia de valor

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

Fomentar a adoção do living wage* pelos fornecedores estratégicos.

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

Monitorar e promover a inclusão e o desenvolvimento socioambiental dos sellers.

Os resultados expressivos nos índices, rankings, ratings e avaliações ESG do mercado de capitais (saiba mais na [pg. 16](#)) são reflexo da solidez e maturidade de nossa estratégia de sustentabilidade.

Construída a partir de um amplo estudo transdisciplinar, a estratégia de Moda Responsável foi formalmente estabelecida em 2016, está atualmente em seu 2º ciclo 2022-2030 e conta com governança estruturada e supervisão da alta liderança e do Conselho de Administração.

Os compromissos permeiam todo o modelo de negócio, fazendo parte da tomada de decisão e gestão de riscos da Companhia.

Conheça as metas e resultados de cada pilar nas páginas a seguir.

ESTRATÉGIA 2030

01. RELAÇÕES HUMANAS E DIVERSAS

Engajamento e bem-estar

Compromisso

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

Metas 2030	Submetas 2025	Resultados 2025	Novidades e avanços do ano
<p>Engajamento</p> <p>Estar no mercado brasileiro de alto desempenho, conforme resultado de pesquisa de engajamento, incluindo os resultados das operações nacionais e internacionais consolidadas</p>	<p>Manter o alto desempenho no ranking, considerando o resultado geral da pesquisa</p>	<p>● ALCANÇADA</p> <p>89% de engajamento</p> <p>Estamos no mercado de alto desempenho desde 2022</p>	<p>Marca empregadora reconhecida</p> <p>1º lugar no setor nas pesquisas Prêmios FIA Lugares Incríveis para Trabalhar 2025 e EXAME Melhores em Gestão de Pessoas 2025</p> <p>Sucessão estruturada</p> <p>93% de retenção de colaboradores mapeados como talentos e 62% de promoção interna geral</p>
Referência metodológica: pesquisa de engajamento global Willis Towers Watson e faixas de resultados médios da pesquisa no cenário brasileiro.			
<p>Bem-estar</p> <p>Estar entre os mais bem colocados na categoria bem-estar, conforme resultado de pesquisa de engajamento, incluindo os resultados das operações nacionais e internacionais consolidadas</p>	<p>Manter o desempenho do ano anterior</p>	<p>● ALCANÇADA</p> <p>84 pontos</p> <p>(+2 p.p. vs. 2024)</p>	<p>Alto desempenho em rankings de saúde e qualidade de vida</p> <ul style="list-style-type: none"> 1ª varejista de moda no Anuário Saúde Mental nas Empresas do Instituto Philos Org Certificação Ouro no 28º Prêmio Nacional de Qualidade de Vida, atestando excelência nas práticas de gestão de saúde, bem-estar e qualidade de vida
Referência metodológica: pesquisa de engajamento global Willis Towers Watson e faixas de resultados médios da pesquisa no cenário brasileiro.			
<p>Living wage*</p> <p>100% dos colaboradores recebendo igual ou mais do que o living wage* estabelecido</p>	<p>Validar as consultorias para mapeamento de 100% dos dados nacionais</p>	<p>● ALCANÇADA</p> <p>89,7%</p> <p>de colaboradores recebendo igual ou mais do que o living wage* estabelecido no ano</p>	<p>Consolidação de metodologia</p> <p>Times de remuneração e benefícios definiram metodologia para estabelecer living wage na Companhia</p> <p>Incrementos em benefícios importantes</p> <p>Promovemos a redução de carência do plano de saúde para todos os cargos nos níveis de auxiliares, assistentes e técnicos</p>
Referência metodológica: conforme metodologia da Anker, consideramos todos os grupos de cargo em atividade normal, férias, licença maternidade e pró-labore, exceto aprendiz, estagiário e intermitente, da Renner, Youcom, Camicado, Realize, Repassa e Instituto Lojas Renner alocados no Brasil.			

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

ESTRATÉGIA 2030

01. RELAÇÕES HUMANAS E DIVERSAS

Diversidade e inclusão

Compromisso

Construir uma cultura de diversidade, equidade e inclusão de grupos minorizados.

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

Metas 2030	Submetas 2025	Resultados 2025	Novidades e avanços do ano
<p>Raça</p> <p>50% dos cargos de liderança ocupados por pessoas negras</p>	<p>36% dos cargos de liderança ocupados por pessoas negras</p>	<p>ALCANÇADA</p> <p>2023 30,5%</p> <p>2024 34,4%</p> <p>2025 39,9%</p>	<p>Comitê Executivo Plural Composto por diretores e vice-presidentes, para endereçar pautas de diversidade e inclusão de forma estratégica</p> <p>Academia de Lideranças Plural Programa de letramento para liderança inclusiva</p> <p>Formação executiva Aceleração de carreira para pessoas negras e mulheres executivas</p> <p>Sensibilização e letramento Debates em meses temáticos com toda a empresa; guia para acolhimento e inclusão de pessoas com deficiência; trilha obrigatória de combate e prevenção ao assédio; e inserções do tema nos ritos da Companhia</p> <p>Criação do Top Vagas Afirmativas Destaque de vagas afirmativas nos canais de carreira</p>
<p>Gênero</p> <p>55% dos cargos de alta liderança ocupados por mulheres</p>	<p>47% dos cargos de alta liderança ocupados por mulheres*</p>	<p>ALCANÇADA</p> <p>2023 45,0%</p> <p>2024 47,9%</p> <p>2025 47,0%</p>	
<p>Produtos e serviços</p> <p>Oferecer um portfólio de produtos e serviços diversos e inclusivos, considerando o potencial de contribuição de cada negócio:</p> <p>Moda: implementar processos estruturados que considerem a diversidade de corpos no desenvolvimento de portfólios</p> <p>Casa e decoração: desenvolver linhas de produtos específicos para pessoa com deficiência</p> <p>Crédito e financiamento: produtos e serviços financeiros para grupos em vulnerabilidade social</p>	<p>Realizar estudos sobre o tema</p> <p>Definir estratégia</p> <p>Iniciar piloto de produtos e serviços diversos e inclusivos</p>	<p>ALCANÇADA PARCIALMENTE</p> <p>Corpos diversos em toda sua variedade Realizamos diagnóstico de práticas e estudo de potenciais e possibilidades de produtos e serviços diversos, com orientações práticas para desenvolvimento em cada unidade do negócio</p>	<p>Letramento sobre relações raciais Para o time que desenvolve os produtos</p> <p>Ferramenta de acessibilidade Para pessoas com deficiência visual nas lojas (colaboradores e clientes) no dispositivo de atendimento</p> <p>Pesquisa de tendências e recomendações de avanço Para as marcas em relação a diversidade de corpos (moda), pessoas com deficiência (casa e decoração) e pessoas em vulnerabilidade (serviços financeiros)</p> <p>Lançamento de coleções Coleção Ateliê Renner e Mão de Mãe</p>

Referência metodológica: consideramos cargos de liderança coordenadores, supervisores, líderes de processo, gerentes, gerentes seniores, diretores, vice-presidentes e presidentes no Brasil, exceto colaboradores da Uello.

Referência metodológica: consideramos cargos de alta liderança gerentes seniores, diretores, vice-presidentes e presidentes.

*A redução da meta de 2025 para 2024 se deve à revisão das submetas anuais do compromisso 2030, em linha com a curva de progressão nos últimos dois anos, de maneira a ajustar os esforços para alcance do compromisso de longo prazo (2030).



Saiba mais (+)

Conheça em detalhes nossa atuação no tema na [pg. 46](#).

CASE

A riqueza da diversidade na moda e lifestyle

Construir moda e lifestyle é sobre entender de pessoas — suas histórias, identidades, desejos e jeitos únicos de existir.

Por isso, ao integrar diversidade à nossa governança e à forma como operamos, fortalecemos nossa capacidade de ler tendências, entender comportamentos e criar produtos que realmente conversam com o Brasil — país plural e múltiplo, onde estamos presentes de ponta a ponta.

Essa visão nos torna mais inovadores, amplia nossa relevância, melhora a experiência em nossos canais e nos ajuda a atrair e reter talentos diversos. Com isso, fortalecemos nosso capital humano e intelectual para seguir crescendo de forma sustentável e conectada com as pessoas.

Observando a base de clientes, 75% composta por mulheres, a diversidade racial de nossos times e a nossa presença em todo o Brasil, entendemos que a diversidade é inerente ao negócio.

Nossos produtos e serviços, por sua vez, carregam a cultura de D&I de forma autêntica e genuína.

Neste cenário, há cinco anos estruturamos nossa estratégia de Diversidade e Inclusão para colocá-la no centro da nossa cultura e das decisões da Companhia.

É por meio dessa estratégia que fortalecemos a nossa governança, desenvolvemos as lideranças e ampliamos o acesso a oportunidades para impulsionar a inclusão.

Em 2025, implementamos marcos que reforçam a construção do caminho rumo às metas de ampliar a representatividade de mulheres na alta liderança e de pessoas negras nos cargos de liderança, de modo a proporcionar as condições certas para que elas se tornem possíveis e consistentes.

Com governança fortalecida pelo Comitê Executivo Plural, a formação da Academia de Lideranças Plural e a construção de políticas e ferramentas de conscientização para o letramento das equipes, criamos um ambiente onde a diversidade e a inclusão ganham força para se sustentar no longo prazo.

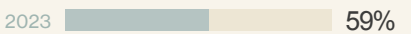


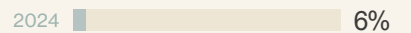

ESTRATÉGIA 2030

02. SOLUÇÕES CLIMÁTICAS, CIRCULARES E REGENERATIVAS

Clima

Compromisso

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

Metas 2030	Submetas 2025	Resultados 2025	Novidades e avanços do ano
<p>Escopos 1 e 2</p> <p>Reduzir em 46,2% as emissões absolutas de escopos 1 e 2</p>	<p>Reduzir 35%* das emissões absolutas de escopos 1 e 2</p>	<p>● ALCANÇADA</p> <p>2023  59%</p> <p>2024  60,9%</p> <p>2025  37%</p> <p>Em 2025, houve um aumento significativo nas emissões de escopo 1, devido à utilização de gases refrigerantes com maior GWP (Potencial de Aquecimento Global)</p>	<p>Manutenção preventiva</p> <p>Criamos um plano de ação de manutenção preventiva e mudança de aparelhos de ar-condicionado para equipamentos mais eficientes, de modo a reduzir uso de gases com maior GWP</p> <p>Avanço em matérias-primas menos impactantes (pg. 13)</p> <p>Apoiam a estratégia de reduções de emissões e a meta Net Zero, uma vez que o escopo 3 compõe 95% das nossas emissões</p> <p>Avaliação de impactos em biodiversidade</p> <p>Avançamos para a etapa A na metodologia LEAP (Locate, Evaluate, Assess and Prepare) da The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD), com diagnóstico qualitativo de riscos relacionados à biodiversidade</p> <p>Estudo colaborativo: Brasil de Soluções</p> <p>Participamos da iniciativa do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), que aplicou a metodologia LEAP com 20 empresas brasileiras para mensuração de riscos, impactos e dependências sobre biodiversidade</p> <p>Classificação A List</p> <p>Nota máxima da avaliação CDP, principal avaliador de estratégia, práticas e desempenho climático</p>
<p>Escopo 3</p> <p>Reduzir em 55% as emissões do escopo 3 de bens e serviços adquiridos por peça de vestuário e calçado para Renner e Youcom</p>	<p>Reduzir 5% das emissões do escopo 3 de bens e serviços adquiridos por peça de vestuário e calçado</p>	<p>● NÃO ALCANÇADA</p> <p>2023  5,2%</p> <p>2024  6%</p> <p>2025  0%</p> <p>Em 2025, ocorreram mudanças significativas nos fatores de emissão e na composição geral de matérias-primas. Por isso, iniciamos um plano de ação de compensação, com ferramentas de cálculo automatizado de emissões e orientação de times de Produto sobre o impacto no uso de matérias-primas</p>	
<p>Energia renovável</p> <p>Continuar o fornecimento anual ativo de eletricidade 100% de fontes renováveis de baixo impacto</p>	<p>Continuar o fornecimento anual ativo de energia elétrica 100% renovável</p>	<p>● ALCANÇADA</p> <p>100%</p> <p>de energia elétrica renovável no fornecimento anual</p>	<p>Manutenção de 100% de energia renovável</p> <p>Por meio de fazendas solares, contratos bilaterais e International Renewable Energy Certificate (I-RECs)</p>

Referência metodológica: meta validada pela Science Based Targets Initiative (SBTi), cobre todos os negócios (100%), tem como ano-base 2019 e considera escolha de compra.

Referência metodológica: meta validada pela SBTi em setembro de 2024, cobre a Renner e a Youcom (da extração da matéria-prima até o centro de distribuição) e tem como ano-base 2019.

*Correção em relação ao Relatório Anual de 2024: a meta para 2024 era 32%, não 36%, como apresentado na publicação do relatório anual anterior.

ESTRATÉGIA 2030

02. SOLUÇÕES CLIMÁTICAS, CIRCULARES E REGENERATIVAS

Água

Compromisso

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

Metas 2030	Submetas 2025	Resultados 2025	Novidades e avanços do ano						
<p>Redução de consumo 68% das lojas da Renner com equipamentos que reduzem o consumo de água</p>	<p>51% das lojas da Renner com equipamentos que reduzem o consumo de água</p>	<p>ALCANÇADA 51% das lojas com equipamentos que reduzem o consumo de água</p>	<p>Estudo de riscos e oportunidades de segurança hídrica Nova edição do estudo, a fim de identificar e analisar as vulnerabilidades atuais e futuras relacionadas à água na operação e na cadeia</p> <p>Classificação A List Nota máxima da avaliação CDP, principal avaliador de estratégia, práticas e desempenho em gestão hídrica</p>						
<p>Pegada hídrica 60% das peças classificadas como baixo consumo de água (fornecedores estratégicos do jeans)</p>	<p>45% das peças classificadas como baixo consumo de água (fornecedores estratégicos do jeans)</p>	<p>ALCANÇADA 67,9% peças classificadas como baixo consumo (+20,9 p.p. vs. 2024)</p>	<p>Encontro Anual de Químicos e Água Reunindo mais de 100 participantes, da cadeia do jeans e da malha, para apresentação de resultados, capacitação sobre processos mais limpos e troca de boas práticas sobre o tema</p> <p>1ª edição do Prêmio de Inovação Química Reconhecimento ao fornecedor que desenvolveu um botão livre de substâncias restritas, uma alternativa mais segura e com condições comerciais competitivas</p>						
<p>Substâncias restritas 100% de fornecedores de produtos têxteis e calçados sem substâncias restritas* em seus produtos</p>	<p>20% de fornecedores de produtos têxteis sem substâncias restritas em seus produtos</p>	<p>ALCANÇADA</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ano</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2024</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>2025</td> <td>31%</td> </tr> </tbody> </table>	Ano	Porcentagem	2024	15%	2025	31%	<p>Manual de Substâncias Restritas Revisão e lançamento de uma nova edição do documento, voltada aos fornecedores e baseada no mapeamento das principais normativas da cadeia têxtil. O manual apoia a identificação de químicos restritos e contribuiu para a eliminação daqueles potencialmente tóxicos na cadeia</p>
Ano	Porcentagem								
2024	15%								
2025	31%								

Referência metodológica: considerando uso intensivo de água de fornecedores estratégicos (fornecedores da cadeia nacional que contribuem de forma sustentável para o negócio, apresentam uma estrutura de gestão adequada para o atendimento de demandas comerciais, de qualidade, capacidade e reatividade, além de possuírem potencial e prontidão para crescimento junto ao ecossistema da Lojas Renner S.A.).

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

*As iniciativas para cadeia de calçados serão iniciadas em 2026, de acordo com nosso roadmap estratégico.

ESTRATÉGIA 2030

02. SOLUÇÕES CLIMÁTICAS, CIRCULARES E REGENERATIVAS

Circularidade e regeneração

Compromisso

Desenvolver produtos, serviços e modelos de negócio circulares e regenerativos para estimular e possibilitar que nossos clientes façam escolhas conscientes.

Metas 2030	Submetas 2025	Resultados 2025	Novidades e avanços do ano						
<p>Produtos</p> <p>Incorporar princípios de circularidade no desenvolvimento de produtos, serviços e modelos de negócio</p>	<p>Desenvolvimento de indicadores para acompanhamento interno da incorporação de circularidade nos produtos, serviços e modelo de negócio</p>	<p>● ALCANÇADA</p> <p>Indicadores e sistema de monitoramento para mensurar continuamente o consumo das duas principais matérias-primas: poliéster reciclado e algodão reciclado</p>	<p>Lançamento da coleção Algodão Regenerativo A primeira do Brasil com matéria-prima de cultivo agroflorestal e agroecológico</p> <p>Primeiro Jeans Black reciclado do Brasil O projeto Jeans for Change da Youcom superou desafios técnicos que limitavam a circularidade apenas ao jeans azul</p> <p>Grupos de trabalho para potencializar uso de matérias-primas recicladas Análise de impacto de custo e técnico para viabilizar o aumento do uso de poliéster reciclado e processos de reutilização do resíduo da cadeia para produção de jeans reciclado</p> <p>Workshops de circularidade Capacitação sobre circularidade com o time de Produto e desenvolvimento de peças mais sustentáveis</p>						
<p>Matérias-primas</p> <p>Investir no desenvolvimento de matérias-primas têxteis circulares e regenerativas, garantindo 100% das principais matérias-primas mais sustentáveis</p>	<p>Alcançar 75% matérias-primas têxteis circulares e regenerativas, garantindo as principais matérias-primas mais sustentáveis</p>	<p>● ALCANÇADA PARCIALMENTE</p> <table border="1"> <tr> <td>2023</td> <td>63,5%</td> </tr> <tr> <td>2024</td> <td>63,4%</td> </tr> <tr> <td>2025</td> <td>73,9%</td> </tr> </table>	2023	63,5%	2024	63,4%	2025	73,9%	
2023	63,5%								
2024	63,4%								
2025	73,9%								
<p>Embalagens</p> <p>Eliminar as embalagens plásticas, das lojas físicas e do e-commerce, que não podem ser reutilizadas ou recicladas</p>	<p>Zerar o uso de sacolas plásticas que não podem ser reutilizadas ou recicladas pelos clientes</p>	<p>● NÃO ALCANÇADA</p> <p>Lojas que usam sacolas plásticas</p> <table border="1"> <tr> <td>2023</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>2024</td> <td>73</td> </tr> <tr> <td>2025</td> <td>32*</td> </tr> </table>	2023	43	2024	73	2025	32*	<p>Nota A na Certificação Lixo Zero Concedido pelo Instituto Lixo Zero Brasil (ILZB) ao Centro de Distribuição de São José (SC), com nota máxima no Índice de Boas Práticas</p> <p>Rastreabilidade de resíduos Implantação de software para gestão dos resíduos nas operações</p> <p>Trilha Sustentabilidade e Gestão de Resíduos Capacitação com os times dos Centros de Distribuição sobre gestão ambiental e de resíduos sólidos</p> <p>Análise e diagnóstico de embalagens plásticas no e-commerce Com foco na substituição desses materiais e na definição de um roadmap para implementação de alternativas mais sustentáveis</p>
2023	43								
2024	73								
2025	32*								
<p>Resíduos</p> <p>Buscar soluções para reduzir a geração e promover a circularidade dos principais resíduos da operação e dos fornecedores estratégicos</p>	<p>Buscar soluções para reduzir a geração e promover a circularidade dos principais resíduos da operação e dos fornecedores estratégicos</p>	<p>● ALCANÇADA</p> <p>Soluções de circularidade e redução de resíduos e em desenvolvimento</p> <p>Tanto na operação (lojas e centros de distribuição), quanto na cadeia de fornecimento</p>							

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

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

*A meta não foi totalmente alcançada em virtude de as lojas ainda possuírem estoques remanescentes de sacolas plásticas, que serão utilizadas para evitar seu descarte, mantendo para 2026 a meta de zerar.



CASE

Inovação e liderança para descarbonizar a cadeia

O algodão é nossa principal matéria-prima e o ponto de partida de nossos produtos.

Consequentemente, é onde se concentra parte relevante das nossas emissões. Por isso, há três anos, fomos pioneiros em desenvolver um modelo de cultivo capaz de regenerar um território, reduzir emissões e criar valor para o pequeno produtor. Nosso objetivo é buscar uma nova lógica de produção para a moda brasileira.

Esse movimento deu origem ao nosso projeto de algodão agroflorestal no Cerrado, em parceria com a Farfarm e a Universidade Federal do Mato Grosso.

A descarbonização só é possível se mudarmos a base da cadeia. É assim que nossa atuação no campo, para a inovação desde a produção da matéria-prima, nos faz avançar na meta climática de alcançarmos o Net Zero em 2050.

Em 2025, lançamos nossa primeira coleção exclusiva produzida com o algodão cultivado em sistemas agroflorestais apoiados pelo projeto.

Essa coleção é o marco visível de um movimento maior. Estamos ajudando a construir, no Brasil, as bases de uma nova economia de moda — uma economia que reduz emissões, restaura ecossistemas, valoriza quem produz e prepara o setor para o futuro.

Os principais resultados alcançados mostram:

- potencial de recuperação de solo
- aumento de biodiversidade
- sequestro de carbono médio de 18,37 tCO₂e por hectare por safra.

Isso retoma a vitalidade aos territórios degradados, cria sistemas mais resilientes às mudanças climáticas e propõe novas técnicas de cultivo para o setor.

O impacto social avança na mesma direção. O trabalho com agricultores familiares fortalece a autonomia das comunidades, diversifica a renda e amplia a segurança alimentar.

A transição para sistemas agroflorestais exige aprendizado, acompanhamento técnico e investimento. Ao participar desse processo desde o início, impulsionamos capacidades locais que serão fundamentais para a expansão da agricultura regenerativa no País.

Saiba mais (+)

Conheça em detalhes a nossa atuação no tema na [pg. 52.](#)

ESTRATÉGIA 2030

03. CONEXÕES QUE AMPLIFICAM

Cadeia de valor

Compromisso

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

Metas 2030	Submetas 2025	Resultados 2025	Novidades e avanços do ano
<p>Certificação</p> <p>Certificar 100% da cadeia de fornecedores por meio de critérios socioambientais</p>	<p>Certificar 100% da cadeia de fornecedores de vestuário, casa e decoração por meio de critérios socioambientais</p> <p>Certificar 15% da cadeia de fornecedores administrativos por meio de critérios socioambientais</p>	<p>ALCANÇADA</p> <ul style="list-style-type: none"> ● vestuário ● casa e decoração <p>2023: 99% (vestuário), 100% (casa e decoração)</p> <p>2024: 100% (vestuário), 100% (casa e decoração)</p> <p>2025: 100% (vestuário), 100% (casa e decoração)</p> <p>ALCANÇADA PARCIALMENTE</p> <p>2024: 15%</p> <p>2025: 9%*</p>	<p>Auditoria externa do Programa de Conformidade</p> <p>com base nas diretrizes das normas ISO 19011:2018 (Diretrizes para Auditoria de Sistemas de Gestão) e ISO 20400:2017 (Compras Sustentáveis)</p> <p>Gestão de fornecedores administrativos</p> <p>Em 2025, com a transferência da gestão de conformidade de fornecedores administrativos para a área de Sustentabilidade, trabalhamos na evolução do programa para ampliação da governança e fortalecimento do monitoramento da cadeia</p>
<p>Performance ESG</p> <p>Alcançar 60% do volume de compras em Fornecedores de Revenda com classificação A+ em nossa matriz de performance ESG</p>	<p>Alcançar 53% do volume de compras em fornecedores de Revenda de vestuário, casa e decoração com classificação A+ em nossa matriz de performance ESG</p>	<p>ALCANÇADA</p> <p>2023: 46,6%</p> <p>2024: 50,4%</p> <p>2025: 57,0%</p>	<p>1ª edição do encontro Rede Responsável para fornecedores de calçados</p> <p>Participação de 23 fornecedores e 38 profissionais, focando no compromisso com ética e responsabilidade socioambiental</p> <p>Programa de Aceleração em Conformidade (PAC)</p> <p>Participação de 6 fornecedores, dos quais 50% alcançaram classificação socioambiental de alta performance</p> <p>Expansão da qualificação ESG para fornecedores internacionais</p> <p>Lançamento do Programa de liderança em engajamento, aceleração e desenvolvimento (LEAD)</p> <p>Convenção de Fornecedores da Lojas Renner S.A.</p> <p>Evento estratégico reunindo a cadeia de fornecimento para reconhecimento, alinhamento de expectativas e fortalecimento do ecossistema de moda responsável da Companhia</p>

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

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

*Ao longo de 2025, priorizamos avançar nos planos de ação junto aos fornecedores já certificados, impactando na redução do volume de novas certificações. A meta está sendo revista para apoiar a priorização de ações que gerem mais valor para o negócio e cadeia.

ESTRATÉGIA 2030

03. CONEXÕES QUE AMPLIFICAM

Cadeia de valor

Compromisso

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

Metas 2030	Submetas 2025	Resultados 2025	Novidades e avanços do ano
<p>Living wage*</p> <p>Fomentar a adoção do living wage pelos fornecedores estratégicos</p>	<p>Atualizar e aprofundar a coleta de dados de living wage na cadeia de fornecedores estratégicos</p>	<p>● ALCANÇADA</p> <p>Estudo living wage na cadeia Identificamos as ocupações mais impactadas e a diferença entre a referência e a prática atual</p>	<p>Identificação de dados O estudo realizado avaliou 81% da cadeia produtiva de fornecedores estratégicos nos estados de RS, SC e SP, servindo como insumo para definir os próximos passos da iniciativa</p>
<p>Rastreabilidade</p> <p>Alcançar 100% de rastreabilidade dos produtos de algodão e avançar na rastreabilidade das demais matérias-primas têxteis</p>	<p>Alcançar 5% de rastreabilidade dos produtos de algodão do volume global</p> <p>Avançar na rastreabilidade das demais matérias-primas têxteis</p>	<p>● NÃO ALCANÇADA</p> <p>Solução de rastreabilidade em revisão e desenvolvimento, portanto, ainda não há percentual consolidado de rastreamento</p> <p>● ALCANÇADA</p> <p>Desenho da estratégia e programa de rastreabilidade Estruturado a partir de três pilares fundamentais, para cenário global:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Engajamento de atores • Solução tecnológica • Viabilidade 	<p>Programa de Rastreabilidade Digital Conduzimos um piloto de rastreabilidade com fornecedores estratégicos da Renner para validar o escalonamento operacional do modelo proposto no projeto para o algodão, confirmando a viabilidade prática de rastreabilidade de maneira automatizada</p> <p>Better Cotton Físico Aderimos à iniciativa como solução para a cadeia de algodão internacional, com foco na asseguarção da rastreabilidade</p> <p>Comitê Consultivo do Diálogo Multissetorial Brasileiro Apoiamos na estruturação e integramos o Comitê de Governança, iniciativa da Better Cotton, que discute questões técnicas e estratégicas sobre temas socioambientais relacionadas ao algodão, ao lado de representantes dos setores público e privado e da sociedade civil</p>
<p>Sellers</p> <p>Monitorar e promover a inclusão e o desenvolvimento socioambiental dos sellers</p>	<p>Implementar ferramenta de monitoramento ESG nos sellers</p>	<p>● ALCANÇADA</p> <p>Homologação de sellers Com a revisão na estratégia de marketplace em 2025, que passou a focar apenas em grandes marcas, adotamos com esses parceiros o aceite do Código de Conduta e a homologação de acordo com checklist socioambiental</p>	<p>Matriz de risco socioambiental Criada para identificar, para cada segmento de sellers, tanto em moda quanto em casa e decoração, o grau de impacto e de corresponsabilidade em casos de não conformidade</p> <p>Monitoramento Criação de ferramentas para monitoramento e enfrentamento da pirataria, contrabando, sonegação fiscal e delitos contra a propriedade intelectual e a cadeia de valor</p>

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

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



CASE

Fornecedores para o futuro

Construímos uma das jornadas mais robustas do varejo de moda global em conformidade e desenvolvimento ESG de fornecedores de produto.

Desde 2015, tornamos obrigatória a certificação socioambiental para fornecedores de revenda, estruturando uma gestão de conformidade baseada em evidências e monitoramento contínuo.

Os primeiros dados do monitoramento, de 2017 a 2020, revelaram importantes oportunidades de evolução: o fortalecimento do Programa de Qualificação e o lançamento do Programa de Aceleração em Conformidade (PAC). Com eles, elevamos o padrão socioambiental e nos aproximamos de nossos parceiros para alcance de padrões ESG mais exigentes.

Nos últimos quatro anos, o uso de dados ganhou relevância como direcionador do Programa de Conformidade. Evoluímos em inteligência analítica, construímos modelos matemáticos de previsão de risco e passamos a usar as informações como fatores de decisão.

Esse histórico permitiu consolidarmos um modelo de monitoramento, qualificação e dados que sustenta a gestão de fornecedores para gerar impacto positivo em toda a cadeia.

Todos os anos, avaliamos nossos fornecedores a respeito de critérios de condições de trabalho, direitos constitucionais e do trabalhador, gestão ambiental, saúde e segurança, rastreabilidade, uso de químicos, entre outros temas socioambientais.

Essas práticas geraram resultados e avanços para a transição mais sustentável em todas as etapas de nossa cadeia produtiva:

- Desde 2021, 100% dos fornecedores globais de Renner e Youcom são certificados
- Desde 2024, 100% dos fornecedores globais da Camicado são certificados
- 31,8% dos fornecedores de vestuário, casa e decoração já atingem alta performance socioambiental
- 67,9% das peças denim e sarja são classificadas como de baixo consumo hídrico
- 50,0% do volume nacional de vestuário é rastreado digitalmente (Tier 1 e Tier 1 estendido)
- Evolução na performance socioambiental de 24,1% do volume de compra global, reflexo dos esforços com o PAC.

A força desse modelo é fundamental para viabilizar as metas de moda responsável, regenerativa e circular: queremos acelerar a transformação da moda junto com nossos parceiros, criando bases para um setor mais ético, transparente e sustentável no Brasil e no mundo.

Saiba mais (+)

Conheça em detalhes nossa atuação no tema na [pg. 73](#).

Governança ESG

GRI 2-17 | 2-19 | 2-23 | 2-24

Temos uma governança formalmente estruturada, responsável pela gestão de riscos e oportunidades ESG e climáticos, além da supervisão da estratégia de Moda Responsável.



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

A remuneração variável se aplica também a todos os níveis de diretorias não estatutárias, gerências, coordenação, especialistas e consultores técnicos.

Ela é estabelecida a partir da avaliação de desempenho de cada colaborador, na qual se analisa o progresso em relação às metas — incluindo aquelas vinculadas a temáticas ESG. O peso de cada meta varia entre 5% e 15%. Portanto, os colaboradores que possuem várias metas ESG atreladas ao seu cargo podem ter um peso acumulado de até 55%.

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

Ao todo, os indicadores ESG que influenciam a remuneração variável se aplicam a cargos de todos os níveis hierárquicos em diversas diretorias.

Metas ESG na remuneração variável em 2025

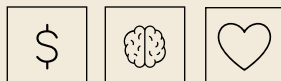
- % de produtos com matéria-prima reciclada na composição
5 diretorias | 23 colaboradores
- Volume de compras em fornecedores com classificação A ou acima
8 diretorias | 90 colaboradores
- Presença no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) e no Dow Jones Best-in-Class
15 diretorias | 117 colaboradores
- % de perda inventário
13 diretorias | 1.352 colaboradores
- % de índice de riscos corporativos
2 diretorias | 11 colaboradores
- Execução dos projetos de auditoria para mitigação de riscos
2 diretorias | 6 colaboradores
- Limitar as emissões absolutas de tCO₂e em logística
4 diretorias | 27 colaboradores
- Ganho de eficiência energética em lojas
2 diretorias | 6 colaboradores

04.

Relações humanas e diversas

Nossa estratégia de [Moda Responsável 2030 \(pg. 27\)](#) tem como um dos focos direcionar a Companhia a “Construir relações humanas e diversas, garantindo que cada indivíduo seja capaz de realizar todo o seu potencial.”

capitais



ods



Cultura e engajamento

Talento e cultura são os pilares fundamentais para realização de nossa estratégia e modelo de negócio. Gente engajada encanta clientes. Clientes encantados são clientes fiéis. Clientes fiéis geram resultados consistentes e sustentáveis.

Com 26 mil colaboradores e 20 milhões de clientes distribuídos por todo o Brasil, nossa cultura organizacional é elemento central para a execução consistente da estratégia.

É ela que orienta comportamentos, decisões e prioridades no dia a dia, garantindo que a proposta de valor chegue ao cliente de forma alinhada, coerente e escalável.

Contar com as pessoas certas, mantendo elas engajadas e comprometidas com os valores da Companhia, fortalece nossa capacidade de execução, impulsiona a inovação e assegura a qualidade das entregas.

A atração, o desenvolvimento e a retenção de talentos são, portanto, fatores críticos para sustentar o crescimento, preservar a identidade da marca e viabilizar a geração de valor no longo prazo.

Nós temos o time certo: um time engajado, que quer construir, crescer e se desenvolver junto da Companhia.



89%
de engajamento



93%
de retenção de colaboradores mapeados como talentos



62%
de aproveitamento interno geral

Conheça nossos programas de atração, desenvolvimento e retenção de talentos na [pg. 97](#)





Escuta ativa

Ao longo do ano, realizamos diversas pesquisas com os colaboradores para compreender percepções, opiniões, expectativas e níveis de engajamento. Esses instrumentos nos permitem identificar oportunidades, antecipar necessidades e direcionar decisões de forma mais assertiva.

Os resultados alimentam um ciclo contínuo de melhoria, orientando o aprimoramento de práticas, políticas e ambientes de trabalho, sempre com foco no desenvolvimento das pessoas e no fortalecimento da cultura organizacional.

Pesquisa anual de engajamento: realizada há mais de 25 anos com o apoio de consultoria líder no segmento, o que nos permite comparar os índices alcançados com um pool global de empresas.

Monitora 18 temas e 64 questões relacionadas à carreira e desenvolvimento, encantamento, colaboração, liderança, diversidade e, ainda, temas que avaliam a qualidade de vida dos colaboradores, como satisfação com o trabalho, propósito e orgulho, realização (felicidade) e estresse. Todos os cargos de gerência têm meta de engajamento atrelada à remuneração variável.

Em 2025, a adesão à pesquisa foi de 92% e a média de engajamento foi de 89%, faixa de alta performance no banco de dados usado como benchmark.

Pesquisa Pulso: desde 2022, realizamos as pesquisas Pulso ao longo do ano, que servem como termômetro para acompanharmos a evolução do engajamento e percepção dos times.

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



Lugares Incríveis para Trabalhar 2025, da FIA Business School: Mais Incrível no setor Comércio e Mais Incrível em Aprendizagem.



Melhores em Gestão de Pessoas 2025, da Exame: Empresa Destaque na categoria acima de 21 mil funcionários.

Bem-estar

GRI 401-3

Atuamos contínua e proativamente para promover o bem-estar de nossos colaboradores e o tema está diretamente conectado à estratégia [Moda Responsável 2030](#).

Os avanços em nossa gestão de qualidade de vida se refletiram em um aumento de **dois pontos** na dimensão Bem-Estar na pesquisa de engajamento de 2025, além de reconhecimentos externos sobre o tema:

- **1ª posição na categoria Comércio** e 2ª posição no ranking geral no [Anuário Saúde Mental nas Empresas 2025](#).
- **Certificação Ouro** no [Prêmio Nacional de Qualidade de Vida 2025](#).
- Vencedora das categorias **Líder e Evolução da Estratégia** pelo Selo Gerar Bem-estar 2025.

Conheça, a seguir, as principais iniciativas de bem-estar oferecidas aos nossos colaboradores.

Saúde e equilíbrio

Cuidar da saúde mental e do equilíbrio é essencial para a sustentabilidade do negócio.

