

# Relatório de Sustentabilidade

VIVARA PARTICIPAÇÕES S.A.

VIVARA

*Life*  
VIVARA

2022



# Sumário

- 4 Uma história única
- 6 Mensagem da Administração
- 8 A Vivara
- 27 Estratégia sustentável
- 39 Força da marca
- 53 Responsabilidade na cadeia de fornecimento e produção
- 67 Qualidade no varejo
- 87 Visão de futuro
- 90 Sobre o relatório
- 93 Anexos GRI

# Uma história única



Completamos 60 anos em 2022 com o orgulho de ser a maior rede de joalherias da América Latina. Este aniversário não poderia ser mais bem celebrado: encerramos 2022 com 336 lojas, tendo a expansão orgânica de nossas marcas como principal *driver* de crescimento. De uma pequena oficina no centro de São Paulo até a presença nos principais *shopping centers* do país, nos consagramos como empresa brasileira que sustenta seu êxito sobre o tripé marca, indústria e varejo, produzindo joias exclusivas e eternas com o mesmo cuidado dos antigos ourives.

Essa verticalização nos permite ter amplo domínio da cadeia de produção e comercialização, garantindo a procedência dos materiais utilizados, auditando fornecedores e assegurando a ética e a integridade, que marcam toda a nossa história, durante todo o processo. Dessa forma, os aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês)

estão fortemente relacionados à estratégia, propiciando a perenidade do negócio.

Somos incansáveis em entregar mais e melhor, e a agenda ESG faz parte dessa entrega. Em 2022, consolidamos a nossa visão de futuro em sustentabilidade com metas consistentes, baseadas no processo de materialidade, revisado também no ano, focando assim temas considerados de alta relevância para o negócio e o setor. As metas estão alinhadas a nossa estratégia, bem como aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). O pioneirismo que marca a nossa história está presente em nossa responsabilidade como agentes indutores do tema no segmento, integrado na governança corporativa em prol do desenvolvimento sustentável, com respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente em toda a cadeia de valor.

**53 novos**  
pontos de venda

**4.457**  
colaboradores

**NPS 95**  
Alta taxa de  
satisfação do cliente



**+ de 3,7**  
**milhões**

de peças produzidas  
na fábrica

**25,7%**

de crescimento no  
lucro líquido recorrente

**24,8%**

de crescimento na  
receita operacional bruta

**1,7 bilhão**

de patrimônio líquido



Certificação  
**Great Place  
To Work**



**1ª joalheria  
brasileira**  
certificada pelo  
Responsible  
Jewellery  
Council (RJC)



**1º lugar no  
ranking** de  
diversidade de  
gênero do Índice  
Teva Mulheres  
na Liderança

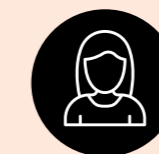
## Os pilares de nossa visão de futuro em sustentabilidade



Eficiência e responsabilidade socioambiental em nossas operações



Responsabilidade socioambiental em nossa cadeia de fornecimento e matérias-primas



Diversidade, empoderamento feminino e inclusão

# Vivara em 2022

# Mensagem da Administração

2-22



## O ano da colheita

A Vivara construiu sua história, de 60 anos, com base na ética e no respeito às pessoas e ao meio ambiente. Nosso propósito de tornar cada história única e especial não poderia deixar de lado a responsabilidade de como realizamos as nossas atividades, cuidamos, desenvolvemos e empoderamos os colaboradores e fazemos a escolha responsável das matérias-primas. Em um ano em que o setor de joalheria busca caminhos para avançar na agenda de mineração responsável, nos dedicamos à construção conjunta de formas justas e éticas de mineração, entendendo que faz parte de nosso papel liderar pelo exemplo para promover o desenvolvimento sustentável do país.

Nos últimos dois anos, fortalecemos o nosso planejamento estratégico – inserindo nele, entre outros temas, os aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) – e nos estruturamos para transformar a história da Vivara e entregar o melhor ano da história. Se eu pudesse definir o ano de 2022 em uma frase, diria que esse foi o ano da colheita. Os projetos que implementamos nos dois últimos anos foram fundamentais para a melhoria de eficiência das operações. O tripé de atuação da Vivara, que une operação de varejo, indústria e gestão de marca, foi o direcionador para a estruturação das iniciativas que trilhamos, para ampliar, ainda mais, nossa liderança de mercado.

Em 2022, atingimos 17,4% de *market share* – nos últimos dois anos, expandimos nossa liderança em 4,1 p.p. O faturamento expressivo de R\$ 2,3 bilhões veio acompanhado pela melhoria de

**Paulo Kruglensky**  
CEO

rentabilidade bruta em todas as categorias e com alavancagem operacional, impulsionada pelas despesas gerais e administrativas. Vimos a nossa marca Life ganhar ainda mais robustez e se materializar como a segunda maior joalheria do Brasil, com mais de R\$ 746,0 milhões de receita e 72 pontos de venda exclusivos espalhados pelo país. Com foco em qualidade na execução, concretizamos o maior plano anual de expansão, com a adição de 53 novas lojas no período.

Como líderes de mercado, entendemos o nosso papel de construir uma agenda de desenvolvimento sustentável e de atuar de forma direta para as discussões importantes no fortalecimento do setor. Em 2022, o nosso compromisso com o tema foi chancelado pela certificação do Responsible Jewellery Council (RJC), que avalia processos éticos e responsáveis na cadeia produtiva do setor de joias e relógios, essa é uma importante certificação setorial e inédita na joalheria brasileira.

Acreditando também que as melhores pessoas fazem o melhor lugar para se trabalhar, em 2022 a Vivara recebeu pela primeira vez a certificação Great Place To Work (GPTW), que reconhece todas as organizações que fazem um excelente trabalho com os seus colaboradores.

Assim, com integridade e trabalhando a sustentabilidade de forma transversal desde 2019, temos a convicção de que os próximos 60 anos serão de grandes avanços para a marca. Pela primeira vez, estamos divulgando a nossa visão de futuro em sustentabilidade, na qual estabelecemos as metas para os

próximos cinco anos, baseadas em temas considerados prioritários para a Vivara e para o setor que atuamos. A visão está pautada em três principais pilares: 1) eficiência e responsabilidade socioambiental em nossas operações; 2) responsabilidade socioambiental em nossa cadeia de fornecimento e matérias-primas; e 3) diversidade, empoderamento feminino e inclusão. No decorrer deste relatório, iremos demonstrar como esses objetivos estão integrados com o nosso tripé de atuação e planejamento estratégico.

Seguimos com muitos desafios, mas, como somos incansáveis em entregar mais e melhor, nos mantemos confiantes de que o melhor ano ainda está por vir. Meu muito obrigado aos que confiam no nosso trabalho, em especial, às pessoas que, ao meu lado, têm garantido a entrega consistente de resultados surpreendentes. Continuaremos avançando em busca da sustentabilidade para o negócio, para o setor e para o país, trazendo esse aspecto com cada vez mais relevância na cultura de nossa empresa.

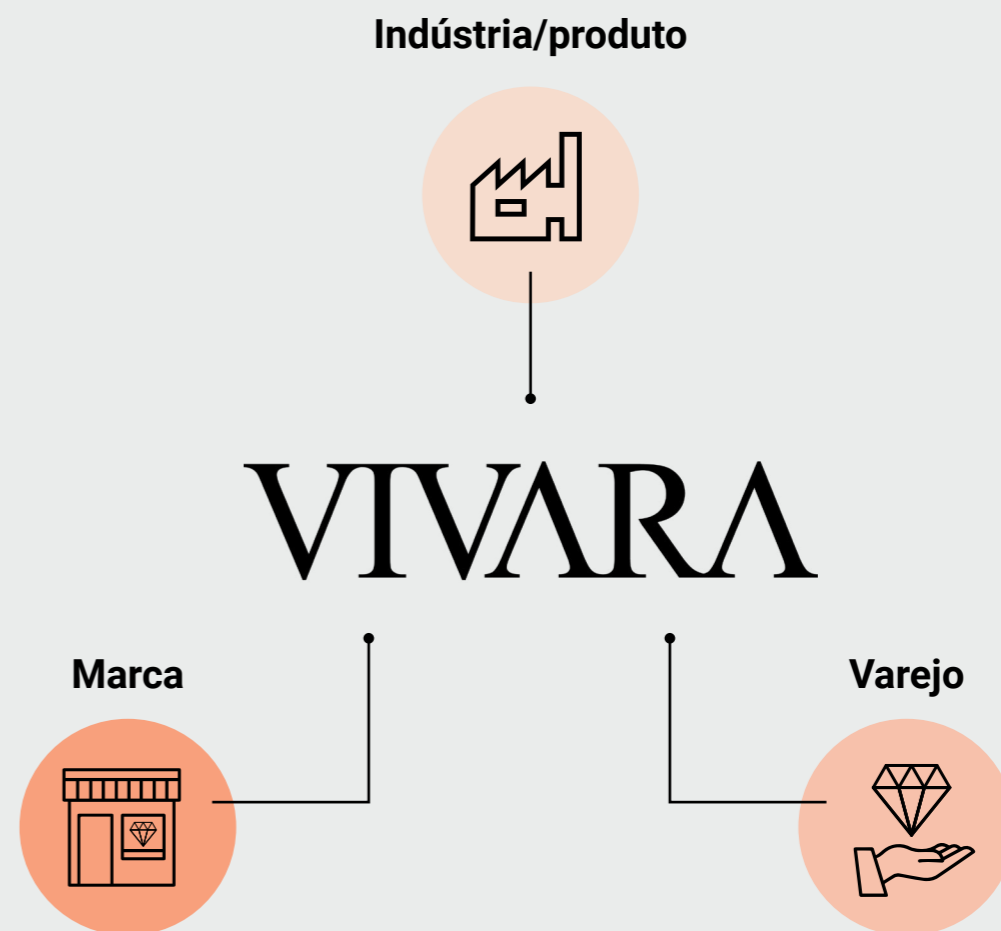


**“Como líderes de mercado, entendemos o nosso papel de construir uma agenda de desenvolvimento sustentável e de atuar de forma direta para as discussões importantes no fortalecimento do setor.”**



## Perfil

2-6 | 204-1



Desde a abertura da pequena oficina na rua Sete de Abril, no centro de São Paulo, em 1962, ressaltamos o cuidado singular com cada joia e com cada cliente, exclusividade que permaneceu e se consolidou na marca mesmo depois de sua expansão e crescimento. Nosso histórico de execução nos trouxe até aqui, consolidando um modelo de atuação único, baseado no tripé marca-indústria-varejo. A fábrica Vivara entregou mais de 3,7 milhões de peças em 2022 (um aumento de 42% em relação ao ano anterior), mantendo o cuidado em todas as

pontas de nossa operação, tanto na arte da produção de joias, quanto no atendimento único em loja e no pós-venda.

A brasilidade está presente no *design* de nossos produtos, nas campanhas de nossas marcas e também na origem de uma das principais matérias-primas: 100% do ouro que utilizamos em nosso processo produtivo é nacional, com garantia de origem, e fora de áreas indígenas. Com posicionamento indiscutível contra o garimpo ilegal,



trabalhamos com materiais certificados e auditamos os nossos fornecedores para garantir os melhores padrões de qualidade e conformidade social, ambiental e ética.

Reunimos 4.457 colaboradores, com 87% de presença feminina – as mulheres têm participação genuína em nossa história desde a fundação. Somos uma empresa construída com base na representatividade feminina, característica que se manifesta em nossa gestão, com 82% de mulheres em cargos de liderança, 50% na diretoria e 40% no Conselho de Administração. Compõem a nossa cadeia os fornecedores de insumos para produção – ouro, prata, gemas coradas, diamantes – e

parceiros nacionais e internacionais nos segmentos de industrialização e produção de joias em prata e ouro, acessórios e relógios.

Nossas práticas nos levaram à certificação inédita na joalheria brasileira, em 2022, pelo Responsible Jewellery Council (RJC), principal autoridade global em padrões de responsabilidade social, ambiental e ética na indústria de relógios e joias, que trabalha com membros em todo o mundo para criar uma cadeia produtiva sustentável. Conquistamos também no período o selo Great Place To Work (GPTW), que reconhece as nossas boas práticas na gestão de pessoas.

## 60 anos de tradição e pioneirismo

### Os primeiros 30 anos: pioneirismo no segmento de joalherias

- 1962 Primeira loja aberta no centro de São Paulo: uma pequena oficina de ourives, de 10 m<sup>2</sup>, com joias feitas sob medida para os clientes.
- 1977 A empresa passa a se chamar Confeção de Joias Vivara (nome de uma ilha italiana habitada apenas por pássaros).
- 1981 O negócio familiar ganha fôlego, e é aberta a primeira loja em *shopping*, no Eldorado, em São Paulo.
- 1992 É aberta a fábrica de Manaus, que inicia o processo de verticalização do negócio.

### Ciclo de expansão: marca, portfólio e geografias

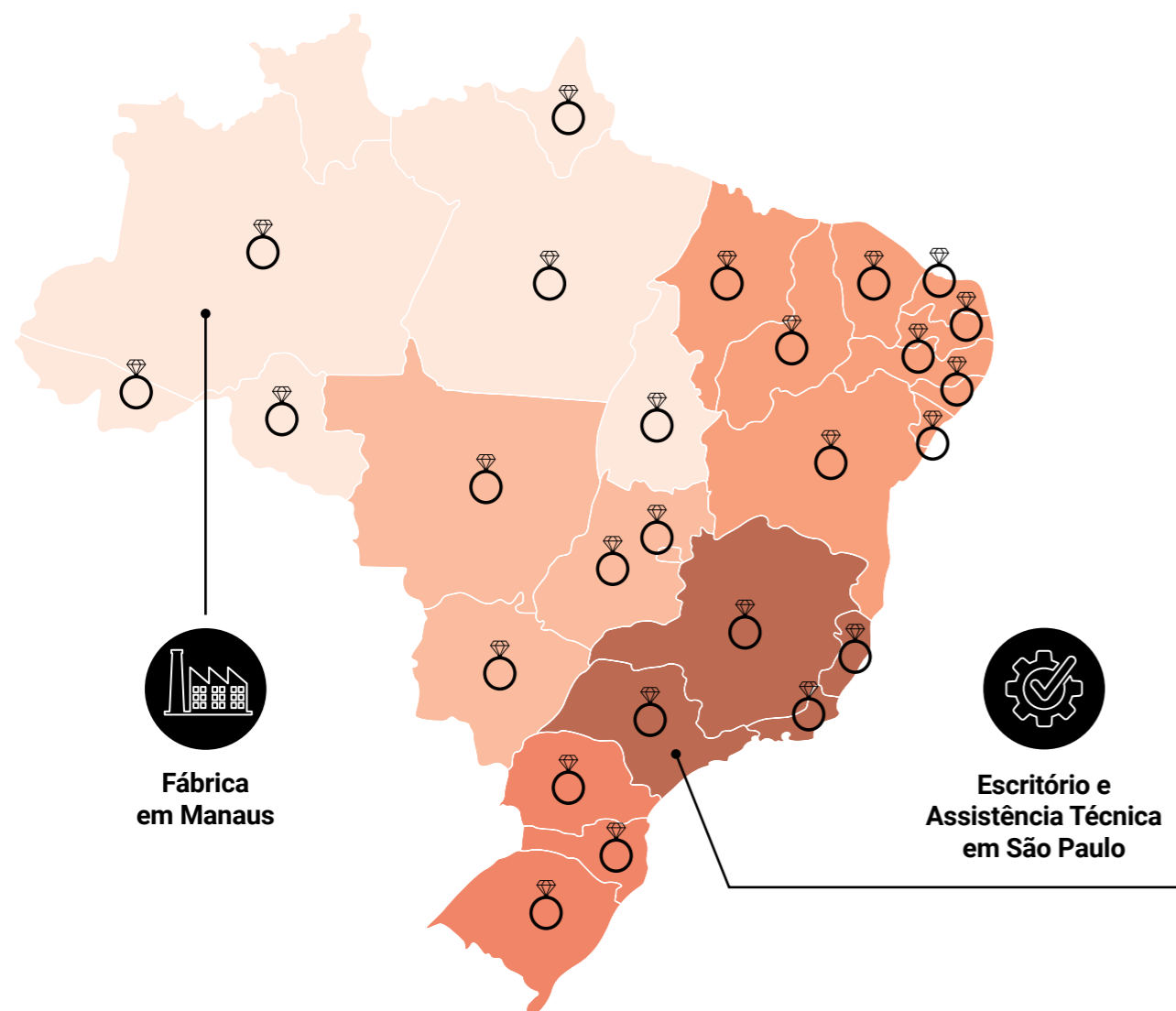
- 1993 Primeira loja na região Nordeste.
- 2000 Primeira loja na região Norte.
- 2003 Lançamento da primeira marca própria de relógios Vivara.
- 2007 Com fábrica de 3.600 m<sup>2</sup> e mais de 80 lojas, a Vivara se torna a maior rede de joalherias do Brasil.
- 2011 Lançamento da marca Life by Vivara, focada em um público mais jovem e casual.
- 2012 É criado o *e-commerce* da Vivara.

### Olhos no futuro: foco em inovação e consolidação do negócio

- 2016 Implementação da plataforma *omnichannel*.
- 2019 A empresa abre capital na B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (B3), com compromisso de forte expansão.
- 2020 Os desafios da pandemia são superados por meio das vendas digitais.
- 2021 Os temas ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) passam a fazer parte do planejamento estratégico da empresa.
- 2022 Com 53 novas lojas e expansão da atividade fabril, a Vivara celebra 60 anos como a maior rede de joalherias do país, chancelada com a obtenção da certificação RJC, de responsabilidade socioambiental, inédita na joalheria brasileira, e com o selo GPTW.

## Presença geográfica e expansão

2-1 | 2-6



**336**  
pontos  
de venda

**243**  
lojas Vivara

**72**  
lojas Life by  
Vivara

**21**  
quiosques

Atendimento a  
todas as cidades  
brasileiras via  
e-commerce

**+ de  
R\$ 93  
milhões**

em investimentos em  
infraestrutura de lojas,  
nova sede e fábrica,  
gerando mais de 500 novos  
empregos em diferentes  
regiões do país 203-1

**Norte**  
12 lojas Vivara  
3 lojas Life  
2 quiosques

**17**  
pontos  
de venda

**Nordeste**  
41 lojas Vivara  
8 lojas Life  
2 quiosques

**51**  
pontos  
de venda

**Centro-  
oeste**  
25 lojas Vivara  
6 lojas Life  
1 quiosque

**32**  
pontos  
de venda

**Sudeste**  
123 lojas Vivara  
43 lojas Life  
15 quiosques

**181**  
pontos  
de venda

**Sul**  
42 lojas Vivara  
12 lojas Life  
1 quiosque

**55**  
pontos  
de venda

### Nova sede em São Paulo

2-1

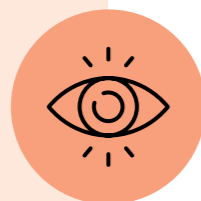
Concluimos em 2022 as obras da nova sede da Vivara e fizemos a integração das estruturas físicas das áreas corporativas, Logística, Serviço de Atendimento Cliente (SAC) e Assistência Técnica. A mudança garante mais agilidade na comunicação das áreas e tem como principal foco a melhoria da eficiência operacional.

Na nova sede, a área dedicada à Logística e Assistência Técnica dobrou de tamanho e ocupa 1.600 m<sup>2</sup>. O estoque do e-commerce e do centro de distribuição foram integrados fisicamente, o que nos habilita para uma operação omnichannel automatizada, com otimização de estoque, mais agilidade e eficiência. As áreas de SAC, Monitoramento e Operação de Lojas passaram a ocupar o mesmo espaço, com o intuito de atender de forma rápida e eficaz às demandas relacionadas à experiência do cliente. A nova sede também vai abrigar o primeiro Centro de Pesquisa e Desenvolvimento da Vivara, que tem o objetivo de buscar melhorias contínuas nos processos, reduzir o *lead time* e aprimorar a qualidade dos produtos.



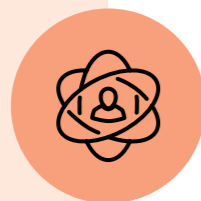
## Missão

Existimos para fascinar os nossos clientes, oferecendo a melhor experiência na escolha do presente perfeito.



## Visão

Ser a marca mais desejada da América Latina para celebrar momentos especiais.



## Propósito

Tornar cada história única e especial.



## Valores

**Sentimento de dono:** temos paixão pela empresa. Pensamos, agimos e lideramos comprometidos com o resultado e o nosso Código de Conduta.

**Fascinar o cliente:** temos o desejo incessante de conquistar e fidelizar os nossos clientes. Trabalhamos com determinação para surpreendê-los nos momentos especiais, com produtos e experiências de qualidade.

**Criatividade:** fazemos da criatividade a nossa maior marca, buscando soluções inovadoras e eficazes.

**Somos fortes juntos:** valorizamos, desenvolvemos e reconhecemos nosso time em um ambiente colaborativo, meritocrático e de alta performance.

**Resiliência:** somos capazes de nos adaptar às mudanças e temos persistência para superar os obstáculos encontrados.



## Geração de valor

2-1



Uma das cem maiores empresas de artigos de luxo do mundo no *ranking* da consultoria Deloitte.

Presença no Ranking das Maiores da Isto É Dinheiro, premiação que reconhece e celebra os êxitos das maiores empresas do Brasil.

Escolhida como empresa analisada no CFA Institute Research Challenge Brazil 2022, competição global organizada pelo CFA Society Brazil.

A Vivara tem 42% de suas ações em circulação de forma pulverizada e 58% detidas pelos acionistas do grupo controlador, listadas no Novo Mercado da B3, sob o *ticker* VIVA3. Em 2022, os nossos resultados financeiros foram impactados pela adição recorde de 53 novas lojas, que acelerou o desempenho das lojas físicas. Como reflexo da aceleração da expansão orgânica, do assertivo *mix* de produtos em todas as categorias e da robusta estratégia de *marketing*, nosso *market share* atingiu o patamar de 17,4%, no fim de 2022, com aumento de 1,4 p.p. no período de 12 meses.

A receita líquida cresceu 25,7% em relação ao ano anterior. O faturamento das lojas físicas foi 31,1% maior que o registrado em 2021, explicado pelo crescimento de vendas nas mesmas lojas e pelo aumento de 18,3% de área de Vendas. As vendas digitais registraram 13,3% de participação na receita, atingindo R\$

306,1 milhões, -4,4% de retração na comparação com o ano passado. Esse resultado é reflexo, principalmente, do aumento do fluxo nos *shoppings*, da retomada do protagonismo das lojas físicas na jornada do cliente e de nossa estratégia de *marketing*, que, em 2022, buscou mais foco em *branding* e menor participação em campanhas promocionais. O Same Store Sales (SSS – lojas físicas + vendas digitais) total no período foi de 15,8%.

O destaque do ano foi o crescimento de 36,3% da receita da categoria Life, que atingiu R\$ 746,1 milhões. Em 2022, o faturamento da categoria Life chegou a 32,4% da receita total, +2,7 p.p. na comparação com o ano anterior. As lojas exclusivas da marca Life registraram R\$ 212,3 milhões de receita, representando 10,7% das vendas de lojas físicas e 9,2% das vendas totais. A curva de maturação acelerada e os baixos níveis de canibalização

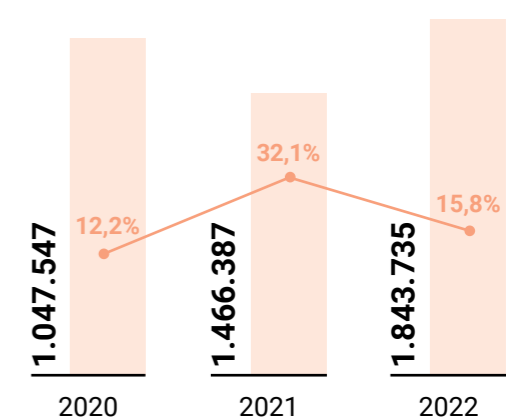
registrados de forma consistente pelas lojas inauguradas ao longo dos meses são os balizadores da decisão de manter o ritmo acelerado de expansão desse canal.

Com os investimentos que realizamos em 2022 em infraestrutura de lojas, nova sede e fábrica, geramos impacto social positivo ao contribuir com a economia local, além de gerar mais de 500 novos empregos diretos em nossas operações.

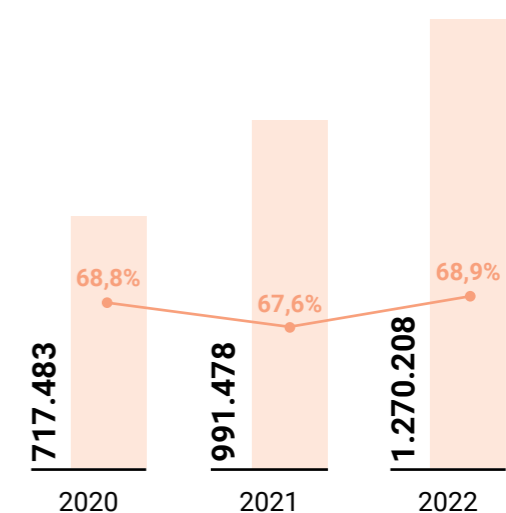
O lucro bruto totalizou R\$ 1,27 bilhão no ano, aumento de 28,1% em relação a 2021, com expansão de 1,3 p.p. na margem bruta, que atingiu 68,9%, refletindo a maior participação da categoria Life em nossas vendas e a correta política de precificação.



**Nosso *market share* atingiu o patamar de 17,4% no fim de 2022, com aumento de 1,4 p.p. no período de 12 meses.**



Receita líquida  
SSS (lojas físicas + vendas digitais)



Lucro bruto  
Margem bruta

## Governança

3-3 Governança, transparência e combate à corrupção | 2-9

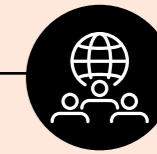
Embasamos os negócios com o alto padrão de governança ratificado por nossa presença no Novo Mercado da B3 e buscamos o aperfeiçoamento contínuo de nossas estruturas. O Conselho de Administração determina e acompanha a implementação de nossa estratégia, considerando os aspectos sociais, ambientais e econômicos com o auxílio das consultas aos *stakeholders*.

Em 2022, contamos com quatro membros independentes (80%) no Conselho, incluindo o presidente do Conselho, critério previsto em nosso Estatuto Social. Os membros são eleitos e destituíveis pela Assembleia Geral, com mandato unificado de dois anos e possibilidade de reeleição.

A Diretoria Estatutária estava composta em 2022 de cinco membros, eleitos e destituíveis a qualquer tempo pelo Conselho de Administração, sendo permitida a acumulação de cargos. O presidente do Conselho não atua como executivo da Vivara. 2-11

A definição dos membros de nosso Conselho de Administração considera as qualificações, a diversidade de conhecimentos e de gênero, as experiências, a complementaridade de vivências executivas, a identificação com os princípios de atuação empresarial da Vivara e a ausência de conflitos de interesse. A indicação dos membros pode ser feita pela administração ou por qualquer acionista da companhia, nos termos da Lei das Sociedades por Ações. Em nosso *site* de **Relações com Investidores** estão disponíveis todos os documentos atualizados correspondentes ao alto órgão de governança. 2-10

Anualmente, o Conselho de Administração e seus comitês realizam sua autoavaliação como órgão e de cada um de seus membros. O presidente do Conselho fica responsável pela condução do processo, podendo, facultativamente, utilizar assessoria externa especializada. Além disso, os diretores estatutários também são avaliados individualmente pelo Conselho de Administração, e os resultados das avaliações são utilizados para avaliar o desempenho e buscar oportunidades de melhorias na governança da empresa. 2-18



## Composição do Conselho de Administração

405-1

### João Cox Neto – presidente

Principais contribuições: finanças corporativas e governança corporativa.

### Sylvia de Souza Leão Wanderley – membro

Principais contribuições: planejamento estratégico, gestão de pessoas e *marketing*.

### Anna Andrea Votta Alves Chaia – membro

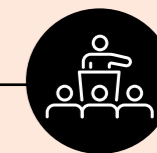
Principais contribuições: estratégia de varejo, *marketing* e operação.

### Fábio Coelho – membro

Principais contribuições: estratégia digital, *omnicanalidade* e inovação.

### Márcio Monteiro Kaufman – membro

Principais contribuições: empreendedorismo, gestão e visão de negócios.



## Composição da Diretoria Estatutária

405-1

### Paulo Kruglensky

Diretor-presidente e Operações

### Otavio Chacon do Amaral Lyra

Diretor -financeiro e Relações com Investidores

### Marina Kaufman Bueno Netto

Diretora de *Marketing* e Sustentabilidade

### Helena Spindel

Diretora de Produto

### Patricia Butrico

Diretora de Operações

### Comitê de Auditoria, Riscos e Finanças

Responsável por supervisionar a qualidade e a integridade dos relatórios financeiros, a aderência às normas legais, estatutárias e regulatórias, a adequação dos processos relativos à gestão de riscos e as atividades dos auditores externos.

**Coordenador:** João Cox Neto.

**Membros:** Anna Andrea Votta Alves Chaia e Fabio José Silva Coelho.

### Comitê de Pessoas, Cultura e Governança

Responsável por supervisionar assuntos relativos ao desenvolvimento humano e organizacional e aos processos relativos à gestão de pessoas, cultura organizacional e governança corporativa.

**Coordenadora:** Anna Andrea Votta Alves Chaia.

**Membros:** Sylvia de Souza Leão Wanderley e Marcio Monteiro Kaufman.

## Ética e conduta responsável

2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26

Nosso Código de Conduta disserta sobre os aspectos visando à conduta ética e transparente de todos os públicos de interesse, ou seja, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e todos aqueles com os quais nos relacionamos, sejam clientes, sejam concorrentes, governo ou imprensa. O Código é o principal mecanismo de aconselhamento sobre o tema e define os princípios básicos que devem nortear as nossas condutas em qualquer situação.

Na revisão do documento, que foi aprovada pelo Conselho de Administração em fevereiro de 2022, foram consideradas as melhores práticas relativas aos direitos humanos, tendo como base o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). Realizamos treinamentos anuais sobre o Código, além do tema estar presente no processo de integração de colaboradores. Em 2022, nossa Semana da Ética, realizada em agosto, abordou os principais temas do documento.

Conforme o Código, no desenvolvimento de nossas atividades, nos comprometemos a:

- basear nosso relacionamento com o nosso público na honestidade, integridade e respeito, de maneira a estabelecer relações de confiança mútua, pautadas por princípios éticos necessários ao exercício da tarefa empresarial;
- cumprir as leis e regulamentações trabalhistas;

- respeitar as pessoas independentemente de sua posição hierárquica, origem, cor, etnia, cultura, idade, nível social, capacidade física, religião e orientação sexual, sendo rechaçada qualquer prática de discriminação;
- atuar com compromisso com a qualidade do ambiente de trabalho, garantindo a integridade física e moral de nossos colaboradores; e
- garantir remuneração justa e compatível com as atividades exercidas por nossos colaboradores, respeitando convenções coletivas e acordos setoriais existentes.

Prezando a concorrência leal, condenamos atitudes de corrupção, formação de cartel ou atos que possam fraudar os mecanismos que fiscalizam o setor. A Vivara também não admite que os seus colaboradores façam comentários sobre produtos ou serviços de concorrentes, diretos ou indiretos, com o intuito de difamar sua imagem. Quaisquer ações consideradas anticompetitivas, como combinação de preços, divisão de clientes e mercados, recusa de vendas, entre outras, são proibidas e devem ser comunicadas ao gestor ou relatadas no Canal Aberto. Não tivemos ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio em 2022. 206-1

Para evitar conflitos de interesse, dispomos de Política de Transações com Partes Relacionadas, [disponível em nosso site](#). Por meio de nosso Conselho de Administração,

atuamos de forma a garantir que toda e qualquer transação com parte relacionada seja formalizada contratualmente. O Conselho somente pode aprovar a transação caso conclua ser equitativa e realizada no melhor interesse da companhia, sendo facultado, de acordo com a política, condicionar a aprovação às alterações que julgar necessárias. 2-15



**As melhores práticas relativas aos direitos humanos fazem parte de nosso Código de Conduta, tendo como base o Pacto Global da ONU. Realizamos treinamentos sobre o Código, além do tema estar presente no processo de integração de colaboradores.**

## Combate à corrupção

3-3 Governança, transparência e combate à corrupção | 205-1 | 205-2

Em 2022, fortalecemos o nosso compromisso de manter os mais elevados padrões de integridade, ética e governança na condução dos negócios ao estabelecer diretrizes de combate à corrupção para relações com as instituições públicas e as empresas privadas. Divulgamos as Políticas de: (i) Anticorrupção; (ii) Brindes, Presentes e Hospitalidades; e (iii) Doações e Patrocínios. Criamos e divulgamos o manual de procedimentos sobre o tema prevenção à lavagem de dinheiro e combate ao financiamento do terrorismo, para estabelecer, com bastante transparência, as responsabilidades de cada área de negócio sobre esse processo.

Para a mitigação dos riscos de corrupção em nosso negócio, dispomos das orientações de nosso Código de Conduta e de Política Anticorrupção, tendo como mecanismos de controle o Canal de Denúncias, auditorias de orçamento, Política de Contratação e Auditoria Interna. 100% de nossas operações são avaliadas sobre riscos relacionados à corrupção. Para mitigar os riscos em tratativas com órgãos públicos, fazemos o atendimento centralizado das fiscalizações na área corporativa. Além disso, realizamos análise reputacional, no nível mais elevado de avaliação, para os nossos fornecedores, conforme procedimento de *due diligence*, a fim de minimizar riscos; fornecedores diretos e que trabalham com matéria-prima preciosa passam por processo de auditoria de responsabilidade social, ambiental e ética. Não registramos, em 2022, casos confirmados de corrupção. 205-3



### Nosso Código de Conduta de Fornecedores traz requisitos de conduta ética e socioambiental para os parceiros comerciais.

Todos os fornecedores (100%) são informados sobre o Código de Conduta de Fornecedores, guia corporativo que tem como objetivo estabelecer os requisitos e princípios gerais que devem reger a conduta ética e socioambiental de todos os parceiros comerciais.

O tema está presente em nossas ações de integração de colaboradores. Em 2022, foi pauta do cronograma de treinamentos de Compliance os temas de combate à corrupção e a prevenção à lavagem de dinheiro e combate ao financiamento do terrorismo, com adesão de 79% de nossos colaboradores, totalizando 7.071 certificações. Ainda realizamos nossa Semana da Ética, que abordou os principais aspectos de nosso Código de Conduta, incluindo direitos humanos. O tema está presente também em nossas ações de integração de colaboradores. 412-2

Em 2022, disponibilizamos a todos os colaboradores (corporativo, lojas e fábrica, incluindo diretores) treinamentos sobre a prevenção à lavagem de dinheiro e o combate

ao financiamento do terrorismo, com duração aproximada de 30 minutos cada. Essa iniciativa visa fortalecer os procedimentos internos adotados pela Vivara. Esse tema também faz parte da trilha obrigatória de treinamentos de Compliance.

Realizamos três treinamentos on-line sobre a temática no ano. A capacitação sobre a nossa Política Anticorrupção, voltada a todos os colaboradores (lojas, fábrica e escritórios), teve aderência de 82%. O treinamento sobre

a nossa Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Combate ao Financiamento do Terrorismo, também direcionado a todos os colaboradores, atingiu aderência de 76%. Por fim, realizamos um treinamento exclusivo para as equipes de loja (desde estoquistas até gerentes gerais), com os principais reforços sobre as diretrizes de prevenção à lavagem de dinheiro e de combate ao financiamento do terrorismo, com o foco principal nas regras do cadastro íntegro dos clientes, conforme exigido por lei.

#### Adesão da liderança

Treinamento sobre Prevenção a Lavagem de Dinheiro		
	Nº de participantes	% adesão
Diretoria Estatutária	3	60%
Líderes	335	77%
Não líderes	3.047	76%
<b>Total</b>	<b>3.385</b>	<b>76%</b>
Treinamento Anticorrupção		
	Nº de participantes	% adesão
Diretoria Estatutária	3	60%
Líderes	366	84%
Não líderes	3.317	82%
<b>Total</b>	<b>3.686</b>	<b>82%</b>

Nota: Como liderança consideramos os cargos de especialistas, coordenadores e gerentes.

## Canal Aberto

2-25 | 2-26

Desde 2016, mantemos o nosso Canal Aberto, acessível a todos os colaboradores e à sociedade, para a comunicação segura e, se desejada, anônima de condutas consideradas antiéticas ou que violem os princípios éticos, os padrões de conduta, a legislação e a regulamentação vigentes e as nossas normas internas.

A gestão do canal é realizada por empresa independente e especializada, assegurando o sigilo absoluto e o tratamento adequado de todas as situações relatadas. As apurações das denúncias são conduzidas pela área de Compliance, de forma independente e imparcial. O denunciante pode acompanhar o *status* do relato.

Todas as denúncias procedentes possuem plano de ação corretivo e/ou preventivo, acompanhado pela área de Compliance até a conclusão total. Os indicadores do Canal Aberto são reportados ao Comitê de Pessoas, Cultura e Governança (CPCG) e ao Conselho de Administração (CA) para o conhecimento e acompanhamento, além de ser a última

## Canal Aberto

O canal pode ser acionado pelo telefone **0800 377 8024**, disponível com atendimento especializado de segunda a sexta, das 9h às 17h, ou pelo *site* Canal Aberto Vivara ([canalconfidencial.com.br](http://canalconfidencial.com.br)) e pelo telefone 0800 377 8024 via caixa postal, 24 horas, todos os dias da semana.

instância em eventuais deliberações de maior criticidade, garantindo confidencialidade, governança e conhecimento do mais alto nível de gestão da empresa. 2-16

Em 2022, por meio da ferramenta do Canal Aberto, recebemos quatro relatos que envolviam, entre outros temas, a discriminação no ambiente de trabalho. Os relatos envolviam comentários discriminatórios caracterizando racismo e gordofobia. Todos os relatos, que envolviam discriminação foram analisados e tratados com as medidas disciplinares aplicáveis. 406-1

## Gestão de riscos

2-12 | 2-13

Nosso processo de gerenciamento de riscos envolve todas as áreas da empresa e pode ser integrado às metas e aos objetivos estratégicos de nossos negócios. O gerenciamento de riscos requer a participação ativa de todos os colaboradores, a aplicação das melhores práticas e a disseminação da cultura e do conhecimento de mitigação dos riscos em todas as suas instâncias.

O gerenciamento de riscos está integrado a nossa estratégia e é de responsabilidade do Conselho de Administração, do Comitê de Auditoria, Riscos e Finanças (CARF), da Comissão de Riscos, das áreas de Auditoria Interna, Gestão de Riscos e Controles Internos, Compliance, Prevenção de Perdas e das áreas de negócio, que possuem atribuições distintas e devem atuar de maneira integrada.



Nossa matriz de riscos contempla riscos que podem afetar os objetivos de negócios, classificados em quatro grupos:

- riscos estratégicos (que, entre outros, engloba os riscos ESG e político);
- riscos de operações (que, entre outros, engloba o risco tecnológico e o ambiental);
- riscos financeiros; e
- riscos de *compliance* (que, entre outros, engloba o risco regulatório).

As respostas dadas aos riscos monitorados são definidas com foco no tratamento de um ou mais riscos simultaneamente e contemplam os benefícios esperados, o esforço de implantação de determinada ação e um plano de suporte à implantação. Com base na identificação dos riscos, estes são avaliados e priorizados pelas áreas de negócios, com a Auditoria Interna, área de Gestão de Riscos e de Controles Internos e Prevenção de Perdas. Por meio desse processo, são elaboradas as recomendações de melhorias e controles adicionais para fins de proteção, além da implementação de planos de ação, acompanhados mensalmente na Matriz de Riscos e reportados periodicamente aos diretores, à Comissão de Riscos e ao Conselho de Administração.