A Lojas Renner S.A. promove um ambiente de trabalho saudável, com iniciativas voltadas à prevenção do adoecimento mental, estimulando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esse cuidado fortalece o bem-estar, a segurança psicológica e a capacidade de adaptação dos times, contribuindo para um desempenho consistente no longo prazo.

As metas corporativas qualitativas e quantitativas relacionadas à segurança do trabalho, saúde e bem-estar de nossos colaboradores influenciam a remuneração variável. Elas incluem lideranças, são relacionadas à [meta de bem-estar](#) e contam com contínuas campanhas de conscientização.

Acompanhamento da rotina

Criado em 2021 e incluído como meta estratégica, contamos com o Programa **Balance**, que se baseia na metodologia PTO (sigla em inglês para previsibilidade, trabalho em equipe e comunicação aberta) para

promover a escuta mensal dos líderes em relação às suas equipes, identificando fontes de estresse e burnout. O líder deve propor planos de ação para melhorar a qualidade de vida e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, estimulando um ambiente de maior confiança e segurança psicológica.

Nesses momentos de escuta, o líder conhece ainda mais cada um dos seus liderados, sob diferentes aspectos que compõem a rotina: comunicação, reconhecimento, bem-estar e ferramentas de trabalho. Então, unifica um acordo de funcionamento da equipe em que cada um possa ser respeitado e o time possa trabalhar bem, unido e equilibrado.

Assistência em saúde

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

Na telepsicologia, tivemos um crescimento na procura dos atendimentos de 14,9 mil atendimentos em 2024 para 15,8 mil em 2025.

Em paralelo, oferecemos o benefício do Wellhub, para incentivo de cuidado ativo com o corpo. A cada ano, o programa tem ganhado mais adesão, demonstrando a busca de um estilo de vida mais saudável por nossos colaboradores.

Exames periódicos

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

Mês de carreira e bem-estar

Em 2025, expandimos a semana de carreira e bem-estar para uma programação ainda mais completa, abrangendo todo o mês de fevereiro. Nele, buscamos incentivar nossos colaboradores a adotarem o cuidado com seu bem-estar como forma de potencializar seu desenvolvimento e carreira.



Ergonomia

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

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

Encontros

Durante todo o ano, nossas áreas podem acionar o time de Bem-Estar para realizar conversas pontuais, conforme a necessidade do grupo. No ano, com os resultados das pesquisas de engajamento e Pulso, falamos principalmente sobre Balance, segurança psicológica, programas de saúde e saúde mental.

Em 2025, reduzimos o período de carência no plano de saúde — uma melhoria pensada de acordo com as escutas vindas desses momentos e das pesquisas.

Campanhas mensais

Ao longo do ano, lançamos campanhas alinhadas aos temas de saúde de cada mês, contando com o apoio de nossos diretores para aumentar o engajamento, a fim de conscientizar nossos colaboradores sobre prevenção a doenças.

Em 2025, realizamos a 1ª edição do Corre com a Gente, uma iniciativa de cuidado com o corpo e mente. Foram 253 corredores participantes, revertendo toda a arrecadação de itens de higiene doados para mulheres vítimas de violência doméstica.

Comunicações contínuas

Promovemos continuamente comunicações nos canais internos relacionadas às dimensões emocional, física, financeira e social, além de reforçar as ferramentas disponíveis para os colaboradores buscarem o bem-estar.

Jornada de trabalho

Temos compromisso de assegurar o adequado cumprimento das regras de jornada. Para isso, realizamos o monitoramento das horas extras, dentro dos limites e de acordo com as compensações previstas em lei e acordos coletivos.

Nesse sentido, promovemos continuamente treinamentos a respeito de jornada de trabalho, atualizando as lideranças e seus colaboradores quanto aos limites legais.

No ano, iniciamos a construção da Política de Jornada, com intuito de institucionalizar a aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento da legislação.

Benefícios

Oferecemos benefícios voltados a apoiar o equilíbrio e a qualidade de vida dos colaboradores:

- **Horários flexíveis:** os colaboradores administrativos elegíveis podem contar com nossa política de horários flexíveis, combinados com seu gestor e respeitando o horário-núcleo entre 10h e 17h, e com a política de trabalho remoto ou híbrido;
- **Creche ou Auxílio-creche:** de acordo com a convenção coletiva de cada localidade. Nos Centros de Distribuição, é concedido o auxílio creche aos filhos de até seis anos;
- **Salas de lactação na sede:** as colaboradoras lactantes podem fazer duas pausas de meia hora cada ou sair uma hora mais cedo do trabalho até o bebê completar seis meses;
- **Licença parental:** paga de acordo com a legislação brasileira, 17 semanas para o cuidador primário (podendo ser prorrogada por 14 dias e incluir férias) e cinco dias corridos ao cuidador não-primário;
- **Férias anuais remuneradas:** realizamos o controle das férias remuneradas anuais, que podem ser distribuídas em uma única vez, de 30 dias, ou divididas em dois a três períodos (20/10, 15/15 ou 15/10/5);
- **Trabalho remoto:** para pessoas que não residem dentro do perímetro definido de proximidade com a cidade de Porto Alegre (RS) ou na capital de São Paulo, cuja atividade é compatível com a modalidade;
- **Espaço bem-estar:** espaço acolhedor para os colaboradores, incluindo uma sala adequada para exames periódicos;
- **Vale-refeição:** ampliado em 2025 para nossas lojas Renner, Youcom, Ashua e Camicado;
- **Vale Cesta de Natal:** implementado em 2025 para todos os colaboradores, estagiários e aprendizes efetivos e ativos;
- **Auxílio home-office:** disponibilizados para colaboradores elegíveis ao trabalho híbrido ou remoto.

Acolhimento

Saúde em dia

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

Acolhimento oncológico

Nosso programa de acolhimento de colaboradores e dependentes com diagnóstico de câncer. Conta com uma enfermeira que mantém contato contínuo por telefone ou WhatsApp.

Gestão de afastados

Oferecemos serviço de apoio e acompanhamento para colaboradores afastados do trabalho por motivos de saúde, assim como apoio aos líderes e ao Centro de Serviços Compartilhados (CSC) em questões administrativas relacionadas ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) dos colaboradores afastados.

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

Segurança psicológica

Acolhimento a vítimas de violência doméstica

A partir do nosso primeiro mapeamento de riscos de violação a direitos humanos, priorizamos implementar um programa de acolhimento a vítimas de violência doméstica.

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

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

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

De 2021 a 2025, o Programa apoiou colaboradores envolvidos em 139 casos, dos quais 136 foram encerrados e 3 estavam em acompanhamento até o fim de dezembro. Desse público, 90% são mulheres.

Diversidade e inclusão



O Plural, criado em 2021, é o programa que orienta a nossa estratégia de diversidade e inclusão junto dos documentos norteadores dessa estratégia: o [Código de Conduta](#), a [Política de Sustentabilidade](#) e o [Guia de Diversidade](#).

Em 2025, atuamos em três frentes para a promoção do tema em nossa cadeia de valor:

Nosso time

Contamos com uma gerência dedicada a promover um ambiente mais diverso e inclusivo.

Com ela, influenciaremos áreas e processos, embarcando o cuidado com a diversidade em toda a Companhia.

Consideramos as diferentes necessidades e demandas dos variados grupos, bem como o alcance das [metas de representatividade](#) de mulheres na alta liderança e pessoas negras na liderança.

Combate à discriminação

Temos uma política de tolerância zero à discriminação e ao assédio em nossas operações e parcerias.

Para isso, trabalhamos na melhoria contínua do monitoramento, oferecemos canais de denúncia e revisamos e determinamos medidas corretivas para agressores e de remediação para as vítimas.

Sociedade

Promovemos o protagonismo feminino no mundo do trabalho e o fortalecimento comunitário por meio do [Instituto Lojas Renner](#) há 17 anos.

Grupos de afinidade

Os Grupos de Afinidade (GA) são formados por colaboradores da Companhia para discutir pautas de diversidade e propor melhorias práticas no ambiente de trabalho. Entre suas funções, está a condução de eventos, ações de conscientização e atuação como embaixadores das pautas.

Cada grupo é autônomo, conta com pessoas de diversos cargos, regiões e marcadores de diversidade, além de proporcionar um ambiente acolhedor e respeitoso. Eles se organizam a partir de encontros mensais e contam com um diretor da Companhia como sponsor.

Atualmente, temos quatro grupos que representam os pilares de atuação priorizados:



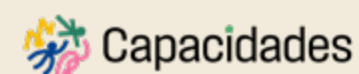
Equidade de Gênero – Alcateia:

impulsionar ações para mitigar a desigualdade de gênero nos ambientes corporativos.



Diversidade LGBTQIAPN+ – Elo:

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



Inclusão de Pessoas com Deficiência – Capacidades:

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



Diversidade racial – Ori:

incluir pessoas negras em todas as oportunidades.

Educação e letramento

Ao longo do ano, realizamos diversas ações de treinamento, letramento, conscientização e desenvolvimento para promover uma compreensão profunda das questões de diversidade e inclusão em toda a Companhia.

Os eventos abertos, organizados pelos grupos de afinidade, reuniram nossos times com o objetivo de estimular discussões significativas, com a presença de milhares de colaboradores:

- **Mulher Coragem para Ser:** realizado em março, com participação de Daiane dos Santos, foi um evento para sensibilizar, fomentar discussões e se desdobrar em engajamento feminino.
- **Ecos do Orgulho:** realizado em junho, o talk com Silvero Pereira explorou o tema do senso de pertencimento e ambientes seguros para colaboradores.
- **Meu nome não é PcD:** realizado em setembro aos mais de 150 participantes, com participação de Letícia Sabatella, promovemos uma conversa sobre vieses capacitistas.
- **Raízes que inspiram o futuro:** realizado em novembro, com participação de Taís Araújo, o evento discutiu liderança negra, carreira, desenvolvimento e interseccionalidade entre raça e gênero.



Liderança

Promovemos capacitações dedicadas à alta liderança sobre diversidade racial, abordando consciência, empatia, equidade e inclusão, tendências do mercado e desenvolvimento de uma cultura organizacional melhor e mais sustentável.

Academia de Liderança Plural

Projeto conectado ao programa Liderança S.A., direcionado aos cargos de gerência e composto por uma trilha corporativa. Aborda recortes como raça, gênero, LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, diversidade de corpos e gerações, com objetivo central no desenvolvimento dos líderes do nosso ecossistema.

A trilha de aprendizagem teve início em maio de 2025 e foi desenhada para combinar uma jornada assíncrona, com conteúdos inseridos na [Universidade Renner \(UR\)](#) e uma sustentação síncrona por meio de mentorias coletivas e workshops.

Neurodiversidade em foco

Direcionado às lideranças da sede administrativa, a formação propôs um momento de letramento do tema, o contexto do Brasil nesse aspecto e quais são os diversos espectros da neurodiversidade, trazendo uma conscientização e melhores práticas para inclusão desses públicos.

Diversidade no modelo de negócios

Ao longo do ano, contamos com apoio de consultoria especializada para avançar na **Moda Responsável 2030** em oferecer um portfólio de produtos e serviços diversos e inclusivos, considerando o potencial de contribuição de cada um dos negócios.

Endereçamos as temáticas ao time de produto e para as diversas áreas relacionadas aos produtos sobre:

- **Moda:** implementar processos estruturados que considerem diversidade de corpos, racialidade, regionalidade e brasilidade, diversidade etária e neurodiversidade no portfólio.
- **Casa e Decoração:** desenvolver linhas de produtos específicos para pessoas com deficiência.
- **Crédito e financiamento:** proporcionar soluções para grupos em vulnerabilidade socioeconômica.

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

Acessibilidade dos produtos

Para garantir a acessibilidade dos produtos, apostamos na comunicação acessível, incluindo informações em braille nas etiquetas ou nos tecidos e orientações sobre uso seguro. Em paralelo, contemplamos fechamentos magnéticos ou elásticos, roupas que não restrinjam movimentos e calçados antiderrapantes, além de adaptações para próteses e órteses.



Combate à discriminação nas lojas

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

A capacitação trimestral assegura que nossos fiscais estejam constantemente atualizados sobre as melhores práticas para manter um ambiente seguro e inclusivo em nossas lojas, mitigando o risco de discriminação.

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

Esse movimento tem demonstrado seu resultado: em 2025 não tivemos nenhum caso de assédio ou discriminação associado a agentes de segurança no Canal de Denúncias da Lojas Renner S.A.

Aceleração de carreira

Em linha com nosso objetivo de construir uma cultura de diversidade, equidade e inclusão de grupos minorizados, estabelecido na [Moda Responsável 2030](#), oferecemos o programa Voa Talento de aceleração inclusiva de carreira.

Lideranças negras

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

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

Mulheres na alta liderança

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

O programa inclui mentorias, oportunidades de networking e desenvolvimento de habilidades específicas para liderança.

Inclusão de pessoas com deficiência

Em 2025, prosseguimos com nossas ações de recrutamento exclusivo para pessoas com deficiência, além da institucionalização de iniciativas para retenção desses talentos:

- **Programa de acolhimento para pessoas com deficiência:** promove conversas para sensibilização dos times e preparação para o acolhimento de pessoas com deficiência, além de definir Padrinhos e Madrinhas responsáveis pela recepção e acompanhamento do novo colaborador.
- **Programa de Jovem Aprendiz com deficiência:** promove inclusão social e desenvolvimento profissional, garantindo oportunidades para jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica.



Nosso time

Mapeamos os dados de diversidade e inclusão com o objetivo de conhecer as características de nossa população e orientar nossas ações.



Principais resultados:

Mulheres

64,6% dos colaboradores identificam-se como mulheres.

Mulheres em cargos de liderança

61,6% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres, refletindo um compromisso com a promoção da equidade de gênero nas posições estratégicas da empresa.

Mulheres no Conselho

37,5% das cadeiras no Conselho são ocupadas por mulheres, acima do nosso compromisso de Women on Board.

Pessoas com deficiência

5,1% de colaboradores com deficiência, superando ligeiramente o estabelecido na Lei Brasileira de Cotas (5% de pessoas com deficiência em empresas com mais de 1.000 colaboradores).

Pessoas negras

49,0% dos colaboradores identificam-se como negros.

Pessoas negras em cargos de liderança

39,9% dos cargos de liderança são ocupados por pessoas negras, indicando um progresso significativo na promoção da diversidade racial na liderança.

Como reflexo de nossos esforços, em 2025 conquistamos o reconhecimento do Índice de Equidade Racial nas Empresas da Iniciativa Empresarial:

- ***2º lugar no ranking geral***
- ***1º lugar em Publicidade e Engajamento***
- ***2º lugar em Conscientização***
- ***2º lugar em Ascensão***
- ***2º lugar em Capacitação***

05.

Soluções climáticas, circulares e regenerativas

Nossa estratégia de [Moda Responsável 2030 \(pg. 27\)](#) tem como um dos focos direcionar a Companhia a “avançar na construção de um negócio circular, regenerativo e de baixo carbono, estimulando e possibilitando que nossos clientes façam escolhas conscientes”.

capitais

ods



Estratégia climática

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

Nossa estratégia climática é orientada por três objetivos principais e prioritários, apresentados nas seções a seguir.

Redução das emissões

Temos o compromisso com a neutralidade climática até 2050.

Nosso principal desafio na transição para uma economia de baixo carbono está vinculado à redução das emissões por peça produzida nas próximas décadas e, ao mesmo tempo, à continuidade do crescimento de forma sustentável e eficiente.

Para endereçar o desafio e alcançar esse compromisso, contamos com duas metas principais de redução das emissões: uma para 2030, a fim de acelerar a transição para uma economia de baixo carbono, e a meta Net Zero 2050. Ambas foram validadas pela iniciativa [Metas Baseadas na Ciência](#) (SBTi).

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

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

As principais ações de redução atreladas à meta escopo 1+2 em 2025 envolveram a realização de correções preventivas para diminuir vazamentos com fluidos refrigerantes, a priorização de equipamentos mais eficientes em lojas, Centros de Distribuição e sede, e o uso de energia renovável de baixo impacto.

Já em relação à meta de intensidade de escopo 3, as principais ações de redução estão atreladas ao uso de [matérias-primas mais sustentáveis](#), como algodão e viscose certificados e matéria-prima reciclada.

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

Em 2025, 70% do volume de compras de fornecedores diretos nacionais utilizou energia renovável de baixo impacto no seu processo produtivo.

2019-2030

2019 - 2050



Reduzir 46,2% das emissões absolutas de gases de efeito estufa (GEE) de escopos 1 e 2



Reduzir as emissões de GEE de escopo 3 de bens e serviços comprados em 55% por peça de vestuário e calçado para Renner e Youcom



Continuar o fornecimento anual ativo de energia elétrica 100% renovável



Reduzir as emissões absolutas de escopos 1 e 2 em 90%



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

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

Prezando pela qualidade dos nossos dados, desde 2014 o inventário de emissões é verificado por terceira parte, através de Organismo Acreditado pelo INMETRO.

Fonte de emissão de GEE (tCO ₂ e)	2019	2023	2024	2025
Emissões do escopo 1				
Combustão estacionária	103,5	379,4	493,02	408,88
Combustão móvel	6,7	2,0	1,26	8,74
Fugitivas	3.324,8	4.094,0	3.643,48	6.469,56
Resíduos sólidos e efluentes líquidos	-	104,0	259,62	145,93
Total escopo 1	3.434,995	4.579,5	4.397,38	7.033,11
Emissões do escopo 2				
Eletricidade comprada e consumida (localização)	13.561,1	8.933,2	13.300,23	11.146,36
Eletricidade comprada e consumida (escolha de compra)	7.797,3	0,0	0,0	0,0
Total escopo 2 (localização)	13.561,10	8.933,2	13.300,23	11.146,36
Total escopo 2 (escolha de compra)	7.797,30	0,0	0,0	0,0
Emissões do escopo 3				
Bens e serviços adquiridos	337.852	282.556,4	315.375,33	322.896,48
Atividades relacionadas com combustível e energia não inclusas nos escopos 1 e 2	5.117	-	10.086,96	8.978,10
Resíduos sólidos	209	417,1	287,97	446,46
Viagens a negócios	3.414	2.710,8	2.558,31	2.196,28
Transporte e distribuição (upstream*)	22.343	26.718,6	30.656,51	26.010,79
Deslocamento casa - trabalho	20.400	21.785,3	21.547,95	26.085,77
Tratamento de fim de ciclo dos produtos vendidos	7.133	-	11.022,76	11.517,38
Total escopo 3	396.468	334.188,3	391.535,79	398.131,26

*Abordagem de controle operacional. Metodologia adotada: Programa Brasileiro GHG Protocol. Mais detalhes no [Registro Público de Emissões](#).

Perfil de emissões do escopo 2

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

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

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

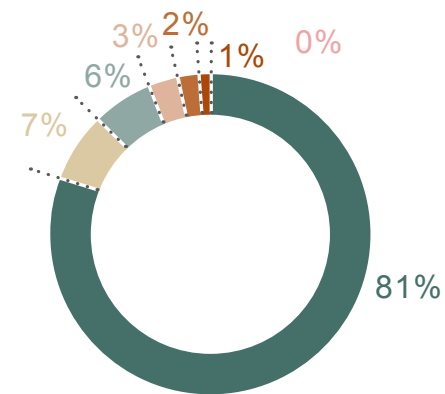
Compensação de emissões do escopo 1

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

Em 2025, compensamos nossas emissões de escopo 1 por meio do projeto **REDD+ Brazilian Amazon APD Grouped Project**, parte da plataforma Compromisso com o Clima, do Instituto Ekos Brasil:

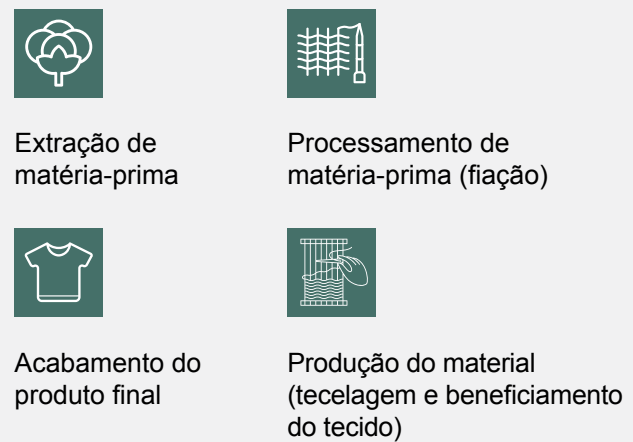
Iniciativa de conservação florestal em áreas excedentes de Reserva Legal nos nove estados da Amazônia Legal, que promove a redução de emissões por evitar o desmatamento e fortalecer a proteção da biodiversidade. Conserva 30.056 hectares de floresta, habitat de mais de 1.000 espécies já identificadas, com potencial de evitar 14 milhões de tCO₂e de emissões até 2032. O projeto também impulsiona benefícios para mais de 770 famílias das comunidades locais, como acesso à saúde, educação, infraestrutura e geração de renda.

Perfil de emissões do escopo 3



- Bens e serviços adquiridos
- Transporte e distribuição (upstream)
- Deslocamento casa - trabalho
- Tratamento de fim de vida dos produtos vendidos
- Atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas nos escopos 1 e 2
- Viagens a negócio
- Resíduos sólidos

Etapas da categoria de bens e serviços adquiridos



Total de emissões***

Evolução da meta baseada na ciência*	2019**	2023	2024	2025	Varição vs. 2019
GRI 305-4					
Reduzir 46% das emissões absolutas dos escopos 1 e 2**** até 2030, referente ano-base 2019 (mil tCO ₂ e)	11,2	4,6	4,4	7,0	-37,0%
Reduzir 55% das emissões do escopo 3 de bens e serviços adquiridos por peça de vestuário e calçado (Renner e Youcom) até 2030, referente ano-base 2019 (kgCO ₂ e/peça)	1,62	1,54	1,53	1,62	-

*Meta aprovada pela Science Based Targets Initiative (SBTi).
 **Ano-base aprovado da meta baseada na ciência.
 ***GEE incluídos no cálculo: CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HFCs e PFCs.
 ****Forma de relato market based.

Saiba mais (+)

Conheça em detalhes nosso [Relatório de Divulgações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade – Clima](#).



Conheça, a seguir, as principais iniciativas para acelerar a transição e reduzir as emissões.

Acelerar a transição

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

Temos como focos prioritários para acelerar a transição para um modelo de baixa emissão, de maneira a alcançar nossas metas climáticas:

- Investir no desenvolvimento de matérias-primas têxteis circulares e regenerativas, garantindo 100% das principais matérias-primas mais sustentáveis (saiba mais a seguir).
- Manter 100% da energia consumida de origem renovável de baixo impacto ([pg. 58](#)).
- Impulsionar a utilização de energia renovável nos fornecedores ([pg. 74](#)).

Matérias-primas circulares e regenerativas

GRI 301-1 | SASB CG-AA-440A.3 | CG-AA-440A.4.2

Entendemos que o caminho para a moda responsável, necessariamente, passa por construir uma oferta de produtos e serviços menos impactantes. Esse propósito materializado pelo [Re – Moda responsável](#) (Renner) e [YC Change](#) (Youcom), que

identificam produtos com matérias-primas ou processos com menor impacto ambiental e maior geração de valor na cadeia.

Temos o objetivo de investir no desenvolvimento de matérias-primas têxteis circulares e regenerativas e reduzir o uso de matérias-primas derivadas de combustíveis fósseis. Por isso, estamos ampliando o emprego de matérias-primas recicladas, com meta atrelada à remuneração variável das lideranças.

Para definir os critérios que determinam se uma matéria-prima é mais sustentável, adotamos como base o Preferred Fiber and Materials Report da Textile Exchange e o Canopy Hot Button Report, além de metodologias e iniciativas de mercado que fomentam boas práticas de produção na indústria têxtil.

Para avançar na criação de soluções de redução de impacto de matérias-primas e alcançarmos nossas metas, contamos com grupos de trabalho multidisciplinares, voltados ao mapeamento dos desafios e à proposição de soluções.

Além disso, atuamos no engajamento e conscientização das equipes que desenvolvem os produtos, em parceria com os times de Sustentabilidade, e trabalhamos na capacitação e no alinhamento dos Fornecedores de Revenda e no apoio à inovação e ao desenvolvimento setorial.

Como resultado, alcançamos em 2025:

- 93 mil peças de roupas desviadas de aterro pela atuação do Repassa.
- 95,3% dos produtos de algodão certificados em Renner e Ashua.
- 89,7% dos produtos de viscose (fibra de madeira) certificados com base na Green Shirts, da ONG Canopy, para Renner e Ashua.
- Peças de vestuário menos impactantes:
 - Lojas Renner: 80%
 - Youcom: 82%
 - Ashua: 92%

Conheça, a seguir, as principais frentes de avanço no ano.

Algodão regenerativo

Realizamos um estudo de risco (assessment) relacionado à principal matéria-prima de nossa operação, o algodão, para identificar e estimar os riscos nas localidades com maior produção no país.

Nele, identificamos ameaças de seca meteorológica e tempestades severas, que impactam diretamente o cronograma da safra.

Como principal forma de mitigação, além do incentivo ao uso de matérias-primas recicladas, temos um projeto de cultivo de algodão regenerativo.

Em 2025, prosseguimos com a iniciativa do [algodão agroecológico](#) e [algodão agroflorestal](#), sem uso de agrotóxicos, com maior preservação do solo e da água, menor índice de emissões e cultivado por comunidades regionais.

Saiba mais (+)

Conheça em nosso [site](#) a lista de atributos de matérias-primas menos impactantes que compõem os atributos do Re - Moda Responsável.

Poliéster reciclado na cadeia têxtil

Estamos investindo no aumento de poliéster reciclado em nossos produtos têxteis até 2030.

Tendo em vista que o poliéster é uma matéria-prima de fonte fóssil e a segunda de maior volume na Renner, estabelecemos um processo análise de impacto de custo e viabilização técnica na aplicabilidade do poliéster reciclado em nossos produtos de moda.

O projeto envolveu a criação de um grupo de trabalho que promoveu o tema com os times internos e externos, realizando uma pesquisa de disponibilidade no mercado nacional e internacional.

O projeto já vinha ganhando forma em 2024, com a aplicação de politereftalato de etileno (PET) reciclado em parte de nossos produtos. Agora, partimos para uma nova fase ainda mais estruturada, refinando os processos para consolidar uma produção têxtil com poliéster de baixo impacto.

Circularidade pós-consumo

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

Em 2025, foram 48,7 toneladas de perfumaria e beleza e de 19,6 toneladas de roupas coletadas pelo Ecoestilo, somando 404,7 toneladas e 76,4 toneladas, respectivamente, desde o início do programa.

Já na Youcom, oferecemos aos clientes a coleta de peças jeans que os clientes quiserem descartar, por meio do Jeans for Change, criado em 2014. A partir dos materiais arrecadados no projeto, em 2020, lançamos a primeira calça circular pós-consumo do país.

Em 2025, o Jeans for Change arrecadou 7,6 toneladas de peças, que se transformaram em tecido, destinadas ao processo de triagem, retirada de aviamentos, fiação e confecção de novo tecido.

Jeans reciclado

Em 2025, nosso grupo de trabalho prosseguiu com os estudos para ampliar o uso de jeans reciclado na cadeia. Focamos em facilitar o envio de aparas de corte à desfibragem, incorporando tecidos reciclados na composição.

No mesmo ano, a Youcom lançou a coleção de jeans reciclado na lavagem preta, uma continuidade do programa Jeans for Change. O lançamento é o 1º jeans reciclado do Brasil nessa cor, produzido a partir dos jeans arrecadados em coletores da loja.

A partir de estudos e testes junto aos parceiros industriais, superamos desafios técnicos que, até o momento, limitavam a circularidade apenas ao jeans azul. Este modelo, além de ser totalmente rastreável, promove eficiência hídrica e energética.

Capacitação

Ao longo do ano, oferecemos um workshop aos nossos times que desenvolvem os produtos com foco em circularidade, buscando conscientizá-los sobre materiais, processo, ferramentas e estratégias de design para fomentar a construção de produtos com atributos de circularidade:

- Tecidos de pré- e pós-consumo da Youcom: sobre desfibragem de peças descartadas pelos nossos clientes em nossos coletores das lojas.
- Jeans reciclado na lavagem preta: exposição de todas as etapas de produção e criação da coleção.
- Poliéster reciclado: apresentação de cases e estudos com exemplos de substituição de todo poliéster por poliéster reciclado.
- Coleção de algodão regenerativo (agroflorestal + agroecológico): cultivo de matérias-primas mais sustentáveis e produção de portfólio menos impactante.

Também promovemos a Feira de Matérias-Primas para apresentação das coleções de 11 tecelagens e sete importadoras com atributos sustentáveis.

Saiba mais (+)

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

Redução de resíduos do processo produtivo

Atuamos por meio do **Programa Rede Responsável** para reduzir a geração de resíduos e promover a circularidade na cadeia de fornecedores.

O desenvolvimento de produtos considera premissas de circularidade e das metas de mudanças climáticas desde a concepção. Por isso, temos reduzido a utilização de misturas de materiais e a geração de sobras ao longo do processo produtivo, garantindo durabilidade e utilizando matérias-primas e processos mais sustentáveis.

Redução de desperdício

Temos um cuidado especial com a qualidade, adequando os produtos de acordo com as melhores práticas, colocando o cliente no centro, avaliando os riscos envolvidos e contribuindo com um modelo mais sustentável, que amplia o ciclo de vida dos produtos.

Realizamos inspeções em diferentes fases do processo, permitindo corrigir eventuais problemas e aprimorar a qualidade dos produtos vendidos. Foram cerca de 150 mil testes laboratoriais no ano, que simulam o uso e lavagem das peças, e 157 auditorias em lojas.

Nosso time de Qualidade de Produto desenvolve continuamente os fornecedores, inspetores e times internos sobre novos processos ou procedimentos, como a plataforma de inspeção e atualização dos manuais de qualidade.

Adicionalmente, a cada três meses, no âmbito do Programa de Qualidade Assegurada, os fornecedores são avaliados quanto aos índices de qualidade e recebem benefícios de acordo com a sua classificação.

Além dos cuidados na produção, nos dedicamos para oferecer ao cliente os produtos certos, evitando a produção de peças desnecessária e apoiando nosso compromisso em reduzir desperdícios (saiba mais na [pg. 08](#)).

No ano, a devolução de produtos por defeito de fabricação em relação ao total de peças vendidas foi de 0,075%.

Ampliação da vida útil

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

Geração de valor do Repassa em 2025

- 93 mil peças de roupas (vendidas + doadas) não enviadas para aterro
- 207 milhões de litros de água economizados
- 1.000 toneladas de CO₂e a menos
- 11 mil peças doadas para projetos sociais



Eficiência energética

Gestão de energia

Trabalhamos para ter lojas cada vez mais eficientes e garantimos, **desde 2021, o consumo de 100% da energia de fontes renováveis** de baixo impacto – solar, eólica e pequenas centrais hidrelétricas (PCH) –, no mercado livre.

Compramos energia do mercado livre, buscando contratações de longo prazo, apenas de geradores de baixo impacto, e fomentamos o investimento em empreendimentos deste tipo. Contamos com três fazendas solares e um parque eólico em operação, que abastecem parte de nossas lojas e o centro de distribuição em Cabreúva (SP).

Adicionalmente, realizamos a aquisição de certificados de energia renovável (I-REC) para o consumo de energia elétrica nas unidades da Companhia em todos os países (Lojas Renner, Camicado, Youcom, Ashua, Repassa, Uello, sedes administrativas, Centros de Distribuição, etc.).

Além de não emitirem gases de efeito estufa no processo de geração, as energias renováveis de baixo impacto têm melhor custo-benefício. Em relação à energia convencional proveniente do mercado

regulado, a energia contratada no mercado livre proporciona economia média de 20%. Conheça [aqui](#) o total de consumo, a intensidade energética e os gastos com energia.

Adicionalmente, atuamos no uso racional de energia e eficiência energética com o Projeto de Gestão de Energia. Nele, estabelecemos meta e investimento para a ampliação da automatização nas novas construções e reformas, de modo a promover a gestão remota de ativos, e o controle automático de iluminação com sensores de ausência.

Atualmente, já atingimos 60% das lojas da Renner com automação e iniciamos também o processo de automação nas outras marcas.

Avaliamos continuamente o progresso em relação à eficiência energética para redução do consumo de energia, comparando a performance das lojas antes e depois da automação e das ações para redução do consumo. As lojas com certificação LEED, por exemplo, apresentam redução estimada de 25% a 28% no consumo de energia para iluminação.

Logística

Seguimos avançando continuamente na inteligência e eficiência de nossos processos de sortimento e distribuição. Eles trazem ganhos em ocupação de veículos e rotas otimizadas, reduzindo o impacto do consumo de combustível no deslocamento de produtos.

Conscientização

Em nossos canais de comunicação interna, promovemos continuamente o engajamento e conscientização de nossos colaboradores sobre a importância e as práticas de redução do consumo de água e energia e da geração de resíduos.

Anualmente, também realizamos a Semana do Meio Ambiente, com treinamentos, apresentações e debates para conscientização em prol da ecoeficiência.

Processo produtivo

Por meio do [Programa Rede Responsável](#), atuamos junto dos fornecedores de produto acabado com workshops, feiras e treinamentos para o uso de energia renovável de baixo impacto.



Iniciativas externas

Priorizamos nossas atividades de engajamento com base em fatores externos e premissas estratégicas fundamentais para o desenvolvimento de nosso Plano de Transição Climática. As ações são direcionadas para:

- **Influência em Políticas Públicas e Regulações:** priorizando iniciativas que moldem o ambiente regulatório brasileiro, com foco na precificação de carbono e em políticas de incentivo à sustentabilidade.
- **Compromissos Alinhados a Trajetórias Globais:** aderindo a pactos e movimentos internacionais para garantir que nossas ações estejam em linha com a descarbonização global e setorial.
- **Promoção de Iniciativas Setoriais:** engajamento em ações conjuntas com outros setores empresariais para fortalecer a agenda climática no Brasil.

Essas prioridades são fundamentadas em premissas já definidas, como a trajetória de descarbonização global, mudanças regulatórias e os riscos físicos associados às mudanças climáticas.

Como destaque nessa jornada, temos participado ativamente das iniciativas do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), apoiando discussões sobre precificação de carbono e neutralidade climática:



- Em 2019, aderimos a compromissos globais como a Business Ambition for 1.5°C (ambição dos negócios para 1,5°C), da Organização das Nações Unidas (ONU), que convida empresas a estabelecerem metas baseadas em dados científicos de redução das emissões para contribuir com a limitação do aumento da temperatura global a 1,5°C acima dos níveis pré-industriais;
- Em 2021, aderimos à carta do Movimento Ambição Net Zero do Pacto Global;
- Em 2023, junto ao CEBDS, participamos da construção da carta de Posicionamento do setor empresarial brasileiro sobre a urgência de criação de um mercado regulado de carbono no Brasil, buscando apoiar e influenciar políticas públicas, leis e regulamentações relacionadas ao clima no país;

- Em 2024, junto do CEBDS, entregamos a carta de Posicionamento ao Vice-Presidente da República e ao Ministro do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (MDIC).
- Em 2025, participamos do Brasil de Soluções, publicação do CEBDS que reúne 135 iniciativas sobre como as 58 empresas brasileiras participantes posicionam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) no centro de suas estratégias.

A atuação ativa em manifestos e cartas públicas visa criar um ambiente regulatório mais favorável para a transição climática e influenciar decisões governamentais que impactem o setor de varejo e moda.



Aumentar resiliência

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

Ao longo dos anos, temos avançado na construção do plano de adaptação climática em relação aos riscos físicos. Estabelecemos práticas que envolvem mudanças na infraestrutura, construção ou engenharia, políticas, práticas e processos para reduzir a vulnerabilidade aos riscos climáticos.