## Estratégia sustentável

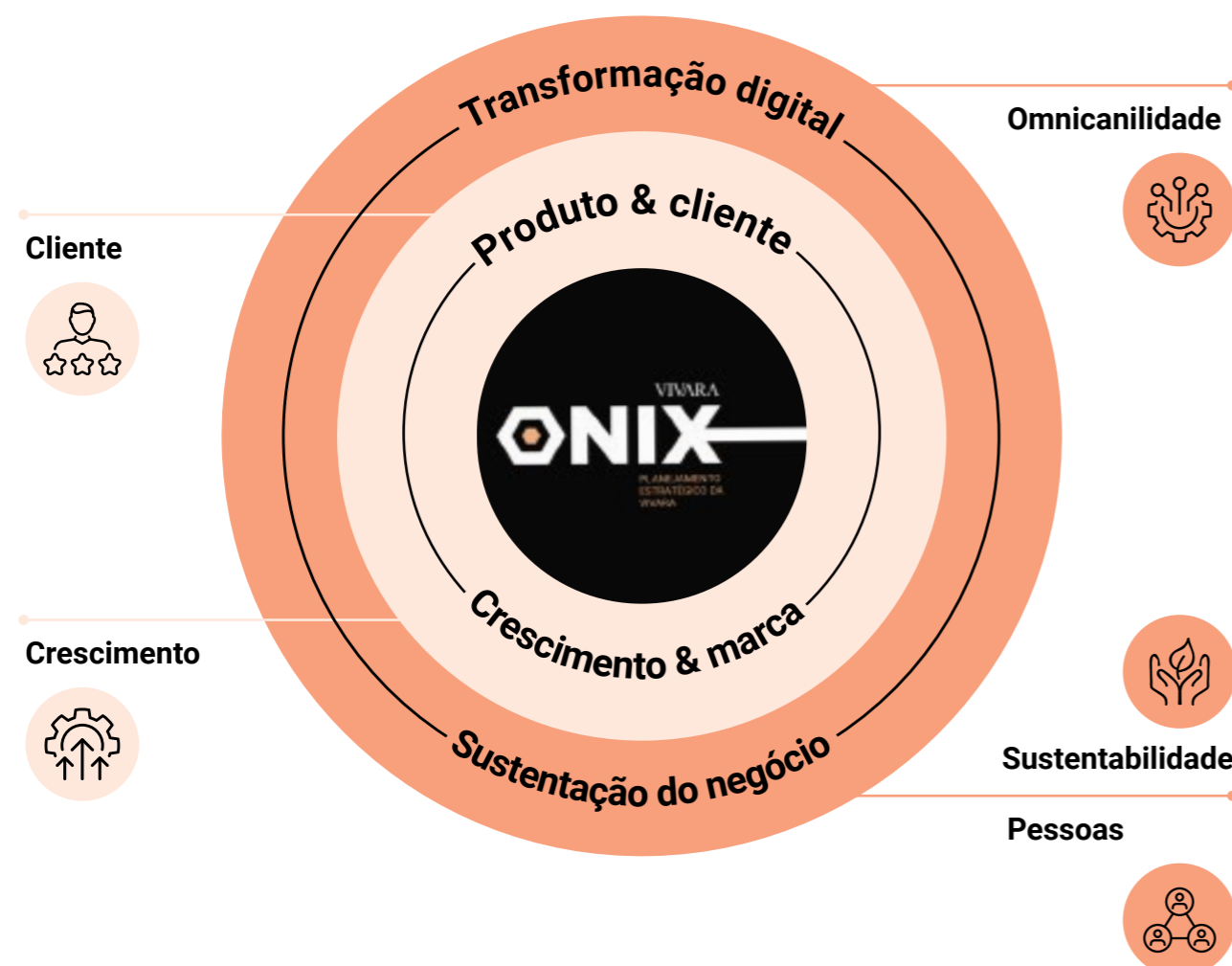


## Integridade verticalizada

Foram as decisões tomadas em nossas seis décadas de história que nos trouxeram até aqui, desenvolvendo um modelo único de negócio. Atuar ao mesmo tempo na indústria, no varejo e em marcas que realizam a conexão aspiracional com nossos clientes nos permite estabelecer uma estratégia ampla a fim de maximizar a geração de valor em todas as nossas operações. Isso também nos dá mais domínio no acompanhamento das atividades

industriais e comerciais, garantindo a integridade em todo o processo.

A construção de nossos próximos 60 anos passa por um planejamento estratégico robusto, denominado Vivara Ônix, que dá o suporte para o maior plano de expansão de nossa história. Os objetivos de negócios estabelecidos foram construídos com base em quatro pilares estratégicos que direcionam as ambições para os próximos anos.



A verticalização do negócio permite um controle rigoroso da concepção até a entrega, o que nos mantém alinhados com a agenda ambiental, social e de governança (ESG, na sigla em inglês) e com o foco no cliente, além de permitir agilidade nas ações e *design* orientado a custo, com otimização de preços e lucratividade. Nosso crescimento é um processo orgânico e contínuo, que tem como principal *driver* a força de nossas marcas. A transformação digital e a inovação são aspectos fundamentais nesse processo para manter a constante estratégia de otimização de portfólio como diferencial competitivo.

Com o objetivo claro de habilitar a Vivara para expandir a liderança de mercado, fascinar os clientes e fortalecer o engajamento dos

colaboradores, o ano de 2022 foi marcado por intensas transformações, associadas ao pilar estratégico dedicado a projetos de sustentação, que fortalecem as fundações do negócio e pavimentam a nossa estrutura para a continuação do crescimento acelerado dos próximos anos. Entre essas transformações estiveram a mudança para a nossa nova sede, com a integração das estruturas corporativas, os avanços estruturais na capacidade produtiva da fábrica, as medidas de ampliação da eficiência operacional, a certificação Great Place To Work (GPTW), a certificação do Responsible Jewellery Council (RJC), a primeira loja concebida dentro das diretrizes do Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) e o fortalecimento das ações da agenda ESG.

Com o trabalho intenso de times multidisciplinares, migramos as atividades de *backoffice* para o SAPS/4HANA, Enterprise Resource Planning (ERP) que dá visão global e detalhada do negócio para operacionalizar a estratégia de longo prazo. O projeto oferece mais agilidade nas rotinas administrativas, processos mais robustos e estáveis, transparência e controle para a operação em uma plataforma mundialmente reconhecida. Em 2023, o projeto segue para as próximas etapas, configurando-se como mais um importante passo no avanço de nossa governança e transformação digital, garantindo terreno sólido para o crescimento e a construção do futuro.

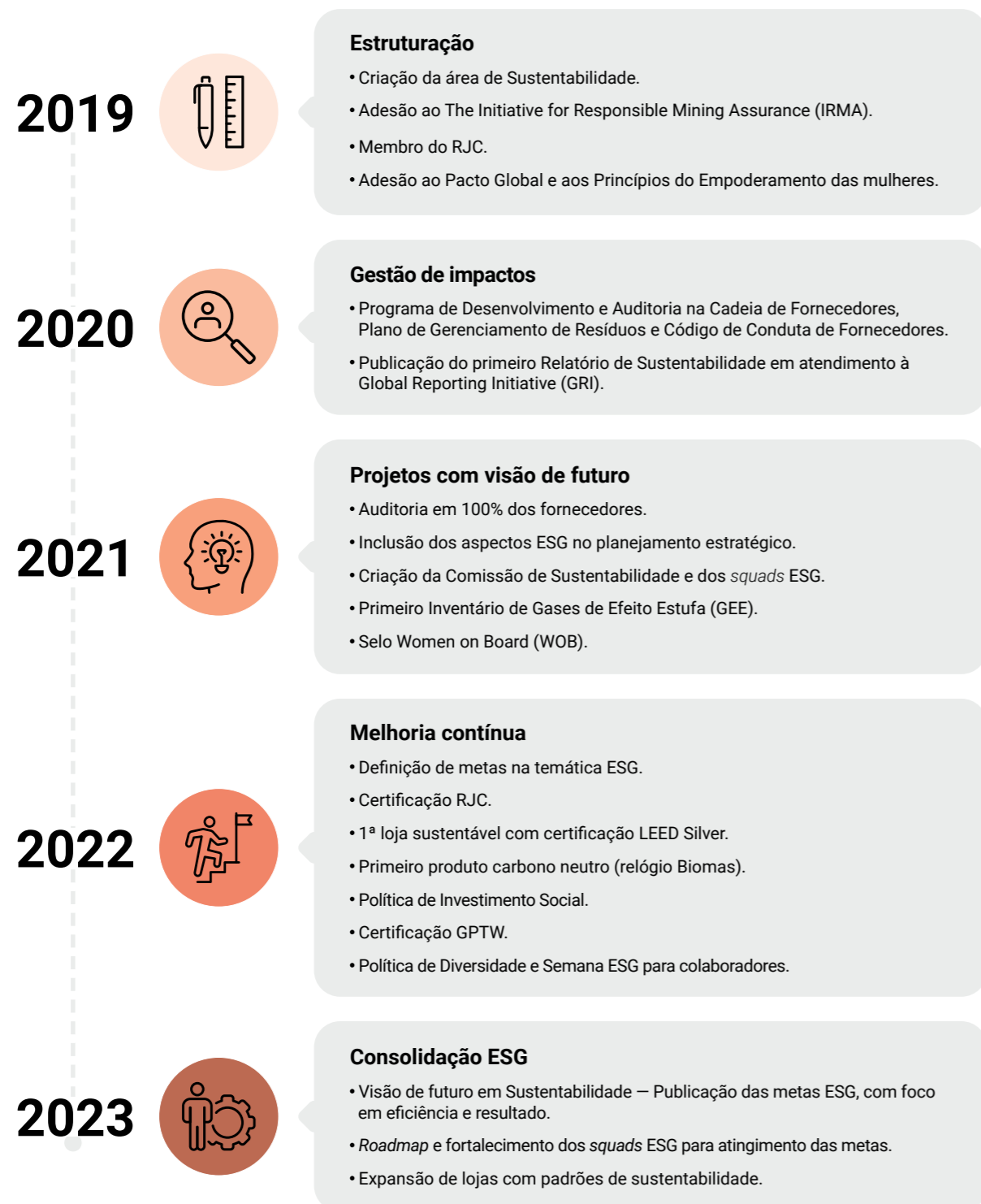
“

**A construção de nossos próximos 60 anos passa por um planejamento estratégico robusto, denominado Vivara Ônix, que dá o suporte para o maior plano de expansão de nossa história.**

# Jornada ESG

## Sustentabilidade atrelada à estratégia de negócio

### Linha do tempo em sustentabilidade



Os cuidados com os aspectos socioambientais e de governança são fatores intrínsecos a nosso negócio, pela tradição que temos, ao longo de nossa história, de qualidade nos produtos e de respeito às pessoas e ao meio ambiente. Diante dos desafios colocados pela cadeia de valor da indústria joalheira, buscamos continuamente as melhores práticas para reforçar nosso papel como agentes de transformação positiva no setor, objetivo que perpassa toda a nossa atuação, desde a fabricação dos produtos até a entrega ao consumidor.

Sistematizamos e consolidamos esses cuidados em 2019, com a criação da área de Sustentabilidade, que formalizou os nossos compromissos. Fortalecemos o sistema de governança responsável de fornecedores para garantir a conformidade na cadeia, focando rastreabilidade e auditoria para a evolução dos parceiros. Paralelamente, constituímos o nosso

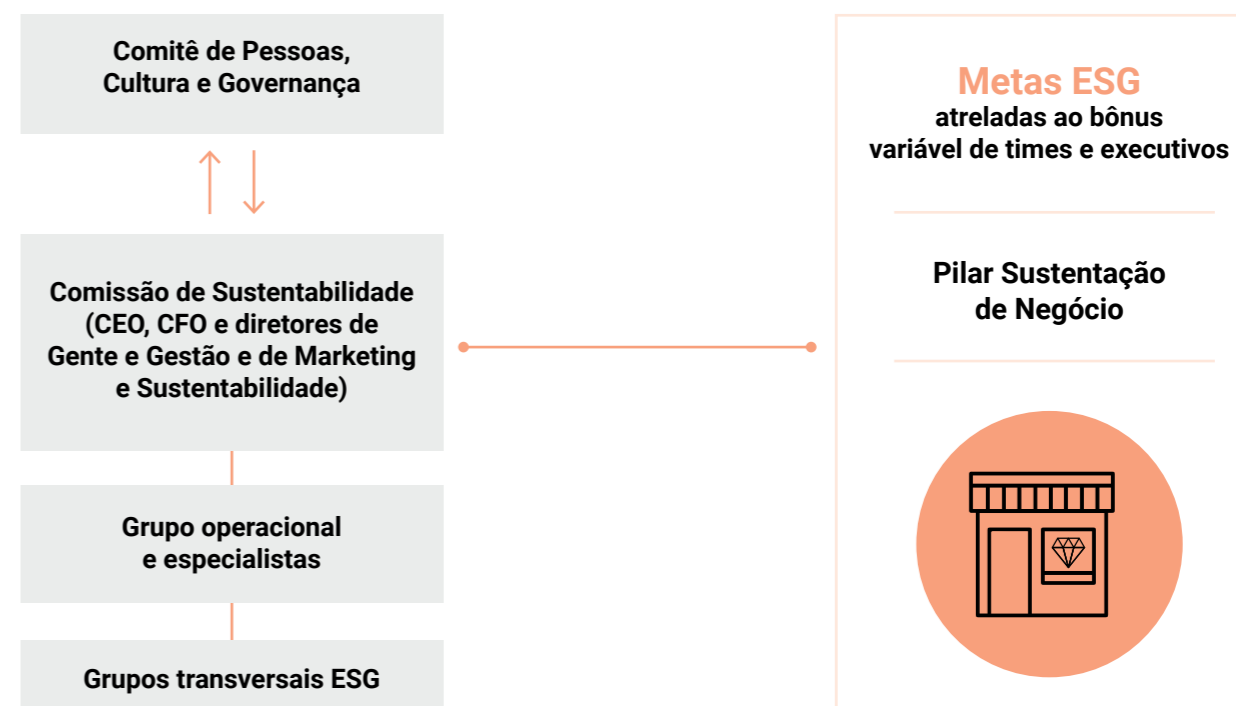
sistema de governança ESG, com a presença dos temas no planejamento estratégico, na matriz de risco estratégica, com a criação da Comissão de Sustentabilidade e a formação de grupos transversais que garantem o acompanhamento dos aspectos socioambientais e de governança nas diferentes áreas da empresa.

Em 2022, elaboramos as metas públicas de acordo com o processo de materialidade, estabelecendo a nossa visão de futuro em sustentabilidade, e criamos a Política de Investimento Social, relacionada com os nossos objetivos e posicionamentos socioambientais. Nossos esforços foram coroados, no ano, com a certificação RJC, que atesta nossos padrões de sustentabilidade desde a origem da matéria-prima, passando pelo processo produtivo, até a venda da joia em nossas lojas (mais informações em [Compromissos e certificações](#)).

## Governança ESG

2-12 | 2-13

### Gestão e governança





# Visão de futuro em sustentabilidade



Nossa visão de futuro em sustentabilidade foi elaborada com base em um amplo processo de consulta aos *stakeholders*, iniciado em 2021 por meio de trabalho participativo com o público interno. Nessa primeira etapa, realizamos pesquisa on-line com 361 colaboradores para entender quais contribuições da Vivara para a sociedade lhes trariam orgulho. Em seguida, realizamos reuniões com diferentes times internos para identificar ações e desafios relacionados às causas prioritárias. O processo foi complementado por um *workshop* de causas, espaço de diálogo entre gestores e membros de diferentes áreas, incluindo a Diretoria, a fim de elencar as causas sociais e ambientais prioritárias.

Em 2022, o processo teve sequência com a revisão de nossa materialidade, com a compilação dos principais temas do setor joalheiro em interface com a nossa estratégia organizacional. Consultamos 317 clientes, 370 colaboradores, 7 fornecedores, 5 representantes do mercado financeiro e 3 entidades setoriais, além de 12 executivos

da Vivara, que avaliaram e priorizaram os nossos impactos e os temas propostos por meio de pesquisa on-line e entrevistas em profundidade. Foram assim definidos nove grandes temas que dão suporte às metas e também ao conteúdo deste relatório (mais informações em [Sobre o relatório](#)).

O conjunto de consultas resultou no desenvolvimento de três pilares: 1) Eficiência e responsabilidade socioambiental em nossas operações; 2) Responsabilidade socioambiental em nossa cadeia de fornecimento e matérias-primas; e 3) Diversidade, empoderamento feminino e inclusão. Os pilares são desdobrados em metas, desenvolvidas com o acompanhamento da alta gestão e dos grupos transversais (*squads*), a serem cumpridas até 2027. Nossas metas serão acompanhadas por meio de um sistema proprietário em desenvolvimento, gerenciadas nos *squads* ESG e reportadas à Comissão de Sustentabilidade e aos comitês estatutários e Conselho de Administração.

# Metas ESG a serem atingidas até 2027



## Eficiência e responsabilidade socioambiental em nossas operações

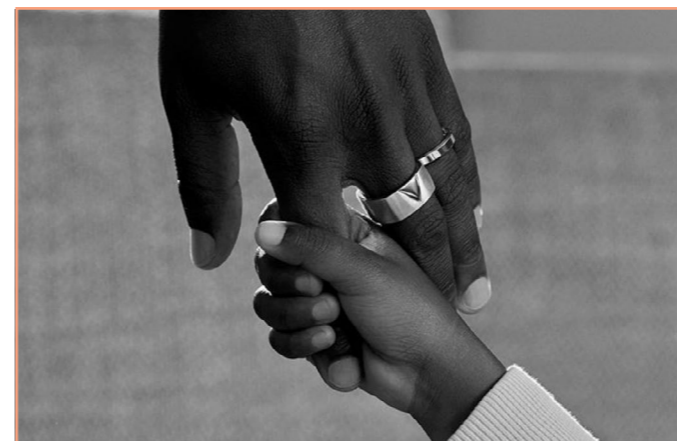
**100% de energia** renovável na fábrica.

**Resíduo zero** para aterro na fábrica.

Sustentabilidade em projetos de expansão, com foco em **eficiência energética, pegada hídrica, resíduos e materiais**.

**Carbono neutro** nas emissões de escopo 1 e 2 em todas as operações.

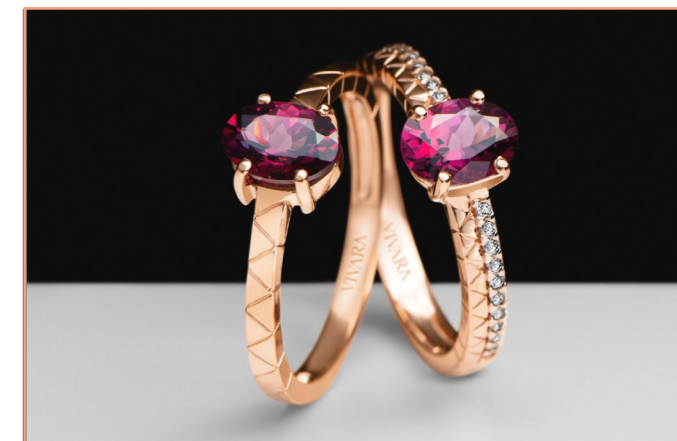
**Reduzir/neutralizar em 50% as emissões de carbono** da logística (escopo 3) com base nas emissões de 2020<sup>1</sup>.



## Diversidade, empoderamento feminino e inclusão

**50% de mulheres** em cargo de gestão em todas as operações.

Garantir que **100% da liderança seja sensibilizada** no tema de diversidade.



## Responsabilidade socioambiental em nossa cadeia de fornecimento e matérias-primas

**Certificação socioambiental** em nossos fornecedores de gemas coradas e produto acabado.

Rastreabilidade de origem de nossas matérias-primas preciosas com o objetivo de **apoiar e desenvolver as melhores práticas setoriais**.