Nosso estudo de riscos climáticos físicos e de transição considera:

- horizontes de curto (1 ano), médio (>1 a 3 anos) e longo (>3 a 10 anos) prazo para riscos físicos
- longo prazo (2050) para riscos de transição
- dois cenários climáticos (GEE IPCC SSP1 - 2.6 e SSP3 - 7.0) para riscos físicos considerando unidades de lojas, escritórios, sede administrativa e CDs no Brasil, Argentina, Uruguai, China, Vietnã e Bangladesh
- dois cenários para riscos de transição (Net Zero 2050 e Contribuições Nacionalmente Determinadas (NDCs))

Da mesma forma, seguimos avançando na análise e mensuração das oportunidades, por

meio de análise qualitativa do comportamento e a tendência de cada cenário da Rede para o Esverdeamento do Sistema Financeiro (NGFS), em cada horizonte avaliado.

Saiba mais sobre os riscos identificados e as medidas de mitigação no [Relatório de Divulgações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade – Clima](#).

Anualmente reportamos nossas práticas e desempenho no questionário de Clima do CDP e, em 2025, conquistamos nota A, a maior da escala de notas.

Precificação de carbono

Para definir o preço interno de carbono, testamos um piloto focado na produção de jeans, que incentiva a integração de questões climáticas nas decisões e facilita a navegação regulatória. Nele, chegamos ao impacto mínimo no lucro: 0,01% curto prazo, 0,04%-0,10% médio e 0,11% longo prazo (extrapolado nacionalmente).

Assim, aplicamos análises de custo-benefício dos escopos 1, 2 e 3, priorizando reduções, pesquisas e compensações.

Água e químicos

Compromisso

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

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

Por isso, utilizamos equipamentos que reduzem o consumo de água para atingir nossa meta de 68% das lojas da Renner com essa tecnologia até 2030.

A governança dos temas fica a cargo da Vice-Presidência de Gente, Sustentabilidade e Relações Institucionais, com reporte ao Comitê de Sustentabilidade, que assessora o Conselho de Administração.

Anualmente, reportamos nossas práticas e desempenho no questionário de Segurança Hídrica do CDP e, em 2025, conquistamos nota A, a maior da escala de notas.



Riscos hídricos

Em 2023, desenvolvemos um estudo de avaliação de riscos hídricos e oportunidades, a fim de mapear toda a cadeia de valor, coletando dados sobre as operações diretas e fornecedores Tier 1 e Tier 1 estendido.

Da mesma forma, para as nossas operações avaliamos cada risco mapeado, ponderamos a magnitude dos seus efeitos, a probabilidade de sua realização e o impacto financeiro no negócio.

Em 2025, atualizamos o estudo com projeções de curto a longo prazo sobre estresse hídrico em cada unidade operacional, utilizando metodologias do World Resources Institute (WRI) e da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA), além de secas e inundações, utilizando metodologia do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC).

Nele, desenvolvemos uma matriz de risco que cruza exposição a estressores com a criticidade operacional, permitindo uma análise integrada da rede de operações.

Essa avaliação nos permitiu listar os pontos de vulnerabilidade e articular as ferramentas necessárias para a gestão dos riscos hídricos identificados.

A análise resultou em uma base de priorização de ações e direcionamento de investimentos para garantir a segurança hídrica nos próximos anos.

Estresse hídrico

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

De acordo com a matriz de risco atualizada, 4,8% das nossas lojas, escritórios e Centros de Distribuição estão localizados em contexto geográfico e hidrológico com alguma criticidade qualitativa ou quantitativa de estresse hídrico.

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

Gestão da água e efluentes

Operação

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

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

Cadeia

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

Para mitigar e reduzir esses impactos, monitoramos dados de pegada hídrica, definimos metas de consumo para fornecedores estratégicos com uso intensivo de água e realizamos auditorias recorrentes.

Por meio do Programa Rede Responsável, promovemos workshops e treinamentos sobre gestão hídrica e de efluentes, fortalecendo a eficiência operacional e a responsabilidade ambiental em nossa cadeia de valor.

Em 2025, atingimos 67,9% de peças classificadas como baixo consumo de água (jeans e sarja nacional), de acordo com o monitoramento do Programa de Pegada Hídrica.

Promovemos o uso consciente da água entre nossos fornecedores, difundindo práticas de gestão hídrica e incentivando o desenvolvimento de produtos e processos produtivos com menor intensidade de consumo de água.

Pesquisa e desenvolvimento

As ações de pesquisa e desenvolvimento para mitigação dos riscos e impactos relacionados à água, em 2025, somaram investimentos de R\$ 113 mil.



Educação para eficiência no consumo

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

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

*Uso intensivo de água.

Químicos

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

Temos o compromisso de eliminar químicos potencialmente tóxicos de nossa cadeia até 2030. Desde 2022, contamos com o Manual de Substâncias Restritas, que estabelece boas práticas para o monitoramento do uso de químicos na cadeia.

Para exercer essa gestão, temos nosso Programa de Químicos, em que atuamos junto aos fornecedores de revenda apoiando seu mapeamento de processos e sua conscientização.

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

Atuamos na sensibilização desses fornecedores por meio de treinamentos e reuniões técnicas com toda a nossa rede de

fornecimento, disseminando as orientações do nosso Manual de Substâncias Restritas, que considera as normativas REACH*, ABNT** e AFIRM***.

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

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

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

Em 2025, implementamos na Youcom o zíper sustentável pioneiro no Brasil, desenvolvido em parceria com o fornecedor. O produto é livre de substâncias restritas, produzido com PET reciclado e com custo acessível.



Solução em cadeia

Em 2025, realizamos mais uma edição do [Encontro de Água e Químicos](#), que ocorre anualmente com os fornecedores participantes do Programa de Químicos. O evento contou com 100 participantes e com a apresentação de empresas de tecnologia focadas na redução do consumo de água.

Nesta edição, reconhecemos um de nossos parceiros na primeira edição do [Prêmio de Inovação Química](#), que desenvolveu um botão livre de substâncias restritas e com condições comerciais favoráveis.

Encerramos o encontro com a entrega do Prêmio de Excelência Química, concedido aos fornecedores aprovados nos testes anuais de desempenho do Programa de Químicos, em um momento de celebração das empresas que demonstraram consistência técnica e compromisso com altos padrões de conformidade.

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

**Associação Brasileira de Normas Técnicas.

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

06.

Conexões que amplificam

Nossa estratégia de [Moda Responsável 2030](#) (pg. 27) tem como um dos focos direcionar a Companhia a “amplificar o impacto de nossas conexões, construindo com nossos fornecedores e parceiros as respostas para os desafios do setor.”

capitais



ods



Identificação de riscos na cadeia de fornecedores

Nossos fornecedores são os parceiros que contribuem para a geração de valor da Companhia, com base no respeito ao meio ambiente, aos direitos humanos e de trabalho.

Partimos do princípio de que juntos podemos desenvolver uma cadeia de fornecimento de qualidade, obter um crescimento sustentável e endereçar metas ESG e climáticas que apoiem a transição do setor.

Por isso, a relação que construímos com os parceiros é pautada pela ética, transparência, respeito e pelo esforço contínuo para a excelência dos produtos e serviços, com foco no propósito do Encantamento, de maneira a mitigar riscos e capturar oportunidades.

Contamos com uma gestão próxima da nossa cadeia de fornecimento, por meio do time de Gestão de Conformidade de Fornecedores, que, em 2025, assumiu a responsabilidade de acompanhamento da cadeia de **fornecedores administrativos**, além da cadeia de fornecedores de **revenda** (aqueles que fabricam os produtos vendidos em todas as empresas do ecossistema e os fornecedores do marketplace).

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

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

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

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

Em 2025, 29% dos fornecedores administrativos e de revenda global Lojas Renner S.A. foram considerados críticos, conforme a natureza do negócio.

Alto risco são os fornecedores de:

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

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

Muito alto risco são os fornecedores de:

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

Em 2025, realizamos uma revisão dos processos de monitoramento de fornecedores administrativos. Como parte dessa revisão, a gestão socioambiental da cadeia de fornecedores administrativos foi transferida para o time de Sustentabilidade, para garantir maior sinergia e alinhamento estratégico com a gestão de fornecedores de revenda.

Em paralelo, a gestão de colaboradores terceirizados foi migrada para o time do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), com objetivo de alinhar à gestão de colaboradores.

Gestão da conformidade na cadeia

Homologação

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

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

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

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

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



- **Gestão de Fornecedores Administrativos:** voltada aos fornecedores que prestam serviços ou oferecem produtos que não estejam diretamente ligados aos produtos que vendemos.
- **Gestão da Rede de Fornecimento de Revenda:** voltada à seleção, ao monitoramento e ao desenvolvimento dos fornecedores que fabricam os produtos vendidos nas empresas do ecossistema.
- **Gestão de Conformidade de Fornecedores:** conduz as auditorias e programas de conformidade na cadeia de fornecimento.

Monitoramento de fornecedores de revenda

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

Auditorias

Após a contratação, 100% dos Fornecedores de Revenda nacionais e internacionais (Tier 1¹ e Tier 1 estendido²) de nossas marcas próprias de Renner, Ashua e Youcom e Camicado, passam a ser monitorados em nosso Programa de Conformidade de responsabilidade socioambiental.

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

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

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

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

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

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

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

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

Certificação

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

Diretrizes para compras sustentáveis



Diretrizes para auditoria de sistemas de gestão



ISO 19011:2018 e ISO 20400:2017



Em 2025, fomos avaliados como adequados ao Sistema Corporativo de Conformidade de Fornecedores (SCCF), da DNV Business Assurance Brasil.

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

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

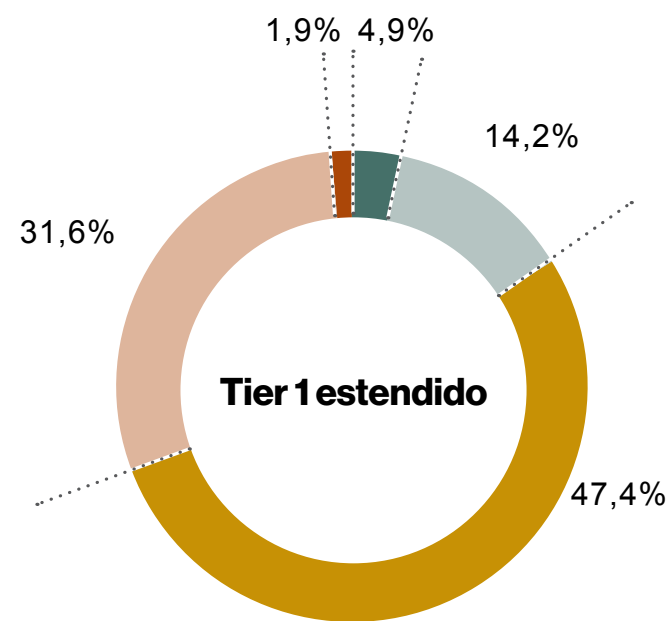
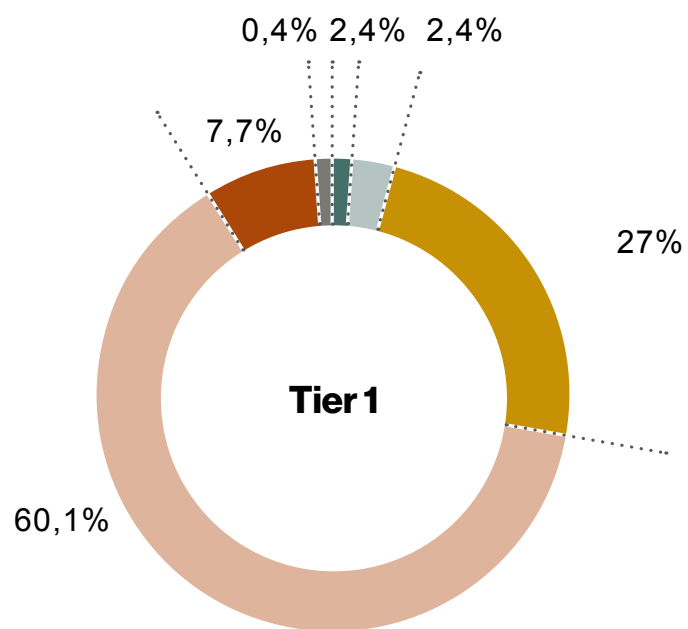
² Tier 1 estendido: contratados dos fornecedores diretos no nacional e subprocessos fabris no internacional.

Fornecedores por nível

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

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

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



TIER 1 + TIER 1 ESTENDIDO:

ALFA	3,8%	A	38,3%	C	4,5%
BETA	8,9%	B	44,3%	D	0,2%

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



Índice de Desempenho Global de Fornecedores

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

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

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

Em 2025, alcançamos 73,2 pontos no acumulado do ano.

Distribuição geográfica dos fornecedores de revenda

Fornecedores no Brasil

47,1%

Volume de compras de fornecedores no Brasil

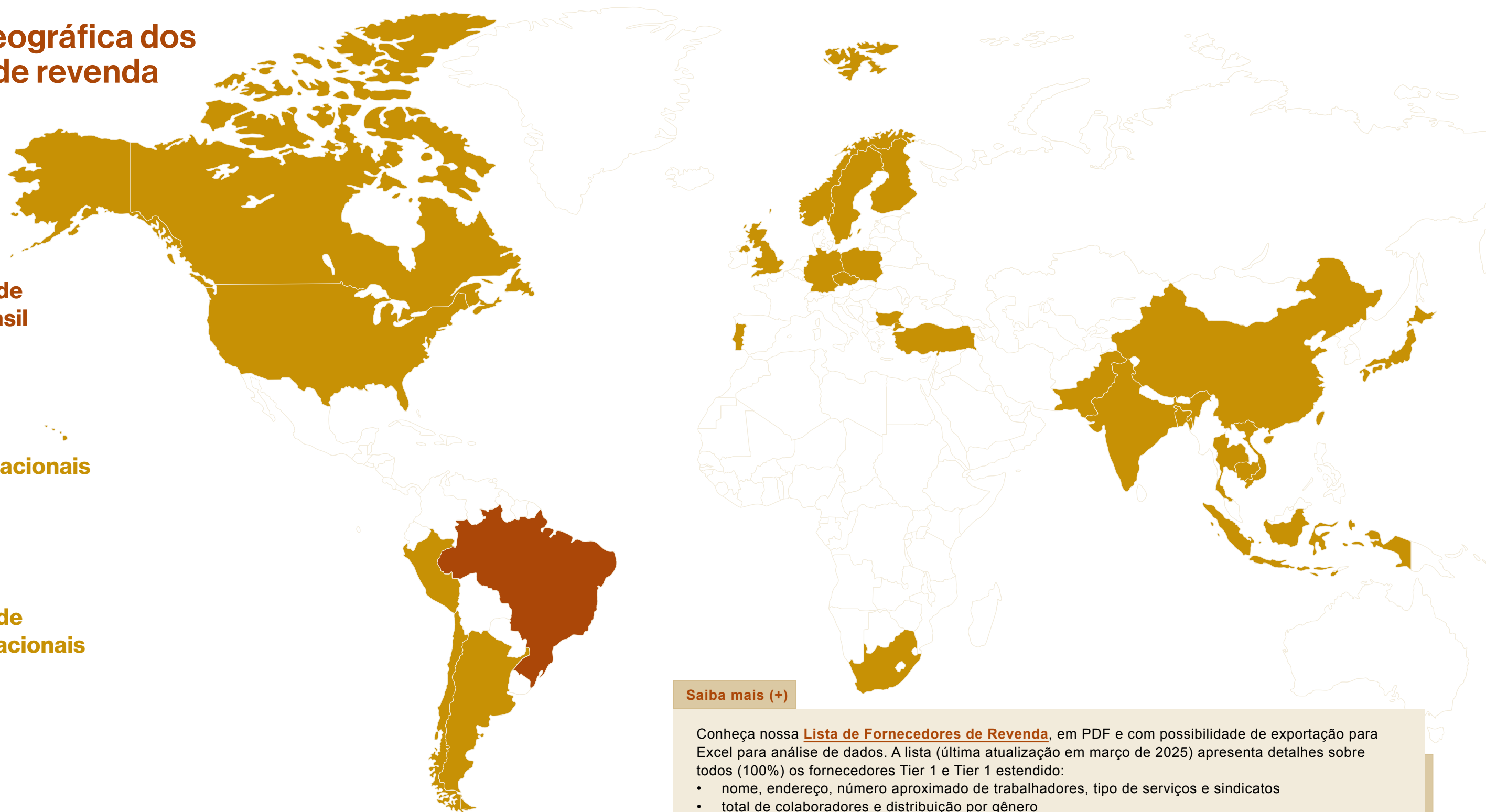
66,2%

Fornecedores internacionais

52,9%

Volume de compras de fornecedores internacionais

33,8%



Saiba mais (+)

Conheça nossa [Lista de Fornecedores de Revenda](#), em PDF e com possibilidade de exportação para Excel para análise de dados. A lista (última atualização em março de 2025) apresenta detalhes sobre todos (100%) os fornecedores Tier 1 e Tier 1 estendido:

- nome, endereço, número aproximado de trabalhadores, tipo de serviços e sindicatos
- total de colaboradores e distribuição por gênero
- total de trabalhadores migrantes

Análise de dados e inteligência artificial

Usamos tecnologia e inteligência de dados para trazer eficácia ao [Programa de Conformidade](#) e reduzir riscos na cadeia.

Contamos com um time de dados dedicado para a área de sustentabilidade, que atua para aprimorar as informações dos produtos, fornecedores, processos e indicadores de produtividade, potencializando o aprendizado de máquina, que se atualiza de acordo com nossas auditorias para se adaptar às pequenas nuances que ocorrem ao longo do ano no comportamento dos fornecedores e subcontratados da cadeia.

A partir dos resultados obtidos das análises dos dados, direcionamos as auditorias para concentrar os esforços em regiões, tipos e tamanhos de empresa, processos e volume de operação que possam apresentar uma tendência de risco.

Também fazemos equivalências da nossa matriz com outros tipos de certificações socioambientais (SLCP, HIGG, ABVTEX, entre outros), buscando garantir que todos atendam aos quesitos básicos de conformidade, que tenhamos um processo eficaz de identificação

de risco e auditoria e, ainda, que possamos direcionar os esforços para a melhoria da cadeia, por meio dos projetos de qualificação de fornecedores.

Seguimos continuamente avançando no cruzamento de todas as informações possíveis de fornecedores para conhecer cada vez mais o comportamento dos nossos parceiros e ter processos de gestão de conformidade e qualificação de acordo com as especificações de cada um.

Desde 2022, adotamos nosso modelo matemático de forma processual e, em 2025, fechamos o indicador de eficácia em 61%. Além disso, reduzimos o nível de risco da nossa cadeia de vestuário nacional de revenda (nível D) em 0,25 p.p.

Rastreabilidade digital

Através do RDT (Renner Digital Traceability), monitoramos e mapeamos os processos da nossa cadeia produtiva, por meio da tecnologia blockchain. Com ela, asseguramos maior acuracidade das informações e aprimoramos a gestão de riscos nos nossos fornecedores Tier 1 e Tier 1 estendido.

Essa estrutura nos permite acompanhar o processo produtivo de nossas peças, considerando todas as etapas de manufatura, garantindo transparência e a conformidade das operações.

Encerramos o ano de 2025 com 50% do volume de peças conectadas à nossa plataforma de rastreabilidade, totalizando o rastreamento de 68,6 milhões de peças até Tier 1 e Tier 1 estendido.

No decorrer do ano, reestruturamos o projeto para permitir a rastreabilidade sistêmica via blockchain. Assim, ampliamos a capacidade de integração com demais elos da cadeia, além de capturarmos a capacidade de escalabilidade da solução.

Como resultado do piloto, conseguimos rastrear 188,2 mil peças até o nível de trade — etapa fundamental para suportar a rastreabilidade de forma integral em toda a cadeia.

Protagonismo e governança em rastreabilidade

Seguimos fortalecendo nossa atuação institucional e colaborativa no tema de rastreabilidade, participando ativamente de iniciativas multissetoriais que impulsionam padrões de transparência e boas práticas na cadeia de fornecimento. Conheça a seguir:

Programa SouABR – Algodão Brasileiro Responsável

Mantemos participação na iniciativa liderada pela Associação Brasileira dos Produtores de Algodão (ABRAPA) e por marcas do setor, que viabiliza a rastreabilidade do algodão, desde sua fazenda de origem até o produto acabado.

Adoção do Better Cotton Initiative (BCI) Físico

Seguimos avançando com o BCI Físico, ferramenta da Better Cotton Initiative que permite rastrear a origem do algodão em nível de país, reforçando a qualidade e a confiabilidade das informações socioambientais.

Comitê Consultivo do Diálogo Multissetorial do Algodão Brasileiro

Integramos o Comitê, estruturado pela Better Cotton Initiative para promover debate qualificado entre produtores, marcas, indústria, sociedade civil, governo e demais atores da cadeia. Nossa atuação contribui para a construção coletiva de soluções, o fortalecimento da governança setorial e o alinhamento às principais tendências globais relacionadas à rastreabilidade e transparência.

Monitoramento de fornecedores administrativos

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

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

Temas avaliados

- **Segurança do Trabalho**
- **Meio Ambiente**
- **Responsabilidade Social**
(trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo, trabalho estrangeiro irregular, liberdade de associação, discriminação, abuso e assédio, remuneração, horas trabalhadas e benefícios).

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

Para os fornecedores de prestação de serviço em nossa sede administrativa, além da avaliação documental, verificamos o vínculo e a aptidão para o trabalho dos colaboradores terceiros que acessam nossas dependências.

A partir do resultado do monitoramento, estabelecemos o Índice de Desempenho Global de Fornecedores (IDGF), que ranqueia os fornecedores em uma pontuação, de acordo com seu desempenho em três pilares: área de negócio, conformidade e comercial.

Em 2025, alcançamos 9% de nossos fornecedores administrativos com certificação socioambiental.

Com a mudança da gestão de conformidade de fornecedores administrativos para a área de Sustentabilidade, em 2025, nosso foco foi a revisão deste processo como um todo, visando dar celeridade para o atendimento dos nossos compromissos públicos em 2030.

Monitoramento de sellers

Antes da contratação, 100% dos parceiros do Marketplace Renner e Camicado passam por um processo de homologação, que avalia seus mecanismos de promoção da integridade e a conformidade de sua documentação, assegurando regularidade e aderência aos nossos requisitos.

Contamos com uma autoavaliação de risco socioambiental em 100% dos parceiros, o que gera um diagnóstico do nível de maturidade socioambiental dos parceiros, dividido em três níveis – baixo, médio ou alto –, com base nas certificações, no local de fabricação, na cadeia produtiva, entre outros.

No ano de 2025, revisamos o programa de proteção de marcas com os sellers para reforçar o zelo por um ambiente de negócios seguro para os consumidores. A revisão partiu da nova estratégia da Companhia, definindo como temas centrais no monitoramento do marketplace: os riscos de pirataria, a falsificação e sonegação fiscal e privacidade de dados dos clientes.



Gestão de consequências

Em todos os casos em que identificamos não conformidades na cadeia de fornecedores global de revenda de Renner, Ashua, Youcom e Camicado, solicitamos que a empresa execute um plano de ação, com prazo de um mês a um ano para resolução e acompanhamento presencial, dependendo da criticidade do requisito.

Se o plano não for cumprido, as empresas são bloqueadas/suspensas, não recebem novos pedidos e estão sujeitas ao descredenciamento da cadeia de fornecimento da Lojas Renner S.A.

Nosso Comitê de Fornecimento multidisciplinar delibera sobre casos sensíveis que não atendam os procedimentos e metodologias do Programa de Conformidade.

Críticos e tolerância zero

Dos itens avaliados nas auditorias, alguns são classificados como críticos e tolerância zero, bloqueiam o fornecedor de nossa cadeia e podem levar ao fim do relacionamento comercial.

Nossa [Norma de Gestão do Programa de Conformidade](#), disponível em nosso site, determina como violações críticas e de tolerância zero:

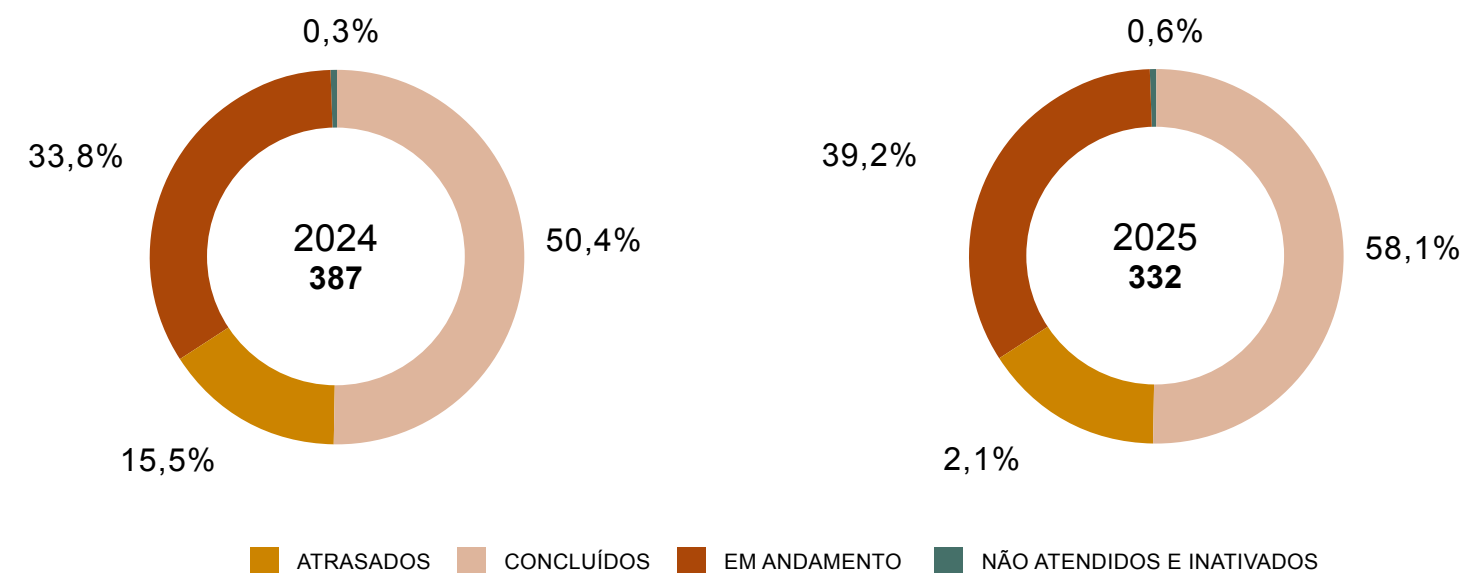
- Trabalho forçado ou análogo ao escravo
- Trabalho Infantil
- Estrangeiro sem documento
- Corrupção/Suborno
- Fornecimento de habitação integrado à área produtiva e/ou casos identificados como alojamentos irregulares
- Falsificação de documentos
- Emissão de fumaça preta e/ou material particulado
- Violação da liberdade de associação
- Risco estrutural
- Modificações irregulares no prédio

Na cadeia nacional, foram identificados dois casos de tolerância zero, ligados a irregularidades no processo de recrutamento e seleção, que geraram a exclusão imediata da cadeia de fornecimento da Companhia.

Ambos apresentaram o termo de ajuste de função, eliminando totalmente a condição identificada. Em alinhamento ao nosso Código de Conduta de Parceiros, entretanto, o contrato de fornecimento foi rescindido, reforçando nosso compromisso com práticas responsáveis.



Planos de ação fornecedores nacionais e internacionais (Tier 1 e Tier 1 estendido)



Qualificação de fornecedores

Trabalhamos para que nossa cadeia atinja os níveis de alta performance de nossa classificação de conformidade, ou seja, que vá além dos itens obrigatórios de legislação solicitados em nosso processo de auditoria e atenda aos requisitos avançados de boas práticas socioambientais diferenciadas.

Isso acontece por meio de diferentes iniciativas de apoio técnico e financeiro, conduzidas pela Lojas Renner S.A., de maneira a fortalecer, impulsionar e acelerar o avanço das práticas sustentáveis na cadeia têxtil — transformação fundamental para o alcance de nossos compromissos públicos.

Parte importante de nossa estratégia de negócio é a concentração da nossa cadeia de Fornecedores de Revenda no Brasil, o que potencializa nossas ações de qualificação e desenvolvimento, aproxima o relacionamento com nossos fornecedores, fortalece o crescimento de seus negócios e, como consequência, gera valor para seus colaboradores.



Programa Rede Responsável

Desde 2017, promovemos ações de qualificação dos Fornecedores de Revenda e seus subcontratados com alta concentração de volume de compras e/ou maior impacto ambiental (lavanderias do jeans), por meio do nosso Programa Rede Responsável. As ações vão desde engajamento e disseminação de conhecimento até práticas e projetos em que nossos especialistas atuam em conjunto com os fornecedores.

O objetivo é instrumentalizar de forma permanente a cadeia de fornecimento da Lojas Renner S.A. para mitigar riscos, ganhar resiliência e desenvolver modelos de negócio mais sustentáveis.

Os conteúdos desenvolvidos são elaborados para toda nossa cadeia de fornecimento, incluindo seus subcontratados, ou seja, 100% da nossa cadeia nacional de fornecimento tem acesso aos conteúdos do Rede Responsável.

De maneira estratégica, monitoramos os dados e o engajamento dos fornecedores com maior impacto ambiental e maior volume de compras de Renner, Youcom e Ashua nacional.

Principais realizações

Ao longo de 2025, o Programa ampliou seu alcance, promovendo 43 eventos dedicados à cadeia de fornecimento e 70 horas de conteúdos exclusivos, com a participação integrada das áreas de Sustentabilidade, Produto e Desenvolvimento de Fornecedores.

O Rede Responsável também investiu na capacitação dos colaboradores com 55h de conteúdos abordando gestão responsável e práticas sustentáveis, fortalecendo a cultura corporativa e preparando os times para decisões de compra mais conscientes.

No ano, tivemos 62% de engajamento da cadeia de fornecimento nacional nas agendas destinadas à qualificação.

Eventos e encontros temáticos

Para Renner, Youcom e Ashua, além de dedicarmos conteúdos generalistas sobre sustentabilidade, trouxemos informações sobre energias renováveis, organização e eficiência no ambiente de trabalho, segurança e rotulagem, diversidade, água, efluentes e químicos, inovação, bem-estar, comunicação e matérias-primas.

Tira Dúvidas

Desde 2020, o Tira Dúvidas conta com uma programação mensal em que reunimos nossos fornecedores para esclarecer dúvidas sobre os temas e processos exclusivos da conformidade.

Também disponibilizamos nossos auditores para o suporte aos fornecedores de forma contínua e uma trilha com todos os Tira Dúvidas do ano na Universidade Renner para Fornecedores.

Em 2025, contamos com a parceria do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) em nossas agendas de qualificação.

Encontro com fornecedores de calçados

De forma inédita, realizamos o primeiro encontro voltado à cadeia de calçados, com o objetivo de fortalecer o engajamento dos fornecedores, aprofundar a conexão com a Lojas Renner S.A. e reforçar o compromisso público com a excelência, a ética e a responsabilidade socioambiental.

A iniciativa reuniu 21 fornecedores e 38 participantes, promovendo um ambiente colaborativo entre os parceiros da Companhia. O foco esteve nos temas de sustentabilidade e a inovação, com destaque para o reconhecimento de boas práticas e o incentivo à melhoria contínua.

Semana de Água e Químicos

O Rede Responsável atuou na promoção e produção da Semana de Água & Químicos, reunindo 100 participantes. O evento fez parte do calendário anual de qualificação dos participantes do Programa de Químicos e contou com a apresentação de empresas de tecnologia focadas na redução do consumo de água (saiba mais na [pg. 63](#)).



Convenção de Fornecedores

A Convenção, realizada em abril para os fornecedores de revenda nacionais, reuniu cerca de 170 participantes, em cinco horas de evento, no qual abordamos as estratégias de fornecimento que deram o direcionamento do negócio ao longo do ano. Durante os debates e bate-papos, abordamos temas como Qualidade, Reatividade e Sustentabilidade, trazendo como tema central a “Coragem para Transformar”.

Resultados socioambientais

Conheça a seguir os principais indicadores de 2025 de nossos parceiros, incentivados pelos treinamentos do Rede Responsável:

Água & Químicos

Em 2021, desenvolver uma metodologia própria e certificada de mensuração de consumo. Em 2025, registramos:

- 67,9% de peças de fornecedores estratégicos do jeans classificadas em baixo consumo de água.
- 31% de fornecedores globais de têxtil e vestuário adequados ao Programa de Químicos.

Energia

- 53% dos fornecedores nacionais abastecidos com energia renovável de baixo impacto.

Resíduos têxteis

- 43% de fornecedores nacionais com práticas de reutilização, reciclagem e doação de seus resíduos têxteis.

Emissões de GEE

- 40% de fornecedores nacionais com inventários de escopo 1 e 2, com metodologia GHG Protocol.



Programa de Aceleração em Conformidade (PAC)

Em seu quinto ano de atuação, o Programa de Aceleração em Conformidade tem o propósito de apoiar os fornecedores na melhoria da gestão socioambiental. Nele, oferecemos aos parceiros da cadeia nacional de baixa performance em conformidade a consultoria prática de nossos analistas seniores e suporte técnico para fortalecer seus processos internos.

Ao longo dos anos, o PAC evoluiu significativamente, tornando-se uma estratégia robusta de desenvolvimento e alavancagem dos fornecedores à alta performance.

O programa tem duração de oito meses, em que apoiamos a evolução dos fornecedores, fortalecendo sua governança e construindo uma gestão mais sólida e preparada para os desafios da sustentabilidade.

Hoje, o programa atua como uma plataforma de transformação, avaliando e impulsionando melhorias nos principais temas de gestão:

Frentes apoiadas no PAC

- estrutura organizacional
- gestão e desenvolvimento de subcontratado
- gestão operacional
- gestão de documentos
- gestão de sistemas

Ao longo desses cinco anos, 58 empresas participaram do programa, representando uma evolução de 24% do volume de compra para fornecedores de alta performance.

Como reflexo do nosso compromisso com a elevação do padrão de qualificação da nossa cadeia, em 2025, o Programa avançou de forma estratégica e proporcionou a evolução de 50% dos participantes para a classificação socioambiental de alta performance.

Outros programas de apoio

Fornecedores

Universidade Renner (UR) para fornecedores

Desde 2019, nossos fornecedores têm acesso à UR, estendendo aos parceiros conteúdos relevantes para aprendizado e desenvolvimento em temas estratégicos ao negócio e à cadeia.

Em 2025, chegamos a uma média de 120 empresas ativas na UR. Os conteúdos passam por curadoria de um time multidisciplinar, o que viabiliza a diversidade de temas e aprofunda a experiência do fornecedor em assuntos nos quais ele tem dúvidas ou precisa entender como parte fundamental de sua permanência na cadeia da Companhia.

ENCADREAMENTO PRODUTIVO

Encadeamento produtivo

Em parceria com o Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), desde 2017, promovemos o desenvolvimento das empresas contratadas pelos Fornecedores de Revenda da Renner em quatro fases: sensibilização, diagnóstico, capacitação e consultoria.

Em 2025, o programa passou por uma revisão do escopo e, agora, passa a atuar não apenas em micro e pequenas empresas, mas também em nossos fornecedores diretos.



Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES)

Outra frente relevante de geração de valor na cadeia é o apoio financeiro aos fornecedores, que ocorre desde 2016, intermediado pela Lojas Renner e instituições financeiras, dentre elas o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), proporcionando melhores condições de financiamento para pequenas e médias indústrias.

Desenvolvimento de fornecedores

Em 2025, nosso time de Gestão da Rede de Fornecimento seguiu com o seu escopo de trabalho de Melhoria Contínua (antigo PMC, realizado desde 2013), com atuação no Brasil e na América Latina, ampliando o olhar para novas oportunidades de negócio.