<sup>1</sup> A logística representa 47% de escopo 3, sendo 3.534,21 tCO<sub>2</sub>.



## Engajamento com stakeholders

2-29

Além dos processos de consulta aos diversos públicos para a definição das metas estratégicas, realizamos o engajamento de forma contínua com os nossos *stakeholders*, a fim de promover a disseminação dos aspectos ESG e captar as suas percepções sobre o tema.

O programa de auditoria de fornecedores gera um engajamento importante em nossa cadeia produtiva. Em 2022, iniciamos a autoavaliação de fornecedores, ampliando os nossos esforços para fornecedores com outros níveis de criticidade na cadeia

de fornecimento, também como forma de incentivar as melhores práticas.

Buscamos continuamente informar e engajar nossos clientes por meio das práticas ESG, tanto nas redes sociais quanto nos pontos de venda. A trilha de treinamento de colaboradores contém capacitação sobre sustentabilidade, e reforçamos o assunto em nossa comunicação interna ao longo do ano. Os aspectos ESG são trabalhados ainda com os investidores, por meio das reuniões de resultados realizadas trimestralmente, conforme o andamento de nossas atividades no tema.

No Conselho de Administração, os temas relacionados à diversidade e à responsabilidade na origem da matéria-prima foram trabalhados em reuniões do Comitê de Pessoas, Cultura e Governança em 2022, e nossa alta gestão está engajada com esses aspectos por meio da Comissão de Sustentabilidade, composta de nossos CEO, CFO e diretores de Gente e Gestão e de Marketing e Sustentabilidade. Os aspectos ESG fazem parte da matriz de riscos estratégicos, trimestralmente submetida ao Conselho de Administração, que, em 2022, avaliou temas relacionados a certificações e

“

**Em 2022, iniciamos a autoavaliação de fornecedores com outros níveis de criticidade, também como forma de incentivar as melhores práticas.**

origem da matéria-prima. O acompanhamento estratégico das metas ESG é feito pelo Conselho de Administração duas vezes ao ano. 2-12 | 2-13 | 2-17

## Inovação

A inovação é um atributo fortemente ligado ao desenvolvimento de nossos produtos ao longo de nossa história. Para potencializar internamente o processo de inovação, criamos em 2022 uma área voltada ao tema, estabelecendo como prioridade a percepção e o aprimoramento da jornada do cliente e a otimização desse viés organizacional.

Mantemos o olhar para o futuro sem perder de vista as fortalezas de nossas operações, garantindo a sustentação do negócio e de nossas entregas. As iniciativas são conectadas à estratégia, com o mapeamento da jornada do cliente nos diversos canais de atendimento para oferecer melhor experiência e maximização de resultados.

A área tem o seu trabalho baseado em estudo, levantamento e teste de hipóteses,

a fim de promover a compreensão sobre as tendências de mercado e as oportunidades que temos com tecnologias emergentes. O teste de hipóteses é realizado de forma conectada às áreas de negócio, a fim de permitir ganhos de escala durante os estudos. Assim, a área de Inovação funciona como catalizador para fazer provocações e desenhar modelos de aplicação das hipóteses, buscando a validação na prática e a consequente incorporação das ações na rotina do negócio.

Atuando de maneira transversal, a Inovação traz aportes de tecnologia e melhorias na usabilidade, promovendo pontos de contato entre as áreas para desenvolver novidades que estejam a serviço dos clientes, promovendo experiências únicas e especiais que mantenham nossas relações duradouras.



**Em 2022, criamos uma área voltada à inovação, que tem como prioridade o aprimoramento da jornada do cliente.**

# Força da marca



# Marcas e produtos

“

A força de nossas marcas está fortemente associada a nossa reputação, construída sobre responsabilidade social, ambiental e ética.

Nossa marca é o nosso maior e mais importante ativo. Fomos responsáveis por 50% de todas as buscas por joias no Google no Brasil em 2022 e, pelo segundo ano consecutivo, fomos ranqueados pela Deloitte entre as 100 marcas de luxo mais poderosas do mundo e entre as 15 marcas que mais cresceram no ano. Essas conquistas são

construídas com responsabilidade social, ambiental e ética – as histórias únicas e especiais que oferecemos aos clientes só são possíveis com esses compromissos internalizados em nossa entrega.

Com a percepção de “marca para a vida”, o nosso portfólio diversificado abrange todas as etapas da vida dos clientes, desde o nascimento até a idade adulta, sublinhando momentos importantes em suas trajetórias e tornando cada história única e especial. Nossas marcas têm sua força construída ao longo das últimas décadas por meio de campanhas de *marketing* voltadas a públicos específicos, despertando o seu desejo e oferecendo produtos com apelo comercial.

Em 2022, reforçamos o caráter de diversidade em campanhas e ações, a fim de espelhar a pluralidade presente no país e no desenvolvimento de nossas joias. Para amplificar a comunicação, pensamos em todos os pontos de contato do cliente com a marca.

Oferecemos luxo também democrático, aspiracional e exclusivo, características possíveis graças ao desenvolvimento interno dos produtos e a uma rede de varejo presente em todo o Brasil. Além das joias que marcam a nossa atuação, relógios, fragrâncias e acessórios também fazem parte de nossas marcas.

## Vivara

A marca Vivara está presente nos momentos de celebração, com comunicação aspiracional, produtos exclusivos e alinhada aos códigos da moda. Tem o propósito de “tornar cada história única e especial”, utilizando para isso a sofisticação e o cuidado artesanal da ourivesaria que marca a nossa história.

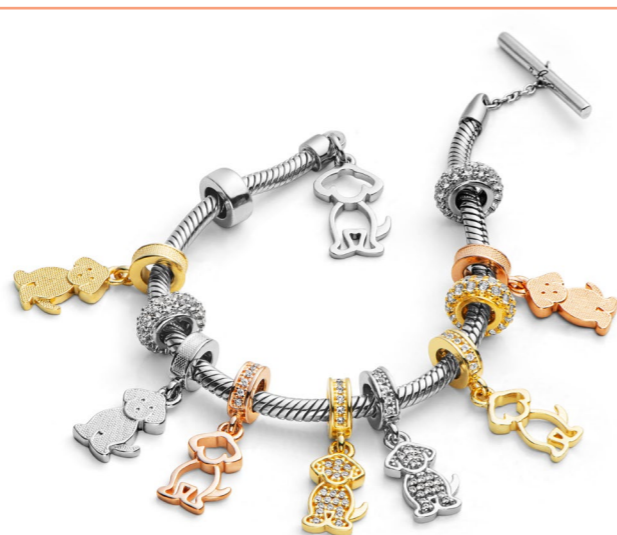


## Life by Vivara

A Life by Vivara é a porta de entrada para o universo da joalheria, explorando peças como uma ferramenta de autoexpressão cotidiana, que eleva a autoestima da mulher. Com o propósito de “tornar cada pessoa única e especial”, oferece joias em prata, joias em prata com banho em ouro e joias masculinas em aço, colecionáveis, com versatilidade e preço mais acessível. A marca disponibiliza ainda óculos, relógios, *moleskine*, porta-joias, porta-cartão, carteiras, chaveiros, perfumes, lenços e canetas.

## Lili, nossa estrela pet

Lançamos em 2022 a mascote da Life. Lili é uma cachorrinha vira-lata que estará cada vez mais presente em nossas campanhas da Life by Vivara.



## Vivara Watches

Em 2022, lançamos a linha de relógios Biomas, nossa primeira coleção carbono neutro, inspirada na Amazônia, alinhada a nosso compromisso de medir, reduzir e compensar as emissões de CO<sub>2</sub>. Calculamos as emissões de gases do efeito estufa (GEE) da coleção desde a extração da matéria-prima, passando pelo processo produtivo até a distribuição dos relógios. A linha vai contemplar, ao longo dos próximos anos, os seis biomas brasileiros, reforçando nosso engajamento com a biodiversidade nacional e com o respeito aos recursos naturais. Além da linha Biomas, da marca Vivara, temos também a marca própria Akium e somos representantes de marcas internacionais.



## Vivara Accessories

Carteiras, porta-cartões, óculos, canetas, porta-joias, porta-relógios, chaveiro e cadernos em modelos exclusivos marcam a alta qualidade da Vivara, eternizando momentos do cotidiano.

## Vivara Fragrances

Nossa marca de perfumes femininos e masculinos, que interage com a exclusividade e a sofisticação da marca Vivara.



## Compromissos e certificações

2-25 | 2-28

A força de uma marca está fortemente associada à sua reputação, construída sobre práticas cotidianas que demonstram quais valores desenham a sua identidade. Nesse sentido, buscamos nos associar a iniciativas que representem os nossos valores, a fim de, por um lado, certificar as nossas operações por meio da visão externa e, por outro, contribuir para causas com as quais estamos engajados. Nos alinhamos a iniciativas nacionais e globais que são referência nos diferentes temas com os quais nos relacionamos, agindo com pioneirismo e comprometimento com as demandas sociais.



## Obtivemos 98%

de conformidade na auditoria realizada pela certificação do RJC e certificação pelo período máximo concedido.

## Responsible Jewellery Council

Com o objetivo de liderar pelo exemplo, nos tornamos em 2022 a primeira joalheria brasileira a obter a certificação do Responsible Jewellery Council (RJC), principal autoridade da indústria global de joias e relógios, que trabalha com membros de todo o mundo para criar uma cadeia de suprimentos sustentável. Com um criterioso processo de auditoria externa em todas as nossas operações, fomos assegurados por nossa diligência e responsabilidade social e ambiental desde a origem da matéria-prima, passando pelo processo produtivo, até a venda de nossas joias.

A certificação RJC, do qual somos membros desde 2019, foi um compromisso assumido em nossa agenda de sustentabilidade, com foco em assegurar a transparência e a responsabilidade socioambiental da Vivara.

## Etapas de certificação



## Diretrizes da Auditoria de Certificação



## Initiative for Responsible Mining Assurance

Somos a única joalheria latino-americana a fazer parte da Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA), iniciativa que avalia as empresas de mineração em aspectos como saúde e segurança dos trabalhadores, direitos humanos, participação comunitária, controle da poluição, direitos dos povos indígenas e transparência. Assumimos o compromisso de incentivar os nossos fornecedores a se engajarem no protocolo e estarem alinhados às legislações locais e aos melhores padrões de mineração responsável.

## Processo Kimberley

Todos os diamantes utilizados em nossas joias são certificados pelo processo Kimberley, mecanismo internacional de certificação da origem de diamantes brutos para evitar o comércio ilegal que financia conflitos armados. Os países participantes do programa se comprometem a satisfazer requisitos de importação e exportação, ter práticas transparentes e fazer o intercâmbio de dados estatísticos críticos.

## Pacto Global

Aderimos ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2019, e desde então contribuimos para a consecução da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Nossas metas da visão de futuro em sustentabilidade estão vinculadas aos princípios do Pacto e aos ODS, em especial ao ODS 5 – “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” e ao ODS 12 – “Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis”.



“

Nos alinhamos a iniciativas nacionais e globais que são referência nos diferentes temas com os quais nos relacionamos.



## Princípios de Empoderamento das Mulheres

Os Princípios de Empoderamento das Mulheres (Women's Empowerment Principles – WEPs) são uma iniciativa da ONU Mulheres e do Pacto Global, a fim de estimular a equidade de gênero e o fortalecimento da liderança das mulheres no ambiente de trabalho e na cadeia produtiva.



### Nossos compromissos com os sete princípios

**1** Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível.

Na Vivara, 82% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres, bem como 50% de nossa Diretoria e 40% do Conselho de Administração Além disso, temos como meta estratégica sensibilizar 100% da liderança em diversidade.

**2** Tratar todas as mulheres e os homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não discriminação.

A diversidade é um de nossos pilares de sustentabilidade e faz parte dos princípios destacados em nosso Código de Conduta. Nossos critérios de seleção são baseados na experiência profissional e na adequação à cultura institucional. Em 2022, publicamos a nossa Política Interna de Diversidade, Equidade e Inclusão.

**3** Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todas as mulheres e os homens que trabalham na empresa.

O programa corporativo Viva Bem é um conjunto completo de ações de bem-estar e qualidade de vida que atua na saúde física e mental, incentiva a sustentabilidade e dedica cuidado especial às gestantes, além de trazer benefícios aos familiares. Nossa taxa de retorno após a licença-maternidade é de 99%, e a retenção (12 meses) após a licença-maternidade é de 74%. 401-3

**4** Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.

Nossa força de vendas é feminina, e dedicamos especial atenção à capacitação comercial. Em 2022, foram totalizadas mais de 82 mil horas de treinamento de inauguração *on the job* para as equipes de loja, somando mais de 129 mil certificações.

**5** Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres por meio das cadeias de suprimentos e *marketing*.

Temos como meta estratégica sensibilizar 100% da liderança em diversidade. Nosso programa de auditoria e desenvolvimento na cadeia de fornecimento inclui a verificação de questões justas de trabalho, inclusive relativas a gênero, e nossas campanhas sempre buscam a diversidade, o respeito e a valorização da mulher.

**6** Promover a igualdade de gênero por meio de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.

Por meio dos projetos sociais que apoiamos, com especial destaque em 2022 aos projetos Contemporâneas Vivara, Free Free e Mempodera, incentivamos o empoderamento de meninas e jovens mulheres e de suas comunidades (ver mais em Apoio a projetos sociais estratégicos).

**7** Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Os indicadores de sustentabilidade que monitoramos incluem a diversidade de gênero do nosso quadro funcional e a equanimidade de nossas condições de trabalho. Estamos avançando nessa agenda com metas ESG com o foco em diversidade e inclusão (ver mais em Visão de futuro em sustentabilidade).

## Apoio a projetos sociais estratégicos

3-3 Impacto social e relacionamento com comunidades locais | 203-1 | 413-1



**2,55 milhões** em projetos incentivados, parcerias e investimento social direto



Os projetos de investimento social apoiados tiveram impacto direto e indireto em **34.352.855** pessoas

Exercemos a nossa responsabilidade social por meio de projetos financiados com recursos próprios, incentivados e de campanhas e coleções, escolhidos e desenvolvidos em consonância com os propósitos corporativos. Criamos em 2022 a nossa Política de Investimento Social, que orienta as atividades de forma alinhada à estratégia, com os nossos objetivos socioambientais, e garante as melhores práticas de conformidade no aporte dos recursos. Colocamos em foco especialmente iniciativas que estejam associadas ao nosso compromisso com os temas de diversidade, empoderamento feminino e inclusão e de responsabilidade com a origem das matérias-primas preciosas, a fim de promover equidade e transformações positivas na sociedade e nas comunidades.

Buscamos ir além do nosso diferencial histórico de representatividade de mulheres, de forma a promovermos cada dia mais o empoderamento feminino, ampliando os nossos desafios e resultados para mais diversidade e inclusão (mais informações em [Diversidade e inclusão](#)).





## Projetos incentivados

**Contemporâneas Vivara:** o projeto, criado em 2020 com apoio da Lei Rouanet, reconhece a força da arte e da poesia compartilhadas na rua, com murais e instalações produzidos por artistas mulheres, e inclui atividades formativas com o objetivo de viabilizar processos de reflexão, criação e realização de projetos organizados e protagonizados por mulheres. Em 2022, levamos o projeto a cinco cidades do país (São Paulo, Belo Horizonte, Olinda, Florianópolis e Brasília), envolvendo 13 artistas e poetas e ampliando o público. Também foram realizadas seis instalações Banca Galeria no Largo da Batata e Poesia Concreto no centro de São Paulo, levando a arte a lugares de frequência popular na capital paulista. A intenção é incentivar o trabalho feito

por mulheres visando ao seu desenvolvimento pessoal e profissional e ao empoderamento feminino no setor artístico. Para saber mais sobre o projeto, [acesse o site](#).

**Mempodera:** associação sem fins lucrativos de atuação nacional que, com o viés educacional do esporte, promove a igualdade de gênero por meio do desenvolvimento da capacidade motora e cognitiva de meninas de 6 a 15 anos, assim como competências sociais, pessoais e emocionais. Com o apoio da Lei do Esporte, incentiva o empoderamento de meninas e jovens mulheres e a redução dos estereótipos nocivos e da violência baseados no gênero. Realizado em Cubatão (SP) e São Luís (MA).

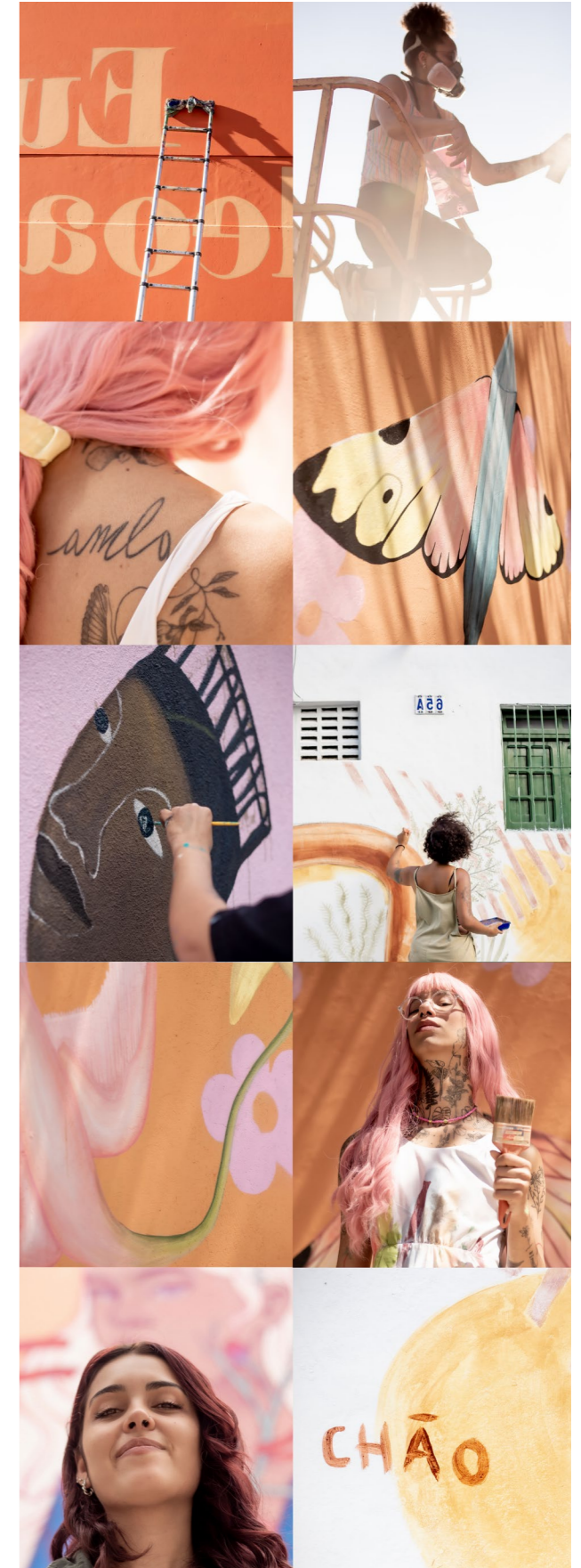
### Projeto DICARA com a Fundação Amazônia

**Sustentável:** programa de desenvolvimento integral de crianças e jovens ribeirinhos e indígenas, de zero a 17 anos, residentes em Unidades de Conservação no estado do Amazonas. Além de valorizar a floresta e a sua biodiversidade, a iniciativa melhora a qualidade de vida das comunidades, com o suporte da Lei da Criança e do Adolescente (FUMCAD).

**Chá Tecnológico:** promove a cultura e a inclusão digital de pessoas da terceira idade, com o apoio da Lei do Idoso, por meio da capacitação e do acesso às tecnologias digitais e internet. O projeto prioriza as camadas com menor poder aquisitivo, incentivando o protagonismo local e contribuindo para a saúde do corpo e da mente das pessoas atendidas em diversas cidades no estado do Ceará. 90% do público, que tem mais de 60 anos, é formado por mulheres.