Também direcionamos o trabalho para melhorias no desenvolvimento industrial, com foco na integração da cadeia, gerando maior reatividade e entregas com lead times reduzidos.

Por meio do monitoramento da performance e risco dos fornecedores, essa atuação apoia a otimização de resultados, oportunizando uma relação de negócios sustentáveis.



Programa de Excelência Renner (PER)

Tem como objetivo promover e incentivar o desenvolvimento e a inovação na cadeia de Fornecedores de Revenda da Renner, reconhecendo as empresas que se destacam em Qualidade, Sustentabilidade, Eficiência, Cooperação e Inovação.

Em 2025, mais de 130 empresas participaram da [Convenção de Fornecedores](#).



Conectando tecnologia

Em parceria com o SENAI, o Programa trabalhou temas como auditoria, gestão & organização, impacto social e água & químicos, alcançando uma média de 110 participantes em cada um dos quinze encontros com a cadeia nacional.

Pesquisa de relacionamento com fornecedores

Periodicamente, realizamos a Pesquisa com Fornecedores de Revenda, que tem como objetivo analisar o nível de satisfação da cadeia de fornecimento. Nela, consultamos os seguintes pilares: negociação, relacionamento, comunicação, processos e sistemas. A edição de 2025 contou com representantes de 200 empresas de todo o país, dos quais 96% afirmaram que indicariam a Renner a um amigo ou conhecido (NPS).

Living wage na cadeia

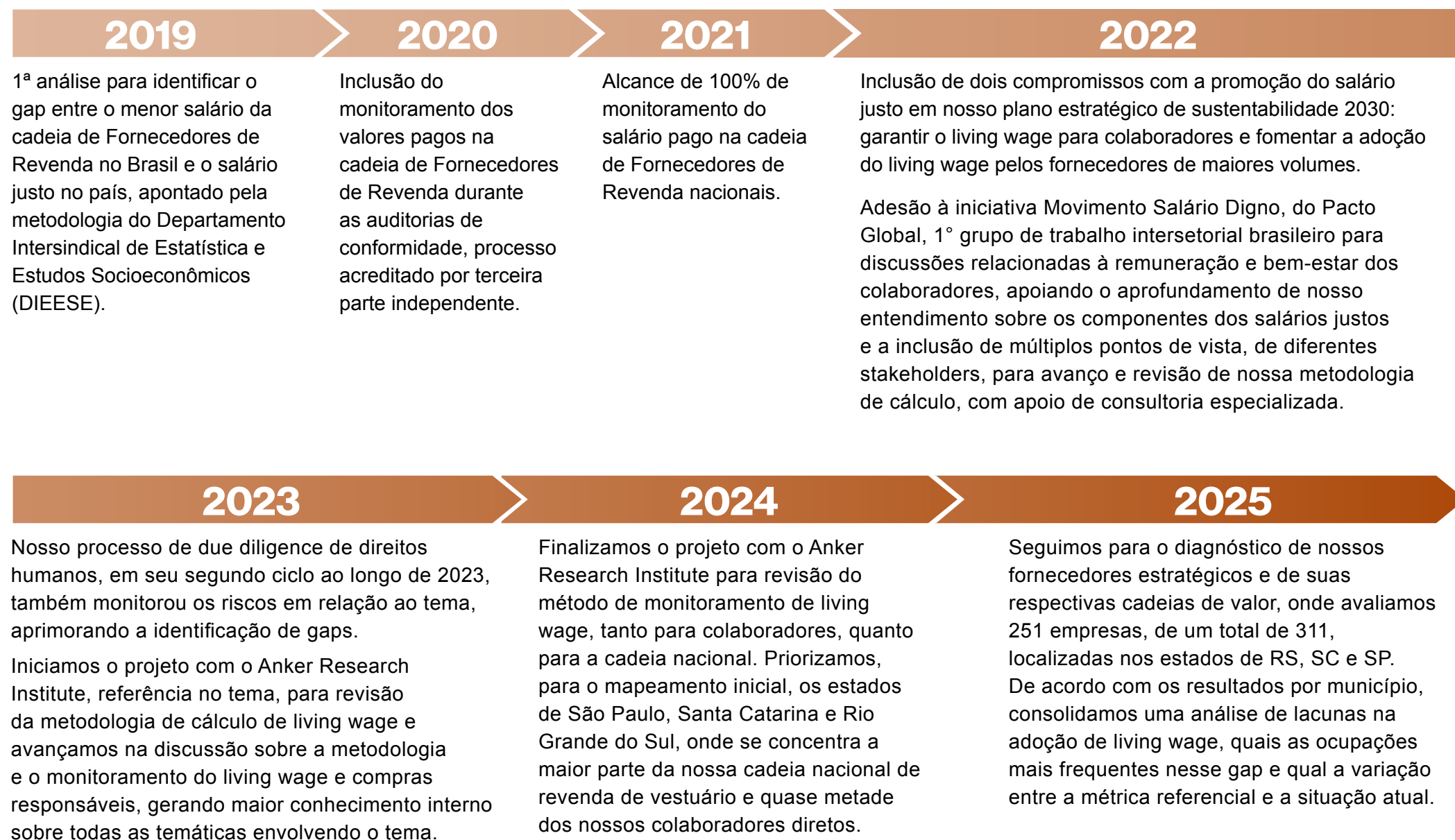
O desafio global da promoção do salário justo na cadeia da moda tem sido potencializado pela alta inflação mundial e uma cadeia cada vez mais globalizada, com custos de vida variáveis e legislações trabalhistas distintas.

Nesse cenário, orientamos a gestão do living wage em nossa cadeia com base nas boas práticas globais, que propõem caminhos para a evolução, como a Platform Living Wage Financials (PLWF) e os ratings e índices do mercado de capitais que abordam o tema em seus processos de avaliação, como o Dow Jones Best-in-Class, o FTSE 4Good e o MSCI ESG ratings.

O nosso processo de monitoramento da conformidade de fornecedores avalia continuamente o respeito à legislação trabalhista, o cumprimento dos requisitos legais ou acordos coletivos de trabalho sobre salários e horas extras, a liberdade de associação e o monitoramento do pagamento de salário justo em 100% da nossa cadeia de Fornecedores de Revenda.

A identificação de não conformidades pelas auditorias em relação a salário gera a realização de planos de ação para correção, enquanto as denúncias recebidas em nosso canal independente de denúncia sobre o tema são apuradas e geram ação de remediação.

Ao longo dos últimos anos, temos avançado continuamente, buscando identificar os pontos de gap entre os valores pagos, tanto na operação quanto na cadeia de fornecedores, e endereçar ações que apoiem o avanço:



07.

Informações complementares

Aqui você encontra informações complementares sobre temas relevantes da gestão ESG que não são diretamente abordados nos pilares da estratégia de Moda Responsável. O objetivo é assegurar a transparência contínua sobre todos os aspectos ESG do mercado, de maneira a informar nossos stakeholders e prestar contas às organizações do mercado de capitais que avaliam o desempenho das empresas, como índices, rankings e frameworks.



Mapa de conteúdos



Informações de governança

Materialidade	80
Inovação ESG	82
Segurança da informação	83
Ética e combate à corrupção	88
Marketing responsável	89
Boas práticas de compra	91
Gestão tributária	92



Informações sociais

Direitos humanos	93
Gestão do capital humano	95
People analytics	96
Carreira e desenvolvimento	97
Instituto Lojas Renner	101
Organizações apoiadas	105



Informações ambientais

Marca sustentável	106
Biodiversidade	107
Gestão ambiental	110
Resíduos	111

Materialidade

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

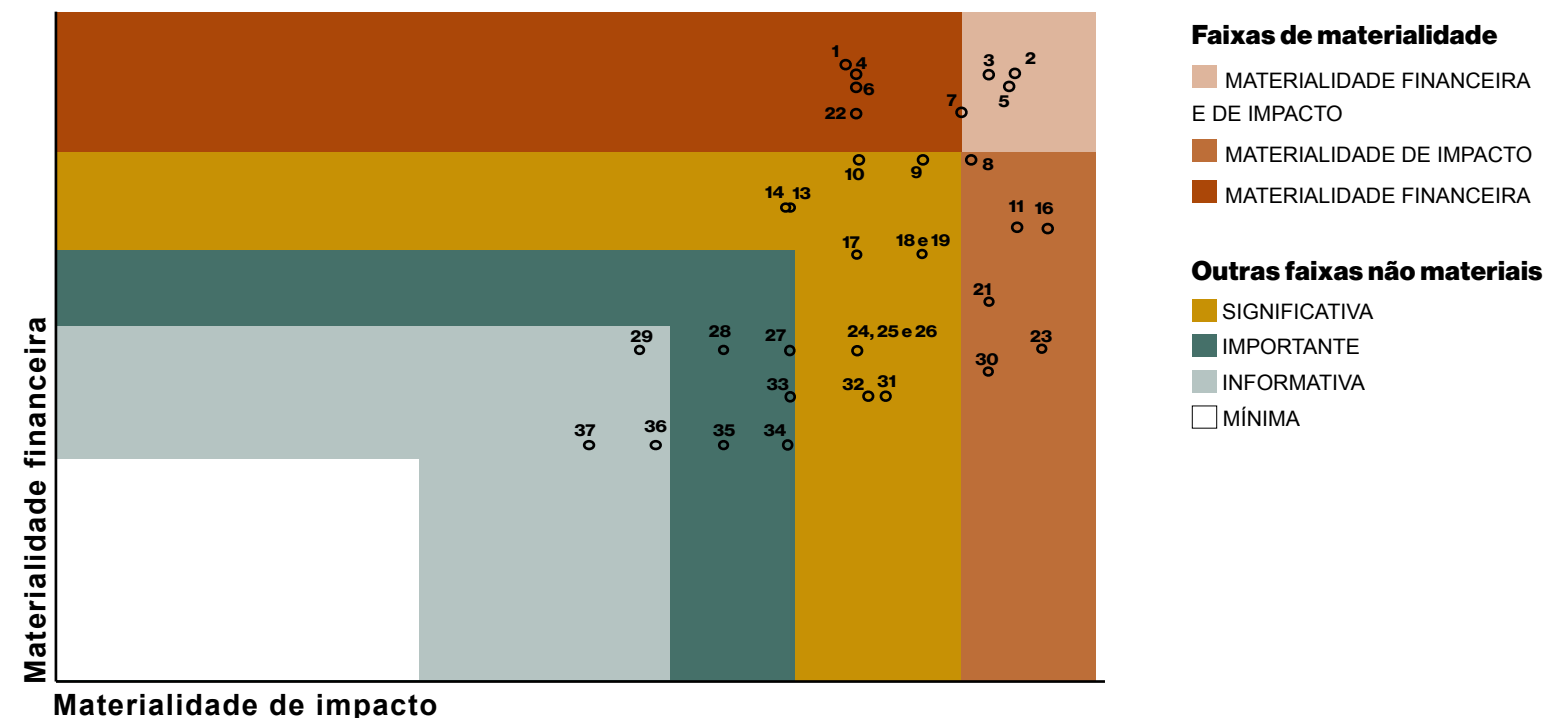
Em 2024, realizamos um novo estudo de materialidade de acordo com a metodologia de dupla materialidade proposta pela European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG).

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

O processo envolveu as etapas apresentadas a seguir, validado pelo Conselho de Administração e por terceira parte independente

- Identificação de impactos, riscos e oportunidades (IRO) na cadeia de valor dos setores de atuação do nosso ecossistema, a partir dos principais índices e ratings ESG do mercado de capitais, de um benchmark global de pares e de organizações setoriais de referência e do cenário jurídico e regulamentar.

- Consultas junto aos stakeholders para priorização dos impactos:
 - Consulta online aberta a todos nas redes sociais da Companhia;
 - Entrevistas em profundidade com especialistas internos e externos.
- Consolidação dos inputs das etapas anteriores em long list de IROs.
- Workshop de assessment da materialidade de impacto e financeira dos IROs com grupo de trabalho transdisciplinar composto por mais de 70 lideranças e especialistas de todas as diretorias da Companhia, com objetivo de priorizar os impactos.
- Avaliação, ajustes e validação dos assessments e da matriz de materialidade pelo Comitê de Sustentabilidade, no âmbito do Conselho de Administração.
- Auditoria independente da materialidade, tanto no âmbito da asseguarção deste relatório anual quanto na asseguarção para certificação ISO, conduzida em 2024.



Temas materiais

Materialidade financeira e de impacto

2 Matérias-primas com alta pegada socioambiental, [pg. 55](#)

3 Mudanças climáticas e seus efeitos na sociedade, [pg. 52](#)

5 Condições de trabalho na cadeia de fornecedores diretos, [pg. 65](#)

Materialidade de impacto

8 Descarte dos produtos no pós-consumo, [pg. 57](#)

11 Conformidade ambiental na cadeia de fornecedores diretos e indiretos, [pg. 66](#)

16 Condições de trabalho em fornecedores indiretos, [pg. 65](#)

21 Uso de combustíveis na distribuição e logística, [pg. 58](#)

23 Emissões de carbono na cadeia de valor, [pg. 52](#)

30 Produção intensiva e ciclo curto de consumo, [pg. 57](#)

Materialidade financeira

1 Uso de plásticos descartáveis nas embalagens, [pg. 112](#)

4 Concorrência desleal e falta de regulamentação do setor no ambiente digital, [pg. 89](#)

6 Policrises no abastecimento e demanda (geopolíticas, econômicas, produção e consumo), [pgs. 11 e 25](#)

7 Geração de resíduos e linearidade do processo produtivo, [pg. 111](#)

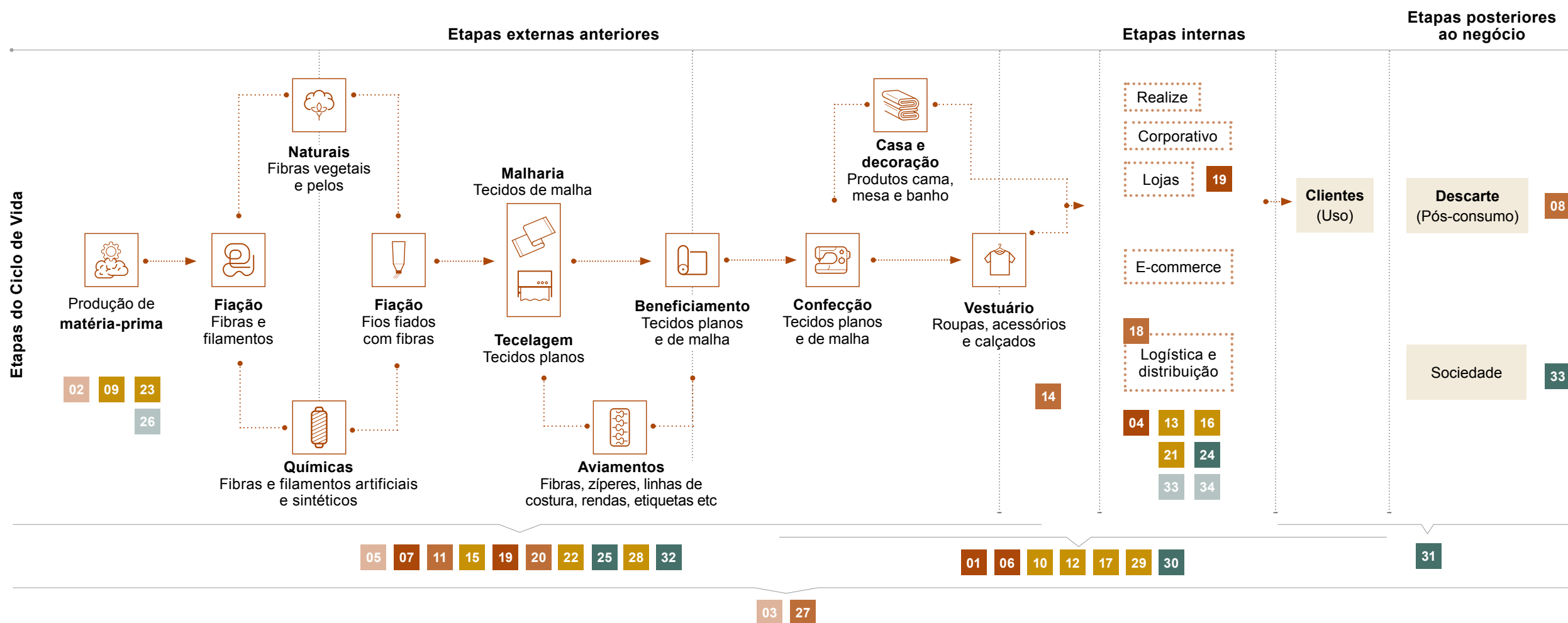
22 Potencial escassez de mão de obra no setor e cadeia, [pgs. 42 e 65](#)

Impactos socioambientais e climáticos

GRI 2-12 | 2-13

A partir da materialidade, que avalia a criticidade de impacto e impacto financeiro de temas ESG, identificamos os principais riscos e impactos socioambientais e climáticos por meio do processo institucional de **identificação e gestão de riscos**.

Conheça a seguir os impactos ESG identificados em nossa cadeia de valor e os riscos climáticos no último estudo.



- Impactos**
- FINANCEIRO E DE IMPACTO
 - IMPACTO
 - FINANCEIRO
 - SIGNIFICATIVO
 - IMPORTANTE
 - INFORMATIVO
 - MÍNIMA

1. Uso excessivo de plásticos descartáveis nas embalagens
2. Uso de matérias-primas com alta pegada socioambiental
3. Riscos físicos e de transição relacionados às mudanças climáticas
4. Concorrência desleal e falta de regulamentação do setor no ambiente digital
5. Más condições de trabalho na cadeia de fornecedores
6. Crises de abastecimento resultantes de crises geopolíticas e mudanças nos modelos produtivos e de consumo*
7. Alta geração de resíduos e falta de circularidade no processo produtivo
8. Impacto ambiental dos produtos no pós-consumo
9. Desmatamento e perda da biodiversidade
10. Falta de inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência
11. Não conformidade ambiental na cadeia de fornecedores diretos e indiretos
12. Violação da privacidade e segurança da informação
13. Problemas de saúde e bem-estar do time
14. Más condições de trabalho em fornecedores indiretos
15. Poluição da água e do solo
16. Falta de ética e conformidade na governança
17. Falta de segurança cibernética
18. Uso intenso de combustíveis na distribuição e logística
19. Escassez de mão de obra
20. Emissões de carbono elevadas
21. Marketing irresponsável
22. Uso de produtos químicos tóxicos
23. Violação dos direitos das comunidades na cadeia de matéria-prima
24. Falta de transparência sobre a estratégia fiscal
25. Falta de desenvolvimento ESG na cadeia de fornecedores
26. Maus-tratos aos animais
27. Modelo de negócio de produção intensiva e ciclo curto de consumo
28. Uso alto e ineficiente de água
29. Desigualdade racial
30. Falta de investimento social e populações vulneráveis
31. Educação de sustentabilidade para clientes/comunidade
32. Uso ineficiente de energia elétrica
33. Educação de sustentabilidade para colaboradores
34. Desigualdade de gênero na remuneração e progressão de carreira

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

Inovação ESG

A inovação é fundamental para o alcance de nossos objetivos de **Moda Responsável**. Ao longo dos últimos anos, inovamos em diversos processos, soluções e ferramentas que apoiam a estratégia de descarbonização e regeneração:

- 1º jeans reciclado, tanto nas cores azul quanto preta, feito com matéria-prima reciclada.
- Criação de coleção de lingerie adaptada para pessoas com deficiência e outra para atender pessoas trans.
- Coleções planejadas 100% digitalmente, reduzindo o volume de matéria-prima virgem e resíduos envolvidos no processo de criação.
- Manual de químicos, com direcionamentos responsáveis sobre substâncias restritas.
- Desenvolvimento e certificação de metodologia própria de mensuração da pegada hídrica na cadeia produtiva.
- Projeto de pesquisa e desenvolvimento para o cultivo do algodão agroflorestal.
- 1ª loja circular do varejo brasileiro.
- Desenvolvimento de zíper sustentável pioneiro no Brasil, sem substâncias restritas e com PET reciclado.
- Lab de inovação em produto para criar novas soluções mais sustentáveis.
- Hub de reciclagem conectando parceiros e buscando novas soluções de produtos reciclados.
- Desafio de Inovação Aberta para identificar soluções sustentáveis no ecossistema de inovação.
- Lançamento dos guias de circularidade e riscos climáticos
- Desenvolvimento junto ao fornecedor de botão livre de substâncias restritas, utilizando uma alternativa mais segura que mantém o preço competitivo de produção.
- Em 2025, lançamos a primeira coleção do Brasil feita com **algodão agroflorestal**.



Gestão de inteligência artificial

Desde 2024, temos o Comitê de Inteligência Artificial para implementar e executar a gestão da inteligência artificial, frente ao crescente uso e desenvolvimento de ferramentas baseadas em IA para apoiar os processos internos da Companhia.

No mesmo ano, o Comitê instituiu a Política de Uso de Inteligência Artificial, com ampla divulgação em toda a operação, contando com treinamentos específicos, diálogos para o engajamento das partes interessadas nas discussões dos benefícios e potenciais riscos do uso de IA.

Procurando adequação a legislações e regulamentações, o órgão estabeleceu processos de análises mensais, por equipe multidisciplinar e diversificada, para avaliar impactos decorrentes do uso de IA. Dentre esses processos está a criação de mecanismos para identificar e monitorar os riscos e estabelecer políticas para prevenir ou reparar eventuais ocorrências.

Segurança da informação

GRI 2-24 | 418-1

Governança

A segurança da informação é um dos pilares do negócio, faz parte dos compromissos fundamentais do Código de Conduta e conta com o envolvimento direto do Conselho de Administração na gestão, aprovação e validação da estratégia, além da governança sobre o tema:

- Vice-Presidência de Tecnologia e Dados, representada por Alessandro Santiago Pomar, tendo como principais responsáveis pelo tema: o Diretor de TI, Rafael Vilarino Kuhn, e o Gerente Sênior de Segurança da Informação, Fernando Sampaio Alves, que lideram time dedicado de Segurança da Informação.
- Diretoria Jurídica, com Gerente de Proteção de Dados (Wagner dos Santos Barcelos) como ponto de contato para o encaminhamento de questões de privacidade internamente e responsável pela liderança do time de proteção de dados.
- Diretoria Jurídica, com time especialista de compliance de Segurança da Informação.
- Comitê Corporativo de Segurança da Informação de Riscos Cibernéticos, multidisciplinar, com interface com o Conselho de Administração.

- Conselho de Administração, com uma conselheira com experiência em Tecnologia da Informação (Christiane Edington).

Políticas

Nossa estrutura de diretrizes é robusta e composta por Políticas de Segurança da Informação, normas, bem como manuais e guidelines que descrevem, detalham e direcionam os cuidados e deveres para garantir a segurança da informação, a proteção de dados, a gestão de riscos e incidentes e da continuidade do negócio.

A Política de Privacidade e de Proteção de Dados Pessoais da Lojas Renner S.A., que se aplica a todos os colaboradores e parceiros, estabelece as diretrizes relacionadas à privacidade e proteção de dados pessoais de acordo com as melhores práticas de mercado e atendendo a todas as legislações vigentes nos países de atuação.

A diretriz está aos cuidados do Gerente Wagner dos Santos Barcelos, atual Encarregado dos Dados, ou Data Protection Officer (DPO).

Caso os colaboradores identifiquem qualquer situação que envolva a violação dos pilares de segurança da informação da Companhia (confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações), deve-se fazer uso de algum dos seguintes canais disponíveis:

- ServiceNow: canal preferencial para criar incidentes relacionados a vulnerabilidades de segurança da informação, suspeitas de ataque, invasão, vazamento de informação, violação de políticas e normas de Segurança da Informação.
- Botão de denúncia de phishing (disponível no Outlook) ou phishing@lojasrenner.com.br.
- A partir dos e-mails oficiais: seguranca_informacao@lojasrenner.com.br; CSIRT@lojasrenner.com.br ou protecaodedadospessoais@lojasrenner.com.br.

Cibersegurança

Possuímos diversos controles, ferramentas e processos para proteger a Companhia do risco de ataques e intrusões por hackers (ou crackers), com macroestruturas de operação ancoradas em empresas parceiras especializadas.

- O nosso Security Operation Center (SOC) e o centro de resposta a incidentes (CSIRT) atuam no monitoramento, defesa e resposta às ameaças à Internet, infraestrutura interna, sistemas e usuários.
- Security Tools: adotamos ferramentas modernas com uso de inteligência artificial líderes de mercado que protegem nosso ambiente tecnológico e nosso negócio de ameaças cibernéticas.
- Brand Protection, voltado à monitoração das principais marcas da Lojas Renner S.A. na internet.
- Seguro Cibernético que contempla uma ampla cobertura de perda, lucro cessante, vazamento de dados coletados e armazenados, fraudes, incidentes de Ransomware e ataques cibernéticos.
- Utilizamos ferramenta que nos permite monitorar o nível de riscos cibernéticos externamente à Companhia e parceiros que prestam serviços, com análise periódica de, no mínimo, a cada oito meses.

Como reflexo da evolução e solidez de nossa gestão, em 2025, fomos avaliados no Security Score Card, ferramenta que monitora o nível de maturidade da segurança cibernética das empresas no mundo todo, em classificação que nos coloca entre as empresas líderes mais bem pontuadas do nosso segmento:

Alcançamos nível A e 99 pontos (de 100) no Security Score Card.

Além disso, somos certificados na ISO 27001 em 100% de nossa Gestão de Incidentes Cibernéticos.

Análise de vulnerabilidade

Temos time de inteligência cibernética dedicado, com Ethical Hacking internos e de empresas líderes no mercado nesse tipo de serviço, realizando testes de intrusão (ataques hackers simulados) e scan de vulnerabilidades para a detecção de novas vulnerabilidades de forma contínua, para sua correção, igualmente realizados com frequência mensal.

Realizamos simulações de ataques diversificados para aprimorar nossos processos, ferramentas, endereçamento de planos de ações para correções, assim como treinar os nossos colaboradores para estarem preparados para uma possível situação de ataque real, minimizando ou eliminando os possíveis impactos.

Os resultados são analisados, evidenciados, documentados e acompanhados regularmente para garantir que as ações corretivas sejam efetivas.

Resposta a incidentes e interrupções

Temos uma política e um processo formal de Gestão de Continuidade de Negócios (GCN), por meio dos quais realizamos o levantamento dos riscos de parada operacional (parcial ou total) e a Análise de Impacto de Negócios (BIA).

A partir desse cenário, definimos as estratégias no Plano de Continuidade Operacional (PCO) para os processos e contamos com um Plano de Recuperação de Desastres (DRP) para todos os sistemas classificados como vitais e críticos no BIA.

Toda resposta a incidentes, independentemente da sua tipificação, segue o modelo processual previsto e descrito na norma Gestão de Incidentes de Segurança da Informação e de Privacidade de Dados. No caso de incidentes que envolvam vazamento de dados, existem medidas complementares que demandam atendimento a conformidades regulatórias e legais.

Para garantir a eficiência desse processo, realizamos testes anuais dos PCOs e semestrais do DRP e treinamentos para resposta a incidentes.

Proteção de dados

Temos grande foco na proteção de dados. Contamos com uma área dedicada, com profissionais especialistas e fornecedores renomados, com atuação integral (24 horas por dia e sete dias por semana), e adotamos uma estratégia multicamadas, com diversos controles e ferramentas.

Realizamos e atualizamos continuamente inventário de dados pessoais para uma visão clara e organizada de nossa paisagem de dados.

Com controles maduros e robustos nos processos de monitoramento e soluções de Inteligência de Ameaças Cibernéticas, monitoramos e respondemos tempestivamente à identificação de riscos de privacidade e proteção de dados pessoais que podem violar legislações ou causar impactos sobre o direito dos titulares.

Avaliamos os tratamentos de dados pessoais, bem como sua aderência à metodologia Privacy by Design, e usamos técnicas de proteção nas bases de dados, funcionalidades de Data Loss Prevention (DLP) ativas para a monitoração e prevenção do vazamento de dados pessoais.

Em relação a informações de cartões de crédito e débito, adotamos as regras determinadas pelo mais rigoroso padrão de segurança para cartões, o PCI DSS (Payment Card Industry Data Security Standard) e contamos com a certificação PCI DSS para 100% de nossas operações.

Direitos do titular de dados

Para garantir ao titular os direitos sobre seus dados retidos pela Companhia, contamos com uma central de atendimento de privacidade e proteção de dados pessoais em nossos sites que permite ao cliente:

- o acesso aos seus dados retidos pela Companhia;
- a correção de seus dados incompletos, inexatos ou desatualizados;
- a anonimização, bloqueio ou eliminação de seus dados que sejam desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto na legislação;
- a portabilidade dos seus dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial;
- a eliminação dos seus dados pessoais, exceto nas hipóteses previstas na legislação aplicável;
- a informação das entidades públicas e privadas com as quais a Companhia compartilhou seus dados;
- a informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências dessa negativa;

- a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses;
- a revogação do consentimento (opt-out); e
- solicitamos aos clientes seu consentimento (opt-in), nos processos aplicáveis, esclarecendo aos titulares dos dados sobre as condições gerais de coleta, uso, armazenamento e demais formas de tratamento.

Minimização da coleta e retenção

Nossas normas internas de dados e privacidade estabelecem que a coleta de dados pessoais deve seguir os princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, como o princípio da necessidade e finalidade, sendo limitada estritamente ao que é permitido de acordo com a legislação vigente e ao que for informado ao titular.

Para minimizar a coleta, também estipula que os dados que não forem mais necessários para atingir uma finalidade determinada ou para atender a uma exigência devem ser descartados ou anonimizados.

Uma análise crítica deve ser realizada pelo menos anualmente, para assegurar que as informações não excedam as especificações de retenção.

Parceiros

Temos um processo de homologação de parceiros que irão acessar ou tratar dados pessoais, sensíveis ou confidenciais, pelo qual avaliamos os requisitos de segurança da informação e privacidade exigidos por nosso programa de governança em privacidade, em atendimento às legislações aplicáveis e melhores práticas de gestão.

Na homologação, todos os parceiros também devem aderir aos Termos de Segurança da Informação e Privacidade/Tratamento de Dados Pessoais, responsabilizando-se caso as informações não tenham o devido tratamento e cuidado adequados relativos aos controles de Segurança da Informação e Privacidade.

Os parceiros que não assinarem ou que não cumprirem os requisitos são reprovados no processo de homologação.

Também fazemos, semestralmente, o acompanhamento dos riscos cibernéticos dos principais parceiros.

Auditoria

Realizamos anualmente auditoria externa independente que avalia os controles relacionados aos processos de Gerenciamento de Acesso, Gerenciamento de Mudanças e Gerenciamento de Operações de Tecnologia da Informação (TI), executados sobre os sistemas que suportam os processos de negócio.

O resultado da avaliação gera um relatório de recomendações para avanço que orienta a construção de um plano de ação para endereçar as melhorias.

Pela auditoria interna, realizamos anualmente avaliação dos principais riscos corporativos, definimos com base nesse documento o plano de auditoria interna para o ano seguinte, conforme a gestão de riscos da Companhia, ambos os materiais aprovados pelo CAGR (Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos) e compartilhados para ciência do Conselho de Administração e Conselho Fiscal.

Comunicação de incidentes de segurança com dados pessoais

A Lei Geral de Proteção de Dados brasileira exige que seja comunicada a ocorrência de incidente de segurança que possa acarretar risco ou dano relevante aos titulares à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e ao titular.

Em 2025, não houve nenhum caso comprovado de perda de dados ou violação de privacidade, recebida de órgãos reguladores ou de outros stakeholders.

Controle de acesso

Nossa Política de Segurança da Informação determina que todos os ambientes e sistemas devem possuir Matrizes de Acessos, formalmente aprovadas pelas áreas de negócio, determinando as regras e limites de acessos de cada colaborador, de acordo com sua função.

Com base nas matrizes, mantemos uma plataforma de gestão das identidades e acessos dos colaboradores e empresas parceiras, que cobre os sistemas mais relevantes e a grande maioria das contas de acesso.

Adotamos o princípio do menor privilégio ou “acesso de menor privilégio”, conceito no qual um usuário deve ter acesso apenas ao que é absolutamente necessário para desempenhar suas responsabilidades, aumentando o controle na proteção dos fluxos de informações.

Conscientização

Temos um programa corporativo voltado à educação e à conscientização dos colaboradores em segurança da informação, que conta com diversas ações:

- **Cyber Week:** semana anual com eventos e comunicações sobre o tema, com alcance de mais de 1.200 espectadores.
- **Programa de Segurança da Informação e Proteção de Dados:** treinamentos obrigatórios na Universidade Renner sobre Segurança da Informação (SI), Conscientização sobre Phishing, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Combate ao Financiamento do Terrorismo e Prevenção a Perdas. Ao final, o colaborador deve atingir uma nota mínima para poder finalizar a capacitação. Em 2025, total de 87% dos colaboradores foram treinados pelo programa.
- **Campanhas de educação:** em temas como cuidado com senhas, crimes cibernéticos, classificação da informação, proteção de dados, entre outros.
- **Minissérie de SI do Esquadrão de Encantamento:** oito episódios anuais em desenho animado, com personagens criados a partir da identidade das propostas de valores

da Companhia, com histórias lúdicas e divertidas sobre cuidados com a segurança. Foram dezenas de milhares de visualizações, e a série foi premiada em 2023 pela Aberje como melhor campanha de conscientização de Segurança e Compliance da Região Sul.

- **SI INFORMA:** notificações corporativas para todos os colaboradores sobre alertas, cuidados, mudanças de processos e situações de risco.
- **Phishing simulado:** 22 campanhas em 2025, com simulações de fraudes eletrônicas (phishing), em que os profissionais que caíam na simulação eram convidados a realizar o treinamento de conscientização sobre Phishing, que consiste na abordagem sobre o que é, como reportar e a importância de se prevenir sobre esse tipo de ataque cibernético, assim como os impactos que podem causar para a Companhia. Os resultados são reportados e deliberados mensalmente no Comitê Corporativo de Sistema de Gestão da Segurança da Informação (SGSI).
- **Boas-vindas:** todo novo colaborador passa por uma etapa de boas-vindas de segurança, onde instruímos sobre a realização dos treinamentos obrigatórios, cuidados gerais de segurança, gamificações e como proceder em situações de risco.
- **DevSecOps:** nossas esteiras de desenvolvimento incluem processo, ferramentas e treinamentos de nossos desenvolvedores para realizarem a segurança desde a concepção do código (security by design), além de contarmos com alguns propagadores da cultura de segurança, como Security Champs.
- **WorkPlace:** posts periódicos de dicas de segurança para nossos colaboradores.
- **Reuniões com áreas de Negócio:** O time de S.I. e Proteção de Dados participou de reuniões de áreas, inclusive com colaboradores pontos focais de lojas, para repassar informações sobre prevenções, preocupações e demais assuntos correlatos sobre a temática de SI, privacidade, política de segurança, política de privacidade, processos de certificações e melhores práticas e conduta relacionada a SI e privacidade.
- **Security Champions:** treinamento lançado em 2025 voltado aos desenvolvedores para se capacitarem como guardiões e disseminadores da cultura da segurança da informação em seus projetos e áreas.

Reporte de riscos

Nossa Política de Segurança da Informação estabelece que todos os colaboradores têm a responsabilidade de reportar riscos, vulnerabilidades e incidentes para a equipe de Segurança da Informação e disponibiliza dois canais de e-mail para isso.

Sanções

As violações das determinações da Política e das Normas referentes à Segurança da Informação e à Proteção de Dados Pessoais podem levar a sanções disciplinares, incluindo advertência, suspensão ou término imediato de contrato de trabalho, sendo definidas e aplicadas pela área de Gente.

No caso de parceiros, violações da Política e das cláusulas de segurança da informação previstas no contrato podem causar desde advertências até o cancelamento do contrato e a aplicação das penas cabíveis de acordo com a Lei.

Ética e combate à corrupção

GRI 2-24 | 205-2 | 205-3

Contamos com um [Código de Conduta](#) e uma [Política Anticorrupção](#), ambas em português, inglês e espanhol, que estabelecem os princípios de ética, integridade e o compromisso com a prevenção e o combate à corrupção junto aos colaboradores, parceiros e terceiros.

A área de Compliance corporativo, por meio do Programa de Compliance, é o órgão executivo responsável por garantir a conformidade com as políticas e sua atualização e revisão contínua para garantir sua efetividade.

Todos os colaboradores são treinados em relação à ética e ao combate à corrupção.

Relacionamento com agentes públicos

Colaboradores e fornecedores que têm procuração para atuar em nome da Companhia recebem documentos de orientação para o caso de haver alguma interação com agente público: Política Anticorrupção, Código de Conduta, [Política de Compliance](#) e Norma de Relacionamento com Agentes Públicos.

Quando há alguma denúncia relacionada ao tema de corrupção, é acionado o comitê específico para tratativa.

Análise de integridade

Para todas as novas relações comerciais com fornecedores e com organizações a serem patrocinadas, realizamos uma análise de integridade das empresas.

São avaliados, por meio de fontes públicas, listas restritivas, processos em que as partes estejam envolvidas, se algum sócio é uma pessoa politicamente exposta e mídias negativas que cite casos de corrupção ou que sejam de potencial risco de imagem.

De acordo com a categoria do fornecedor, alguns também devem preencher uma avaliação de Compliance, na qual a empresa informa se:

- terá alguma interação com agente público;
- possui diretrizes e orientações claras sobre a conduta que seus funcionários devem adotar quando há interação com agentes públicos.
- possui um programa de compliance/integridade ou práticas anticorrupção, que tenham como objetivo detectar e solucionar desvios, fraudes, irregularidades e atos

ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira;

- declara se algum sócio, acionista majoritário, membro do Conselho ou funcionário da administração (diretor, funcionário do alto escalão ou representante) está ou já foi cadastrado na lista pep; e
- declara se a empresa a ser contratada e/ou seus sócios já foram, em algum momento citados, indiciados, formalmente acusados ou estão sob investigação oficial por parte de autoridade governamental competente ou condenados por autoridade judicial competente por qualquer tipo de crime.

Fornecedores classificados como risco alto são mantidos em monitoramento para caso haja alguma alteração do cenário analisado.

Saiba mais (+)

Acesse a [Norma do Programa de Conformidade Lojas Renner S.A.](#) para conhecer mais sobre o monitoramento de fornecedores.

Conflito de interesses

GRI 2-15

O Conselho de Administração supervisiona casos de potencial conflito de interesses em transações com partes relacionadas envolvendo membros da alta liderança.

Os membros que se encontrarem em potencial conflito de interesse no processo de negociação e aprovação de transação com parte relacionada devem:

- apresentar declaração de impedimento ao Conselho de Administração, Diretoria Estatutária ou à Assembleia Geral, conforme o caso, com descrição da extensão do conflito; e
- ausentar-se das discussões, deixar de ter acesso a qualquer informação confidencial correlata e de exercer qualquer influência sobre a decisão da Companhia, inclusive abstendo-se de votar em reunião do Conselho, da Diretoria Estatutária ou em Assembleia Geral.

A declaração deve ser consignada na ata de reunião ou da Assembleia que deliberar a transação com parte relacionada.



Marketing responsável

GRI 2-24

Compromisso

Temos o compromisso com uma oferta responsável de nossos produtos e serviços para proporcionar aos nossos clientes uma venda ética e responsável, sob a gestão do Compliance Corporativo.

Todos os colaboradores são treinados sobre nosso **Código de Conduta**, que estabelece os princípios para oferta responsável, incluindo:

- Apresentar informações corretas, precisas, justas e equilibradas sobre a empresa, produtos e serviços.
- Garantir uma oferta ética e transparente, identificando a necessidade do cliente e apresentando as condições de venda com clareza.
- Zelar pela transparência, informando adequadamente sobre sustentabilidade, sem superestimar nossas ações sobre o tema.
- Promover práticas concorrenciais éticas, com orientações especiais ao time de marketing.
- Proibir a realização ou autorização de comunicação enganosa, abusiva, discriminatória, que incite a violência, explore o medo, aproveite-se da fragilidade de grupos

vulneráveis (ex.: crianças, pessoas que não entendem termos técnicos do setor etc.), desrespeite valores ambientais ou induza o público a se comportar de forma prejudicial ou perigosa à sua saúde ou segurança.

Além do Código de Conduta, também são realizados outros treinamentos objetivando abordagem comercial ética e responsável. São eles: Boas-vindas de novos colaboradores, Educação continuada (time de vendas) e Formação de lideranças e sucessores. Esses treinamentos são obrigatórios e com foco no desenvolvimento técnico e comportamental dos times.

Por fim, observamos o respeito a todas as legislações, regulamentações e orientações do Banco Central do Brasil (Bacen) e aos códigos de autorregulação da ABCECS (Associação Brasileira das Empresas de Cartões de Crédito e Serviços) e ACREFI (Associação Nacional das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento), às quais somos voluntariamente associados.

Crédito responsável

Para apoiar de maneira saudável e sustentável a capacidade financeira de nossos clientes, temos compromisso com uma oferta financeira responsável.

Na Realize, nossos colaboradores são treinados e engajados na jornada de crédito responsável, em linha com nosso objetivo de mitigação de riscos de abordagem comercial desleal, por meio de diversas ações:

- Trilha de conteúdos na Universidade Renner.
- Treinamentos presenciais em lojas.
- Workshop sobre o papel do setor financeiro, com especialistas, para lideranças da Realize.
- **Treinamento Acelera:** contempla todos os colaboradores de loja que vendem produtos financeiros sobre os atributos e características de cada um deles, com um capítulo específico que trata de forma clara sobre as questões da qualidade e ética nas vendas — com vídeos das falas das diretorias e demais lideranças sobre esse tema —, fornecendo o conhecimento necessário para uma venda alinhada à nossa proposta de valor.

Conformidade

- Monitoramos o cumprimento, por parte das lojas, das políticas, normas e manuais para a oferta de produtos financeiros aos clientes de acordo com nossos compromissos de oferta responsável:
- Contato ativo com clientes: selecionamos clientes aleatoriamente e fazemos ligações, gravadas, para avaliar se o cliente sabia da contratação dos produtos financeiros e se foi informado sobre todas as condições, para identificar possíveis falhas na oferta.
- Acompanhamento e identificação de não conformidade: a partir do Canal de Denúncias, da Ouvidoria, do Reclame Aqui e das redes sociais da Companhia, de possíveis casos de não conformidade com marketing responsável.
- Avaliação de conformidade: a área de Qualidade de Produtos Financeiros solicita às lojas documentos relacionados à contratação de produtos financeiros, selecionados aleatoriamente, que deverão ser enviados para avaliação de conformidade.
- Quando constatadas práticas que levaram o cliente ao erro, a área de Qualidade investiga o caso, a área de Prevenção de Perdas investiga o histórico de vendas do colaborador e, se identificado ato deliberadamente contrário aos princípios, o colaborador envolvido fica desclassificado das campanhas de incentivos que geram bonificação.

- Campanha de incentivos responsável: prevemos no regulamento a importância da venda com qualidade e penalizações em caso de não conformidades identificadas nas monitorias realizadas pela área de qualidade. A premiação só fica elegível para as lideranças caso a loja mantenha a nota da qualidade acima de 90%. Para os colaboradores, quando houver dois apontamentos de venda/procedimento incorreto, ocorre a desclassificação da campanha.

Em 2025, monitoramos documentos e ligações com clientes, conforme nossas políticas e normas, para avaliar a habilitação do colaborador ao incentivo de vendas.

Casos gerados por erros de entendimento geram ações específicas de treinamento. Se for identificada loja ou regional ofensora com vários casos de não conformidade, são realizados treinamentos intensivos para corrigir desvios.

Todos os dados dos apontamentos das monitorias de qualidade são divulgados no Dashquality, painel de monitoramento de indicadores, acompanhado mensalmente pelo time de Qualidade de Produtos Financeiros.



Boas práticas de compras

Reconhecemos nossa responsabilidade em apoiar o alcance das condições necessárias para a inovação e melhoria contínua e para o pagamento de salários justos na nossa cadeia de fornecimento e seguimos avançando em práticas de compras responsáveis, fundamentais para apoiar a sustentabilidade de nossos fornecedores:

- **Política interna:** estabelece os critérios para seleção de fornecedores, e determina as diretrizes de fornecimento, suportando a execução da estratégia da Companhia e garantindo o abastecimento, por meio de boas práticas de compras, além da mitigação de riscos.
- A política é revisada periodicamente, levando em consideração as melhores práticas de mercado, e evitando potenciais conflitos com as exigências de sustentabilidade e ESG.
- **Estratégias e abordagens na negociação:** determinamos que devem ser usadas estratégias que visem o melhor equilíbrio na relação entre a Companhia, cadeia de fornecimento e o cliente, realizadas de forma clara e transparente, buscando uma relação de parceria com os fornecedores.
- Temos diretrizes que orientam sobre clareza nas negociações, buscando a transparência nas transações e permitindo o pagamento de remunerações justas aos trabalhadores da cadeia de fornecimento.
- **Prazos de entrega e de alterações de pedidos:** devem ser acordados considerando a capacidade produtiva de cada fornecedor, evitando sobrecargas de trabalho e possíveis violações de demais direitos humanos.
- **Prazos de pagamento:** são formalmente estabelecidos e cumpridos, apoiando a previsibilidade financeira do fornecedor e a geração de condições adequadas para o pagamento de salários justos, com compromisso de pagamento em até 95 dias para nacionais e 60 dias para internacionais, com média de 95 dias após a entrega. Adicionalmente, fornecedores podem solicitar a antecipação de pagamento, sujeita à validação da Companhia.
- **Dependência:** o time de sourcing monitora os níveis de dependência dos fornecedores para respeitar os limites estabelecidos na Política.
- **Reuniões estratégicas:** realizadas junto aos fornecedores estratégicos, sempre alinhadas às áreas de negócio, para dar uma melhor visibilidade de plano de compra, contrapartidas exigidas, oportunidades de melhorias, acompanhamento de planos de ação, entre outros temas relevantes.
- **Treinamento de compradores (buyers):** os times são continuamente treinados em relação às boas práticas e à estratégia Moda Responsável 2030, para que possam tomar decisões alinhadas às nossas políticas, valores e objetivos. Eles também são orientados a privilegiar as compras de fornecedores com boas práticas de conformidade definidos pelo desempenho avançado e classificações de auditorias socioambientais e monitoramento.
- **Desenvolvimento:** Além disso, contamos com diversas iniciativas realizadas para apoiar o [desenvolvimento de nossos fornecedores](#).

Gestão tributária

GRI 207-1

Nossa **Política Tributária** estabelece as diretrizes e regras gerais da conduta tributária a ser observada pela Lojas Renner S.A. e suas controladas, relacionada às responsabilidades fiscais e tributárias, no Brasil e Exterior, e os princípios e compromissos da Companhia na gestão de sua estratégia fiscal e tributária:

- Cumprimento das leis e regulamentos fiscais dos países em que operamos.
- Não transferir geração de valor para jurisdições de tributação favorecida.
- Não utilizar estruturas fiscais sem substância e propósito comercial.
- Atender à legislação de preços de transferência.
- Não utilizar jurisdições com tributação favorecida com finalidade de evasão fiscal.
- Aprovação da política fiscal pelo Conselho de Administração.

Adotamos práticas de otimização tributária, sempre levando em conta o que prevê a legislação ou a jurisprudência recente. As práticas devem ser aprovadas pelo nosso Comitê Tributário e dar ciência ao Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos. As decisões envolvendo montantes significativos devem ser amparadas por, pelo menos, dois pareceres jurídicos externos.

O Comitê Tributário é composto pelos líderes das áreas Administrativo Financeiro e de RI, Controladoria, Jurídico, Gestão Tributária e Contabilidade da Companhia e se reúne ordinariamente mensalmente.

O Comitê, por sua vez, reúne-se com o Conselho de Administração bimestralmente e reporta também sobre a efetividade e conformidade na aplicação da política fiscal/tributária.

Em 2025, distribuímos R\$ 8,7 bilhões de valor adicionado em forma de impostos.

Reforma tributária

Atuamos, por meio de associações setoriais das quais somos membros (Instituto de Desenvolvimento do Varejo (IDV), Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX), entre outras), no debate sobre temáticas relevantes ao contexto fiscal, como a reforma tributária brasileira e a tributação cross border realizadas pelas plataformas digitais.

Ao todo, destinamos R\$ 359,9 mil a essas associações, no formato de taxa de associação.

No ano de 2025, nos mantivemos atentos às transformações legais e regulatórias que impactam nosso setor. Em consonância com nosso compromisso de transparência e conformidade, buscamos compreender e apoiar temas essenciais da legislação e convênios que estão moldando o cenário tributário e econômico do país.

Entre as iniciativas importantes em que nos envolvemos, destacamos a Lei Complementar 227/26 (resultante da conversão em Lei do PLP 108/24), bem como todas as regulamentações relativas à Reforma Tributária do Consumo, em especial, as Notas Técnicas e a Reforma da Tributação da Renda (Lei 15.270/25).

Nosso envolvimento com essas questões reflete a busca contínua por um ambiente de negócios mais transparente, ético e regulado, a fim de garantir a segurança jurídica e a sustentabilidade de nossas operações.

Direitos humanos

GRI 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26 | SASB CG-AA-430B.3 | CG-AA-440A.3

Para garantir o nosso compromisso com a preservação e o respeito aos Direitos Humanos, o tema é tratado de maneira transversal à nossa estratégia de Sustentabilidade, correlacionada aos compromissos públicos, e orienta nossa relação com colaboradores, clientes, fornecedores e sociedade.

Neste sentido, trabalhamos todos os anos para evoluir a jornada da governança e gestão dos direitos humanos em nossos processos.

Gestão dos Direitos Humanos

Conselho de Administração

Presidente do Comitê de Sustentabilidade

Christiane Almeida Edington

Presidente do Comitê de Pessoas

Carlos Fernando Couto de Oliveira Souto

Diretoria Executiva

Vice-Presidente de Gente, Sustentabilidade e Relações Institucionais

Regina Frederico Durante

Além do Comitê de Ética e de Compliance, contamos com uma governança de Direitos Humanos alocada na área de Sustentabilidade, compartilhada com as áreas que trabalham com temas relacionados aos direitos humanos, focada em articular as ações necessárias para mitigar e tratar os riscos.

Nosso processo de diligência, que teve sua última atualização em 2022, é orientado pela metodologia do Ruggie Framework, aprovado pela ONU. Como orientador para nossa forma de relação com stakeholders, possuímos uma **Política de Direitos Humanos**, publicada em 2020, assim como o **Código de Conduta para Colaboradores** e o **Código de Conduta para Parceiros**.

O processo de diligência, apoiado por consultoria externa especializada, considerou os possíveis riscos desde a fase de produção de matéria-prima, cadeia de fornecimento até operações próprias e uso dos produtos e serviços (abrangendo 100% de operações e fornecedores Tier 1 e Tier 1 estendido).

Ele resulta em uma matriz de riscos de impacto nos direitos humanos por tema e por detentor do direito afetado e em recomendações de

avanço para a mitigação dos riscos e geração de oportunidades em cada tema. Conectados com todos os fundamentos da diligência, nossos compromissos públicos endereçam ações de mitigação aos riscos de violação de direitos humanos definidos na matriz.

Nos últimos três anos, do total de riscos identificados, 100% já contam com tratativas de mitigação implementadas.

Riscos prioritários

Gestão adequada

Identificamos os temas apresentados a seguir como riscos prioritários para os quais já temos sólidas ações de mitigação e remediação:

- Discriminação e assédio.
- Condições de trabalho na cadeia de fornecedores e matéria-prima.
- Danos à saúde mental dos colaboradores.
- Trabalho forçado e infantil na cadeia de fornecimento.
- Danos ao meio ambiente em toda a cadeia.

- Degradação ambiental e contaminação na cadeia agrícola.
- Remuneração desigual.

Em 2025, foram 380 denúncias com certo grau de procedência, sendo os três principais temas relacionados aos direitos humanos: assédio moral (299), discriminação (58) e assédio sexual (58).

As principais ações corretivas foram: advertência verbal, demissão, monitoramento, treinamento e transferência de área ou unidade.

Focos de avanço

Para 2025, nos riscos em que entendemos haver espaço para melhorias no processo de mitigação, trabalhamos com squads para implementação de novos processos.

Ao analisar os processos de mitigação dos nove riscos prioritários (Tier 1) entendemos que Segurança do Produto e Abordagem Comercial Desleal precisavam de avanços, por isso investimos tempo e reunimos os times envolvidos para implementar melhorias nos processos.

Clique em cada um deles para ir ao conteúdo onde apresentamos nossa gestão:

- [Segurança do produto em relação ao uso de produtos químicos no processo produtivo.](#)
- [Abordagem comercial desleal que gere desinformação, vendas inadequadas ou estímulo à compra exagerada.](#)

Já para outros dois riscos prioritários identificados como foco de avanço, temos estudado os impactos e oportunidades para no ano seguinte buscar avanços:

- Danos à integridade física dos motoristas entregadores.
- Precarização do trabalho nos sellers e entregadores.

Em 2024, realizamos uma nova análise de lacunas na frente de direitos humanos seguindo os Princípios Orientadores para Negócios e Direitos Humanos das Nações Unidas (UNGPs, sigla em inglês) em comparação com a análise anterior, feita em 2020.

Desde quando fizemos nossa primeira due diligence, em 2019, a Companhia apresentou avanços em todos os critérios da avaliação de acordo com os UNGPs, o que demonstra quanto os trabalhos da governança e das squads de direitos humanos têm possibilitado o engajamento das equipes de diversas áreas e o fortalecimento da cultura de respeito aos direitos humanos.

A partir da análise, definimos os principais pontos de trabalho para, em 2025, expandimos nossa atuação na sensibilização, sistematização, transparência e acolhimento no tema.

Engajamento e conscientização

Promovemos o engajamento dos nossos colaboradores e fornecedores sobre nosso Código de Conduta, bem como uma agenda contínua de treinamentos na Universidade Renner e comunicações sobre Direitos Humanos aos nossos colaboradores, de todos os níveis hierárquicos, e para toda nossa cadeia de fornecedores diretos de revenda, abordando as diferentes temáticas relacionadas aos riscos identificados na diligência.

Remediação

Para cada violação, temos um nível diferente de tratativa, que engloba as ações para promover o respeito aos Direitos Humanos.

Para os casos de violações relacionadas aos Direitos Humanos em nossa cadeia de fornecedores, aplicamos nossa política de consequências da Área de Conformidade de Fornecedores, que prevê desde uma advertência até a exclusão imediata da cadeia, com encerramento do contrato. Além disso, os possíveis impactos da violação são remediados conforme definições de um comitê específico que é criado para cada caso.

Já em situações apontadas como procedentes em nosso Canal de Denúncias, o caso é investigado, analisado e encaminhado, conforme procedimento interno para um comitê que define um Plano de Ação específico para cada caso, que pode incluir treinamentos, mudanças de processos, realocação de pessoal, apoio psicológico/social/financeiro ou outras medidas, conforme as necessidades de cada caso.

Para prevenir e mitigar casos que possam envolver abordagem comercial indevida, temos um processo de qualidade e pós-venda de serviços financeiros que verifica se a venda seguiu os princípios de abordagem comercial leal e foi adequada, e, quando necessário, atua para solucionar possíveis processos de ofertas e retroalimenta o sistema comercial e metas de vendas das equipes.

Diálogo

Além do canal de denúncia e dos diversos contatos diretos no dia a dia das operações com nossos stakeholders, qualquer pessoa pode entrar em contato com o time responsável por Direitos Humanos na Companhia para tirar dúvidas ou solicitar orientações pelo e-mail:

sustentabilidade@lojasrenner.com.br.

Gestão do capital humano

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

Alinhamento estratégico

Há mais de 20 anos, realizamos o alinhamento estratégico da Companhia de forma anual, com uma revisão semestral.

Participam dessa construção a alta liderança da Companhia, com o apoio de uma consultoria externa, para a revisão do Propósito e Proposta de Valor da Companhia e dos negócios e uma análise de forças, fraquezas, oportunidades e ameaças para a construção dos grandes objetivos estratégicos.

Modelo de gestão

Orienta a construção e disseminação da estratégia do negócio para o alinhamento dos objetivos da Companhia, em conexão com nossa missão e valores, promovendo um ciclo de progressão de carreira e identificação das necessidades técnicas e de competências de desenvolvimento.

Convenção de líderes

Nosso rito de desenvolvimento de lideranças e de cultura para o desenvolvimento e à integração dos executivos em relação aos pilares estratégicos.

Reuniões de Resultados (RMR)

Promovidas mensalmente nas gerências, alinhando o entendimento da estratégia, compartilhar conquistas e desafios e envolver os colaboradores na construção dos planos de ação.

Reunião Trimestral de Resultados (RTR)

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

Comitê Estratégico

Ligado ao Conselho de Administração, reúne-se ao menos quatro vezes ao ano para acompanhar a execução dos planos e projetos estratégicos e revisar investimentos, acompanhando de perto a execução da estratégia.

Magia

Programação contínua de ritos de cultura com foco em desdobrar o conteúdo da Convenção, cascateando a estratégia a todos os colaboradores, fortalecendo o alinhamento e a sustentação da filosofia e cultura.

Cultura

A partir de um diagnóstico de cultura, realizado em 2021, criamos o projeto de cultura para internalizar e acelerar comportamentos-chave e crenças que alavancam a estratégia do negócio e promovem o resgate da nossa essência.

Bate-papo com a Diretoria

Live trimestral com os diretores

Café com a Diretoria

Encontros mensais presenciais e online com até 15 colaboradores

Destaques do Semestre

Evento de reconhecimento dos destaques do programa Cliente Oculto

Dias Especiais

Pet Day (semestral), dia dos Fuzarkas (dia das crianças) e Fashion Day (mensal)

Histórias de encantamento

Prêmios e reconhecimentos de histórias acontecidas em lojas

Jubilados

Evento semestral na sede com para reconhecer colaboradores com 10 a 35 anos de empresa

Dia do Encantamento

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

Balance

Conversas individuais e coletivas com times para organização de acordos funcionais de bem-estar e ambiente de confiança entre todos

People analytics

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

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

- **Mensurar performance:** análises integradas de performance, potencial e prontidão, considerando avaliações de competências, matriz 9 Box, mapas de sucessão e movimentações internas. Contamos com algoritmo de mérito e promoções, que consolida múltiplas variáveis e critérios para apoiar decisões mais consistentes.
- **Planejamento da força de trabalho:** dimensionamento e planejamento de equipes por meio de análises que combinam dados de desligamento, performance, produtividade e benchmarks de mercado, com uso de modelos preditivos para antecipar riscos e apoiar decisões de alocação de pessoas.
- **Retenção e experiência do colaborador:** análise integrada dos resultados da pesquisa de engajamento, da pesquisa Pulso, indicadores de turnover e informações provenientes de entrevistas de desligamento, para apoiar decisões e direcionamentos às realidades locais.
- **Identificação de gaps de competências:** a partir dos indicadores analisados nas duas etapas anteriores, mapeamos possíveis competências e posições críticas para os próximos anos da organização, apoiando a identificação das necessidade de desenvolvimento e recrutamento.
- **Recrutamento e seleção:** calculamos índices de produtividade e capacity de recrutamento e seleção e usamos data analytics na seleção de candidatos, utilizando inteligência artificial para aumentar a eficiência desses processos.
- **Inteligência competitiva:** analisamos dados internos e benchmarks de remuneração, benefícios e estratégias de employer branding para adaptarmos a gestão de pessoas às tendências, garantindo maior competitividade na atração e retenção de talentos.
- **Análise de rede organizacional:** avaliamos a fluidez e eficácia da comunicação, da informação e das tomadas de decisão na Companhia. A tecnologia está alinhada às melhores práticas de mercado, como a utilização do Databricks, que permite realizar toda parte de engenharia e ciência de dados, bem como o Power BI, que permite construir relatórios e dashboards para análises, seguindo todas diretrizes de governança e ética de dados.
- **Folha de pagamento e serviços ao colaborador:** atuação analítica sobre o processo de folha de pagamento, com dashboards e análises que cobrem todo o processo, reduzir riscos operacionais e contribuir com encantamento.

A tecnologia é um habilitador fundamental dessa jornada. Utilizamos plataformas alinhadas às melhores práticas de mercado, sempre respeitando rigorosamente as diretrizes de governança, segurança e ética no uso de dados, reduzindo em três dias úteis o processo de fechamento de indicadores providos pela área.



Carreira e desenvolvimento

Avaliação de competências

Nosso Ciclo de Carreira começa com a **avaliação de competências**, que é feita anualmente para líderes e semestralmente para colaboradores, **abrangendo 100% do nosso time Lojas Renner S.A.** (90° para os colaboradores e 360° para executivos). A partir do cargo de Especialista, a avaliação resulta em remuneração variável e a partir de Gerente Sênior (0,7% do total de colaboradores), incluímos remuneração em forma de ações.

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

Em paralelo, incentivamos a prática do **feedback contínuo** como uma poderosa ferramenta de desenvolvimento e que deve ser utilizada sempre que necessário, independentemente de ciclos de avaliação de competências formais ou opcionais, além de conversas de carreira.

Tudo isso é feito por meio de um sistema online e mobile de carreira e desenvolvimento, no qual todos podem acessar e ajustar seus PDIs,

garantindo um alinhamento de expectativas e de entregas de maneira contínua e frequente. Em 2025, implementamos o uso de IA na plataforma, apoiando o colaborador na conexão entre gaps da avaliação de competências com ações de desenvolvimento.

Para as posições de liderança, além da avaliação de competências, temos a **avaliação de potencial**, que mensura a agilidade de aprendizado e a ambição e motivação dos profissionais. Registramos no sistema de carreira essas informações em uma matriz 9 Box, cruzando em um eixo o desempenho e, no outro eixo, a nota final da avaliação de potencial.

O resultado dessas matrizes é discutido em **comitês de calibragem** (Comitê de Gente) dos quais participam os líderes e RH, sendo um dos principais momentos de discussão de carreira dos talentos da Companhia.

Esse momento amplia a visibilidade dos profissionais e permite direcionar os PDIs dos líderes conforme seu posicionamento nessa matriz.





Calibragem e sucessão

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

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

Após as calibrações, tendo identificado quem são nossos talentos, fazemos as reuniões de sucessão, mapeando todas as posições acima de Gerente.

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

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

As ações de desenvolvimento são planejadas com o executivo, o gestor e um profissional da Vice-Presidência de Gente, Sustentabilidade e Relações Institucionais – e acompanhadas periodicamente.

Temos também metas de sucessão, tanto considerando o pool de talentos da Companhia prontos para assumirem posições de maior complexidade, quanto metas individuais dos executivos, visando garantir que cada posição tenha sucessores com prontidão.

Entre as ações de aceleração de carreira, temos um portfólio dentro do **Programa Voa Talento**, específico para o público de talentos, que proporciona diversas oportunidades de desenvolvimento.

Como resultado, em 2025, tivemos:

- alto aproveitamento interno de lideranças, com 62% das vagas abertas preenchidas por nossos próprios talentos;
- 100% de efetividade em relação ao mapa de sucessão;
- retenção de 93% de talentos mapeados .

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

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

Desenvolvimento de lideranças

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



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



Liderança S.A. Renner, Escola de Líderes de Camicado e Lidera Youcom: programas com foco em upskilling de habilidades estratégicas para o futuro do nosso negócio. Em 2025, expandimos o programa com o lançamento do **Academia de Lideranças Plural**.



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



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



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



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

Trainee Transforma

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

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

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

Atualmente, o programa se divide em três frentes:

- **Trainees Supervisão e Gerência de loja, voltado ao público interno**, com duração de dois e quatro meses, respectivamente, seleciona talentos que já atuam na Companhia para serem supervisores e gerentes.
- **Trainees Externos de Gerência, voltado ao público externo**, com duração de 10 meses, formando gerentes de loja.
- **Trainee de Produto, voltado aos públicos interno e externo**, com duração de 10 meses, forma planner buyer e designers para a área de Produto.

Programas de desenvolvimento



Universidade Renner (UR)

Criada há mais de 20 anos, a UR é uma das pioneiras entre as **universidades corporativas** e segue inovando sempre para dar cada vez mais consistência à cultura de aprendizagem.

A plataforma funciona como uma rede social de desenvolvimento, disponível em todos os estados do Brasil e nos outros cinco países em que estamos presentes, fundamental para acelerar nossa transformação cultural e de mindset ágil do negócio.

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

Nesse sentido, todo colaborador tem tanto um papel ativo na sua aprendizagem como de influenciador, pois pode criar curadorias, adicionando conteúdos de outros portais à plataforma, além de formar grupos e redes

na UR com total autonomia, tornando leve e interessante o processo de desenvolvimento.

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

Há sete anos, a Universidade expandiu e abriu aprendizagem para o público externo, com a UR Sellers e Creators Labs, direcionado aos influenciadores sociais parceiros do ecossistema e fornecedores.

Em 2025, destacamos a trilha da UR sobre: Magia, Boas-Vindas, Match Realize, Talk de Encantamento com Fábio Faccio, Workshop de Líder Guardiã da Cultura e Transforma Cultura de Moda, com a participação de 98% dos colaboradores.

Encantech

Desde 2021, a **comunidade** reúne nossos profissionais das áreas dados, digital e tech para acelerar a criação de soluções inovadoras e cultura data driven voltadas a encantar nossos clientes omni.

Apoio à formação

Em 2025, prosseguimos com as bolsas 100% custeadas pelas Lojas Renner S.A. para licenças da **Coursera** em cursos de desenvolvimento em tecnologia e dados.

Incluimos no portfólio de apoio à formação dois programas do **Movimento pela Equidade Racial (MOVER)**.

- **Programa Mover Hello:** uma ação coletiva entre o Mover e a EF Education First voltada para a qualificação e desenvolvimento da carreira de pessoas negras, que conta com mais de três mil horas de conteúdo de estudo de inglês e atividades práticas baseadas tanto nas rotinas de trabalho quanto na vida cotidiana.
- **Lideranças do Futuro:** programa online exclusivo, em parceria com o Instituto Four, voltado para capacitar profissionais negros e negras com habilidades essenciais de liderança e gestão.

Por fim, disponibilizamos uma rede de **parceria com universidades para cursos de graduação**, ofertando descontos em matrículas e mensalidades.

Instituto Lojas Renner

Atuamos para transformar a vida de mulheres e comunidades por meio da moda.

Fundado em 2008, o [Instituto Lojas Renner](#) é uma organização da sociedade civil cuja mantenedora é a Lojas Renner S.A. e que atua em duas frentes estratégicas: inclusão socioprodutiva de mulheres e relacionamento com as comunidades, realizando aportes de recursos diversificados e articulando parcerias e conexões que fortalecem as iniciativas.

Todas as iniciativas proprietárias ou apoiadas são reportadas de forma completa no [Relatório Anual do Instituto Lojas Renner](#), que pode ser acessado na página de publicações do site.

Ao todo, o Instituto investiu R\$ 29,8 milhões de recursos no ano, sendo R\$ 3,6 milhões de leis de incentivo e R\$ 26,2 milhões de recursos próprios.

Em 2025, somamos mais de 220 mil beneficiados diretos e de 90 mil beneficiados indiretos nas 23 iniciativas (20 apoiadas e três conduzidas). Conheça mais sobre as nossas frentes de atuação e algumas das iniciativas a seguir.

Inclusão socioprodutiva de mulheres

Contribuímos para entrada e permanência de mulheres no mundo do trabalho, de forma digna, por meio do empreendedorismo ou da empregabilidade no ecossistema da moda, tanto em áreas urbanas quanto rurais.

Nossos investimentos estratégicos visam fortalecer o protagonismo feminino por meio de uma abordagem multidimensional, que integra qualificação técnica e digital, desenvolvimento de competências socioemocionais e liderança, educação em direitos humanos, proteção social, sustentabilidade e cidadania.

Dessa forma, contribuímos para a superação de barreiras estruturais que limitam a autonomia econômica das mulheres.

Em 2025, atuamos por meio desta frente para apoiar a **retomada socioeconômica** de mulheres do Rio Grande do Sul afetadas pelas enchentes de 2024 e em outras iniciativas em nosso país, por meio de parcerias estratégicas que potencializaram o impacto social das ações do Instituto.

Retomada socioeconômica do RS Varejo social

Em 2025, realizamos a edição do Varejo Social no Rio Grande do Sul, Iniciativa que busca profissionalizar e impulsionar bazares de organizações sociais como estratégia de fortalecimento institucional e geração de renda.

A edição, financiada pelo Governo do Estado, por meio da Secretaria de Desenvolvimento Social, buscou apoiar a retomada de organizações impactadas pelas enchentes ocorridas no estado em 2024.

Nela, combinamos qualificação técnica, revitalização de espaços produtivos e aporte financeiro para reconstrução física e institucional, contribuindo para o fortalecimento de organizações de apoio à população em situação de vulnerabilidade.

Ao todo, participaram 23 organizações da área da assistência social, localizadas em 13 municípios, investindo mais de R\$ 2 milhões e beneficiando mais de 7 mil pessoas indiretamente.



Gurias Conectadas

Iniciativa do Instituto Lojas Renner em parceria com a Internet Society Foundation e o Centro de Integração Empresa - Escola (CIEE-RS), que busca incluir digitalmente jovens mulheres com acesso limitado às tecnologias digitais em situação de vulnerabilidade social e que foram afetadas pelas enchentes no RS em 2024.

A iniciativa ampliou oportunidades educacionais e de inserção no mundo do trabalho por meio do desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais.

Durante o ano, oferecemos às 220 mulheres beneficiadas:

- bolsa-auxílio no valor de R\$ 450,00 mensais durante o período formativo;
- notebooks e materiais pedagógicos;
- apoio com transporte e alimentação;
- acompanhamento das jovens após a conclusão do curso, com orientação e oportunidades de trabalho.

Linhas de recomeço

Realizada em parceria com a Aliança Empreendedora, a iniciativa surgiu como resposta ao contexto de reconstrução do Rio Grande do Sul.

O projeto foi estruturado para ampliar o acesso à formação em gestão, mercado e sustentabilidade para empreendedoras da costura, oferecendo uma jornada completa de desenvolvimento.

Além das formações, também oferecemos apoio financeiro para as participantes.

Outras iniciativas apoiadas

Algodão Agroecológico

Desde 2017, o programa fomenta o cultivo do algodão agroecológico, de forma a ampliar a renda e melhorar as condições de vida e trabalho das comunidades rurais.

Para a realização do projeto, o Instituto apoia organizações locais que acompanham e transferem conhecimentos para famílias produtoras do semiárido de Minas Gerais e estados do sertão nordestino.

O programa fortalece o cultivo do algodão agroecológico em consórcios com outras culturas alimentares, promovendo segurança alimentar e geração de renda nas comunidades rurais.

O cultivo dessa matéria-prima é um modelo mais sustentável de produção, além de fortalecer o protagonismo de mulheres no campo e garantir a segurança alimentar para toda a família.

Desde quando começou, o programa já beneficiou cerca de 398 famílias com a colheita do algodão e gerou uma renda média mensal de R\$ 6 mil.

Tech é com Elas

A iniciativa ofereceu 160 horas de formação para o mercado de trabalho às jovens mulheres da comunidade Bom Jesus, localizada em Porto Alegre (RS), ao lado da sede administrativa da Companhia.

A formação integrou competências técnicas de atendimento e ferramentas digitais ao fortalecimento da autonomia e autoestima. Contou com acompanhamento psicossocial e experiências práticas, unindo qualificação e empregabilidade, promovendo o acesso concreto ao trabalho formal e a transformação da realidade local.