## Parcerias

**Free Free:** plataforma e organização global que liberta mulheres e meninas do abuso físico, emocional e financeiro e promove um mundo mais saudável, próspero, estável e feliz. Além de realizar ação com o Free Free para as nossas colaboradoras, aportamos recursos para dar suporte às ações externas da companhia, que oferece programas educacionais de empoderamento feminino (autoestima, educação financeira, liberdade física e emocional) em sua plataforma e em parceria com a Casa da Mulher Brasileira, englobando mais de 1.400 mulheres beneficiadas.



**Outubro Rosa:** o Instituto Quimioterapia e Beleza se tornou referência para mulheres que enfrentam o diagnóstico e o tratamento de diversos tipos de câncer, com informações sobre beleza, autoestima e bem-estar.

**Planner gentilezas:** parceria entre a Life by Vivara e a Editora MOL, o *planner* Seja Gentil Hoje foi lançado para inspirar as pessoas a priorizarem a empatia, adotando pequenos gestos de atenção a outros indivíduos e ao meio ambiente, praticando o autocuidado durante os 100 primeiros dias do ano de 2023. Todo o lucro obtido com o produto é destinado ao Instituto Jô Clemente, voltado para pessoas com deficiência intelectual, Transtorno do Espectro Autista (TEA) e doenças raras.

**Palavras Preciosas:** os recursos da venda da coleção com três livros personalizáveis publicados pela Editora MOL, comercializados em nossas lojas, são revertidos para a Make-A-Wish Brasil, organização que tem por missão realizar sonhos que transformam a vida de crianças com doenças críticas.

**Ampara Animal:** ONG homenageada pela linha Life Pets desde 2017. Em 2022, revertemos 3% da venda de pingentes selecionados e ampliamos a campanha com a divulgação de imagens dos animais do abrigo, estimulando a adoção.



## Responsabilidade na cadeia de fornecimento e produção



## Melhoria contínua na cadeia de fornecimento

2-25 | 3-3 Responsabilidade socioambiental nas matérias-primas e na cadeia de valor | 308-2 | 414-2

### Metas da visão de futuro em sustentabilidade



Certificação **socioambiental** em nossos fornecedores de gemas coradas e produto acabado.

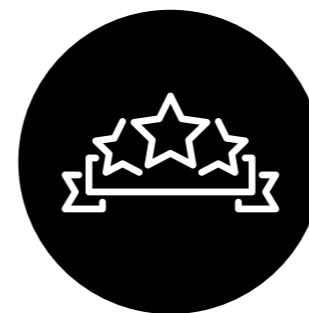


Rastreabilidade de origem de nossas matérias-primas preciosas com o **objetivo de apoiar e desenvolver** as melhores práticas setoriais.

Nossos compromissos são pautados em questões de qualidade, responsabilidade socioambiental e ética, e nossos produtos precisam seguir esses critérios para estar em linha com os pilares do negócio. Assim, a rastreabilidade e a transparência na cadeia de fornecimento são pontos imprescindíveis para as nossas operações, o que imprime um alto valor agregado em nossas joias por meio dos critérios sustentáveis sob os quais produzimos.

Para isso, contamos com o nosso Programa de Desenvolvimento da Cadeia de Valor, que se aprimora a cada ano. Nele, 100% de nossos fornecedores considerados de *tier 1* (produto e matéria-prima) são avaliados em critérios rígidos antes do início do contrato, em auditoria – somente são liberados fornecedores sem nenhum item crítico, inclusive socioambiental. Em 2022, houve 96,5% de adesão dos fornecedores

ao protocolo de auditoria. Os demais fornecedores são avaliados em análise reputacional, por meio da consulta de documentos públicos ambientais, sociais e éticos. Todos os nossos parceiros de negócio passam por algum tipo de avaliação. 308-1 | 414-1



Com a ampliação da auditoria de fornecedores diretos, concluímos 100% das auditorias programadas para o período e obtivemos a nota média de 96,5% de atendimento ao *checklist* de exigências, com aumento de 26,5% em comparação a 2020, quando iniciamos o programa.

Publicamos internamente em 2022 a nossa nova Política de Homologação de Fornecedores. Como o período é de expansão na produção, buscamos e desenvolvemos parceiros de forma contínua, e o novo documento dá suporte para que possamos nos desenvolver de maneira segura e sem exposição a riscos. Seguindo a nova política, iniciamos o processo de autoavaliação/ declaração socioambiental dos fornecedores de *tier 2* – que, diante de percepção de risco, também podem ser auditados.

A extração ilegal do ouro é uma questão de alta relevância no Brasil, e o setor de mineração pode ocasionar impactos diretos na biodiversidade, por isso mantemos o controle rígido de nossos fornecedores, a fim de mitigar qualquer risco nesses temas. Visando à melhoria contínua da cadeia de valor em que estamos inseridos, nos comprometemos em nossa visão de futuro em sustentabilidade a,

até 2027, aprimorarmos a rastreabilidade de origem de nossas matérias-primas preciosas com o objetivo de apoiar melhores práticas setoriais de responsabilidade de origem, meta em parte já atingida. Em 2022, não houve nenhuma violação em relação ao direito de povos indígenas em operações próprias ou de terceiros. 304-2 | 411-1

Não toleramos ou compactuamos com trabalho infantil, forçado, escravo ou análogo à escravidão, proibição de livre associação, matérias-primas de garimpo ilegal em nossas operações ou qualquer tipo de violação aos direitos humanos, nem estabelecemos relações comerciais ou institucionais com companhias que tenham essas práticas, sejam fornecedores, prestadores de serviços ou parceiros. Desde 2020, quando o programa de auditoria foi implementado, não identificamos em nenhum de nossos fornecedores violações nessas matérias. 407-1 | 408-1 | 409-1

## Matéria-prima responsável



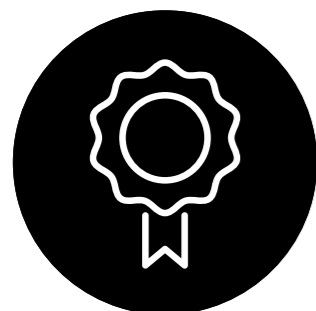
Nossa prata é proveniente de fornecedor com certificação do **Responsible Jewellery Council (RJC)**.



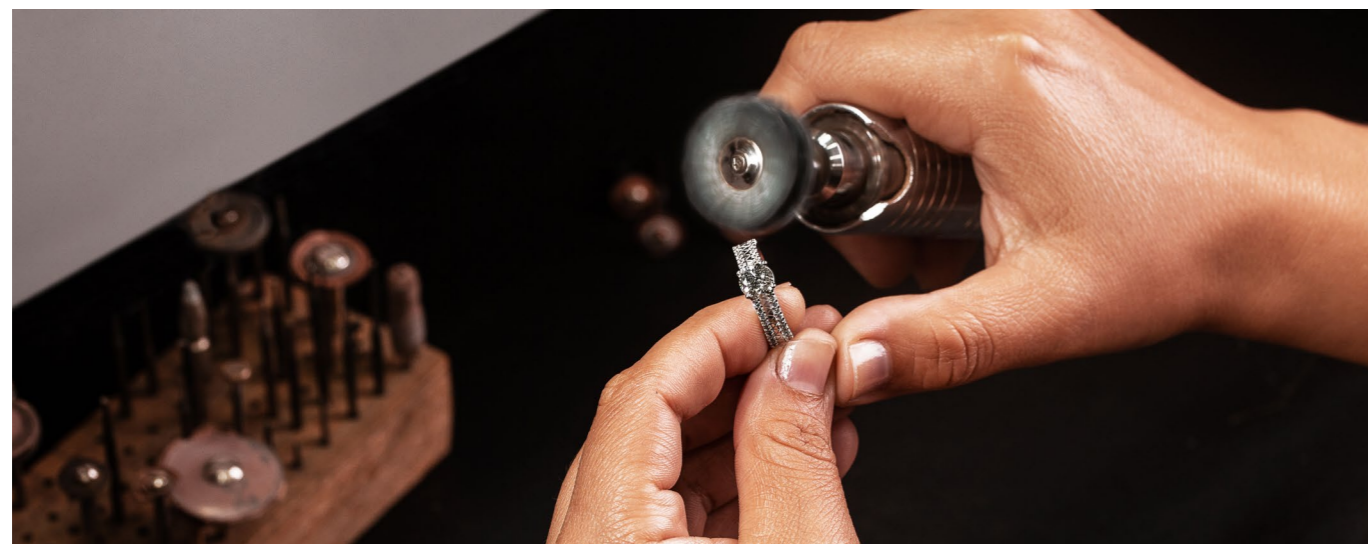
A **exclusividade de nossos diamantes** está também na garantia de sua origem, que ganha reforço com o processo Kimberley, **garantindo que não são provenientes de áreas de conflito**.



**Criamos protocolos rígidos** que garantam a gestão responsável das **gemas coradas, provenientes, em sua maioria, de minas artesanais** de pequena escala em mais de 40 países.

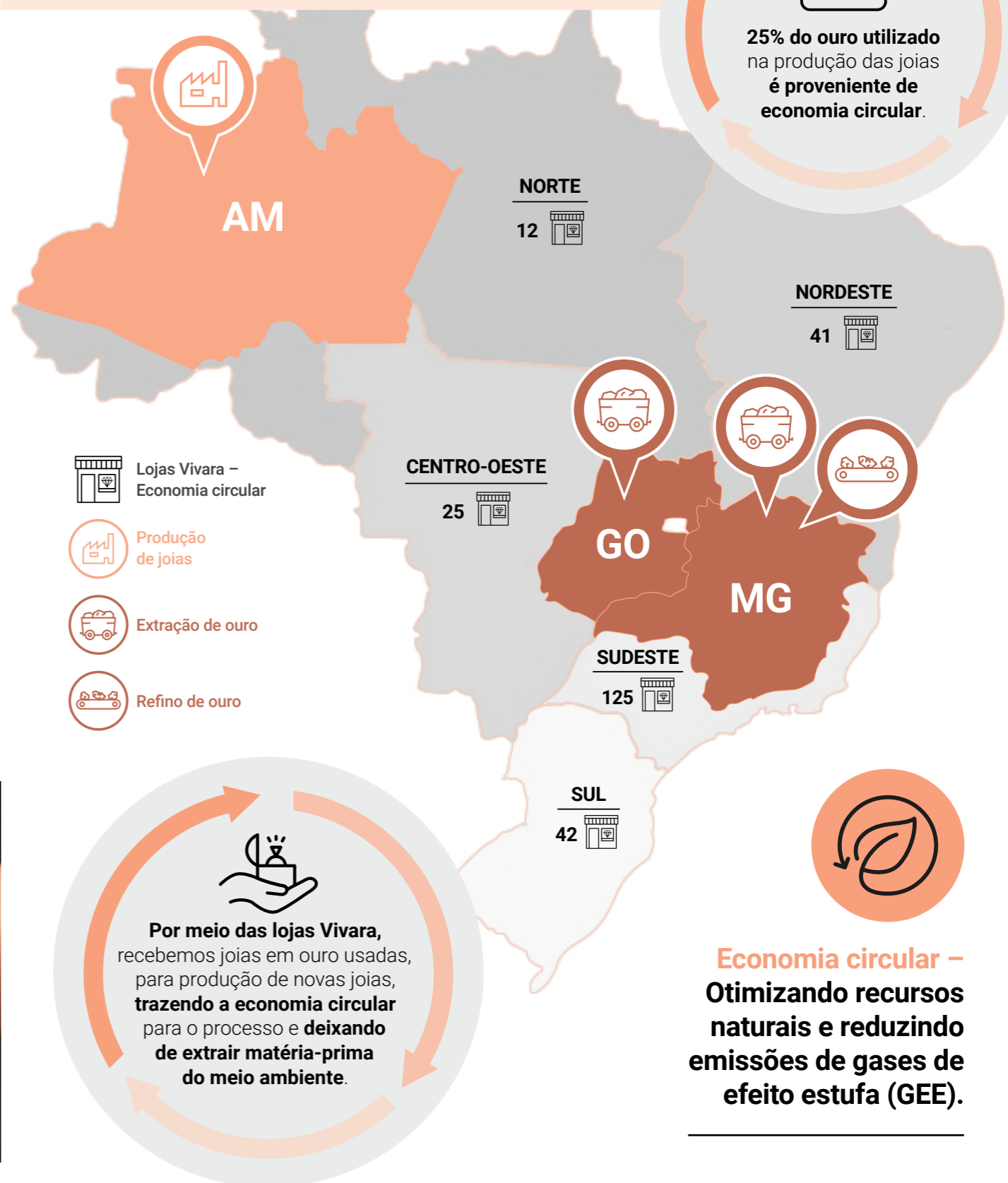


A certificação RJC atesta os nossos padrões de sustentabilidade incluindo nossa cadeia de valor (mais informações em **Compromissos e certificações**).



### Mapa de origem do ouro

**100% do ouro** utilizado em nossa fábrica, e de primeira extração, **vem do território brasileiro**, de minas da região de Minas Gerais e Goiás, com certificação da **London Bullion Market Association (LBMA)**.



# Posicionamento: garimpo legal de ouro

304-2



A Vivara não compactua, em nenhuma hipótese, com a extração ilegal de ouro.

A empresa acredita que defender e apoiar formas justas e éticas de mineração são as melhores maneiras de respeito à vida, às pessoas e ao meio ambiente, e ressalta a importância de promover o desenvolvimento sustentável do país.

Todo o ouro, de primeira extração, utilizado na sua produção vem de minas brasileiras da região de Goiás e Minas Gerais, fora de áreas indígenas, com certificação LBMA, conhecido como "Ouro Responsável" e adquirido da mineradora Anglo Gold Ashanti, que está entre as maiores produtoras de ouro do Brasil, com mais de 180 anos de mercado, garantindo que toda a extração e operação das minas sejam feitas de maneira correta e justa.

A Vivara é a primeira joalheria brasileira a obter a certificação RJC, que chancela processos éticos e responsáveis na cadeia produtiva do setor de joias e relógios. Em 2022, por meio de um criterioso processo de auditoria externa em todas as suas operações, a empresa foi assegurada de sua diligência e responsabilidade social e ambiental, em sua cadeia produtiva, desde a origem da matéria-prima, passando pelo processo produtivo, até a venda de suas joias. A empresa também é membro da Initiative

for Responsible Mining Assurance (IRMA), uma comunidade global que engaja mineradoras, indústrias, entidades setoriais, organizações não governamentais e sociedade civil em boas práticas e na responsabilidade compartilhada na cadeia produtiva.

Atualmente, aproximadamente 25% do ouro utilizado para a confecção das joias é proveniente de campanhas de economia circular (Semana Ouro), otimizando o rendimento de recursos e fazendo circular produtos em desuso. A reutilização do ouro evita a emissão de 98% de CO<sub>2</sub> se comparado à extração primária.

Como a maior rede de joalherias da América Latina, a Vivara reconhece o seu papel e a sua responsabilidade em atuar de forma ativa na redução de impactos ambientais e sociais com seus parceiros, pares na indústria e outros *stakeholders*, contribuindo com a erradicação da extração de ouro de garimpo ilegal na Amazônia e em áreas indígenas.

Ratificamos o nosso compromisso de trabalhar de forma a criar e estabelecer padrões e processos para uma mineração social e ambientalmente responsável e ética.

Apoiamos e congratulamos o contínuo esforço de instituições, organizações e coalizões engajados no combate ao garimpo ilegal.

## Operação fabril e cuidado com o meio ambiente

2-25 | 3-3 Responsabilidade sobre o produto | 203-1

### Metas da visão de futuro em sustentabilidade



**100%  
de energia**  
renovável na fábrica



**Resíduo zero para  
aterro na fábrica**

Mesmo com produção em larga escala, grande parte de nosso processo de produção é artesanal. O acabamento de nossas joias e relógios é manual, revelando o cuidado da ourivesaria e a precisão do trabalho de nossos profissionais, com controle de qualidade feito item a item. Fazemos a gestão rigorosa de todos os processos, da concepção à entrega, com reação rápida às novas tendências e inovações.

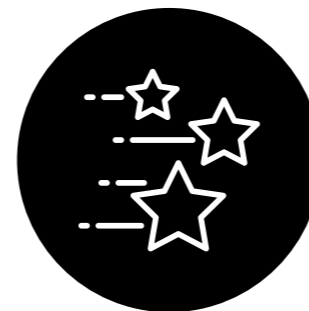
Nesse sentido, cuidamos de nossa fábrica de forma a proporcionar o ambiente adequado para essa atenção milimétrica. Com mais de 800 pessoas dedicadas à produção, nossa unidade em Manaus passou por mudanças em 2022, nas três diferentes linhas de produção, aumentando em 42% a quantidade de peças entregues em comparação a 2021. Todas as melhorias implementadas tiveram entre seus objetivos aumentar a eficiência operacional, otimizando o uso de recursos.

Nos produtos Life, a internalização de processos, como fabricação interna da malha das pulseiras e cravação em cera, trouxe melhoria

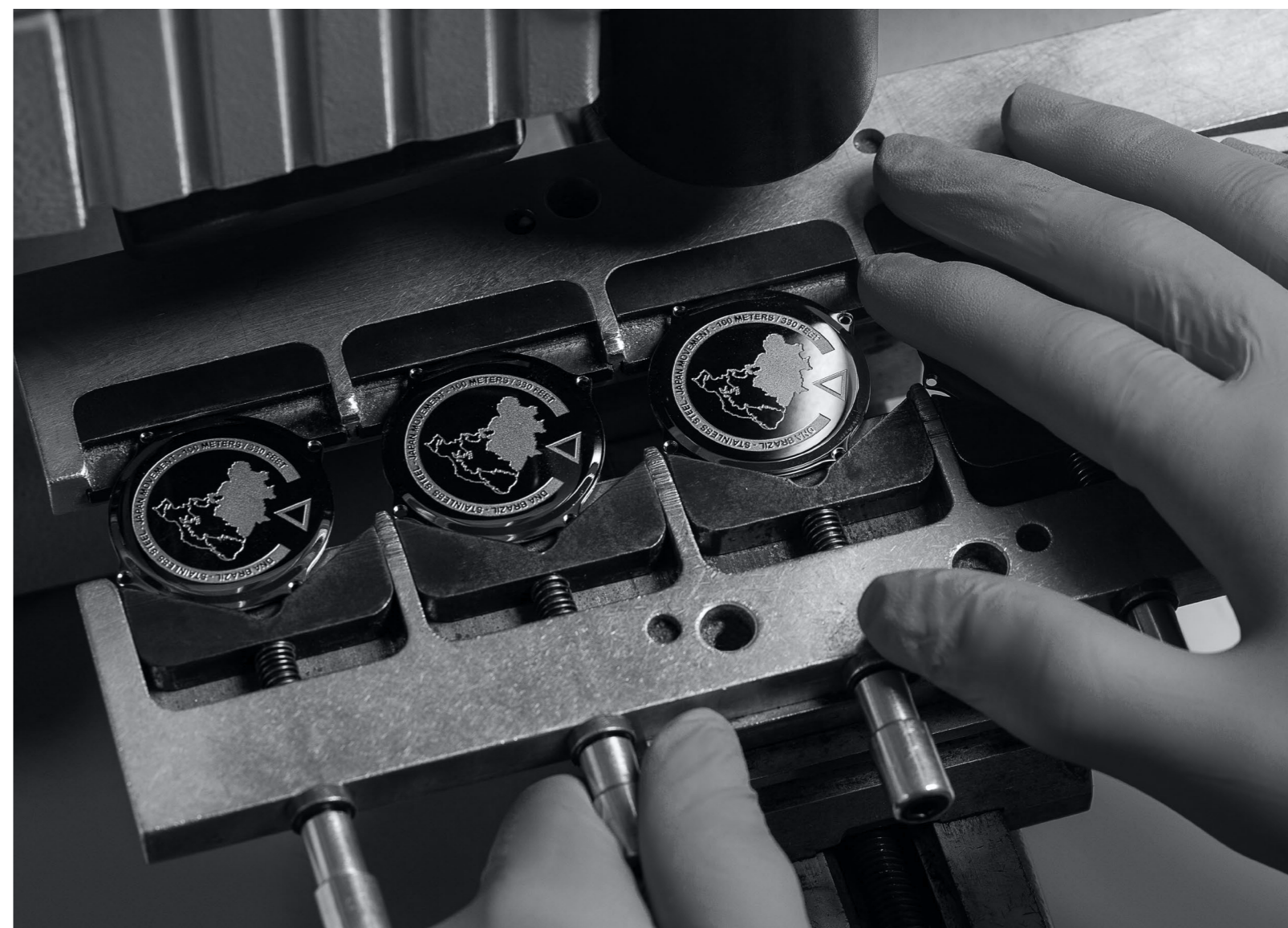
na rentabilidade da categoria, mais agilidade à reposição e ao desenvolvimento de novas linhas de produtos. Nas joias Vivara, novas tecnologias, como corte a laser e produção de peças em tubo oco, garantem design diferenciado para as peças e produtos mais rentáveis.

O processo de fundição direta, implementado em 2022, reduziu o número de etapas de produção, com ganhos em eficiência e possibilidade de aprimoramento no design das peças.

Ainda, ao longo do ano, nossa fábrica passou por uma avaliação de oportunidades de todos os processos produtivos para estabelecer as diretrizes da ampliação fabril, que está prevista para iniciar a operação em 2023. O foco do novo projeto é adequar a produção aos padrões internacionais de qualidade, com a adoção das melhores práticas e tecnologias, com amplo cuidado socioambiental. A nova fábrica terá uma área de 10 mil m<sup>2</sup>, com capacidade instalada suficiente para triplicar o volume de itens produzidos nos próximos cinco anos.



Temos um foco grande na qualidade de nossos produtos. Nossa fábrica é certificada pela ISO 9001 e pela Facility and Merchandise Authorization Application and Instructions (FAMA), da Walt Disney Company. Em 2022, recebemos a certificação RJC, com itens também focados na qualidade, saúde e segurança do produto (mais informações em **Compromissos e certificações**). 416-1



## Gestão ambiental

413-1 | 413-2

Nosso Levantamento dos Aspectos e Impactos Ambientais (LAIA) documenta e qualifica os controles operacionais de nossos impactos potenciais mais relevantes. O documento identifica as fontes e os aspectos ambientais envolvidos em cada processo, incluindo critérios de influência, abrangência e gravidade, entre outros. Além disso, reúne os controles operacionais necessários para a gestão de cada impacto negativo, endereçando os responsáveis pelo seu manejo e monitoramento.

Os impactos potenciais identificados referem-se à possibilidade de poluição sonora, de poluição do solo ou da água e de redução da disponibilidade de recursos naturais não renováveis, e para evitá-los realizamos controle na geração de resíduos, ruídos e tratamento de efluentes. Em nossas lojas, como 99% das operações estão dentro de *shopping centers* já estabelecidos em grandes cidades, não identificamos impactos específicos nas comunidades locais.

## Gestão de emissões

3-3 Mudanças climáticas e gestão de emissões

### Metas da visão de futuro em sustentabilidade



**Carbono neutro** nas emissões de escopo 1 e 2 em todas as operações



Reduzir/neutralizar em **50% as emissões de carbono** da logística (escopo 3) com base nas emissões de 2020

O ano de 2022 foi marcado por nosso avanço em diversas áreas, entre elas a questão climática. Em 2021, realizamos o primeiro inventário de GEE, com ano-base 2020, o que nos permitiu evoluir em 2022 com a definição das metas voltadas para a redução e a neutralização das emissões para os próximos cinco anos. Também divulgamos no ano, pela primeira vez, as emissões de

escopo 3. As metas serão acompanhadas em sistema proprietário em desenvolvimento, gerenciadas pelos *squads* ESG e reportadas à Comissão de Sustentabilidade e ao Conselho de Administração e seus comitês. Nossos esforços em 2023 estarão alinhados para que possamos mapear os riscos associados às mudanças climáticas e endereçá-los dentro da governança corporativa de gestão de riscos. 201-2

305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5

Emissões de GEE (tCO <sub>2</sub> e)	2020	2021	2022
<b>Escopo 1</b> <sup>1</sup> (emissões diretas relacionadas a combustão estacionária, combustão móvel, emissões fugitivas e efluentes)	495,81	577,07 <sup>2</sup>	614,69
<b>Escopo 2</b> (emissões indiretas relacionadas à aquisição de energia)	479,96	977	467,61
<b>Escopo 3</b> (outras emissões indiretas: transporte e distribuição, resíduos gerados nas operações, viagens a negócios – aéreas, ônibus e táxi – e deslocamentos casa-trabalho dos colaboradores)			7.213,48

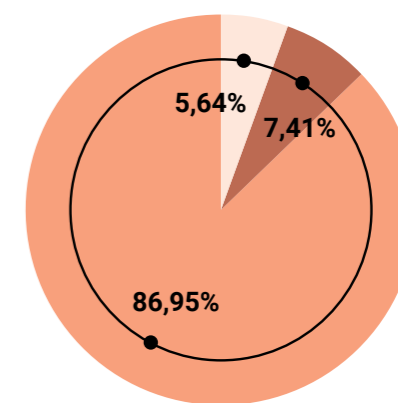
<sup>1</sup> Estamos trabalhando continuamente para melhorar a gestão e os registros das emissões de escopo 1 associadas à manutenção de equipamentos de refrigeração e extintores de incêndio.

<sup>2</sup> Dado de 2021 atualizado com informações referentes a emissões fugitivas, que no momento da publicação do relatório de 2021 não estavam disponíveis. A atualização do dado é referente à Emissões de Equipamentos de Refrigeração e Ar-Condicionado (RAC).

Eficiência (kg CO <sub>2</sub> e/unidade produzida <sup>1</sup> )	2020	2021	2022
Intensidade de emissões de GEE – Escopo 1	0,29	0,22	0,16
Intensidade de emissões de GEE – Escopo 2	0,28	0,37	0,12
Intensidade de emissões de GEE – Escopo 3			1,86

<sup>1</sup> Unidade produzida = joias Vivara, joias Life by Vivara e relógios.

### Emissões de GEE (tCO<sub>2</sub>e) 2022



● Escopo 1 ● Escopo 2 ● Escopo 3







## Água e energia

Por conta da nossa expansão, a nossa produção também aumentou, com consequente aumento geral no consumo de água e energia. No entanto, tivemos ganhos de eficiência no uso dos recursos, reduzindo a intensidade de utilização em ambos os casos. A intensidade energética por unidade produzida foi reduzida em 25%, e o consumo de água em 10%.

Toda a água captada de terceiros é utilizada para o uso comum, e a fonte de água subterrânea abastece os processos industriais. Passamos por processo de validação semestral da certificação para captação de fontes subterrâneas. Além disso, toda a água utilizada em nossas operações é descartada para estações de tratamento, atendendo à legislação ambiental. 303-4 | 303-5

### Consumo de energia elétrica 302-1 | 302-3

	<b>Energia elétrica 2020</b>	<b>Energia elétrica 2021</b>	<b>Energia elétrica 2022</b>
	<b>3,4 mil GJ</b>	<b>5,3 mil GJ</b>	<b>5,9 mil GJ</b>
	<b>GJ/unidade produzida<sup>1</sup></b>	<b>GJ/unidade produzida<sup>1</sup></b>	<b>GJ/unidade produzida<sup>1</sup></b>
	<b>0,0019</b>	<b>0,0020</b>	<b>0,0015</b>

### Consumo de água 303-3 (em m<sup>3</sup>)

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Poço	<b>10.312</b>	<b>17.226</b>	<b>20.261</b>
Concessionária	<b>829</b>	<b>833</b>	<b>918</b>
<b>Total</b>	<b>11.141</b>	<b>18.059</b>	<b>21.179</b>
Litros/unidade produzida <sup>1</sup>	<b>6,31</b>	<b>6,82</b>	<b>6,15</b>

<sup>1</sup> Unidade produzida = joias Vivara, joias Life by Vivara e relógios.

A fábrica, hoje, está em processo de expansão e extensão de turnos de trabalho. Para essa expansão, alinhamos as obras pontuais de infraestrutura para melhor distribuição dos quadros de energia e substituição de todas as lâmpadas fluorescente, mistas e vapor por unidades em LED.

## Circularidade e gestão de resíduos

3-3 Circularidade e gestão de resíduos | 306-1 | 306-2 | 306-3

Alinhados com o nosso compromisso, a circularidade é um dos pilares principais na otimização do rendimento de recursos utilizados para a fabricação dos nossos produtos. Acreditamos que a economia circular pode ser implementada no setor joalheiro, buscando a reutilização de metais preciosos e finitos, atendendo aos desejos dos consumidores, evitando a extração primária desses recursos e reduzindo os impactos aos recursos naturais. Atualmente, aproximadamente 25% do ouro utilizado em nossa produção é de economia circular. 301-2

**Ouro:** incentivamos a circularidade do ouro, apostando em ações que, além de preservar recursos, intensificam o nosso vínculo com os clientes. Recebemos joias em ouro para reaproveitamento durante todo o ano, mas é na Semana Ouro, realizada periodicamente, que o tema ganha destaque: as joias levadas pelos clientes têm seu peso avaliado com uma valorização 15% acima do valor de mercado.

**Prata:** Semana Prata, ação promocional que coletou matéria-prima para dar vida a novos produtos, reforça o nosso compromisso com uma gestão ambiental responsável e com o menor impacto possível por meio de resultados concretos. Na Semana Prata, nossos clientes são convidados a renovarem a sua coleção trocando pulseiras do modelo clássico da

linha Moments e pingentes usados da Life by Vivara por crédito imediato. A reutilização da prata, comparada à extração, reduz em 86% as emissões de CO<sub>2</sub> na atmosfera.

**Diamantes:** o *upgrade* de diamantes incentiva a troca de joias adquiridas em nossas lojas por outras de maior valor, utilizando as primeiras como crédito. O *upgrade* do solitário (brinco, berloque, anel ou colar) pode ser feito por outro solitário de diamante com maior pontuação e preço superior ao preço vigente da joia adquirida mediante pagamento da diferença entre o preço da nova joia e o valor pago pela antiga. Esse *upgrade* também se aplica para alianças, mesmo que gravadas. As joias passam por processo de recuperação e são colocadas novamente à venda.

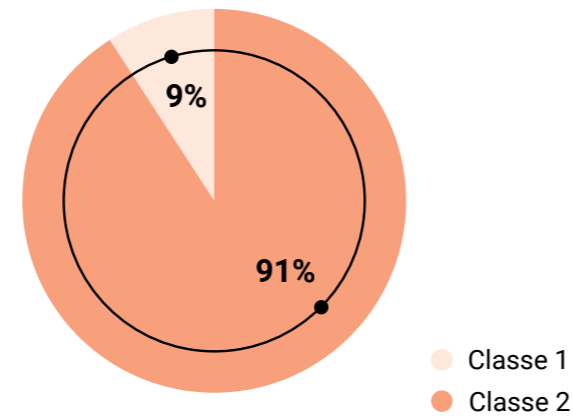


Seguindo as iniciativas de 2020, quando criamos o nosso Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) para a fábrica, e de 2021, quando o expandimos para o corporativo, estamos sempre na busca contínua de aperfeiçoamento da gestão dos resíduos produzidos nas nossas operações.

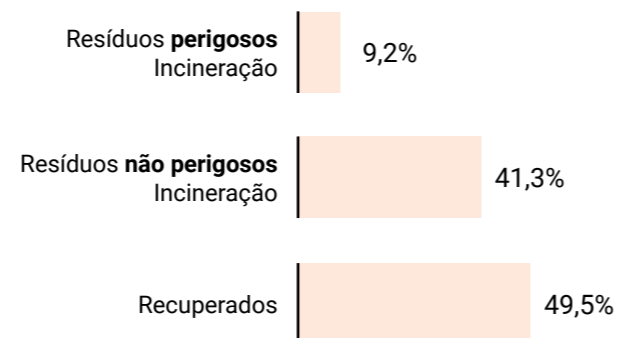
Realizamos a destinação dos resíduos fabris para a incineração e a reciclagem e temos o compromisso com a destinação zero de resíduos para aterros, meta que deve ser consolidada em 2023. Em 2022, geramos 343,5 toneladas de resíduos, sendo 91% deles de Classe II e 9% de Classe I. Aproximadamente metade do volume de nossos resíduos são recuperados, especialmente com a utilização na indústria agrícola com parceiro licenciado, e 50,5% são enviados para incineração por empresa licenciada, que apresenta regularmente os laudos de emissão de gases.

Trabalhamos continuamente para apresentar embalagens com maior índice de reciclabilidade e menor impacto pós-consumo. O papel e o papelão utilizados têm certificação da Forest Stewardship Council (FSC), e 99,99% do nosso volume de embalagens são totalmente renováveis. Uma pequena parcela de nossas embalagens é de origem não renovável (0,002%), e está em nossos frascos de vidro de perfumes. 301-3

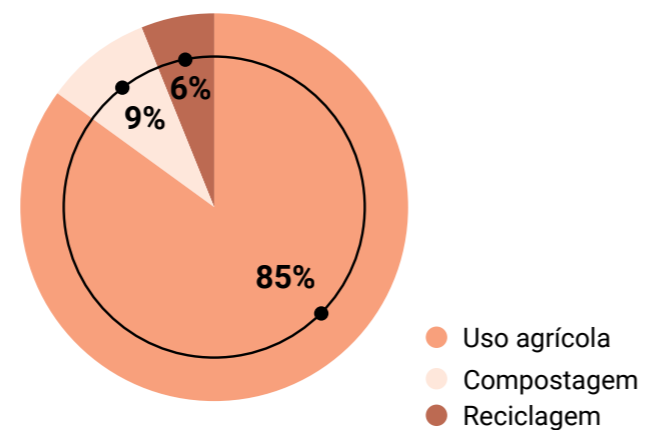
#### Percentual por tipo de resíduo



#### Percentual por tipo de destinação



#### Percentual por tipo de destinação (resíduos recuperados)



## Qualidade no varejo



# Qualidade no varejo



2º lugar do Prêmio Maiores e Melhores da Exame na categoria Atacado e Varejo.

Joalheria mais querida e procurada por paulistanos segundo pesquisa da revista Veja São Paulo em parceria com a MindMiners.

Maior empresa varejista no setor de Óticas, Joias, Bijoux, Bolsas e Acessórios do Prêmio SBVC Destaque do Varejo 2022.

## Foco no cliente

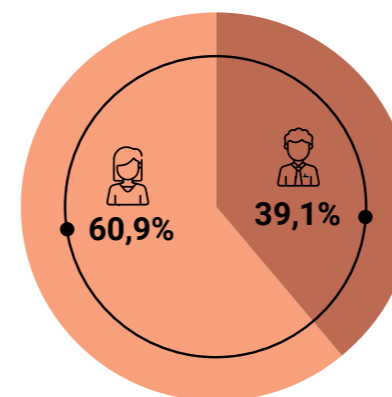
Temos o cliente no centro de nossos negócios com o objetivo de oferecer excelência e a melhor experiência de compra. O conceito *customer centric* direciona todas as nossas iniciativas e ações, identificando e satisfazendo as necessidades de diversos mercados e diferentes públicos-alvo. O êxito dessa estratégia foi confirmado em 2022 com a medida de satisfação Net Promoter Score (NPS) de 95, dois pontos maior que o do ano anterior.

Nosso processo de gestão de relacionamento com o cliente (CRM) direciona os nossos serviços personalizados de atendimento. Essa “venda assistida” proporciona maior fidelização – aproximadamente 32% dos nossos clientes são recorrentes e realizam mais de uma compra conosco anualmente.

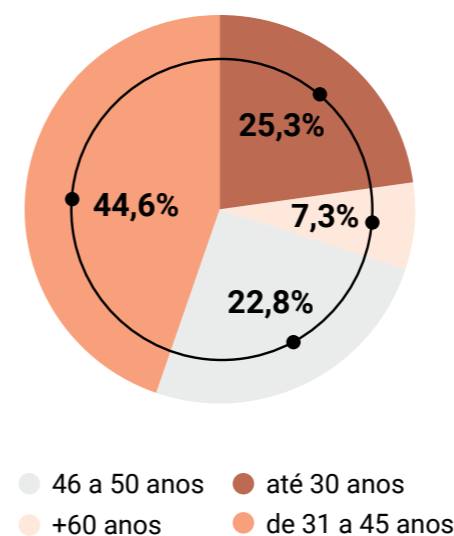
## Ampla base de clientes

# 1,6 milhão de clientes

Gênero



Faixa etária



## Omnicanalidade

Focamos nossos esforços para a utilização de uma plataforma de múltiplos canais de venda (omnicanal), de forma a oferecer versatilidade e flexibilidade na experiência de compra. Com a integração dos diversos canais de vendas, possibilitamos maior disponibilidade de estoque e mais opções de entrega e retirada ao cliente.

O faturamento referente à omnicanalidade registrou um aumento de 99%, finalizando 2022 com 292 lojas participantes no processo, quase a totalidade da base – nessas unidades, o estoque de loja fica disponível para o *e-commerce*. Com o Joias em Ação, programa de venda ativa por meio do WhatsApp, contamos com medições automatizadas que fornecem informações mais assertivas para consolidar estratégias e criar campanhas direcionadas e efetivas. O programa foi responsável por 28,5% das vendas do digital no ano. Por outro lado, 24,6% de nossas vendas on-line tiveram uma vendedora de loja atrelada ao processo.

Para melhorar a experiência digital dos clientes, adotamos a plataforma digital VTEX em 2022, que trouxe novas funcionalidades, como a funcionalidade de regionalização de disponibilidade de estoque e otimização da navegação em páginas-chave. A ferramenta contempla uma vitrine automática com sugestões de itens complementares, catálogos digitais interativos, carrinho compartilhado, *live commerce* e *split* de pedidos (pedido com itens saindo de mais de uma localidade). Entre os primeiros resultados obtidos com o VTEX, estiveram o aumento do tráfego orgânico no site e a menor taxa de rejeição, em razão da rapidez e fluidez na navegação, além de aumento na conversão.

## Excelência no atendimento

3-3 Oportunidades de desenvolvimento para os colaboradores

Prezamos pelo padrão do atendimento nas lojas, focado na excelência das vendas e na jornada de compra do cliente. O atendimento é embasado em três pilares principais: técnica de vendas, conhecimento dos produtos e foco no cliente.