Empoderando Refugiadas

Iniciativa do Pacto Global da ONU, em parceria com a Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) e a ONU Mulheres, apoiada pelo Instituto Lojas Renner, voltada à capacitação e inclusão de mulheres em situação de refúgio no mercado de trabalho brasileiro.

O projeto atua em duas frentes complementares: preparação e qualificação das mulheres refugiadas para o acesso ao emprego formal, por meio de formação técnica e desenvolvimento de habilidades socioemocionais; e mobilização do setor privado, fomentando a inclusão de mulheres refugiadas e conectando as participantes a oportunidades reais de trabalho.

Além da capacitação, a iniciativa promove a aproximação direta entre mulheres refugiadas e empresas, possibilitando a participação em processos seletivos e ampliando as chances de contratação no mercado formal.

Em 2025, a iniciativa concluiu a 10ª edição, contando com apoio do Instituto Lojas Renner desde sua criação.

No ano, o Empoderando Refugiadas beneficiou 275 mulheres diretamente e 827 pessoas indiretamente, por meio de cerca de mil horas de capacitação, junto a seis organizações da sociedade civil. Além disso, 56 mulheres que participaram do projeto foram inseridas no mercado formal de trabalho.

Relacionamento com as comunidades



Gerar valor compartilhado e promover o bem-estar coletivo são compromissos que orientam a nossa atuação. Apoiamos organizações e ações em territórios com os quais nos relacionamos, reconhecendo que o desenvolvimento social e local se constrói a partir de relações, vínculos e capacidades existentes nas próprias comunidades.

Nessa frente, o Instituto desenvolve ações em duas perspectivas:

Ações recorrentes

Por meio do apoio a organizações sociais e iniciativas locais, fomentamos a garantia de direitos e o bem-estar das comunidades de forma contínua e recorrente durante todo o ano.

Emergencial

Apoiamos a resposta emergencial a situações de calamidade pública em todos os estados do Brasil.

Destaques do ano

Expandimos nossa atuação territorialmente, fortalecemos a governança comunitária e atuamos para consolidar modelos de atuação recorrentes e escaláveis nos territórios com os quais nos relacionamos:

- Estruturação de modelos de intervenção contínuos, com maior previsibilidade e integração entre frentes.
- Fortalecimento da autonomia das organizações locais, ampliando sua capacidade de gestão, articulação e protagonismo.
- Diversificação dos tipos de recursos investidos, combinando capital financeiro, apoio técnico, mobilização de voluntários, doações não financeiras e articulação institucional.
- Maior conexão entre desenvolvimento territorial e prioridades estratégicas do negócio.
- Integração da arquitetura estratégica nos territórios, ampliando capacidade de mobilização, impacto social e engajamento.

Ao longo do ano, foram realizadas 1.152 horas de qualificações, beneficiando mais de 75 mil pessoas indiretamente e 19 mil pessoas diretamente, sendo 15,1 mil delas mulheres.

Essas ações reforçam o compromisso com o fortalecimento comunitário e desenvolvimento social das comunidades do nosso entorno.

Engajamento social

Parte dos recursos captados pelo Instituto para desenvolver sua atuação provém do engajamento de clientes da Lojas Renner S.A.:

- **Campanha #TodasAvançamJuntas:** destina parte da receita da Renner, Ashua, Youcom, Camicado e Realize para o Instituto. Em 2025, foram arrecadados mais de R\$ 6,7 milhões.
- **Troco Solidário:** desde 2021 incentivando clientes Renner e Ashua a doarem o troco de suas compras para o Instituto.

Programa de Voluntariado

O **Programa** tem o objetivo de conectar colaboradores da Lojas Renner S.A. às iniciativas do Instituto, ampliando o impacto social nas frentes de inclusão socioprodutiva de mulheres e relacionamento com as comunidades.

A atuação voluntária contribui para o desenvolvimento de competências dos profissionais e para o fortalecimento da cultura de encantamento, reforçando nossos valores.

No Instituto Lojas Renner, o voluntariado está integrado às frentes de atuação e potencializa as iniciativas desenvolvidas, agregando valor e possibilitando que mais pessoas sejam alcançadas.

No ano, foram 38 ações e mais de 3,9 mil pessoas beneficiadas, sendo 875 voluntários ativos, doando mais de 1,7 mil horas.



Organizações apoiadas

GRI 2-28

Nossas políticas e instrumentos de gestão são orientados por organizações reconhecidas que apoiamos ou somos associados, que promovem o desenvolvimento do setor e a sustentabilidade empresarial, ampliando nosso aprendizado e conectando nossas práticas às melhores diretrizes e referências disponíveis:

Referências

- » Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU)
- » Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU
- » Carta Internacional dos Direitos Humanos da ONU e seus instrumentos
- » Declaração Internacional dos Direitos Humanos
- » Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos
- » Pacto Internacional sobre Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais
- » Diretrizes para Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)
- » Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho

Iniciativas que participamos da gestão

- » Comitê gestor do Compromisso com o Clima, que une empresas que desejam apoiar projetos socioambientais e fomentar uma economia de baixo carbono ao compensar, juntas, suas emissões de gases de efeito estufa (GEE)
- » Comitê de Sustentabilidade e do Comitê de Pessoas do Instituto para Desenvolvimento do Varejo (IDV) (membros)
- » Comitê Técnico de Relações Sindicais e do Trabalho da Federação do Comércio de Bens e de Serviços do Estado do Rio Grande do Sul (Fecomércio — RS) (membros)
- » Participamos de Grupos de Trabalho (GT) com focos específicos da Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX): Conselho Diretor, Comitê Gestor, Comitê Jurídico, Comitê Fiscal, GT Fornecedores, GT Qualidade e GT Marketplace
- » Membro do Grupo de Institutos e Fundações Empresariais (GIFE), por meio do Instituto Lojas Renner

Iniciativas apoiadas de que somos membros

- » Pacto Global da Organização das Nações Unidas
- » Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS)
- » Instituto Ethos
- » Better Cotton (BC), iniciativa mundial para o cultivo de algodão de forma menos impactante
- » Textile Exchange, organização global voltada ao desenvolvimento de produtos têxteis menos impactantes
- » Movimento Moda Com Verso, da ABVTEX
- » Green Building Council Brasil, que orienta práticas de construção sustentáveis GHG Protocol
- » Business Ambition for 1.5°C (Ambição dos Negócios para 1,5°C), da ONU
- » Signatários do Fashion Industry Charter for Climate Action (Carta da Indústria da Moda para Ação Climática) da ONU
- » Comitê gestor do Compromisso com o Clima, que une empresas que desejam apoiar projetos socioambientais e fomentar uma economia de baixo carbono ao compensar, juntas, suas emissões de GEE
- » Iniciativa Empresarial Pela Igualdade Racial
- » Social & Labor Convergence (SLCP) da CASCALE
- » Programa Na Mão Certa, da Childhood Brasil, que combate o abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes
- » Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (Instituto InPacto)
- » Princípios pelo Empoderamento das Mulheres, da ONU Mulheres
- » Woman on Board (WOB)
- » Coalizão Empresarial Pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Meninas
- » Movimento pela Equidade Racial (MOVER)
- » Instituto Identidades do Brasil (ID_BR)
- » Selo Sim à Igualdade Racial
- » Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+
- » Fórum Empresas com Refugiados
- » Associação Brasileira das Empresas de Capital Aberto (ABRASCA)
- » Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)
- » Movimento Mulheres 360
- » Sou de Algodão e Sou ABR – Iniciativas da Associação Brasileira dos Produtores de Algodão (ABRAPA).

Marca sustentável

A sustentabilidade é um atributo cada vez mais relevante no processo de decisão de compra de moda.

Hoje, cerca de **70% das pessoas no Brasil consideram aspectos de responsabilidade** ao se relacionarem com uma marca, o que reforça nossa principalidade e preferência no momento da escolha.

Ao longo da última década avançamos significativamente na transformação do nosso negócio, produto e cadeia para um modelo mais sustentável e gerador de valor, em linha com nossa estratégia de **Moda Responsável 2030**, o que posicionou a Companhia entre as mais reconhecidas em sustentabilidade na moda global.

Corroborando com a relevância da temática, colaboradores e executivos de diferentes níveis e áreas têm sua remuneração variável atrelada à meta de ser referência em sustentabilidade na percepção dos nossos clientes, parceiros e no mercado como um todo.

Como forma de aproximar e engajar nossos clientes para o tema sustentabilidade, realizamos anualmente campanhas sobre nossas iniciativas de Moda Responsável. Em 2025, demos enfoque ao **EcoEstilo**, **Jeans for Change** e **Algodão Regenerativo**, buscando potencializar a compreensão sobre circularidade e matérias-primas sustentáveis, além de incentivar escolhas mais conscientes de consumo. Esse movimento envolveu ações durante todo o ano, apresentando nossos serviços e coleções com materiais responsáveis.

Para sustentar essas ações, contamos também com nosso **blog Estilo Renner**, que produz conteúdos orgânicos sobre sustentabilidade e moda.

Desde 2021, monitoramos a realização desse objetivo de duas formas:

- **Monitoria de marca Renner:** realizada quadrimestralmente, tem questões específicas sobre percepção de marca mais sustentável na visão dos consumidores. Nesse monitoramento, em torno de 4,8% do total de perguntas já é focado em sustentabilidade. Desde o início da medição, a nota se mantém positiva, com bom índice de promotores da marca, e em patamar estável.
- **Índice ponderado das marcas Renner, Youcom, Camicado e Ashua:** calculado a partir de investigação nacional com clientes e não clientes (anual), mede quantas pessoas escolhem nossas marcas como “mais sustentáveis e socialmente responsáveis”. Nessa pesquisa, seguimos com um índice positivo de percepção da Renner entre clientes como a marca mais lembrada espontaneamente com relação à sustentabilidade.

Em paralelo, acompanhamos **Índices de sustentabilidade de mercado**, nos quais miramos nossa meta de manter o bom desempenho no ISE e Dow Jones Best-in-Class, com impacto direto na **remuneração variável** de parte de nossos colaboradores (saiba mais na **pg. 16**).

Reconhecimentos relacionados à sustentabilidade



Empresas Mais Sustentáveis do Mundo

Única empresa brasileira listada

Revista Time



Mercado Livre Responsabilidade ESG

1ª posição do varejo de moda e 28º no ranking geral

Mercado Livre

Melhores do ESG

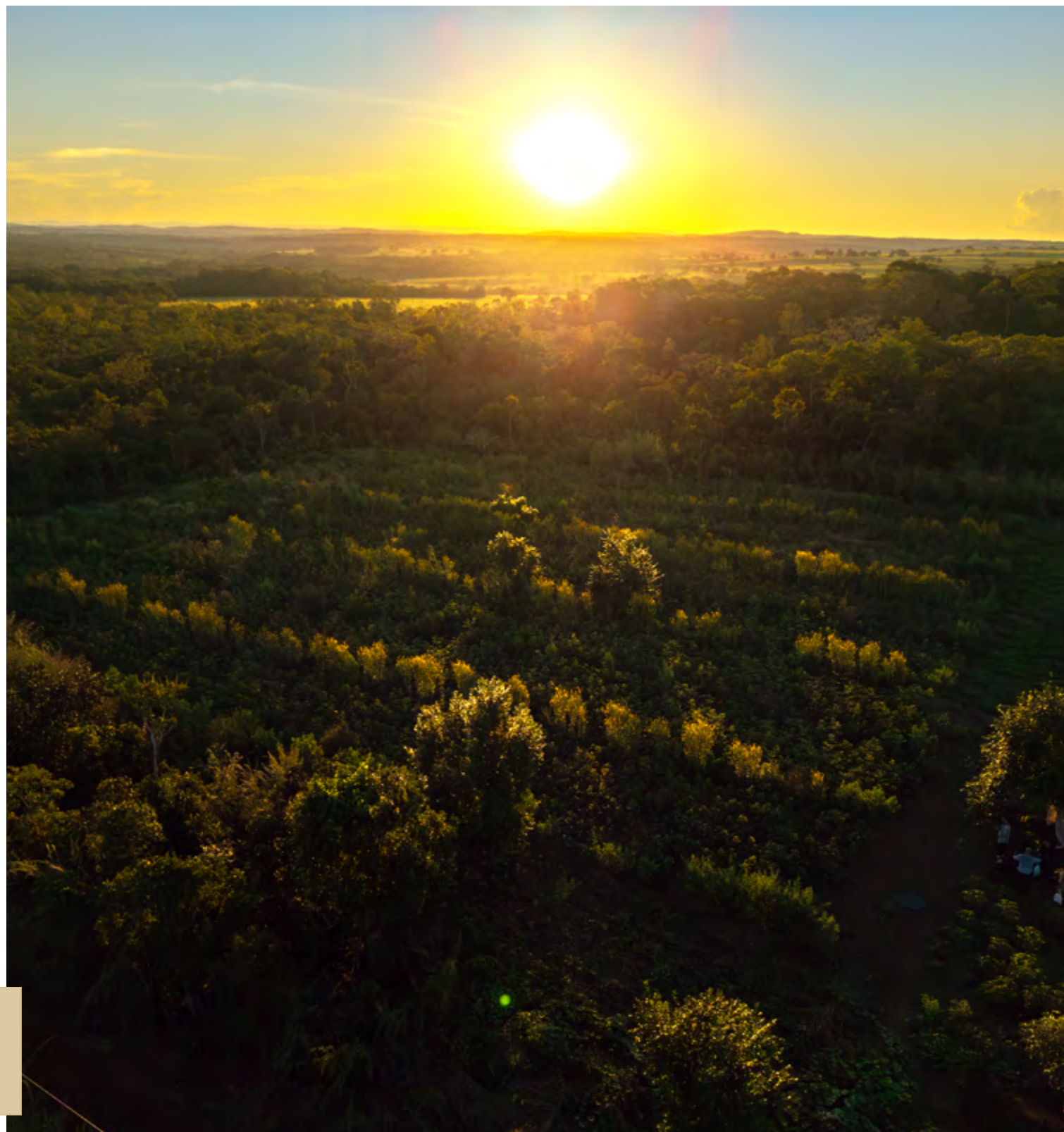
1ª posição na categoria Moda e Vestuário

Revista Exame

Índice de Transparência de Moda – Clima

1ª posição com Renner e 2ª posição com Youcom

Fashion Revolution



Biodiversidade

Avaliação de risco

Em 2025, avançamos na metodologia da análise preliminar de risco de biodiversidade, com base na abordagem da Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD), chamada LEAP (sigla em inglês para Localizar, Analisar, Avaliar e Preparar), tendo passado pela fase A (avaliar).

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

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

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

Conheça nossas diferentes frentes de atuação nesse sentido:



Matérias-primas certificadas e menos impactantes



Desenvolvimento e engajamento de fornecedores



Estímulo ao cultivo de algodão **agroecológico e agroflorestal**

Compromisso

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

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

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

- Promover e fortalecer melhores práticas que favoreçam o uso racional dos recursos da biodiversidade.
- Desenvolver e incentivar estudos, projetos de pesquisa, tecnologia e inovação, que contribuam para a conservação da biodiversidade e dos serviços ecossistêmicos.
- Disponibilizar publicamente as informações levantadas, de forma a colaborar com a gestão da biodiversidade da região e dar transparência a essas informações junto à sociedade.

Desmatamento zero

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

Algodão

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

- identificação e mapeamento dos recursos da biodiversidade, ajudando a entender melhor quais espécies animais, vegetais e microbianas estão presentes dentro e ao redor das áreas produtivas;
- identificação e restauração das áreas degradadas;
- aumento das populações de insetos benéficos;
- proteção das áreas ribeirinhas;
- restrição do uso de pesticidas, eliminação gradual de pesticidas altamente perigosos e proibição daqueles listados na Convenção de Roterdã.

Fibras de celulose

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

- conservação da natureza;
- inovação por meio de novas fibras;
- adoção de Política Robusta de Fornecimento Florestal que contempla;
- rastreabilidade, transparência e fornecimento sustentável;
- não associação de abastecimento de produtos proveniente de florestas ameaçadas.

Em 2025, participamos do estudo “Disclosure de Natureza: estudo de caso do setor de uso da terra”, liderado pelo CEBDS, que aplicou a metodologia LEAP com 20 empresas brasileiras.

A iniciativa destaca os desafios e aprendizados, com foco em biomas, cadeias produtivas, fornecedores críticos e áreas ecologicamente sensíveis.

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

Informações ambientais

Práticas agrícolas mais sustentáveis

Como medida de mitigação e parte de nossa jornada de descarbonização, em 2025, seguimos o investimento no projeto [Florestas de Algodão](#), em parceria com a startup FarFarm, iniciativa apresentada na COP30, em Belém (saiba mais na [pg. 35](#)).

Em paralelo, no programa de [Algodão Agroecológico](#), gerido pelo Instituto Lojas Renner em parceria com organizações sociais, viabilizamos matérias-primas responsáveis a partir de um algodão cultivado a partir do modelo de consórcios e com liderança das famílias do campo.

Bem-estar animal

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

Ainda assim, para apoiar o tema, priorizamos o uso de couro com a certificação Leather Working Group (LWG), presente em 15% dos nossos produtos, que conta com um grupo de trabalho de bem-estar animal. Por outro lado, temos o grupo de trabalho de rastreabilidade, que produz recomendações sobre como os membros podem investigar as condições de bem-estar animal em suas cadeias de abastecimento.



Gestão ambiental

Contamos com sistema de gestão ambiental que cobre 100% das nossas operações, buscando garantir a gestão de recursos naturais, com foco na redução da geração de resíduos, no consumo de água e energia, além da conformidade com a regulamentação ambiental, a definição clara dos papéis e responsabilidades, a tomada de ações corretivas para estimular a melhoria contínua, as auditorias e o monitoramento de indicadores.

O sistema é verificado por meio de auditorias internas e externas. Ao todo, 40% das operações passam por auditoria interna pela equipe de conformidade socioambiental da Renner e outros 60% por auditoria externa de terceira parte.

Adicionalmente, adotamos certificações que atestam a adoção de melhores práticas ambientais, abrangendo 100% das operações:

- Sede com certificação LEED nível Gold.
- Centro de distribuição de Cabreúva (SP) com certificação LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) nível Gold.
- 4 lojas com Certificação LEED (1 nível Silver e 3 Gold).
- 1 loja com certificação BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) em circularidade.
- Certificação NBR ISO 14001 para o centro de distribuição em São José (SC), que representa 20% de nossas operações.

Para avançarmos na certificação NBR ISO 14001, em 2025 iniciamos o diagnóstico de aderência aos requisitos das normas em nossas lojas com auditoria por fornecedores externos.

Construções e reformas menos impactantes

Desde 2018, buscamos incorporar os princípios de economia circular na construção de novas lojas, reformas e no desenvolvimento de mobiliários para alcançar avanços na otimização do consumo de materiais, na redução da geração de resíduos e no uso de materiais com maior potencial de reciclabilidade.

Em 2021, a Renner foi a primeira marca de varejo brasileira a lançar uma loja baseada na ecoeficiência e máxima redução de impactos ambientais.

Inauguramos a primeira loja circular do país, no Rio de Janeiro, que alia a circularidade à transformação digital para criar uma experiência única para os clientes, com a melhor escolha de recursos para reduzir o impacto ambiental desde a concepção até a operação.

Durante a fase de projeto, foi feito um estudo de Avaliação do Ciclo de Vida (ACV), que ajudou na escolha de materiais e nas tomadas de decisão de projeto que reduzissem os impactos ao meio ambiente ao longo do ciclo de vida da loja.

A loja adotou as premissas da certificação BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology) e obteve a Certificação LEED (Leadership in Energy and Environmental Design).

Conheça todos os atributos da loja circular no [Relatório Anual 2021](#), pg. 71.

Este modelo de loja começou a ser implementado para todas as novas lojas a partir de 2023 até o momento. A primeira loja circular recebeu a certificação LEED para uma reforma, complementando o aprendizado de certificações mais sustentáveis para: shopping, novas construções, lojas de rua e reformas.

Desde 2014, também temos o modelo de construção de lojas, com estrutura mais simplificada e menor consumo de materiais e energia elétrica, baseadas nas premissas das certificações LEED. Em 2021, avançamos e ampliamos os conceitos com a circularidade por meio da certificação BREEAM. As abordagens projetuais e de execução utilizando essas premissas nos permitiram reduções expressivas. Desta forma, a loja no Shopping Jacarepaguá recebeu a certificação BREEAM em circularidade.



Resíduos

GRI 306-4 | 306-5

Nossas operações

Temos o compromisso de buscar soluções para reduzir a geração e promover a circularidade dos principais resíduos da operação e dos fornecedores estratégicos.

Nosso Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) tem foco em reduzir o volume de resíduos gerados e garantir a correta separação, manuseio, acondicionamento e disposição final. Desta forma, evitamos a contaminação e incentivamos sua re inserção no ciclo produtivo a partir da reciclagem, sendo 100% aderente à Política Nacional de Resíduos Sólidos.

Para garantir a conformidade, realizamos auditorias internas de gestão de resíduos e propomos soluções de redução, geração e promoção da circularidade dos principais resíduos da operação e de nossos fornecedores estratégicos.

Desenvolvemos estratégias para a nossa operação atingir as metas em relação a resíduos, como tornar nossos Centros de Distribuição o mais perto possível de serem aterro zero, atuando com foco na redução, reutilização e reciclagem dos resíduos até 2030.

O CD de São José (SC) conquistou, pelo segundo ano consecutivo, a Certificação Lixo Zero, com nota máxima no Índice de Boas Práticas.

Essa conquista é reflexo do aprimoramento anual do processo de destinação de resíduos, com apoio de empresa especializada.

Só em 2025, aumentamos o investimento para R\$ 1,7 milhão em novas tecnologias de destinação de resíduos e projetos de circularidade, para constante desenvolvimento do tema.

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

Conscientização

Nossos colaboradores são agentes da transformação cultural para o alcance de nossos compromissos públicos. Pensando nisso, desenvolvemos na UR uma trilha de Sustentabilidade e Gestão de Resíduos, disponível para todos os colaboradores, além de um conjunto de materiais e conteúdos com orientação sobre a gestão dos resíduos em lojas.

Embalagens

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

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

- Formalização de recomendações de sustentabilidade, tendo como premissa inicial a não geração de resíduos, analisando as opções disponíveis no mercado e avaliando detalhadamente o consumo de materiais em embalagens, para reduzi-lo ao modelo mais eficiente.
- Projeto-piloto de redução e eliminação de plástico de uso único, com foco nas embalagens para o consumidor final, que propõe embalagens mais sustentáveis para o e-commerce, com 100% de uso de papel certificado FSC*, ou polímero biodegradável, ou plástico reciclado pós-consumo vindo da nossa própria operação,

ou ainda plástico reciclado pós-consumo vindo de coleta seletiva.

- Mapeamento de novos fornecedores de embalagens, que atendam aos requisitos de sustentabilidade, ao princípio de não geração de resíduos e aos critérios de serem biodegradáveis, recicladas ou recicláveis.
- Piloto de substituição de embalagens plásticas de proteção (plástico bolha e almofadas de ar) por papelão.
- Projeto do time de Camicado no centro de distribuição de Cabreúva de reutilização das caixas de fornecedores tanto para a distribuição de produtos para nossas lojas quanto para o cliente final do e-commerce.
- Diagnóstico: avançamos no estudo interno de mapeamento e busca por soluções mais sustentáveis para o e-commerce da Renner, Camicado e Repassa, associado ao novo decreto nº 12.688, de 21/10/25, com objetivo de potencializar o compromisso de eliminar embalagens plásticas que não podem ser reutilizadas ou recicladas pelos nossos clientes.

- Ferramenta ELOverde: software de gestão e rastreabilidade dos resíduos, para contribuir na governança dos resíduos sólidos gerados em nossas operações.

Avanços

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

- Do total das embalagens usadas em nossas lojas, Centros de Distribuição e e-commerce, 93% são de papel/papelão e 7% de plástico.
- As embalagens de papel/papelão, tanto nos CDs quanto nas lojas, são 100% certificadas FSC*.
- Dentre as embalagens plásticas, 99% são recicláveis.
- 92,8% das lojas da Renner com sacolas para entrega aos clientes feitas exclusivamente de papel com certificação FSC e zero plástico.
- Reutilização de caixas de papelão das lojas para os CDs nas operações internas, garantindo reúso de 3,7 milhões de caixas de papelão no ano.

- Incentivamos a adoção de boas práticas de reciclagem e redução de envio de resíduos têxteis para aterro através da metodologia de classificação de conformidade, que considera as pontuações mais altas no Índice de desempenho Global de fornecedores (IDGF) para empresas que adotam essas e outras práticas socioambientais de alta performance
- Definimos o roadmap de substituição desses materiais, incluindo engajamento de áreas-chave, formação de grupos de trabalho, identificação de alternativas com menor impacto ambiental junto aos fornecedores, soluções de circularidade e sistema de acompanhamento do andamento das ações.

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

08.

Mural de indicadores

Há cinco anos divulgamos nosso painel de indicadores quantitativos ESG de forma clara e consolidada, apresentando um panorama comparativo dos últimos anos para a transparência de dados e análise de evolução da Companhia.



Governança

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Alta liderança				
Conselheiros independentes no Conselho de Administração (CA)	7 (88,0%)	8 (100,0%)	8 (100,0%)	-
Mulheres no CA	2 (25,0%)	3 (37,5%)	3 (37,5%)	-
Média de frequência dos membros do CA	98,5%	100,0%	97,4%	-2,6 p.p.
Conselheiros com quatro outros mandatos ou menos	8 (100,0%)	8 (100,0%)	8 (100,0%)	-
Tempo médio de mandato dos conselheiros (anos) ¹	9,4	6,3	4,4	-30,2%
Conselheiros com experiência no setor ¹	2	3	4	+33,3%
Ética				
Colaboradores treinados no Código de Conduta no ano GRI 205-2	90,0%	84,0%	89,0%	+5,0 p.p.
% de operações auditadas sobre combate à corrupção	100,0%	100,0%	100,0%	-
Casos confirmados de corrupção ou propina GRI 205-3	0	0	0	-
Casos considerados procedentes de conflito de interesse no ano	-	32	61	+90,6%
Denúncias sobre discriminação e assédio procedentes ou parcialmente procedentes GRI 406-1	386	402	380	-5,5%
Não conformidades relacionadas a fatores de risco de escravidão moderna (operação e cadeia)	1 na cadeia (horas excessivas)	1 na cadeia (taxa de recrutamento)	0	-
Não conformidades identificadas pela gestão de riscos e conformidade (auditoria interna) ²	121	148	69	-53,4%
Total pago aos auditores independentes no ano (R\$ mil)	1.468,4	1.662,3	2.607,7	+56,9%
Representação política				
Contribuições com lobby e representação de interesses políticos (R\$ mil) ³ GRI 2-28	0	258,5	359,9	+39,2%

¹Varição em 2025 devido a eleição de novos conselheiros em 2025.

²A queda expressiva de não conformidades identificadas ocorreu devido ao processo de aprimoramento da Auditoria Interna na abordagem e forma de trabalho em 2025, resultando em apontamentos mais qualitativos e com mais aprofundamento.

³Os dados cobrem 100% de nossas operações. Valores de 2025 referentes às mensalidades ao Instituto Unidos Brasil e Instituto Desenvolvimento do Varejo.

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Contribuições com partidos políticos GRI 415-1	0	0	0	-
Nome do maior investimento em associação para desenvolvimento do setor e temáticas ESG e valor (R\$ mil)	-	-	Higg Index (474,1)	-
Nome do segundo maior investimento em associação para desenvolvimento do setor e temáticas ESG e valor (R\$ mil)	-	-	ABVTEX (233,9)	-
Nome do terceiro maior investimento em associação para desenvolvimento do setor e temáticas ESG e valor (R\$ mil)	-	-	CEBDS (108,0)	-
Contribuições realizadas para construção de normas e regulamentações sobre mudanças climáticas (R\$ mil)	-	103,0	118,0	+14,6%
Cibersegurança				
Casos de violações de cibersegurança	0	0	0	-
Casos de incidentes de segurança envolvendo dados pessoais com risco ou dano relevante aos titulares	0	0	0	-
% de colaboradores treinados em privacidade e segurança da informação	88,0	78,0	87,0	+9,0 p.p.
Produtos				
Recall de produtos	0	0	0	-
Volume de produtos recebidos (em milhões)	179	193	194	+0,52%
% de produtos produzidos no Brasil	53,2	57,4	53,9	-3,5 p.p.
% de produtos produzidos na América Latina	1,2	3,1	2,3	-0,80 p.p.
% de produtos produzidos na Ásia	43,3	39,4	43,4	+4,0 p.p.
% de produtos produzidos na Europa	2,1	0,10	0,40	+0,30 p.p.
% de produtos vendidos em países em desenvolvimento	100,0	100,0	100,0	-
% da receita líquida proveniente de produtos vendidos pelas marcas Renner e Ashua	-	91,5	92,0	+0,50 p.p.
% da receita líquida proveniente de produtos vendidos pela marca Youcom	-	4,0	4,0	-
% da receita líquida proveniente de produtos vendidos pela marca Camicado	-	4,5	4,0	-0,50 p.p.
Legal				
Multas e acordos relacionados a temáticas ESG nas demonstrações financeiras	0	0	0	-
Total de denúncias sobre casos de lavagem de dinheiro no Canal de Denúncias	-	0	0	-

Social

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Fornecedores				
Fornecedores atuando no ano GRI 2-6	5.387	6.274	5.304	-15,5%
Fornecedores administrativos GRI 2-6	4.734	5.735	4.784	-16,6%
Fornecedores de Revenda diretos GRI 2-6	653	539	520	-3,5%
Gastos com fornecedores (R\$ milhões) GRI 204-1	7.866,2	8.610,0	9.534,7	+10,7%
Gastos com fornecedores administrativos (R\$ milhões) GRI 204-1	3.309,3	3.538,0	3.909,1	+10,5%
Gastos com fornecedores administrativos locais (Brasil) GRI 204-1	96,0%	97,0%	98,0%	+1,0 p.p.
Gastos com Fornecedores de Revenda diretos (R\$ milhões) GRI 204-1	4.556,9	5.072,0	5.625,6	+10,9%
Gastos com Fornecedores de Revenda diretos locais (Brasil) GRI 204-1	59,6%	55,4%	66,2%	+10,8 p.p.
Fornecedores de Revenda ativos (Tier 1) SASB CG-AA-000.A	801	718	699	-2,6%
% do gasto com fornecedores ativos de Revenda Renner (Tier 1) locais (América Latina)	54,5	59,7	67,9	+8,2 p.p.
Fornecedores subcontratados ativos (Tier 1 estendido) SASB CG-AA-000.A	833	853	872	+2,2%
Fornecedores subcontratados de revenda (Tier 1 estendido) locais (América Latina)	98,0%	98,0%	96,6%	-1,4 p.p.
Fornecedores de Revenda (Tier 1 e Tier 1 estendido) com certificação socioambiental ou auditoria acreditada por organismo externo SASB CG-AA-430b.1	100,0%	100,0%	100,0	-
% de trabalhadores da cadeia de fornecimento que recebem salário acima do salário mínimo ⁴	100,0	99,9	99,9	-

⁴Em 2024 e 2025, 0,1% das empresas não apresentaram evidência que o pagamento foi feito, portanto, não podemos afirmar que são pagos. Contudo, isso não significa que o salário mínimo não seja pago, mas que há falta de documentação para comprovar a existência da prática.

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Auditoria e monitoramento de fornecedores				
Fornecedores Tier 1 auditados SASB CG-AA-430b.1	100,0%	100,0%	100,0%	-
Fornecedores Tier 1 estendido auditados SASB CG-AA-430b.1	100,0%	100,0%	100,0%	-
Fornecedores Tier 1 críticos para a sustentabilidade (nível D)	1,5%	0,97%	0,43%	-0,54 p.p.
Fornecedores Tier 1 estendido críticos para a sustentabilidade (nível D)	0,00%	0,00%	0,00%	-
Fornecedores Tier 1 e Tier 1 estendido críticos com planos de ação estabelecidos	93,5%	100,0%	100,0%	-
Não conformidades identificadas no monitoramento/auditoria de fornecedores Tier 1 e Tier 1 estendido	340	387	332	-14,2%
Não conformidades prioritárias (tolerância zero) identificadas na auditoria de fornecedores Tier 1 e Tier 1 estendido	0	1	2	+100,0%
Não conformidades relacionadas a gênero nas instalações dos fornecedores Tier 1 e Tier 1 estendido	0	0	0	-
% de fornecedores Tier 1 e Tier 1 estendido avaliados em relação a riscos relacionados a direitos humanos	100,0	100,0	100,0	-
% de fornecedores Tier 1 e Tier 1 estendido com riscos relacionados a direitos humanos (nível D da matriz)	0,22	1,1	0,20	-0,90 p.p.
% de fornecedores Tier 1 e Tier 1 estendido com riscos relacionados a direitos humanos com ações de remediação	100,0	100,0	100,0	-
Clientes				
Clientes muito satisfeitos ⁵	91,3%	85,3%	76,9%	-8,4 p.p.
Clientes satisfeitos e muito satisfeitos	97,7%	97,4%	97,4%	-
% de clientes usando canais de venda online	19,0	18,0	17,0	-1,0 p.p.
% de receita gerada nos canais online (e meta)	14,3 (14,4)	15,1 (14,4)	15,5 (15,6)	+0,40 p.p.

⁵Desde o início do acompanhamento do NPS, não tivemos mais metas corporativas para Encantômetro.

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
% de resolução de demandas de clientes nos canais de atendimento	77,1	84,0	84,8	+0,80 p.p.
Prazo de resposta nos canais digitais (em minutos úteis)	1.440	1.440	1	-99,9%
Prazo de resposta nos canais de voz (em segundos)	40,0	40,0	60,0	+50,0%
% de reclamações em relação ao total de atendimentos aos clientes	8,4	12,1	8,7	-3,4 p.p.
% de reclamações resolvidas no prazo máximo de cinco dias úteis	63,0	59,9	89,7	+29,8 p.p.
Sociedade				
Investimento social do Instituto Lojas Renner (R\$ milhões)	5,4	13,6	29,8	+119,1%
% do investimento com incentivo fiscal	8,3%	49,0%	12,1%	-36,9 p.p.
% do investimento com recursos próprios	91,7%	51,0%	87,9%	+36,9 p.p.
Valor levantado pelas instituições após venda de doações de produtos ou serviços (R\$ milhões)	4,0	7,3	17,0	+132,9%
Valor investido no programa de voluntariado corporativo (R\$ mil)	409,5	170,0	473,3	+178,4%
Gastos com a gestão do investimento social (R\$ mil) ⁶	1.185,4	365,3	991,8	+171,5%
Colaboradores				
Colaboradores GRI 2-7 ⁷	24.364	25.102	26.058	+3,8%
% de colaboradores no Brasil (e total) GRI 2-7	97,0 (23.645)	97,0 (24.337)	97,2 (25.339)	+0,20 p.p.
% de colaboradores no Uruguai (e total) GRI 2-7	2,2 (543)	2,1 (539)	1,9% (487)	-0,20 p.p.
% de colaboradores na Argentina (e total) GRI 2-7	0,35 (87)	0,51 (127)	0,51 (132)	-

⁶Aumento em 2023 devido ao investimento maior em comunicação (gestão de redes sociais, fotos, vídeos), evento de aniversário de 15 anos do ILR e estruturação do novo site do ILR.

⁷Contabilizamos no total de colaboradores aqueles considerados ativos.