Na gestão das nossas lojas, atuamos em três frentes em 2022:

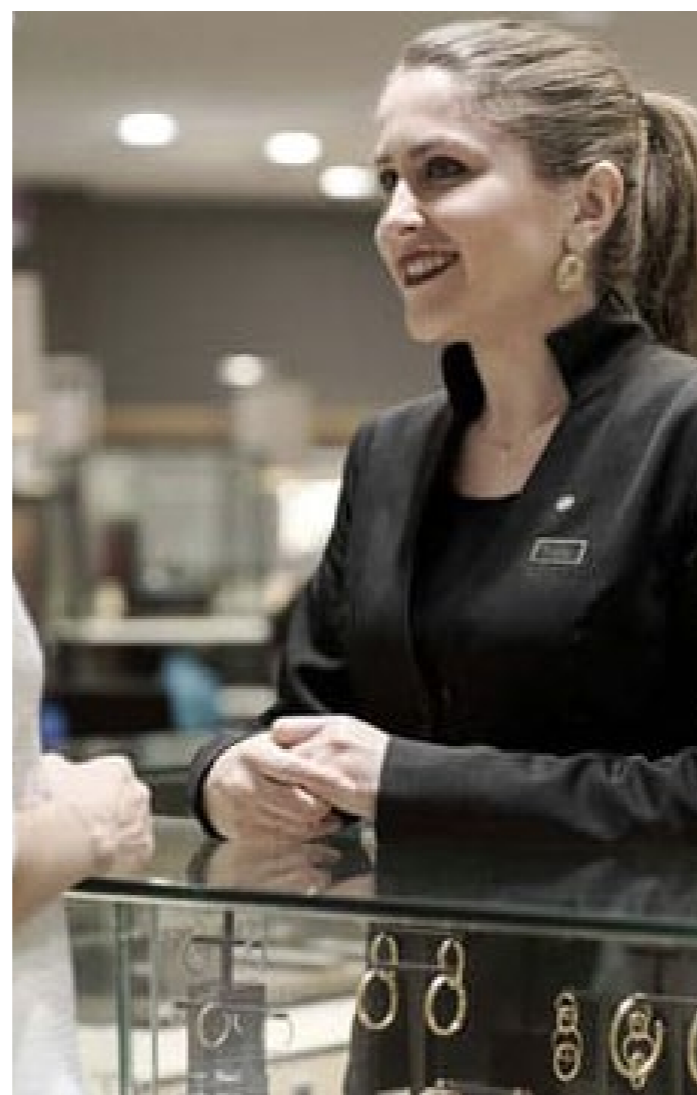
**Gestão do tempo:** medição e desenvolvimento de agendas e rotinas de trabalho para todos os cargos da loja;

**Governança:** estruturamos e aplicamos a estrutura, tendo como pilares a avaliação do atendimento, os *squads* semanais para planejamento e a relação ganha-ganha (remuneração variável customizada por loja); e

**Monitoramento remoto:** criamos uma área para o monitoramento do atendimento de 49 lojas, com *feedback* imediato.

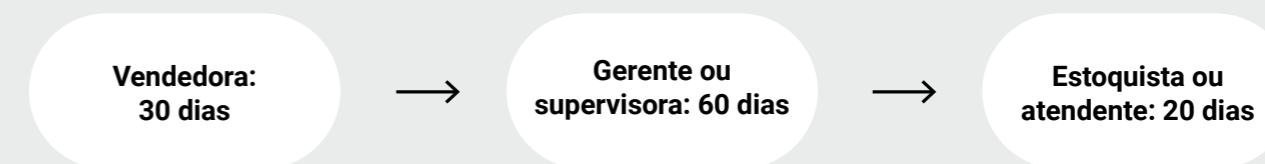
Além disso, implementamos iniciativas para acompanhar nossa expansão. Todas as lojas passaram a contar com uma dupla de volantes (uma gerente e uma estoquista) que fica na loja por 15 dias e realiza o treinamento *on the job*. Isso traz mais segurança e conhecimento para o nosso time em loja. Também mantivemos os nossos treinamentos de 60 dias para gerente e de 30 dias para vendedora, além do programa de sustentação.

Contamos com uma plataforma on-line de treinamentos, em que abordamos temas como produto, técnica de vendas, liderança, temática ambiental, social e governamental (ESG, na sigla em inglês), entre outros. Nossa área Comercial realiza bimestralmente capacitações além dos treinamentos estabelecidos.

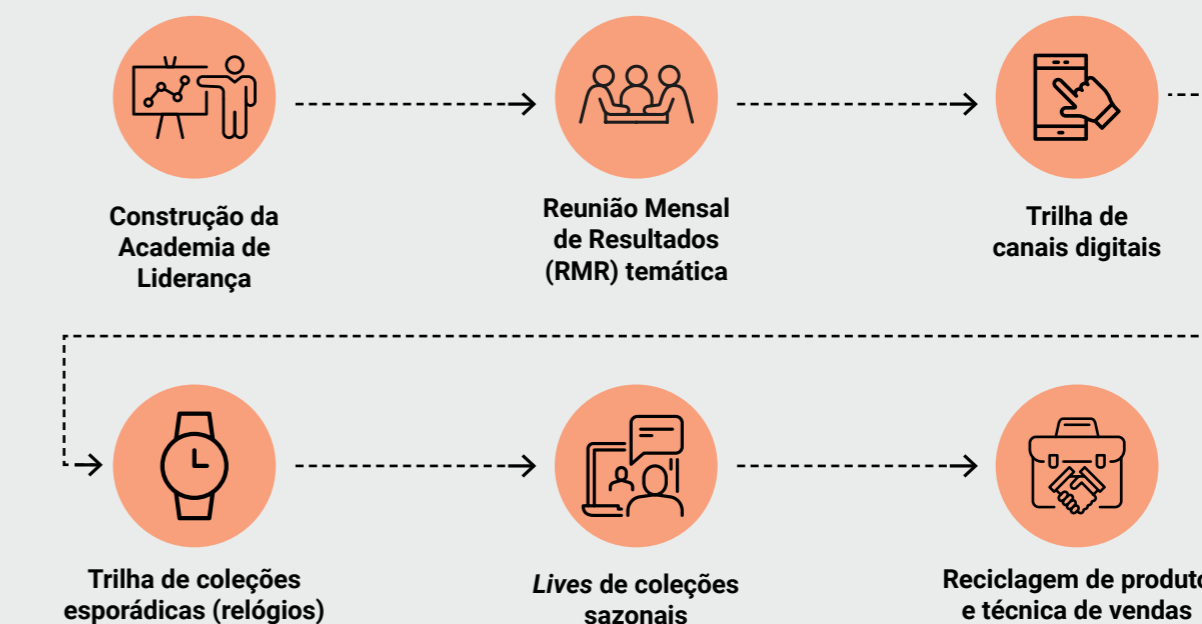


## Jornada de treinamento

### Treinamento inicial



### Continuidade do aprendizado



### Indicadores 2022

**+ 129 mil**  
certificações

Todas as colaboradoras de loja/todos os cursos

**90%**  
de satisfação

Cursos on-line

**+ 82 mil**  
horas

Treinamento de inauguração *on the job*

## Sustentabilidade em loja

203-1

### Metas da visão de futuro em sustentabilidade



### Sustentabilidade em projetos de expansão, com foco em eficiência energética, pegada hídrica, resíduos e materiais.



### Certificação LEED Silver para a nossa loja 300. A certificação Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) promove as melhores práticas na construção, a fim de torná-la mais sustentável.

Inauguramos 53 lojas em 2022, marcando o ano de maior expansão de nossa história, com a presença em novas capitais e regionalização comercial. Além de potencializar o nosso negócio, as novas lojas geram empregos em diferentes partes do país, com impacto positivo nas comunidades e nos serviços do entorno.

Outro marco em nosso aniversário de 60 anos foi a inauguração da nossa loja 300, localizada no Shopping Village Mall, na cidade do Rio de Janeiro (RJ). A unidade recebeu a certificação LEED Silver em janeiro de 2023, que busca incentivar e acelerar a adoção de

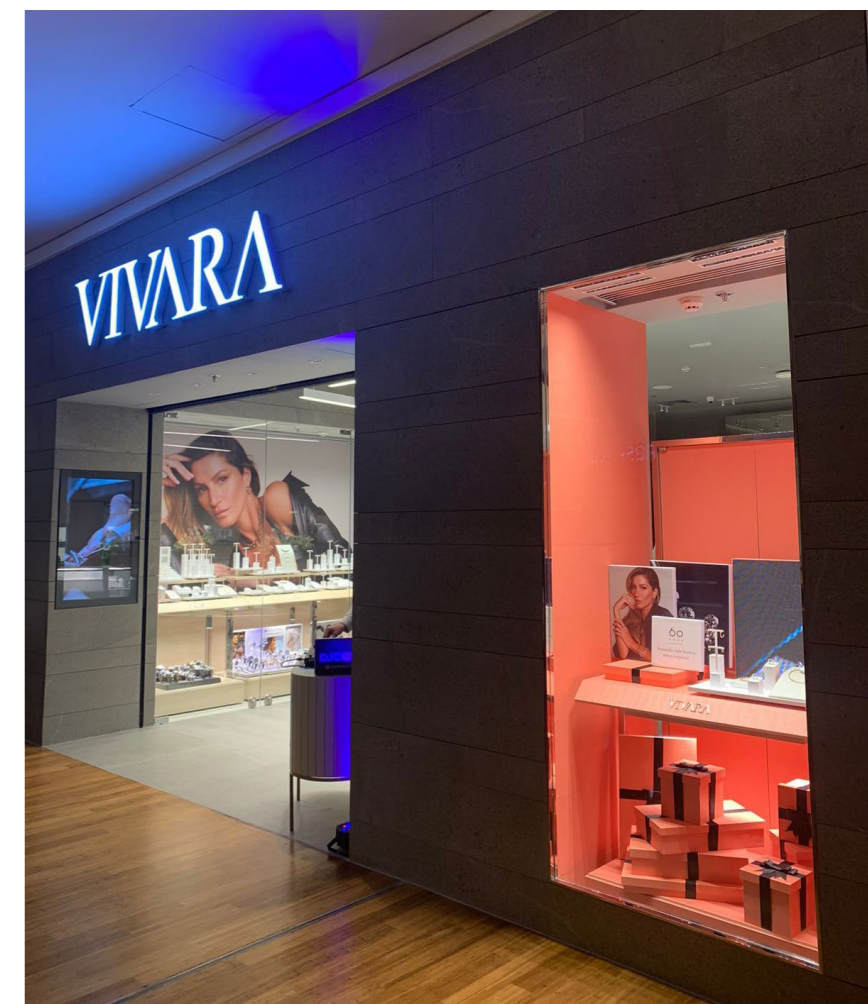
práticas de construção sustentável. Além dos benefícios de eficiência e ambientais, como a redução da pegada energética e de carbono, a implementação das diretrizes LEED traz redução de riscos e custos operacionais e incentiva o desenvolvimento de fornecedores e a sensibilização de colaboradores e clientes nas temáticas ESG.

A partir de 2023, nossas novas lojas atenderão aos nossos objetivos de sustentabilidade desde a sua concepção, passando pela construção até a operação da loja, com foco em maior eficiência energética e no desenvolvimento de parceiros que forneçam materiais com atributos de responsabilidade ambiental nas diversas localidades do Brasil.

Entre as ações sustentáveis consideradas na loja 300 estão:

- redução da potência de iluminação em 12% comparando com uma loja referência da mesma tipologia, utilizando luminárias de LED;
- utilização de sistema de ar-condicionado com sistema VAV (volume de ar variável), que permite reduzir a vazão de ar de insuflamento (e o consumo dos ventiladores) nos horários em que a ocupação da loja é menor, consumindo menos energia;
- utilização de motor elétrico de alta eficiência nos ventiladores do sistema de ar-condicionado;
- iluminação da loja com desligamento automático;
- escolha de fornecedor de mobiliário que tem compromisso com a compra de madeira de reflorestamento e homologado pelo Forest Stewardship Council (FSC);
- utilização de tintas com baixa emissão de compostos orgânicos voláteis (VOC); e
- 100% dos resíduos de construção desviados de aterro sanitário, sendo estes reaproveitados e reciclados.

A escolha do local para a loja 300 também considerou questões sustentáveis. O *shopping* fica próximo de uma rede de ciclovia conectada a dez serviços básicos e implementa estratégias ambientais que estão em linha com as que adotamos, contando ainda com energia limpa e renovável, fornecida por fazenda com placas fotovoltaicas, capaz de suprir 100% da demanda energética do *shopping*.



## Colaboradores

3-3 Oportunidades de desenvolvimento para os colaboradores | 404-2



1º lugar no ranking de diversidade de gênero do Índice Teva Mulheres na Liderança.

Certificação Great Place To Work (GPTW).

Temos como propósito “tornar cada história única e especial”, e isso inclui as histórias das pessoas que nos ajudam, diariamente, a construir a nossa trajetória de sucesso. Celebramos 60 anos de história com um legado construído ao lado de brilhantes profissionais, de gente que tem sentimento de dono, de gente engajada com o nosso propósito e apaixonada pelo nosso negócio.

Geramos empregos e oportunidades: para as mais de 50 lojas e aumentos de quadro que tivemos durante o ano, contratamos cerca de 480 colaboradores para nos ajudar a tornar cada história única e especial todos os dias. Além disso, as nossas pessoas se desenvolvem e fazem carreira – tivemos mais 300 méritos e promoções, além de mais de 300 pessoas homenageadas por tempo de casa.

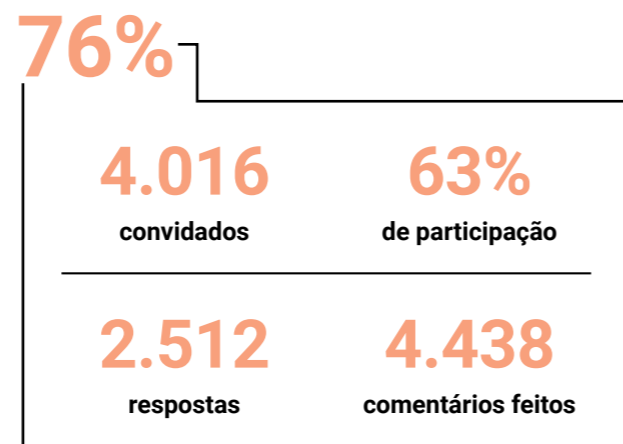
A excelência que oferecemos no atendimento e em nossos produtos só é possível graças ao trabalho de equipes comprometidas com a qualidade e os resultados. Assim, buscamos oferecer um ambiente laboral que seja saudável e justo, com reconhecimento e desenvolvimento de nossos colaboradores. Esse objetivo foi destacado em 2022 com a nossa certificação pelo GPTW, que aponta as melhores empresas para se trabalhar.

Acreditamos que temos o papel de atuar como agentes de engajamento e transformação de temas materiais para o negócio e no desenvolvimento de nossos colaboradores. Todos os novos colaboradores são treinados nas políticas da empresa e dentro de uma trilha de conhecimento.

Nosso índice de confiança, revelado por meio de pesquisa baseada na metodologia do GPTW, foi de 76% no ano, com destaque para a perspectiva do orgulho de fazer parte da companhia. Entre os nossos pontos fortes, indicados nos grupos focais do levantamento, esteve a presença de pessoas engajadas, abertas e acolhedoras, o bom clima organizacional e o nosso dinamismo, com muitas oportunidades, desafios e aprendizado.

### Pesquisa GPTW

Índice de confiança:



## Oportunidades de desenvolvimento <sup>404-1</sup>



**218.919**  
horas de treinamento

Total por colaborador:  
**49,11 horas**



**129.790**  
horas de treinamento on-line

**6.367**  
horas em webinários

**4.536** colaboradores ativos na plataforma em 2022

**9,0** – Nota média das atividades



**Total de horas de treinamento específicos para lojas (100% mulheres):**

**562** horas de aulas  
ao vivo/tutoria

**82.200** horas de treinamento  
on the job



**Média de horas de treinamento por categoria funcional – corporativo e fábrica:**

Líderes:  
**54 minutos**

Não líderes:  
**47 minutos**



Acreditamos que gestores preparados é um dos fatores fundamentais para mobilizar e garantir a perpetuidade do nosso negócio; pensando nisso, fortalecemos o nosso Programa de Desenvolvimento da Liderança com a participação de parceiro externo que abordou os temas de Liderança Contemporânea, Feedback e Conversas Corajosas, Transformação Ágil e Scrum. Na Convenção Nacional de Vendas, recebemos presencialmente mais de 350 lideranças de loja e escritório para celebrar os nossos resultados e nos preparar para as vendas de fim de ano.

Também não medimos esforços para manter a transparência e o diálogo constante. Realizamos diversas palestras virtuais, enviamos mais de 1.000 comunicados e informativos internos e inúmeras ações de *endomarketing* para celebrar datas comemorativas. Além disso, pensando em conectar o time cada vez mais com a nossa estratégia e resultados, realizamos o Conexão Vivara e o Diálogos Estratégicos: Live de Resultados do Trimestre, dois encontros importantes para apresentar os principais temas estratégicos e direcionar os próximos passos, o primeiro focado na liderança e o segundo para toda a empresa.

Dispomos de Ciclo de Carreira anual, com avaliação corporativa dos colaboradores com no mínimo seis meses de contratação. Em 2022, 70% de nossos profissionais foram avaliados, sendo 92% destes mulheres e 12% homens; 18% eram líderes e 82% não estavam em cargos de liderança. Autoavaliação, avaliação de superior imediato, *feedback* e plano de desenvolvimento individual (PDI) são alguns dos processos de que fazem parte do ciclo. 404-3

Por meio de nossa **Política de Remuneração de Executivos**, aprovada por nosso Conselho de Administração, estabelecemos diretrizes e regras para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos diretores estatutários, aos diretores-executivos, aos membros do Conselho de Administração e dos comitês. A remuneração fixa é composta de pró-labore mensal, que tem por objetivo reconhecer e refletir as responsabilidades dos cargos ocupados, o tempo e a dedicação dos nossos membros, baseado em parâmetros de mercado, e benefícios, de forma a dar uma maior segurança aos nossos executivos e permitir foco no desempenho de suas funções. A remuneração variável é realizada por meio de programa de participação nos lucros e resultados ou bônus, alinhado ao desempenho, à sustentabilidade e à estratégia de crescimento do negócio. O limite de remuneração global de nossos administradores para o exercício de 2022 foi aprovado em assembleia geral no mês de abril. 2-19

Para os nossos colaboradores, por serem objeto de negociação coletiva local, os salários são fixados localmente (por unidade). Para cada unidade é utilizado um salário piso, que decorre de negociação sindical. Nossa Política de Remuneração abrange todos os cargos e utiliza o método de pontos, em que cada cargo é avaliado de acordo com as complexidades das funções, sem distinções de gênero. Com base na política definida, qualquer alteração e implementação é levada ao Comitê de Pessoas, Cultura e Governança para análise. Para as colaboradoras de loja, a remuneração variável no primeiro ano de operação é calculada com o uso do Índice de Cumprimento de Meta. Nas lojas com mais de um ano de funcionamento, a remuneração

**A excelência que oferecemos no atendimento e em nossos produtos só é possível graças ao trabalho de equipes comprometidas com a qualidade e os resultados.**

variável é realizada pelo índice de cada loja, que pode alterar de acordo com a quantidade de vendedoras sobre as vendas realizadas individualmente. 2-20

Temos um abrangente plano de benefícios disponível para todos os colaboradores, que inclui assistência médica e odontológica, campanha de vacinação, campanhas de saúde, seguro de vida, participação nos lucros e resultados, salário quinquênio, *day off*

## Diversidade e inclusão

3-3 Diversidade e Inclusão

aniversariante, plano academia e empréstimo consignado, entre outros. 401-2

Além dos 4.457 colaboradores Vivara, em dezembro de 2022, contávamos também com 78 terceiros, contratados de acordo com a demanda e a necessidade de cada área, conforme aprovação do Comitê de Pessoas, Cultura e Governança, para atividades de vigilância patrimonial, *product owner* e *service desk*. 2-8

### Metas da visão de futuro em sustentabilidade

**50% de mulheres em cargo de gestão em todas as operações**



**Garantir que 100% da liderança seja sensibilizada no tema de diversidade**

Somos uma empresa que apostou na presença feminina ao longo de suas seis décadas de história, crescendo com mulheres na liderança de forma genuína. Também por isso entendemos que a diversidade é um grande valor na gestão dos negócios, proporcionando perspectivas que não podem ser obtidas em ambientes que não promovem a pluralidade. Para amplificar a nossa atuação no tema, iniciamos em 2021 um trabalho intenso voltado à diversidade, de forma alinhada à nossa visão de futuro em sustentabilidade, que apresenta metas específicas sobre esses aspectos.

Nosso Programa de Diversidade abrange 100% de nossas operações e se baseia em três eixos: comunicação, educação e ações afirmativas. A proposta é buscar, além da equidade de gênero, a equidade racial, a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) e a sensibilização para todos os aspectos relacionados com diversidade. Queremos reparar cenários sociais de discriminação e ajudar a potencializar a mudança de dentro para fora, superando preconceitos e promovendo espaços nos quais todas as pessoas sejam bem-vindas. 412-1

## Frentes de atuação



### Equidade de gênero



### Equidade racial



### Pessoa com deficiência (PcD)



### Opiniões, pensamentos, gerações, religiões, regiões etc.

## Manifesto

**Na Vivara, queremos que você viva a Diversidade!**

Nossas pessoas são nossas joias mais preciosas e acreditamos que cada uma delas é um mundo de possibilidades. Um mundo de histórias, sonhos, crenças, valores, opiniões e jeitos de se relacionar.