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
% de colaboradores na China (e total) GRI 2-7	0,21 (52)	0,24 (59)	0,23 (59)	-0,01 p.p.
% de colaboradores em Bangladesh (e total) GRI 2-7	0,04 (11)	0,04 (10)	0,05 (12)	+0,01 p.p.
% de colaboradores no Vietnã (e total) GRI 2-7	0,11 (26)	0,12 (30)	0,11 (29)	-0,01 p.p.
% de colaboradores de período integral (e total) GRI 2-7 ⁸	100,0 (24.364)	100,0 (25.102)	100,0 (26.058)	-
Colaboradoras mulheres em período integral GRI 2-7	15.893	16.292	16.832	+3,3%
Colaboradores homens em período integral GRI 2-7	8.471	8.810	9.226	+4,7%
% de colaboradores de jornada parcial (e total) GRI 2-7 ⁸	0,00 (0)	0,00 (0)	0,00 (0)	-
% de colaboradores de tempo indeterminado (e total) GRI 2-7 ⁹	81,3 (19.806)	82,1 (20.624)	83,5 (21.755)	+1,4 p.p.
% de colaboradores de período determinado (e total) GRI 2-7 ¹⁰	18,5 (4.497)	17,8 (4.478)	16,5 (4.303)	-1,3 p.p.
% de estagiários (total) GRI 2-7	0,25 (61)	0,32 (82)	0,25 (66)	-0,07 p.p.
Conselheiros de administração	8	8	8	-
Colaboradores em cargo de Presidência	1	1	1	-
Colaboradores em cargo de Vice-Presidência	-	-	5	-
Colaboradores em cargo de Diretoria ¹¹	20	23	32	+39,1%
Colaboradores em cargo de liderança ¹²	2.884	2.926	3.018	+3,1%

⁸Todos os colaboradores são considerados de jornada integral, pois cumprem, em sua totalidade, a carga horária de trabalho, conforme legislação aplicável.

⁹Todos os colaboradores são considerados de contrato indeterminado, exceto aqueles no período de experiência, estagiários e aprendizes.

¹⁰São considerados colaboradores de contrato determinado aqueles no período de experiência, estagiários e aprendizes. Somente no Brasil existem colaboradores de contrato determinado.

¹¹Em 2025, realizamos uma reestruturação operacional que ocasionou na adequação de cargos e atribuições. Por este motivo, houve um aumento expressivo no % de diretores na Companhia.

¹²Cargos de liderança: gerentes, coordenadores, supervisores e líderes. Consultores e especialistas não foram considerados liderança.

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Colaboradores em cargo de não liderança	21.452	22.145	22.994	+3,8%
Terceirizados GRI 2-8 ¹³	432	485	4.208	+767,6%
Colaboradores cobertos por acordos de negociação coletiva GRI 2-30	100,0%	100,0%	100,0%	-
Greves	0	0	0	-
Demissões ou contratações em massa (mais de 10% do quadro total de colaboradores)	Não	Não	Não	-
Diversidade				
Colaboradoras mulheres GRI 2-7	65,0%	64,9%	64,6%	-0,30 p.p.
Colaboradoras mulheres em cargos de liderança GRI 405-1 ¹⁴	61,7%	61,9%	61,6%	-0,30 p.p.
Colaboradoras mulheres em cargos de liderança júnior GRI 405-1 ¹⁴	61,9%	62,0%	61,2%	-0,80 p.p.
Colaboradoras mulheres em cargos de liderança plena GRI 405-1 ¹⁴	75,0%	75,9%	64,2%	-11,7 p.p.
Colaboradoras mulheres em cargos de liderança sênior GRI 405-1 ¹⁴	48,4%	51,2%	51,8%	+0,60 p.p.
Colaboradoras mulheres em cargos de Diretoria GRI 405-1 ¹⁴	42,8%	43,7%	28,1%	-15,6 p.p.
Colaboradoras mulheres em cargos de C-level GRI 405-1 ¹⁴	-	-	50,0%	-
Colaboradoras mulheres em cargos de liderança geradores de receita GRI 405-1	67,2%	67,5%	66,2%	-1,3 p.p.
Colaboradoras mulheres em cargos STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática)	25,0%	26,6%	28,7%	+2,1 p.p.
Colaboradores negros (pretos e pardos) autodeclarados	50,4%	48,5%	49,0%	+0,50 p.p.

¹³Mudança no escopo de monitoramento, contemplando além da sede administrativa em Porto Alegre (RS). Em 2025, o monitoramento passa a contemplar a sede em Porto Alegre (RS), São Paulo (SP) e Centros de Distribuição, aumentando o total de terceirizados.

¹⁴Em 2025, realizamos a reestruturação operacional da Companhia, o que proporcionou a re colocação de lideranças em diferentes nomenclaturas. As variações percentuais são reflexo dessas mudanças de nomenclatura. Premissas: C-level: 100% dos estatutários; Diretoria: 100% dos diretores; Liderança sênior: gerentes sênior; Liderança plena: gerentes; Liderança júnior: coordenadores, supervisores e líderes; Liderança: 100% das lideranças.

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Colaboradores negros autodeclarados em cargos de liderança ¹⁵	36,0%	39,0%	39,9%	+0,90 p.p.
Colaboradores negros autodeclarados em cargos de Conselho	0	0	0	-
Colaboradores negros autodeclarados em cargos de Diretoria	0	0	2,2%	-
Colaboradores brancos autodeclarados	46,7%	44,6%	44,0%	-0,60 p.p.
Colaboradores brancos autodeclarados em cargos de liderança	60,3%	51,0%	54,6%	+3,6 p.p.
Colaboradores asiáticos autodeclarados	2,3%	1,8%	1,7%	-0,10 p.p.
Colaboradores asiáticos autodeclarados em cargos de liderança	3,2%	2,2%	2,2%	-
Colaboradores indígenas autodeclarados	0,60%	0,46%	0,40%	-0,06 p.p.
Colaboradores indígenas autodeclarados em cargos de liderança	0,45%	0,61%	0,36%	-0,25 p.p.
Colaboradores que não se autodeclararam	3.180	1.141	1.248	+9,4%
Colaboradores de liderança que não se autodeclararam ¹⁶	167	120	125	+4,2%
Colaboradores com deficiência	3,3%	5,1%	5,1%	-
Colaboradores até 29 anos GRI 405-1	53,3%	54,0%	52,4%	-1,6 p.p.
Colaboradores entre 30 e 49 anos GRI 405-1	42,7%	41,6%	42,6%	+1,0 p.p.
Colaboradores com 50 anos ou mais GRI 405-1	4,0%	4,4%	5,0%	+0,6 p.p.
Relação entre salário médio de mulheres/homens de todos colaboradores	0,78	0,81	0,77	-4,9%

¹⁵Liderança, nesse caso, consideramos todos os cargos de gestão da Lojas Renner S.A.

¹⁶Em 2025, deixamos de ter censo de diversidade, para acompanharmos os dados diretamente na ficha cadastral dos colaboradores, sempre mantendo a privacidade dos dados do colaborador. Essa mudança sistemática é a responsável pela diferença percentual entre 2024 e 2025, por ser capaz de alcançar um recorte maior de colaboradores.

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Relação entre remuneração média de mulheres/homens de todos colaboradores	0,73	0,77	0,73	-5,2%
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de mulheres/homens no C-level	-	0,74	0,86	+16,2%
Relação entre o salário médio de mulheres/homens no nível executivo GRI 405-2	0,83	0,88	0,96	+9,1%
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de mulheres/homens no nível executivo GRI 405-2	0,98	0,87	1,0	+14,9%
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de mulheres/homens na gerência	-	0,75	0,86	+14,7%
Relação entre o salário médio de mulheres/homens em demais cargos de liderança GRI 405-2	0,81	0,83	0,86	+3,6%
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de mulheres/homens em demais cargos de liderança GRI 405-2	0,78	0,79	0,84	+6,3%
Relação entre o salário médio de mulheres/homens em demais cargos (não liderança) GRI 405-2	0,85	0,82	0,81	-1,2%
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de mulheres/homens em demais cargos (não liderança)	-	-	0,83	-
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de pessoas negras (pretas e pardas) e brancas no C-level	-	0,59	0,60	+1,7%
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de pessoas negras (pretas e pardas) e brancas no nível executivo	-	-	0,55	-
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de pessoas negras (pretas e pardas) e brancas na gerência	0,57	0,58	0,79	+36,2%
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de pessoas negras (pretas e pardas) e brancas em demais cargos (não liderança)	-	-	0,69	-
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de pessoas asiáticas e brancas no C-level	0,78	0,81	0,96	+18,5%
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de pessoas asiáticas e brancas no nível executivo	-	-	0,76	-
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de pessoas asiáticas e brancas na gerência	2,2	0,93	0,95	+2,1%
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de pessoas asiáticas e brancas em demais cargos (não liderança)	-	-	0,81	-
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de pessoas indígenas e brancas na gerência	1,3	0,6	1,1	+83,3%

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de pessoas indígenas e brancas em demais cargos (não liderança)	-	-	0,62	-
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência no C-level	-	0,76	0,53	-30,3%
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência na gerência	-	1,3	1,2	-7,7%
Relação entre a remuneração média (salário + benefícios) de pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência em demais cargos (não liderança)	-	-	0,73	-
Índice de retenção de mulheres após 12 meses do retorno da licença-maternidade GRI 401-3	42,1%	33,0%	33,0%	-
Média de anos de trabalho de mulheres na empresa	3,5	3,5	3,5	-
Média de anos de trabalho de homens na empresa	3,3	3,3	3,3	-
Treinamento e desenvolvimento				
% de colaboradores que passaram por treinamento no ano ¹⁷	-	20,0	97,2	+77,2 p.p.
Média de horas (e dias) de treinamento por colaborador GRI 404-1 ¹⁷	65,0 (8,1)	27,0 (3,3)	132,0 (16,5)	+388,9%
Média de horas de treinamento para não lideranças GRI 404-1 ¹⁷	62,0	28,0	137	+389,3%
Média de horas de treinamento para lideranças GRI 404-1 ¹⁷	87,0	24,0	102,0	+325,0%
Média de horas de treinamento para executivos GRI 404-1 ¹⁷	42,0	67,0	98,0	+46,3%
Média de horas de treinamento para colaboradoras mulheres GRI 404-1	-	-	85,0	-
Média de horas de treinamento para colaboradores homens GRI 404-1	-	-	47,0	-
Média de horas de treinamento para colaboradores de até 29 anos GRI 404-1	-	-	74,0	-

¹⁷Em 2025, tivemos um aumento no número de treinamentos obrigatórios da LRSA, de quatro para 11, implicando no aumento expressivo de trilhas completas por cada recorte de colaboradores.

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Média de horas de treinamento para colaboradores entre 30 e 50 anos GRI 404-1	-	-	52,0	-
Média de horas de treinamento para colaboradores com mais de 50 anos GRI 404-1	-	-	6,0	-
Média de investimento em treinamento por colaborador (R\$) ¹⁷	393,0	422,7	636,6	+50,6%
Média de investimento em treinamento por liderança (R\$)		3.030,6	3.230,5	+6,6%
Média de investimento em treinamento por executivos (R\$)	-	-	15.744,8	-
Média de investimento em treinamento por colaboradora mulher (R\$)	-	-	8.412.208,4	-
Média de investimento em treinamento por colaborador homem (R\$)	-	-	8.082.317,9	-
Média de investimento em treinamento por colaborador até 29 anos (R\$)	-	-	7.759.920,5	-
Média de investimento em treinamento por colaborador entre 30 a 49 anos (R\$)	-	-	8.240.578,5	-
Média de investimento em treinamento por colaborador com 50 anos ou mais (R\$)	-	-	102.497,9	-
Atração e retenção				
Contratações GRI 401-1	14.102	15.948	17.794	+11,6%
Taxa de contratações GRI 401-1 ¹⁸	59,6%	68,1%	69,0%	+0,90 p.p.
Taxa de contratação de mulheres GRI 401-1	65,0%	63,9%	64,0%	+0,10 p.p.
Taxa de contratação de homens GRI 401-1	35,0%	36,0%	36,0%	-
Taxa de contratação de colaboradores até 29 anos GRI 401-1	70,6%	71,7%	69,2%	-2,5 p.p.
Taxa de contratação de colaboradores entre 30 e 49 anos GRI 401-1	27,9%	26,1%	27,9%	+1,8 p.p.

¹⁸Dados referentes somente ao Brasil.

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Taxa de contratação de colaboradores de 50 anos ou mais GRI 401-1	1,5%	2,2%	2,9%	+0,70 p.p.
% de vagas abertas ocupadas por candidatos internos	71,0%	64,0%	61,0%	-3,0 p.p.
Custo médio de recrutamento por vaga (R\$)	450,6	396,2	398,4	+0,55%
Desligamentos GRI 401-1	14.904	15.155	16.718	+10,3%
Índice de desligamento GRI 401-1 ¹⁸	64,8%	64,7%	67,4%	-2,7 p.p.
Índice de desligamento de mulheres GRI 401-1	64,5%	64,2%	66,9%	+2,7 p.p.
Índice de desligamento de homens GRI 401-1	65,4%	65,8%	68,3%	+2,5 p.p.
Índice de desligamento de colaboradores até 29 anos GRI 401-1	77,9%	80,8%	84,6%	+3,8 p.p.
Índice de desligamento de colaboradores entre 30 e 49 anos GRI 401-1	50,5%	46,5%	49,1%	+2,6 p.p.
Índice de desligamento de colaboradores com 50 anos ou mais GRI 401-1	32,3%	34,1%	37,2%	+3,1 p.p.
Índice de desligamento de colaboradores negros	-	-	66,9%	-
Índice de desligamento de colaboradores brancos	-	-	65,1%	-
Índice de desligamento de colaboradores asiáticos	-	-	50,2%	-
Índice de desligamento de colaboradores indígenas	-	-	87,3%	-
Índice de desligamento na alta liderança	15,7%	9,9%	11,8%	+1,9 p.p.
Índice de desligamento na Diretoria	35,3%	18,3%	13,7%	-4,6 p.p.
Índice de desligamento na liderança média	24,7%	20,7%	15,4%	-5,3 p.p.
Índice de desligamento na liderança júnior	30,6%	26,4%	22,8%	-3,6 p.p.

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Desligamentos voluntários GRI 401-1	7.757	7.281	6.894	+5,3%
Índice de desligamento voluntário GRI 401-1	36,3%	34,6%	31,5%	-3,1 p.p.
Índice de desligamento voluntário de mulheres GRI 401-1	34,5%	35,1%	31,7%	-3,4 p.p.
Índice de desligamento voluntário de homens GRI 401-1	32,3%	33,7%	31,2%	-2,5 p.p.
Índice de desligamento voluntário de colaboradores até 29 anos GRI 401-1	43,1%	45,9%	41,3%	-4,6 p.p.
Índice de desligamento voluntário de colaboradores entre 30 e 49 anos GRI 401-1	23,7%	23,7%	22,8%	-0,90 p.p.
Índice de desligamento voluntário de colaboradores com 50 anos ou mais GRI 401-1	8,6%	15,7%	15,3%	-0,40 p.p.
Índice de desligamento voluntário de colaboradores negros	39,9%	39,8%	30,8%	-9,0 p.p.
Índice de desligamento voluntário de colaboradores brancos	31,6%	34,6%	31,7%	-2,9 p.p.
Índice de desligamento voluntário de colaboradores asiáticos	56,4%	47,4%	24,8%	-22,6 p.p.
Índice de desligamento voluntário de colaboradores indígenas	43,8%	52,6%	43,6%	-9,0 p.p.
Índice de desligamento voluntário na alta liderança	2,6%	2,5%	2,5%	-
Índice de desligamento voluntário na Diretoria	5,9%	4,6%	3,4%	-1,2 p.p.
Índice de desligamento voluntário na liderança média	8,2%	8,7%	5,5%	-3,2 p.p.
Índice de desligamento voluntário na liderança júnior	11,3%	11,8%	9,6%	-2,2 p.p.
Adesão à pesquisa de engajamento	89,0%	88,0%	92,0%	+4,0 p.p.
Engajamento de colaboradores	86,0%	90,0%	89,0%	-1,0 p.p.
Engajamento de colaboradoras mulheres	87,0%	90,0%	89,0%	-1,0 p.p.

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Engajamento de colaboradores homens	85,0%	89,0%	88,0%	-1,0 p.p.
Engajamento de colaboradores negros	88,0%	91,0%	89,0%	-2,0 p.p.
Engajamento de colaboradores brancos	87,0%	90,0%	89,0%	-1,0 p.p.
Engajamento de colaboradores asiáticos	88,0%	90,0%	90,0%	-
Engajamento de colaboradores indígenas	92,0%	88,0%	87,0%	-1,0 p.p.
Engajamento de colaboradores até 24 anos	84,0%	90,0%	87,0%	-3,0 p.p.
Engajamento de colaboradores entre 25 e 44 anos	89,0%	88,0%	90,0%	+2,0 p.p.
Engajamento de colaboradores com 45 anos ou mais	91,0%	94,0%	92,0%	-2,0 p.p.
Engajamento de colaboradores na alta liderança	-	-	99,0%	-
Engajamento de colaboradores na Diretoria	-	-	100,0%	-
Engajamento de colaboradores na liderança média	-	-	96,0%	-
Engajamento de colaboradores na liderança júnior	-	-	96,0%	-
Remuneração				
Remuneração com Incentivos de Curto Prazo (ICP) da Diretoria Estatutária (R\$ milhões)	10,1	11,9	12,7	+6,7%
Remuneração com Incentivos de Longo Prazo (ILP) da Diretoria Estatutária (R\$ milhões)	0,0	12,9	12,1	-6,2%
Saúde e segurança GRI 403-9				
Óbitos de colaboradores em acidentes típicos (e taxa de óbitos)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	-
Óbitos de colaboradores em acidentes de trajeto (e taxa de óbitos)	0 (0,00)	1 (0,004%)	1 (0,004%)	-

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Total de acidentes típicos	-	98	110	+12,2%
Total de acidentes de trajeto	-	81	98	+21,0%
Dias de trabalho perdidos devido a lesões, acidentes, mortes ou doenças de acidentes típicos	1.346	1.046	1.014	-3,1%
Dias de trabalho perdidos devido a lesões, acidentes, mortes ou doenças de acidentes de trajeto	-	8.421	8.384	-0,44%
Taxa de frequência de acidentes típicos com afastamento de colaboradores ¹⁹	1,5	1,8	1,8	-
Taxa de frequência de acidentes de trajeto com afastamento de colaboradores ¹⁹	2,9	1,5	1,6	+0,10 p.p.
Taxa de gravidade (TG) de acidentes típicos ²⁰	26,8	19,8	17,2	-2,6 p.p.
Taxa de gravidade (TG) de acidentes de trajeto ²⁰	44,0	159,6	142,5	-17,1 p.p.
Óbitos de colaboradores terceirizados ²¹	1	0	0	-
Taxa de frequência de acidentes típicos com afastamento de colaboradores terceirizados	-	0,70	0,00	-0,70 p.p.
Taxa de frequência de acidentes de trajeto com afastamento de colaboradores terceirizados	-	0,00	0,00	-

¹⁹Taxa de frequência = (Número de acidentes com afastamento)/(horas trabalhadas no período contábil) x 1.000.000. Horas/homem de exposição (HHT) = 52.769.523h. Foram considerados acidentes com afastamento com CAT emitida.

²⁰Taxa de Gravidade (TG)= N°. de dias perdidos X 1.000.000/HHT.

²¹Acidente típico com fatalidade.

Ambiental

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Gestão				
% de operações cobertas por sistema de gestão ambiental	100,0	100,0	100,0	-
Emissões				
Emissões escopo 1 (tCO ₂ e) GRI 305-1	4.579,5	4.397,4	7.033,1	+59,9%
Emissões escopo 2 – escolha de compra (tCO ₂ e) GRI 305-2	0	0	0	-
Emissões escopo 2 – localização (tCO ₂ e) GRI 305-2	8.933,2	13.300,2	11.146,4	-16,2%
Emissões escopo 3 (tCO ₂ e) GRI 305-3	334.188,3	391.535,8	398.131,3	+1,7%
Intensidade de emissões (kgCO ₂ e/peça) GRI 305-4	1,5	1,5	1,6	+5,9%
Emissões GEE, não regidas pelo protocolo de Kyoto: HCFC-22 (tCO ₂ e)	448,6	52,7	223,5	+324,1%
Emissões GEE, não regidas pelo protocolo de Kyoto: HCFC-141b (tCO ₂ e)	8,2	88,5	28,1	-68,2%
Energia				
Consumo de energia (mil GJ) GRI 302-1 ²²	810,8	853,9	850,8	-0,36%
Intensidade energética (GJ/m ²) GRI 302-3 ²³	0,59	0,61	0,61	-
Gastos com energia (R\$ milhões)	176,3	187,2	175,5	-6,2%
Gastos com energia relativos (R\$ gasto/R\$ receita líquida)	0,015	0,015	0,013	-13,3%
% de energia renovável de baixo impacto (pequenas centrais hidrelétricas, solar, eólica e biomassa)	100,0	100,0	100,0	-

²²Considera toda a empresa Lojas Renner S.A., excluindo escritórios administrativos. Somente energia elétrica. Fator de conversão utilizado = 0,0036 GJ/Kwh.

²³A intensidade energética é calculada pelo consumo de energia elétrica das lojas pela área total das mesmas.

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Água				
Retirada de água municipal (concessionária/caminhão-pipa) em m³ GRI 303-3	390.366,0	396.329,0	448.919,0	+13,3%
Retirada de água doce subterrânea de poço em m³ GRI 303-3 e 303-4	30.017,0	45.392,0	45.879,0	+1,1%
Retirada total de água em m³ GRI 303-3 ²⁴	420.383,0	441.721,0	494.798,0	+12,0%
Água recuperada e recirculada na operação (reúso de efluente tratado) em m³ ²⁵	11.162,0	28.949,0	3.353,0	-88,4%
% de água retirada recirculada na operação ²⁵	2,7	6,1	0,67	-5,4 p.p.
Descarte de efluente em rede municipal (concessionária) em m³ GRI 303-4	278.778,0	290.410,0	335.742,0	+15,6%
Descarte de efluente em água superficial (lagos e rios) em m³ GRI 303-4	25.059,0	12.317,0	29.522,0	+139,7%
Descarte de efluente em água subterrânea em m³ GRI 303-4 ²⁵	12.128,0	57.439,0	12.372,0	-78,5%
Descarte total de água em m³ GRI 303-4	315.965,0	360.166,0	377.635,3	+4,8%
Consumo total de água em m³ GRI 303-5	104.418,0	81.555,0	117.163,0	+43,7%
% de fornecedores Tier 1 com efluentes em conformidade com as exigências legais SASB CG-AA-430a.1	100,0	99,7	100,0	+0,30 p.p.
% de fornecedores Tier 1 estendido com efluentes em conformidade com as exigências legais SASB CG-AA-430a.1	100,0	99,6	99,9	+0,30 p.p.
Resíduos				
Volume de resíduos gerados (ton)	6.034,4	9.601,8	8.350,1	-13,0%

²⁴O controle do consumo de água por concessionárias e poços é realizado apenas nos Centros de Distribuição, para as lojas e unidades administrativas o consumo é calculado por meio da intensidade média de consumo por colaborador. A intensidade média de consumo foi obtida por meio de um estudo específico (1,09 m³/colaborador para escritórios e 1,538 m³/colaborador para lojas). Os dados consideram todas as empresas Lojas Renner S.A. no Brasil.

²⁵Os maiores volumes de efluentes recirculados e descartados em 2024 se devem ao fato de ser o primeiro ano completo de operação do CD Cabreúva, com maior número de colaboradores e operações. A queda do volume de água recuperada em 2025 se deve ao fato de problemas operacionais e de desempenho na ETE. Por esse motivo, o reúso está paralisado no CD 504 (desde junho/2025) até que o desempenho da Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) seja estabilizado.

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Lixo eletrônico descartado (ton) ²⁶	0,5	11,3	9,5	-15,9%
Resíduos perigosos (% do total)	0,17	0,51	0,58	+0,07 p.p.
Resíduos perigosos reciclados (ton) GRI 306-4 ²⁷	6,6	33,8	48,4	+43,2%
Resíduos perigosos em aterro (ton) GRI 306-5 ²⁷	3,8	7,15	0,24	-96,6%
Resíduos não perigosos reciclados (ton) GRI 306-4	5.641,7	9.369,2	8.064,2	-13,9%
Resíduos não perigosos em aterro (ton) GRI 306-5	382,1	191,6	237,3	+23,8%
% de resíduos reciclados	93,6	97,9	97,1	-0,80 p.p.
Intensidade de geração de resíduos (ton de resíduos gerados/R\$ milhão de receita líquida)	0,44	0,66	0,53	-19,7%
Custo associado com gestão de resíduos (R\$ milhões) ²⁸	1,4	2,6	2,9	+11,5%
Resíduos coletados pelo Ecoestilo de perfumaria — logística reversa (ton)	55,9	60,9	48,7	-20,0%
Resíduos coletados pelo Ecoestilo de roupas — logística reversa (ton)	20,4	13,9	19,6	+41,0%
Matérias-primas (vestuário)				
Consumo de algodão (mil ton) GRI 301-1 SASB CG-AA-440a.4.	18,2	19,6	23,2	+18,4%
Consumo de poliéster (mil ton) GRI 301-1 SASB CG-AA-440a.4.	10,2	10,4	9,9	-4,8%
Consumo de viscose (mil ton) GRI 301-1 SASB CG-AA-440a.4.	6,0	6,0	4,1	-31,7%
Consumo de poliamida (mil ton) GRI 301-1 SASB CG-AA-440a.4	2,8	2,9	5,3	+82,8%

²⁶Com o avanço do processo de mensuração e gestão de resíduos, o dado de 2023 foi revisto, de 0,3 ton para 0,5 ton. O aumento do volume para 2024 também se deve ao avanço no monitoramento do indicador, que agora passa a ser consolidado por um time único, garantindo maior consistência e abrangência de 100% da operação.

²⁷O aumento se deve à execução de obras e manutenções no CD 324, gerando resíduos provenientes de materiais para pintura e materiais de proteção.

²⁸O aumento se deve a adoção de novas tecnologias de destinação dos resíduos, como coprocessamento, e da inclusão dos custos relacionados ao Programa de Logística Reversa Ecoestilo.

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
Algodão certificado (mil ton) SASB CG-AA-440a.4	17,8	19,0	21,2	+11,6%
Poliéster certificado (ton) SASB CG-AA-440a.4 ²⁹	238,0	270,0	915,8	+239,2%
Poliamida certificada (ton) SASB CG-AA-440a.4 ²⁹	0,76	19,0	66,8	+251,6%
Viscose certificada (mil ton) SASB CG-AA-440a.4	5,7	5,7	3,7	-35,1%
% da receita da Renner proveniente de produtos de algodão	-	62,0	61,9	-0,10 p.p.
% da receita da Renner proveniente de produtos de couro	-	0,15	0,22	+0,70 p.p.
% da receita da Renner proveniente de produtos de viscose	-	13,0	11,4	-1,6 p.p.
% de produtos de vestuário menos impactantes consolidado da Lojas Renner S.A. ³⁰	-	78,2	80,0	+1,8 p.p.
% de produtos da Lojas Renner menos impactantes	80,45	78,2	80,0	+1,8 p.p.
% de produtos da Youcom menos impactantes	75,6	78,6	82,0	+3,4 p.p.
% de produtos da Ashua menos impactantes	90,9	89,8	92,0	+2,2 p.p.
% de produtos com algodão com certificação de produção responsável	96,6	96,5	95,3	-1,2 p.p.
% de produtos com papel/fibra de madeira (viscose, modal e liocel) com certificação de produção responsável	92,5	89,0	89,7	+0,70 p.p.
% de produtos a partir de couro com certificação de produção responsável	46,5	26,6	14,9	-11,7 p.p.
% de produtos a partir de poliéster com certificação de produção responsável	2,4	2,1	9,2	+7,1 p.p.
% de produtos a partir de poliamida com certificação de produção responsável	0,03	0,53	0,80	+0,27 p.p.

²⁹Aumento expressivo de poliéster e poliamida em 2025 devido ao projeto para matérias-primas menos impactantes.

³⁰Dados de 2023 não estão disponíveis na metodologia adotada em 2024, que considera todos os produtos Lojas Renner S.A. e não mais somente algumas marcas, como nos anos anteriores.

	2023	2024	2025	Var. 24 vs. 25
% de produtos para os quais a Companhia calcula a pegada de carbono	-	100,0	100,0	-
% de produtos a partir de plásticos com conteúdo reciclado	-	2,0	5,7	+3,7 p.p.
Embalagens				
Consumo de plástico em embalagens em toneladas (% do todo)	439,0 (7,41)	372,5 (6,2)	368,4 (7,3)	-1,1%
Consumo de papel/fibra de madeira em embalagens em toneladas (% do todo)	5.481,4 (92,6)	5.618,3 (93,8)	4.686,3 (92,7)	-16,6%
% papel/fibra de madeira consumido em embalagens certificado ou proveniente de reciclagem	93,0	100,0	100,0	-
% do plástico usado nas embalagens que é reciclável	77,0	61,0	99,0	+38,0 p.p.
% do plástico usado nas embalagens que é proveniente de reciclagem ³¹	0,03	8,1	29,8	+21,7 p.p.
Lojas Renner que usam sacolas plásticas	43	73	32	-56,2%

³¹Aumento expressivo de % do plástico proveniente de reciclagem usado nas embalagens em 2025 devido ao projeto para embalagens menos impactantes.

09.

Ferramentas de leitura

Aqui você encontra os índices remissivos das diferentes diretrizes de reporte adotadas, facilitando a localização dos indicadores ao longo do conteúdo, além do relatório de asseguuração limitada da auditoria sobre a avaliação independente desses indicadores. Use os índices, mapas e resumos a seguir para conhecer os indicadores e diretrizes apresentados ao longo desse relatório.



Índice GRI

Normas Universais

Referência (pg.)/Resposta direta

Relação com ODS

Tema material

Conteúdos Gerais

	Declaração de uso	A Lojas Renner S.A. relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, com base nas Normas GRI.		
GRI 1	Fundamentos 2021			

GRI 2: Conteúdos gerais 2021


A organização e suas práticas de relato

2-1	Detalhes da organização	Lojas Renner. Sociedade anônima S.A. com capital aberto e sede em Porto Alegre (RS). Mais detalhes na pg. 06 .		
2-2	Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização (Escopo de Controladas)	Pg. 06 . Este relatório abrange as mesmas atividades cobertas pelo relatório financeiro: nota explicativa 3.7, na pg. 29 do Balanço Anual .		
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Pg. 154 . Anual, de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.		
2-4	Reformulações de informações	Em 2025, a Companhia passou por uma reorganização operacional, o que acarretou em mudanças estruturais e percentuais de colaboradores por categoria funcional em termos de nomenclatura e reporte. Essas mudanças não impactaram significativamente o total no quadro de colaboradores.		
2-5	Verificação externa	Pg. 147 .		

Atividades e colaboradores

2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Pgs. 06 e 116 .		
2-7	Empregados	Pgs. 118 a 120 . Dados referentes ao término do período de relato. Não considera as pessoas afastadas.		
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Pg. 120 . O total de terceiros é referente àqueles que possuem acesso à sede em Porto Alegre (RS), São Paulo (SP) e Centros de Distribuição. As principais atividades realizadas por esses prestadores de serviço, de forma geral, são serviços de manutenção, limpeza, jardinagem e de TI. A gestão documental desses parceiros é realizada pela equipe de Segurança do Trabalho.		

Normas Universais		Referência (pg.)/Resposta direta	Relação com ODS	Tema material
Governança				
2-9	Estrutura de governança e sua composição	Pg. 20 .		
2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Pg. 21 e Política de Indicação e Remuneração dos Administradores .		
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Pg. 20 .		
2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	O Conselho é o validador de políticas, princípios e estratégias e supervisiona os processos de gestão de impactos e diligência por meio dos seus Comitês (pgs. 23 e 81).		
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	O Conselho delega responsabilidade pela gestão de risco aos seus comitês e às diretorias Executivas, além dos times diretamente envolvidos na gestão de riscos (pgs. 23 e 81).		
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	O Conselho se envolve na definição e acompanhamento da materialidade (estratégia de sustentabilidade) e aprova o relatório, por meio de seu Comitê de Sustentabilidade.		
2-15	Conflitos de Interesse	Pg. 88 . O Regimento Interno do Conselho determina a gestão para evitar conflitos de interesse e estabelece que os conflitos no âmbito do Conselho sejam divulgados nas atas das reuniões.		
2-16	Comunicação de preocupações cruciais	O Conselho acompanha e orienta a gestão de preocupações críticas por meio de suas reuniões e dos encontros periódicos com seus comitês. Não houve preocupações críticas em 2025.		
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pg. 39 .		
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pg. 22 .		
2-19	Políticas de remuneração	Pgs. 22 e 39 . Mais detalhes na Política de Indicação e Remuneração dos Administradores e no Regimento do Comitê de Pessoas .		
2-20	Processo para determinação da remuneração			
2-21	Proporção da remuneração total anual	Informação a ser reportada no Formulário de Referência , item 10.3(d) Políticas e práticas de remuneração dos empregados.		

Normas Universais		Referência (pg.)/Resposta direta	Relação com ODS	Tema material
Estratégia, políticas e práticas				
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Pgs. 04 e 07 .		
2-23	Compromissos de política	Pgs. 39 e 93 . Os compromissos e as políticas são aprovados pelo Conselho de Administração.		
2-24	Incorporação de compromissos de política	Pgs. 24 , 39 , 66 a 67 , 83 , 88 a 89 e 93 .		
2-25	Processos para reparar impactos negativos	Pgs. 24 e 93 .		
2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Pg. 93 .		
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos de não conformidade com leis e regulamentos em 2025.		
2-28	Participação em associações	Pgs. 105 e 114 .		
Engajamento de Stakeholders				
2-29	Abordagem para o engajamento de stakeholders	Páginas onde apresentamos os meios de engajamento com os públicos engajados: colaboradores e lideranças (pg. 24), fornecedores (pg. 73), investidores (pg. 22), clientes (pg. 106), parceiros e beneficiários do Instituto Lojas Renner (pg. 101) e startups (pg. 109).		
2-30	Acordos de negociação coletiva	Pg. 120 .		
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-1	Processo de definição de temas materiais	Pgs. 28 e 80 .		
3-2	Lista de temas materiais	Pg. 80 .		






Normas Universais	Referência (pg.)/Resposta direta	Relação com ODS	Tema material
3-3 Gestão de temas materiais	<p>Pgs. 27 a 39 e 80.</p> <p>Impactos relacionados aos temas:</p> <p>Matérias-primas pgs. 55 e 131.</p> <p>Mudanças climáticas pg. 52.</p> <p>Condições de trabalho na cadeia de fornecedores pgs. 65 a 72.</p> <p>Descarte pós-consumo pgs. 57 e 131.</p> <p>Conformidade ambiental na cadeia de fornecedores diretos e indiretos pgs. 66 a 71.</p> <p>Condições de trabalho em fornecedores indiretos pgs. 65 a 72.</p> <p>Uso de combustíveis pgs. 11 e 58.</p> <p>Emissões de carbono pg. 53.</p> <p>Produção intensiva pg. 11.</p> <p>Uso de plásticos nas embalagens pgs. 112 e 133.</p> <p>Concorrência desleal pg. 89.</p> <p>Policrises pgs. 11 e 25.</p> <p>Geração de resíduos pg. 111.</p> <p>Potencial escassez de mão de obra pgs. 42 e 65.</p>		














Normas Específicas










GRI 201: Desempenho Econômico 2016






201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído

Pg. [17](#).


















Normas Universais		Referência (pg.)/Resposta direta	Relação com ODS	Tema material
GRI 204: Práticas de Compra 2016				
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Pg. <u>116</u> . Os fornecedores locais são aqueles localizados no Brasil.		Gestão da cadeia de fornecedores
GRI 205: Combate à Corrupção 2016				
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Pgs. <u>88</u> e <u>114</u> .		Ética e integridade
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Pgs. <u>88</u> e <u>114</u> .		Ética e integridade
GRI 207: Tributos 2019				
207-1	Abordagem tributária	Pg. <u>92</u> .		Estratégia e transparência fiscal
Conteúdos Ambientais				
GRI 301: Materiais 2016				
301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Pgs. <u>55</u> e <u>131</u> . Renovável (algodão e viscose) e não renovável (poliéster e poliamida).		
GRI 302: Energia 2016				
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Pg. <u>129</u> . Mais detalhes no <u>Registro Público de Emissões</u> .		Consumo de energia

Normas Universais		Referência (pg.)/Resposta direta	Relação com ODS	Tema material
302-3	Intensidade energética	Pg. <u>129</u> .	   	Consumo de energia
GRI 303: Água e Efluentes 2018				
303-3	Captação de água	Pgs. <u>61</u> e <u>130</u> .		Consumo de água
303-4	Descarte de água	Pgs. <u>61</u> e <u>130</u> .		Consumo de água
303-5	Consumo de água	Pgs. <u>61</u> e <u>130</u> .		Consumo de água
GRI 305: Emissões 2016				
305-1	Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Pgs. <u>52</u> e <u>129</u> . Além das emissões de GEE, o total de emissões biogênicas de CO ₂ diretas foi de 40,61 tCO ₂ equivalente.	  	Emissões de gases de efeito estufa
305-2	Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Pgs. <u>52</u> e <u>129</u> .	  	Emissões de gases de efeito estufa
305-3	Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Pgs. <u>52</u> e <u>129</u> . Além das emissões de GEE, o total de emissões biogênicas de CO ₂ indiretas foi de 8.527,25 tCO ₂ equivalente.	  	Emissões de gases de efeito estufa

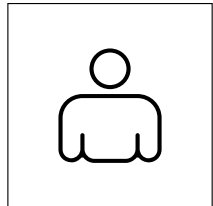
Normas Universais	Referência (pg.)/Resposta direta	Relação com ODS	Tema material
305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pg. 129 .		Emissões de gases de efeito estufa
GRI 306: Resíduos 2020			
306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Pgs. 111 e 131 . Todos os resíduos são dispostos fora da organização.	 	Gestão de resíduos
306-5 Resíduos destinados para disposição final	Pgs. 111 e 131 . Todos os resíduos são dispostos fora da organização.	 	Gestão de resíduos
Conteúdos Sociais			
GRI 401: Emprego 2016			
401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Pgs. 124 a 126 . Dados consideram somente as operações no Brasil.		
401-3 Licença-maternidade/paternidade	Pgs. 43 e 123 . Informações de licença-paternidade não disponíveis.		Diversidade e inclusão
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018			
403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pg. 43 . Mais detalhes na Política de Saúde e Segurança do Trabalho .		Saúde e segurança no trabalho e bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores
403-9 Acidentes de trabalho	Pgs. 127 e 128 . Dados somente Brasil.		Saúde e segurança no trabalho e bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores

Normas Universais		Referência (pg.)/Resposta direta	Relação com ODS	Tema material
GRI 404: Capacitação e Educação 2016				
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Pgs. <u>123</u> e <u>124</u> .		Treinamento e desenvolvimento de colaboradores
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016				
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pgs. <u>20</u> e <u>120 a 121</u> .		Diversidade e inclusão
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Pg. <u>122</u> . Dados abrangem todo ecossistema Lojas Renner S.A. A proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens é calculada pela razão entre médias salariais (mulheres ÷ homens). Esses salários são proporcionalizados pela carga horária.		Diversidade e inclusão
GRI 406: Não Discriminação 2016				
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Pg. <u>114</u> .		Diversidade e inclusão; Ética e integridade
GRI 415: Políticas Públicas 2016				
415-1	Contribuições políticas	Pg. <u>115</u> . Não houve em 2025. A informação considera todo o ecossistema Lojas Renner S.A.		Ética e integridade
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016				
418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Pg. <u>86</u> .		Cibersegurança e Privacidade de dados

Índice SASB

Código	Métrica	Referência de página	Relação com ODS
Gerenciamento de produtos químicos			
CG-AA-250a.1	Discussão dos processos para manter a conformidade com os regulamentos relativos a substâncias restritas.	Pg. 63 .	 
CG-AA-250a.2	Discussão de processos para avaliar e gerenciar riscos e/ou perigos associados a produtos químicos em produtos.	Pg. 63 .	 
Impactos ambientais na cadeia de suprimentos			
CG-AA-430a.1	Porcentagem de (1) instalações de fornecedores Tier 1 e (2) fornecedores além do Tier 1 em conformidade com as licenças de descarte de águas residuais e/ou acordo contratual.	Pg. 130 . 100% dos fornecedores e 99,9% de seus contratados.	 
CG-AA-430a.2	Porcentagem de (1) instalações de fornecedores Tier 1 e (2) instalações de fornecedores além do Tier 1 que completaram a avaliação do Módulo Ambiental de Instalações Higg Facility da Sustainable Apparel Coalition ou uma avaliação equivalente.	AUTOAVALIADO Tier 1: 56 = 8% Tier 1 estendido: 26 = 3%. VERIFICADO Tier 1: 53 = 7,6% Tier 1 estendido: 25 = 2,9%.	
Condições de trabalho na cadeia de fornecimento			
CG-AA-430b.1	Porcentagem de (1) instalações de fornecedores Tier 1 e (2) instalações de fornecedores além do Tier 1 que foram auditadas por um Código de Conduta trabalhista, (3) porcentagem do total de auditorias realizadas por um auditor externo.	100% de fornecedores Tier 1 e Tier 1 estendido com auditoria interna e externa. Pgs. 67 e 116 .	 
CG-AA-430b.2	Taxa de não conformidade prioritária e taxa de ação corretiva associada para auditorias do Código de Conduta do trabalho dos fornecedores.	Pg. 66 .	 
CG-AA-430b.3	Descrição dos maiores (1) riscos trabalhistas e (2) riscos ambientais, de saúde e de segurança na cadeia de fornecimento.	Pg. 93 .	 
Fornecimento de matéria-prima			
CG-AA-440a.3	(1) Lista de matérias-primas prioritárias e, para cada uma: fator(es) (2) ambiental e/ou social(is) com maior probabilidade de ameaças, (3) discussão sobre riscos de negócios e/ou oportunidades associadas a fatores ambientais e/ou sociais, e (4) estratégia de gestão para abordar os negócios riscos e oportunidades.	Pgs. 55 e 93 . Para mais detalhes, acessar o Relatório de Divulgações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade - Clima .	 
CG-AA-440a.4	(1) Quantidade de matérias-primas prioritárias adquiridas, por material, e (2) total certificado por um padrão ambiental e/ou social de terceiros, por padrão.	Pgs. 55 e 131 . Para mais detalhes, acessar o Relatório de Divulgações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade - Clima .	 
Métricas de atividade			
CG-AA-000.A	Número de (1) fornecedores Tier 1 e (2) fornecedores além do Tier 1.	Pg. 116 .	

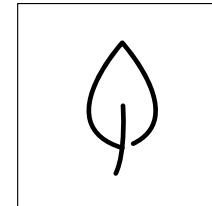
Mapa de capitais



HUMANO

Pgs. [20 a 22](#), [40 a 50](#) e [93 a 100](#).

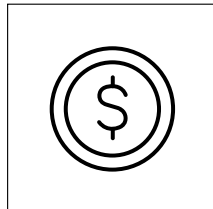
Profissionais que compõem nosso time e governança e práticas para seu desenvolvimento e excelência.



NATURAL

Pgs. [51 a 63](#) e [107 a 112](#).

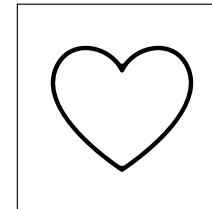
Recursos naturais usados na operação e boas práticas buscando soluções climáticas, circulares e regenerativas.



FINANCEIRO

Pgs. [17 e 18](#).

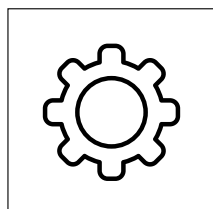
Resultados alcançados no negócio, desempenho das ações e geração de valor financeiro aos públicos de relacionamento.



SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

Pgs. [83 a 94](#) e [101 a 106](#).

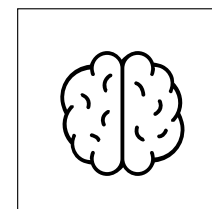
Princípios e práticas para manter relações geradoras de valor com os diversos atores que compõem a cadeia do negócio.



MANUFATURADO

Pgs. [06 a 16](#).

Perfil das empresas que compõem o ecossistema, das nossas lojas e dos centros de distribuição.



INTELLECTUAL

Pgs. [06 a 12](#) e [82](#).

Diferenciais, estratégias e inovações que sustentam o desenvolvimento do negócio.

Valor gerado por capital

Capitais Usados



HUMANO

- **26.058** colaboradores



NATURAL

- **850,8 mil GJ** de energia consumida (**0,61 GJ/m²** de área de venda)
- **117 mil m³** de água consumida na operação
- **23 mil toneladas** de algodão, **10 mil t** de poliéster, **4 mil t** de viscose, **5 mil t** de poliamida



FINANCEIRO

- **R\$ 20,2 bilhões** de receita bruta
- **982.199** milhares de ações com valor de mercado de **R\$ 14,3 bilhões**
- **R\$ 858 milhões** de investimento (CAPEX)



SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

- **699** Fornecedores de Revenda ativos ao final de 2025 e **872** subcontratados que fabricam os produtos que revendemos
- **4.784** fornecedores de outros produtos e serviços
- Comunidades e projetos apoiados pelo **Instituto Lojas Renner**



MANUFATURADO

- **717** lojas
- **3** Centros de Distribuição (CDs)
- **Presença em seis países:** Brasil, Uruguai, Argentina, Bangladesh, China e Vietnã
- **E-commerce**



INTELECTUAL

- Cultura sólida e alinhada a um propósito: **encantar é a nossa realização**
- Estratégia **Moda Responsável 2030**

Valor gerado

- **R\$ 1,81 bilhão** em remuneração e benefícios
- **89%** de engajamento
- **R\$ 174,8 milhões** distribuídos aos colaboradores como Programa de Participação nos Resultados (PPR)

- **100%** do consumo de energia renovável de baixo impacto desde 2021
- **40%** de fornecedores nacionais realizam inventário de emissões GHG
- **95%** dos produtos de algodão e **89%** dos produtos de viscose com certificação socioambiental

- **R\$ 834,3 milhões** em juros sobre o capital próprio distribuídos aos acionistas (**57,2%** de payout)
- ROIC de **14,7%** (+2,3 p.p.) melhora de rentabilidade e avanços na estrutura de capital
- **+1.949%** de valorização das ações acumulada desde 2005
- **+9,2%** na receita líquida de varejo

- **R\$ 29,8 milhões** investidos pelo Instituto Lojas Renner **beneficiaram mais de 220 mil pessoas** diretamente
- **97,4%** de clientes satisfeitos e muito satisfeitos
- **20 milhões** de clientes ativos no ecossistema
- **R\$ 9,5 bilhões** em negócios contratados junto aos fornecedores
- **57%** do volume de compras em Fornecedores de Revenda com classificação A em nossa matriz de performance ESG
- **R\$ 3,9 bilhões** em impostos e taxas a serem revertidos pelos governos para o desenvolvimento do país

- **34** novas lojas
- **4 lojas e sede** com certificação ambiental
- CD de Cabreúva (SP) omnichannel, automatizado e com certificação LEED

- Experiência **omnichannel e múltiplos canais de venda** e atendimento
- **80%** dos produtos de vestuário vendidos na Renner com atributos Re moda responsável (atributos de sustentabilidade)

Mapa de ODS



1 ERRADICAÇÃO DA POBREZA

Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos

Projetos de capacitação de mulheres na cadeia de valor da moda pg. [101](#).

Programas de apoio ao desenvolvimento de fornecedores e seus contratados pg. [73](#).

Programas de desenvolvimento dos colaboradores pg. [100](#).



5 IGUALDADE DE GÊNERO

Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

Garantir a equidade nas condições de emprego, capacitação e desenvolvimento de carreira para mulheres pg. [49](#).

Fomentar a participação de mulheres em cargos de alta liderança pg. [49](#).

Empoderar a mulher a partir da capacitação e empreendedorismo na cadeia da moda pg. [101](#).



6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO

Garantir a disponibilidade e a gestão sustentável da água potável e do saneamento para todos

Aumentar a eficiência do uso da água em todos os setores e assegurar retiradas sustentáveis e o abastecimento de água doce para enfrentar a escassez de água pg. [61](#).

Melhorar a qualidade da água, reduzindo a poluição, eliminando despejo e minimizando a liberação de produtos químicos e materiais perigosos pg. [63](#).



8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos

Geração de emprego na operação e cadeia de fornecedores pg. [06](#).

Garantir saúde e segurança no trabalho e bem-estar e qualidade de vida aos colaboradores pg. [43](#).

Defesa aos direitos humanos em nossas operações e cadeia de suprimentos pg. [93](#).

Desenvolvimento e crescimento econômico através do apoio social pg. [101](#).



10 REDUÇÃO DAS DE IGUALDADES

Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles

Fomentar a adoção do living wage pelos fornecedores estratégicos pg. [77](#).

Estar entre as referências nacionais em engajamento, garantindo living wage e avançando continuamente na promoção do bem-estar dos colaboradores pg. [43](#).

Programas de apoio ao desenvolvimento de fornecedores e seus contratados pg. [73](#).



12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS

Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis

Circularidade no desenvolvimento de produtos e serviços pg. [56](#).

Ecoeficiência nas operações pg. [58](#).

Projetos junto aos fornecedores para monitorar, controlar e fomentar processos responsáveis pg. [74](#).

Sensibilização de nossos clientes para um consumo sustentável pg. [106](#).



13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA

Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos

Estratégia climática pg. [52](#).

Compromisso com a preservação da biodiversidade e combate ao desmatamento pg. [107](#).



17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável

Participação ativa em organizações para o desenvolvimento do setor e para a promoção da sustentabilidade pg. [105](#).

Relatório de Asseguração Limitada do Relatório Anual

GRI 2-5

Relatório de Asseguração Limitada dos Auditores Independentes

Ao Conselho de Administração e Acionistas da Lojas Renner S.A. | Porto Alegre - RS

Relatório de asseguração limitada sobre as informações Ambientais, Sociais e de Governança (ESG) constantes no Relatório Anual 2025 da Lojas Renner S.A. referentes ao exercício findo em 31 de dezembro de 2025

Conclusão

Realizamos um trabalho de asseguração limitada sobre as informações Ambientais, Sociais e de Governança (ESG) constantes no Relatório Anual 2025 (“Relatório”) da Lojas Renner S.A. (“Companhia”) para o exercício findo em 31 de dezembro de 2025, preparadas com base nas Normas do *Global Reporting Initiative (GRI) - GRI Standards* e de acordo com o *Sustainability Accounting Standard – Consumer Goods - Apparel, Accessories & Footwear do Sustainability Accounting Standards Board (SASB)* (“Critérios”).

Com base nos procedimentos executados e nas evidências obtidas, não temos conhecimento de nenhum fato que nos leve a acreditar que as informações Ambientais, Sociais e de Governança (ESG) constantes no Relatório Anual 2025 da Lojas Renner S.A. para o exercício findo em 31 de dezembro de 2025 não foram preparadas, em todos os aspectos relevantes, com base nas Normas do *Global Reporting Initiative (GRI) - GRI Standards* e de acordo com o *Sustainability Accounting Standard – Consumer Goods - Apparel, Accessories & Footwear do Sustainability Accounting Standards Board (SASB)*.

Nossa conclusão sobre as informações Ambientais, Sociais e de Governança constantes no Relatório Anual 2025 da Companhia preparadas com base e de acordo com os Critérios, não se estende a nenhuma outra informação que acompanhe ou contenha as informações do Capítulo 03. Moda Responsável, do Instituto Lojas Renner, balanço anual, mensagens dos responsáveis

da Companhia, links e imagens, e aos dados e indicadores referentes a períodos anteriores apresentados no referido Relatório.

Base para a conclusão

Conduzimos nosso trabalho de acordo com a NBC TO 3000 (revisada) - Trabalho de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão e *International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised), Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information* emitidas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e *International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)*, respectivamente. Nossas responsabilidades em relação a essas normas estão descritas mais detalhadamente na seção “Nossas responsabilidades” do relatório.

Cumprimos com os requisitos de independência e outros requisitos éticos do Código de Ética Profissional do Contador e das Normas Profissionais (incluindo as Normas de Independência) emitidos pelo

Conselho Federal de Contabilidade (CFC) baseados nos princípios fundamentais de integridade, objetividade, competência profissional e devido zelo, confidencialidade e comportamento profissional.

Nossa firma aplica a NBC PA 01 Gestão de Qualidade para Firms (Pessoas Jurídicas e Físicas) de Auditores Independentes e o *International Standard on Quality Management (ISQM) 1, Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements, ou Other Assurance or Related Services Engagements*, emitidas pelo CFC e IAASB, respectivamente. Essas normas requerem que a firma elabore, implemente e opere um sistema de gestão de qualidade, incluindo políticas ou procedimentos relativos ao cumprimento de requisitos éticos, normas profissionais e requisitos legais e regulatórios aplicáveis.

Acreditamos que as evidências obtidas são suficientes e apropriadas para fundamentar a nossa conclusão.

Responsabilidades pelo Relatório Anual 2025

A Administração da Companhia é responsável pelo(a):

- desenho, a implementação e a manutenção dos controles internos relevantes para a preparação das informações constantes do Relatório que estão livres de distorção relevante, independente se devido a fraude ou erro;
- seleção dos Critérios como sendo adequados para a preparação das informações constantes do Relatório e a referência apropriada aos Critérios utilizados ou descrição desses Critérios; e
- preparação e apresentação adequada das informações constantes no Relatório de acordo com os Critérios.

Nossas responsabilidades

Somos responsáveis por:

- planejar e executar o trabalho para obter uma asseguração limitada sobre se o Relatório está

livre de distorções relevantes, independente se devido a fraude ou erro;

- formar uma conclusão independente, de acordo com os procedimentos executados e nas evidências obtidas; e
- reportar nossa conclusão ao Conselho de Administração e Acionistas da Companhia.

Resumo do trabalho que executamos como base para nossa conclusão

Exercemos julgamento profissional e mantivemos o ceticismo profissional ao longo do trabalho. Desenhamos e executamos nossos procedimentos para obter evidência sobre o Relatório que é suficiente e apropriada para fornecer uma base para nossa conclusão. Nossos procedimentos selecionados dependem do nosso entendimento do Relatório e de outras circunstâncias do trabalho, além de nossa consideração das áreas em que é provável que surjam distorções materiais. Ao realizar o trabalho, nós realizamos os seguintes procedimentos:

- a. planejamos os trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório;
- b. obtivemos o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações e entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- c. aplicamos procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relatório; e
- d. avaliamos os processos para a elaboração do Relatório e da sua estrutura e conteúdo, de acordo com os Critérios.

Os procedimentos realizados em um trabalho de asseguração limitada variam em termos da natureza e época, e sua extensão é

restrita (menos extensa) do que de um trabalho de asseguração razoável. Assim, o nível de segurança obtido em um trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que a segurança que teria sido obtida caso um trabalho de asseguração razoável tivesse sido realizado.

São Paulo, 29 de abril de 2026

KPMG Auditores Independentes Ltda.
CRC 2SP-014428/O-6



Flavio Gozzoli Gonçalves
Contador CRC 1SP290557/O-2

Relatório de Asseguração Limitada da estratégia Moda Responsável

Relatório de Asseguração Limitada dos Auditores Independentes

Ao Conselho de Administração e Acionistas da Lojas Renner S.A. | Porto Alegre - RS

Relatório de asseguração limitada sobre as informações constantes no Capítulo 03. Moda Responsável do Relatório Anual 2025 - da Lojas Renner S.A. referentes ao exercício findo em 31 de dezembro de 2025

Conclusão

Realizamos um trabalho de asseguração limitada sobre as informações constantes no “Capítulo 03. Moda Responsável” – páginas 29, 30, 32, 33, 34, 36 e 37 (“Relatório”) apresentadas no Relatório Anual 2025 da Lojas Renner S.A. (“Companhia”) para o exercício findo em 31 de dezembro de 2025, preparadas de acordo com os critérios estabelecidos no anexo.

Com base nos procedimentos executados e nas evidências obtidas, não temos

conhecimento de nenhum fato que nos leve a acreditar que as informações do “Capítulo 03. Moda Responsável” – páginas 29, 30, 32, 33, 34, 36 e 37 apresentadas no Relatório Anual 2025 da Lojas Renner S.A. para o exercício findo em 31 de dezembro de 2025 não foram preparadas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios.

Nossa conclusão sobre as informações constantes no Capítulo 03. Moda Responsável da Companhia preparadas com base nos Critérios, não se estende às informações específicas sobre os dados de períodos anteriores e a nenhum outro capítulo do Relatório Anual 2025.

Base para a conclusão

Conduzimos nosso trabalho de acordo com a NBC TO 3000 (revisada) - Trabalho de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão e *International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised), Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial*

Information emitidas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e *International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)*, respectivamente. Nossas responsabilidades em relação a essas normas estão descritas mais detalhadamente na seção “Nossas responsabilidades” do relatório.

Cumprimos com os requisitos de independência e outros requisitos éticos do Código de Ética Profissional do Contador e das Normas Profissionais (incluindo as Normas de Independência) emitidos pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) baseados nos princípios fundamentais de integridade, objetividade, competência profissional e devido zelo, confidencialidade e comportamento profissional.

Nossa firma aplica a NBC PA 01 Gestão de Qualidade para Firms (Pessoas Jurídicas e Físicas) de Auditores Independentes e o *International Standard on Quality Management (ISQM) 1, Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial*

Statements, ou Other Assurance or Related Services Engagements, emitidas pelo CFC e IAASB, respectivamente. Essas normas requerem que a firma elabore, implemente e opere um sistema de gestão de qualidade, incluindo políticas ou procedimentos relativos ao cumprimento de requisitos éticos, normas profissionais e requisitos legais e regulatórios aplicáveis.

Acreditamos que as evidências obtidas são suficientes e apropriadas para fundamentar a nossa conclusão.

Responsabilidades pelo Relatório

A Administração da Companhia é responsável pelo(a):

- desenho, a implementação e a manutenção dos controles internos relevantes para a preparação das informações constantes no “Capítulo 03. Moda Responsável” apresentadas no Relatório Anual 2025, que estão livres de distorção relevante, independente se devido a fraude ou erro;

- seleção dos Critérios, conforme estabelecido em anexo, como sendo adequados para a preparação das informações constantes no “Capítulo 03. Moda Responsável” apresentadas no Relatório Anual 2025 e a referência apropriada aos Critérios utilizados ou descrição desses Critérios; e

- preparação e apresentação adequada das informações constantes no “Capítulo 03. Moda Responsável” apresentadas no Relatório Anual 2025 de acordo com os Critérios.

Nossas responsabilidades

Somos responsáveis por:

- planejar e executar o trabalho para obter uma asseguração limitada sobre se as informações constantes no “Capítulo 03. Moda Responsável” apresentadas no Relatório Anual 2025 estão livres de distorções relevantes, independente se devido a fraude ou erro;
- formar uma conclusão independente, de acordo com os procedimentos executados e nas evidências obtidas; e

- reportar nossa conclusão ao Conselho de Administração e Acionistas da Companhia.

Resumo do trabalho que executamos como base para nossa conclusão

Exercemos julgamento profissional e mantivemos o ceticismo profissional ao longo do trabalho. Desenhamos e executamos nossos procedimentos para obter evidência sobre o Relatório que é suficiente e apropriada para fornecer uma base para nossa conclusão. Nossos procedimentos selecionados dependem do nosso entendimento do Relatório e de outras circunstâncias do trabalho, além de nossa consideração das áreas em que é provável que surjam distorções materiais. Ao realizar o trabalho, nós realizamos os seguintes procedimentos:

a. planejamos os trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório;

b. obtivemos o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos compromissos por meio de indagações e entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;

c. aplicamos procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relatório; e

d. avaliamos os processos para a elaboração do Relatório e da sua estrutura e conteúdo, de acordo com os Critérios.

Os procedimentos realizados em um trabalho de asseguração limitada variam em termos da natureza e época, e sua extensão é restrita (menos extensa) do que de um trabalho de asseguração razoável. Assim, o nível de segurança obtido em um trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que a segurança que teria sido obtida caso um trabalho de asseguração razoável tivesse sido realizado.

São Paulo, 29 de abril de 2026

KPMG Auditores Independentes Ltda.

CRC 2SP-014428/O-6



Flavio Gozzoli Gonçalves
Contador CRC 1SP290557/O-2

Relatório de Asseguração Limitada do Inventário de Emissões

Relatório de Asseguração Limitada dos Auditores Independentes

Ao Conselho de Administração e Acionistas da Lojas Renner S.A. | Porto Alegre - RS

Relatório sobre o Inventário de Gases do Efeito Estufa - GEE da Lojas Renner S.A. para o exercício findo em 31 de dezembro de 2025

Conclusão

Realizamos um trabalho de asseguração limitada sobre se o Relatório de Inventário de Gases do Efeito Estufa - GEE (“Relatório”), constante do Anexo, elaborado pela Lojas Renner S.A. (“Companhia”) para o exercício findo em 31 de dezembro de 2025 foi preparado de acordo com os critérios do “*The Greenhouse Gas (GHG) Protocol - Corporate Accounting and Reporting Standard - Revised Edition from WRI (World Resources Institute) e WBCSD (World Business Council for Sustainable Development) - (2004 Revised Edition)*” e das “Especificações do Programa Brasileiro GHG Protocol: Contabilização, Quantificação e Publicação de Inventários Corporativos de Emissões de Gases de Efeito Estufa - Segunda Edição” (“Critérios”).

Com base nos procedimentos executados e nas evidências obtidas, não temos

conhecimento de nenhum fato que nos leve acreditar que o Relatório do Inventário de Gases do Efeito Estufa – GEE, constante do Anexo, elaborado pela Lojas Renner S.A. para o exercício findo em 31 de dezembro de 2025 não foi preparado, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios do “*The Greenhouse Gas (GHG) Protocol - Corporate Accounting and Reporting Standard - Revised Edition from WRI (World Resources Institute) e WBCSD (World Business Council for Sustainable Development) - (2004 Revised Edition)*” e das “Especificações do Programa Brasileiro GHG Protocol: Contabilização, Quantificação e Publicação de Inventários Corporativos de Emissões de Gases de Efeito Estufa - Segunda Edição”.

Base para a conclusão

Conduzimos nosso trabalho de acordo com NBC TO 3410 – Trabalho de Asseguração para Declarações de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e de Mudanças Climáticas e *International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3410, Assurance Engagement on Greenhouse Gas Statements*, emitidas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e *International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)*, respectivamente. Nossas responsabilidades em relação a essas normas estão descritas

mais detalhadamente na seção “Nossas responsabilidades” do relatório.

Cumprimos com os requisitos de independência e outros requisitos éticos do Código de Ética Profissional do Contador e das Normas Profissionais (incluindo as Normas de Independência) emitidos pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) baseados nos princípios fundamentais de integridade, objetividade, competência profissional e devido zelo, confidencialidade e comportamento profissional.

Nossa firma aplica a NBC PA 01 Gestão de Qualidade para Firms (Pessoas Jurídicas e Físicas) de Auditores Independentes e o *International Standard on Quality Management (ISQM) 1, Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements, ou Other Assurance or Related Services Engagements*, emitidas pelo CFC e IAASB, respectivamente. Essa norma requer que a firma elabore, implemente e opere um sistema de gestão de qualidade, incluindo políticas ou procedimentos relativos ao cumprimento de requisitos éticos, normas profissionais e requisitos legais e regulatórios aplicáveis.

Acreditamos que as evidências obtidas são suficientes e apropriadas para fundamentar a nossa conclusão.

Responsabilidades da administração da Companhia pelo Relatório

A Administração da Companhia é responsável pelo(a):

- desenho, a implementação e a manutenção dos controles internos relevantes para que a preparação do Relatório esteja livre de distorção relevante, independente se devido a fraude ou erro;
- seleção dos Critérios adequados para a preparação do Relatório e a referência apropriada aos Critérios utilizados ou descrição desses critérios; e
- preparação do Relatório de acordo com o método de mensuração e cálculos definidos nos Critérios.

Limitações inerentes à elaboração do Relatório

Conforme descrito no Relatório, a quantificação das emissões de gases de efeito estufa está sujeita a uma incerteza inerente devido ao conhecimento científico incompleto utilizado para determinar os fatores de emissão de gases e os valores para combinar emissões de gases diferentes. A quantificação dos gases do efeito estufa está sujeita a uma incerteza inerente como resultado tanto da incerteza científica quanto da incerteza da estimativa. As incertezas podem surgir por causa de:

- incerteza inerente quanto a quantificação dos dados de atividade e fatores de emissão, que são utilizados em modelos matemáticos para estimar as emissões (incerteza da mensuração);
- incapacidade de tais modelos de caracterizar de maneira precisa e exata todas as circunstâncias das relações entre os vários dados e as emissões resultantes (incerteza do modelo);
- aumento da incerteza à medida em que as quantidades de emissões com diferentes níveis de incerteza de mensuração e cálculo são agregadas (incerteza em conjunto); e
- incerteza inerente devido ao conhecimento científico incompleto usado para determinar os fatores de emissão e os valores necessários para combinar as emissões de gases diferentes.

Além das incertezas acima mencionadas, existem certas limitações para a quantificação das emissões da Companhia, incluindo:

- não é praticável para Companhia incluir todas as emissões de Escopo 3 em seu Relatório;
- as bases selecionadas para as divulgações das fontes de emissões de Escopo 3 que foram incluídas são as mais representativas e para as quais a Companhia possui controles e processos; e

- as informações e dados considerados no Relatório baseiam-se em informações históricas que são quantitativas e qualitativas por natureza e dessa forma, não fornecem informações ou correlação com relatórios futuros.

Nossas responsabilidades

Somos responsáveis por:

- planejar e executar o trabalho para obter uma asseguração limitada sobre se o Relatório está livre de distorções relevantes, independente se devido a fraude ou erro;
- formar uma conclusão independente, com base nos procedimentos executados e nas evidências obtidas; e
- reportar nossa conclusão ao Conselho de Administração e Acionistas da Companhia.

Resumo do trabalho que executamos como base para nossa conclusão

Exercemos julgamento profissional e mantivemos o ceticismo profissional ao longo do trabalho. Desenhamos e executamos nossos procedimentos para obter evidência sobre o Relatório que é suficiente e apropriada para fornecer uma base para nossa conclusão. Nossos procedimentos selecionados dependem do nosso entendimento do Relatório

e de outras circunstâncias do trabalho, além de nossa consideração das áreas em que é provável que surjam distorções materiais. Ao realizar o trabalho, nós realizamos os seguintes procedimentos:

a. por meio de indagações, obtivemos o entendimento do ambiente de controle da Companhia e dos sistemas de informação relevantes para a quantificação das emissões e a elaboração do Relatório, mas não avaliamos o planejamento de atividades de controle específicas, nem obtivemos evidência ou testamos sua implementação;

b. avaliamos se os métodos da Companhia para desenvolver estimativas são adequados e foram aplicados de forma consistente. No entanto, nossos procedimentos não incluíram testar dados em que se baseiam as estimativas nem desenvolver separadamente nossas próprias estimativas para avaliar as estimativas da Companhia; e

c. realizamos visita no Escritório Administrativo da Companhia (Avenida Doutora Ruth Cardoso, 8501, 23º Andar, Pinheiros, São Paulo - SP) em 21 de janeiro de 2026, no Centro de Distribuição Cabreúva (Rodovia Dom Gabriel Paulino Bueno Couto, 82 - Aglomeração Urbana de Jundiá, Cabreúva - SP) em 22 de janeiro de 2026 e na Loja localizada no Shopping Morumbi (Avenida

Roque Petroni Júnior, 1089 - Jardim das Acácias, São Paulo – SP) em 05 de fevereiro de 2026 para avaliar a integridade das fontes de emissão, métodos de coleta de dados, dados fonte e premissas relevantes aplicáveis aos locais.

Os procedimentos realizados em um trabalho de asseguração limitada variam em termos da natureza e época, e sua extensão é restrita (menos extensa) do que de um trabalho de asseguração razoável. Assim, o nível de segurança obtido em um trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que a segurança que teria sido obtida caso um trabalho de asseguração razoável tivesse sido realizado.

São Paulo, 29 de abril de 2026

KPMG Auditores Independentes Ltda.

CRC 2SP-014428/O-6



Flavio Gozzoli Gonçalves
Contador CRC 1SP290557/O-2

Anexo - Relatório de Inventário de GEE Lojas Renner 2025

O inventário das Lojas Renner S.A. segue a abordagem de controle operacional, todas instalações e operacionais estão contempladas no inventário. Com operações nos países: Brasil, Vietnã, Uruguai, China, Bangladesh e Argentina. Seu relato contempla as emissões do escopo 1 e 2 na sua completude e além disso as principais e relevantes categorias do escopo 3.

Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa

Escopo	Categoria	Emissões tCOe2	
		Escolha de Compra	Localização
Escopo 1	Combustão estacionária	408,88	408,88
	Combustão móvel	8,74	8,74
	Fugitivas	6.469,56	6.469,56
Escopo 2	Resíduos sólidos e efluentes líquidos	145,93	145,93
	Aquisição de energia elétrica	0,00	11.146,36
Escopo 3	Bens e Serviços Adquiridos	322.896,48	322.896,48
	Atividades relacionadas com combustível e energia não inclusas nos Escopos 1 e 2	8.978,10	8.978,10
	Deslocamento de funcionários (casa-trabalho)	26.085,77	26.085,77
	Resíduos gerados nas operações	446,46	446,46
	Transporte e distribuição (upstream)	26.010,79	26.010,79
	Tratamento de fim de vida dos produtos vendidos	11.517,38	11.517,38
	Viagens a negócios	2.196,28	2.196,28

Créditos

GRI 2-3

Sede

Lojas Renner S.A.

Av. Joaquim Porto Villanova, 401 – Jardim Carvalho
Porto Alegre, Rio Grande do Sul – Brasil.
CEP 91410-400

Coordenação

Vice-Presidência de Gente, Sustentabilidade e Relações Institucionais
Vice-Presidência de Finanças, Administrativo e de Relações com Investidores
Diretoria de Marketing Corporativo

Consultoria, redação, layout e traduções

Ricca Sustentabilidade

<https://www.linkedin.com/company/riccasustentabilidade/>

Fotografia

About	Camila Picolo	José Otavio Marques	Rafael Ribeiro
Ahmad Jarrah	Caroline Ferronato	Josefina Bietti	Renata Fetzner
Agência AirBranding	Carlos Macedo	Lau Baldo	Spartacus Breches
Agência Propaga	Claudio Belli	Leo Grego	Vinicius Dalla Rosa
Andrea Graiz	Derek Mangabeira	Marcelo Zilio	Warley Janove Pires
Andrea Zaguini	Estúdio Alessandro	Mariana Maltoni	
Brun Filmes	Couto	Nicole Heiniger	
Bruna Castanheira	Fabiano Panizzi	Pedro Henrique	
Camila Alba	Ivan Erick	Pedro Fonseca	

Colaboração

Este relatório foi produzido graças à contribuição de um time de trabalho multidisciplinar, a quem queremos agradecer e dedicar esta publicação.

Saiba mais



Políticas que reafirmam nosso compromisso com a geração de valor para a sociedade:

Política de Sustentabilidade

Política de Direitos Humanos

Código de Conduta

Código de Conduta para Parceiros

Resultados detalhados, comentados pela Administração: **Balanço Anual**.

Panorama geral sobre aspectos relevantes do negócio como governança corporativa e gestão de riscos:

Formulário de Referência.

Caso busque informações adicionais sobre nosso compromisso com a moda responsável, escreva para nossa Gerência de Sustentabilidade. O time ficará feliz em atendê-lo:

sustentabilidade@lojasrenner.com.br.



LOJAS RENNER S.A.

 RENNER CAMICADO youcom realize ASHUA repassa