Temos o DNA brasileiro e sabemos que cada um de nós possui características únicas. A soma de todas elas nos torna uma empresa plural! Somos raças, idades, crenças, culturas, sotaques, gêneros, sexualidades, tamanhos e formas.

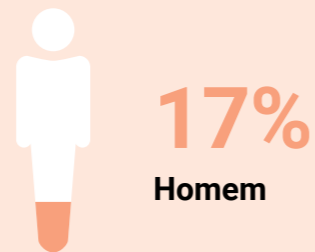
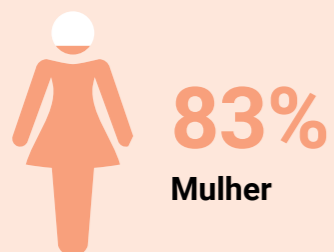
Só é bom para nós se for bom para o mundo. Queremos valorizar – cada vez mais – toda essa diversidade e promover a inclusão para construir um lugar em que todas as pessoas se sintam bem-vindas.

Aceitar, colaborar, respeitar e incluir. Esse é o nosso lema. A evolução já começou...

Seja uma pessoa única e especial do seu jeito!



## Dados de autodeclaração sobre diversidade – 2022 405-1



### Raça/etnia:

Negras  
**52%**

Pretas **9% +**  
pardas **43%**

Branças  
**42%**

Indígena  
**1%**

Amarelas  
**4%**

Outros e Prefiro  
não responder  
**1%**

### Etarismo (55+):

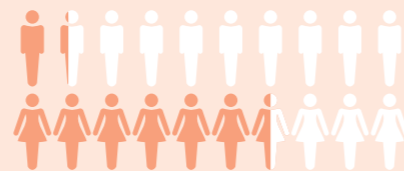
**2%**

### LGBTQIA+:

**11%**

### Liderança:

Homem: **18%**



Mulher: **82%**

### Etarismo (55+):

**5%**

### LGBTQIA+:

**6%**

### Pretos

**4%**

Nota: Para liderança, tivemos apenas autodeclaração de pessoas pretas e brancas.

## Ações realizadas em 2022

- ✓ Elaboração do Plano de Comunicação de Diversidade e Inclusão.
- ✓ Publicação da Política de Diversidade da Vivara, com lançamento simultâneo de Glossário de Diversidade e página na intranet para o aprofundamento do tema.
- ✓ Lançamento do Guia Prático para Equidade de Gênero.
- ✓ Campanha Vieses Inconscientes: sensibilização via comunicação interna, tratando de temas como racismo e inclusão de pessoas com deficiência e trabalhando o conceito de vieses inconscientes de discriminação, para o seu reconhecimento.
- ✓ Empoderamento feminino: sete *lives* com a consultora de equidade de gênero Yasmine Stérea, fundadora e CEO do Free Free, plataforma que promove a liberdade física, a saúde emocional e a independência financeira de mulheres e meninas, tratando de temas como autoconhecimento, independência financeira, saúde mental e emocional, respeito e apoio a causas femininas, sororidade e maternidade.
- ✓ Acessibilidade: autodescrição de posts no LinkedIn, tradução na Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) em eventos internos, adequações do mapeamento de acessibilidade nas unidades para expansão, adequação para acessibilidade na fábrica e mapeamento de qualificações.
- ✓ Ações de conscientização contra discriminação: Campanha #PreconceitoAquiNão, Live PcD, Semana do Orgulho LGBTQIAP+ e Sensibilização Consciência Negra.
- ✓ Realização da Semana ESG, com temáticas ambientais e de diversidade.
- ✓ Bebê a Bordo Vivara: programa de gestante que tem como objetivos o fortalecimento da nossa jornada de diversidade, a valorização e o acolhimento das gestantes da empresa e o melhor atendimento e orientações relativas à saúde durante a gestação.
- ✓ Ações para reforçar a diversidade no corpo funcional: *shooting* de colaboradores e divulgação de vagas afirmativas.
- ✓ Levantamento de autodeclaração via GPTW.
- ✓ Criação de Grupos de Afinidade para entrar em atividade em 2023.

VIVARA

Life  
VIVARA

# Talentos que BRILHAM



## Talentos que Brilham

3-3 Oportunidades de desenvolvimento para os colaboradores

Lançamos em 2022 o nosso programa de atração de talentos, o Talentos que Brilham, que engloba diferentes iniciativas para promover a seleção de pessoas diversas para diferentes atividades na empresa. O programa faz parte da nossa estratégia, no pilar de sustentação do negócio, e dá suporte a nosso plano de sucessão, de maneira a atuar na formação de profissionais e na criação de um canal de talentos para as áreas-chave do nosso negócio.

“

**Queremos valorizar cada vez mais a diversidade e promover a inclusão para construir um lugar em que todas as pessoas se sintam bem-vindas.**

### Estágio

Nosso propósito é desenvolver os jovens talentos do mercado de trabalho, para que eles possam brilhar ainda mais, visando à sua capacitação profissional e à disseminação da nossa cultura e valores. O programa contou com uma extensa trilha de desenvolvimento, passando por encontros de boas-vindas, imersão na cultura da empresa, vivência em nossas lojas, participação em projetos de melhorias internas, além de capacitações e avaliações de desempenho.

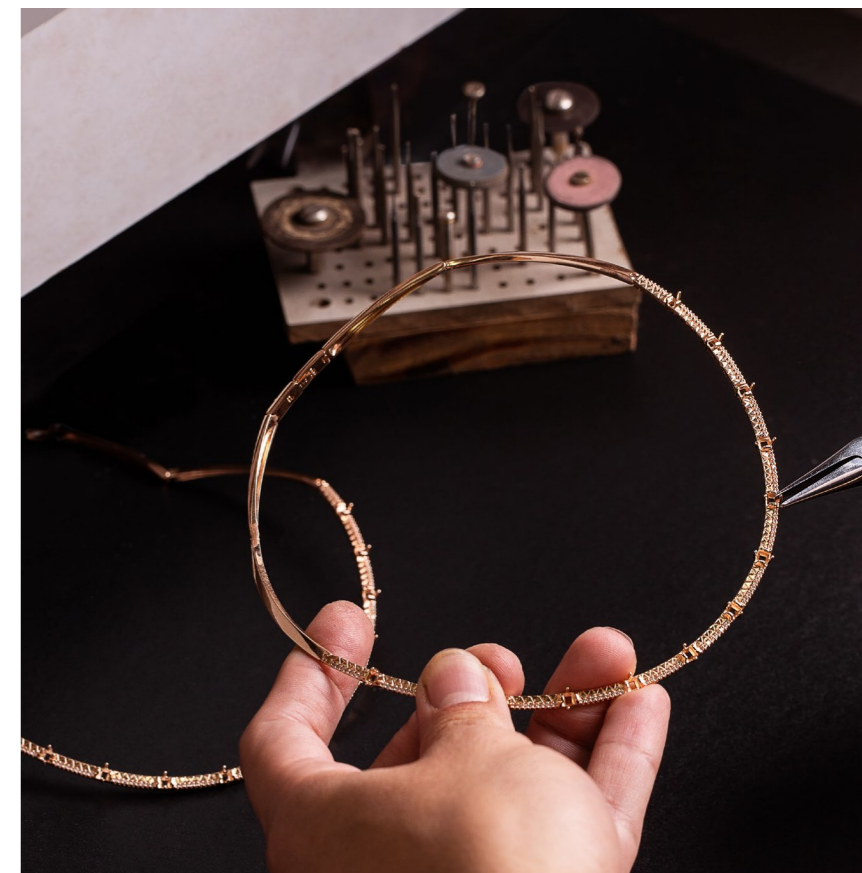
Contamos com mais de 4.600 inscritos no programa e 53 pessoas convidadas para os painéis de entrevistas, que totalizaram mais de 25 horas. Ao fim do processo, 11 candidatos foram aprovados – em linha com a nossa proposta de diversidade, 91% eram candidatas do sexo feminino, e 54% eram pretos e pardos.

### Oficina de Ourivesaria

A primeira edição do nosso programa de aprendizes, realizada em 2022 em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), contou com dez aprendizes selecionados que puderam ingressar na Formação em Ourivesaria e desenvolver diversas competências relativas à execução de operações para a confecção e montagem de joias, de acordo com procedimentos de qualidade, normas ambientais e de segurança.

### Programa de PcDs

Em parceria com o Instituto Jô Clemente, que oferece mais saúde e qualidade de vida para pessoas com deficiência intelectual, contratamos, em 2022, dez profissionais com deficiência intelectual para trabalhar em nossas lojas Life by Vivara. Durante o programa, as profissionais participaram de uma completa trilha de treinamento e desenvolvimento especializado com profissionais da Vivara e do Instituto Jô Clemente, além de acompanhamento individual e tutoria. Ao todo, dez lojas em São Paulo receberam essas colaboradoras.



## Saúde e bem-estar

3-3 Saúde e segurança dos colaboradores | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-8 | 403-9 | 403-10

Nosso sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho abrange as atividades corporativas, de assistência técnica, lojas e fábrica, englobando 100% de nossos colaboradores próprios, e segue as Normas Regulamentadoras (NR) da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O sistema de gestão é auditado internamente de forma regular e, em 2022, foi auditado externamente pela certificadora do Responsible Jewellery Council (RJC) (mais informações em [Compromissos e certificações](#)).

São realizadas inspeções periódicas no escritório central (administrativo, logística e assistência técnica) e fábrica para a elaboração dos nossos Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) e de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), onde programamos as medidas de prevenção de riscos e saúde da Companhia. Todas as atividades dos colaboradores Vivara estão cobertas por esses programas, que são gerenciados por equipe de Segurança do Trabalho interna e empresa terceira, validada pela área de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) da Vivara. Em caso de identificação de riscos pontuais não registrados nos Programas de Segurança e Saúde, os colaboradores comunicam diretamente a Segurança do Trabalho ou gestores para alinharem com o SESMT as medidas de prevenção necessárias para a mitigação. Para os terceiros, fazemos a conferência da documentação referente ao tema antes da integração dos colaboradores, além de oferecer atendimento de emergências e acompanhar qualquer

ocorrência relacionada à saúde do trabalho durante suas atividades na empresa, mas o PGR é gerido pelas empresas contratantes.

A identificação e eliminação de periculosidade e minimização de riscos é realizada pela equipe de SESMT, com apoio do departamento de pessoal para gestão dos serviços de saúde e acompanhamento do absenteísmo. A área de Comunicação também atua para a divulgação dos procedimentos estabelecidos e a facilitação do acesso dos colaboradores aos serviços, benefícios e ações desenvolvidas. A legislação pertinente é monitorada em conjunto com a área Jurídica, a fim de manter a conformidade.

A gestão dos dados relacionados ao tema é feita por meio de sistema líder no mercado, gerido por nosso prestador de saúde e alimentado pelas equipes dos SESMT. O monitoramento é feito por meio de indicadores acompanhados mensalmente. Os dados sensíveis relativos a situações de saúde e segurança são mantidos em sigilo, com acompanhamento e auditoria interna dos procedimentos de gestão por nossa área de Compliance.

Dispomos de plataforma específica de treinamentos, na qual todos os colaboradores Vivara, antes de assumirem as suas atividades, passam por capacitação voltada também a temas de saúde e segurança. Além disso, realizamos treinamentos periódicos para atualizações sobre esses aspectos. Na fábrica, promovemos treinamentos específicos, a fim de prevenir e mitigar os riscos ligados às atividades operacionais.

Realizamos anualmente nossa Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT), por meio da qual é reforçado o compromisso com os procedimentos e os comportamentos seguros e é promovida a interação com os colaboradores a fim de fomentar a importância do tema. Essa interação também é fortalecida nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) e por meio das Brigadas de Incêndio.

Nossos processos de saúde e segurança do trabalho são analisados frequentemente visando à identificação de oportunidades de melhorias, sendo estas realizadas assim que identificada a necessidade. As mudanças operacionais ou implementações de novos procedimentos são informadas via comunicação interna, e os procedimentos ficam disponíveis para consulta na plataforma da intranet.

Também implementamos o novo Plano de Atendimento a Emergências (PAE) para atendimento da nova sede e planejamento de unidades médicas para atendimento e emergências de forma rápida e eficiente. Disponibilizamos acesso a serviço de transporte para que os gestores, em casos de emergências médicas mais leves (avaliadas pela equipe técnica

de atendimento), possam direcionar o colaborador ao pronto-atendimento acompanhado de membro da equipe do SESMT. Contamos também com equipe de bombeiros que atua 24 horas na empresa para a prevenção e o combate a incêndios e o atendimento a emergências médicas ou possíveis acidentes.

Em nossas lojas, os riscos estão relacionados a questões ergonômicas e eventuais acidentes por quedas. Na fábrica, os principais riscos estão relacionados ao processo produtivo, pelo uso de materiais perfurocortantes e produtos químicos, que podem ocasionar cortes e queimaduras. Em ambos os casos, as ocorrências mais frequentes são acidentes de trajeto, fora de nossas dependências e em transporte não oferecido pela empresa.

Em 2022, tivemos aumento do número de acidentes em razão da expansão do número de lojas, ocasionando a ampliação no quadro de colaboradores. Os acidentes ocorridos são de baixo risco; ainda assim, a equipe de SESMT realiza todo o processo de investigação para análise dos fatos e proposição de medidas para eliminar a possibilidade de reincidência. Não identificamos em nossas atividades ocorrências de doenças ocupacionais.

Tipo de acidente	Número de acidentes	Taxa de frequência	Taxa de gravidade
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0		
Acidentes de trabalho com consequência grave	0	2,66	10,84
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	30		
Dias de afastamento	122		

Dispomos de diversos programas de saúde para colaboradores e seus dependentes:

**Programa Viva Bem:** conjunto completo de ações de bem-estar e qualidade de vida que atua na saúde física e mental, incentiva a sustentabilidade e dedica cuidado especial às gestantes, além de trazer benefícios familiares. A consultoria realiza triagem de saúde de todos os colaboradores visando à melhora na qualidade de vida e redução de afastamentos.

**Apoio Covid-19:** contamos com empresas terceirizadas com equipe de enfermeiros e médicos que realizam o acompanhamento de todos os casos suspeitos e confirmados de Covid-19, para orientações, controle e esclarecimento de dúvidas. Também mantemos controles internos para acompanhamento do tema.

**Flowing:** aplicativo que capta informações dos colaboradores e controla a saúde, disponibiliza videoaulas de treinos, ioga, dicas de alimentação, saúde mental, entre outros.

**Gympass:** aplicativo que fornece aos colaboradores e seus dependentes acesso a diversas academias em todo território nacional, com aulas de dança, natação, hidroginástica, entre outros.

**Programa de Apoio Alelo Auster:** a Auster tem a missão de constituir, na companhia, condições favorecedoras do equilíbrio pessoal, por meio de programas comportamentais, de qualidade de vida e de promoção da saúde. Os serviços abrangem atendimento a distância realizados por equipe multidisciplinar, altamente qualificada e experiente, respeitando o sigilo e a confidencialidade.

**Programa de Gestantes:** fazemos o acompanhamento de toda as colaboradoras gestantes, fornecendo informações referentes a todo o processo de gestação e pós-parto. No escritório corporativo, que concentra o maior número de colaboradores, disponibilizamos sala de amamentação para retirada e armazenamento de leite materno.



# Visão de futuro



# Os próximos 60 anos

Embasados por uma história de ética e integridade, apresentamos, ao longo dos últimos anos, evolução acelerada nos aspectos de sustentabilidade em nosso negócio. Sistematizamos e tornamos mais rígidos os nossos controles na cadeia de fornecimento, marcamos o nosso posicionamento diante de desafios do setor e certificamos as nossas operações em um importante protocolo setorial de responsabilidade social, ambiental e ética, reafirmando assim os nossos compromissos com o tema.

Os aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) integram o pilar de sustentação do negócio na nossa estratégia corporativa, com objetivos desdobrados em metas estratégicas e atrelados a bônus de time e executivos da empresa. Desenvolvemos as nossas metas ESG por meio de uma estrutura baseada nos temas importantes para o setor e para a nossa estratégia, apoiados pelo processo de materialidade realizado em 2022 com ampla consulta aos nossos públicos. Garantimos assim a relevância dos aspectos priorizados – sua consecução não apenas irá favorecer nossos resultados, também poderá ter impacto positivo no setor em que atuamos.

Como a maior rede de joalherias da América Latina, temos convicção de que precisamos liderar pelo exemplo também nos aspectos referentes à sustentabilidade em nosso segmento. Dessa forma, manteremos o nosso olhar atento à gestão interna do tema e à cadeia de fornecimento, compreendendo

que a sustentabilidade é uma jornada, para nós iniciada há seis décadas, e com um longo caminho a percorrer. Seguiremos caminhando com foco na melhoria contínua, mantendo a visão transversal em favor do desenvolvimento sustentável em nossas decisões diárias.



# Sobre o relatório

2-1 | 2-2 | 2-3 | 2-4 | 2-14

Este relatório anual compreende informações relativas a 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022 sobre a Vivara Participações S.A., sociedade anônima de capital aberto com ações listadas na B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (B3) sob o código VIVA3, *holding* que controla a Tellerina Comércio de Presentes e Artigos para Decoração S.A. e a Conipa Indústria e Comércio de Presentes, Metais e Artigos de Decoração Ltda. Não tivemos alteração na forma jurídica e societária da Vivara em 2022 nem na natureza de suas operações.

As demonstrações financeiras consolidadas contemplam as demonstrações financeiras da companhia e das controladas.

Todos os itens reportados neste relatório são validados e aprovados pelas diretorias responsáveis e pelo CEO da empresa. Não houve reformulação de informações em relação ao relatório anterior. Dúvidas e sugestões relativas a esta publicação podem ser enviadas para o e-mail: [sustentabilidade@vivara.com.br](mailto:sustentabilidade@vivara.com.br).



## Revisão da materialidade

3-1 | 3-2

Para a definição do conteúdo do presente relatório, realizamos, em agosto de 2022, o processo de revisão de nossa materialidade, com avaliação de contexto e consulta aos públicos de interesse da empresa.

A revisão seguiu as premissas da Global Reporting Initiative (GRI) para identificação de impactos negativos e positivos reais e potenciais na economia, no meio ambiente e nas pessoas, considerando as diretrizes que embasam a estratégia corporativa, e projetos prioritários da visão de futuro em sustentabilidade e *benchmarks* nacionais e internacionais do setor, que trazem a perspectiva dos principais temas associados à cadeia de valor.

Os temas priorizados no ciclo anterior (Ética e integridade, Cuidado com o time, Segurança e satisfação do cliente, Fomento à adoção de boas práticas sociais e ambientais na cadeia de valor, Gestão ambiental e mudanças do clima, Desempenho econômico e operacional, Contribuição ao desenvolvimento de comunidades) foram confrontados com as especificidades organizacionais e com os desafios globais contemporâneos, mantendo o alinhamento à agenda internacional de sustentabilidade. Foram considerados nesse processo de materialidade o Relatório de Riscos Globais 2022 do Fórum Econômico Mundial, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) e os parâmetros do Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Esse processo resultou na identificação de 14 temas iniciais, que foram analisados de forma aprofundada em 14 entrevistas com executivos, investidores, entidades setoriais, fornecedores e colaboradores, a fim de avaliar a importância de cada um dos aspectos no âmbito dos negócios da Vivara e priorizar aqueles que representam maior abrangência e magnitude. A consulta foi ampliada e testada por meio de questionário on-line, com a participação de 700 pessoas dos seguintes públicos: clientes, colaboradores, fornecedores e investidores.

O resultado dessa consulta, calculado por meio do sistema de pesos para refletir a influência e o engajamento de cada público, levou à definição de nove temas materiais. Esses temas foram analisados e validados pela Comissão de Sustentabilidade da Vivara. Os temas iniciais levados a consulta foram: Responsabilidade socioambiental nas matérias-primas; Saúde e segurança dos colaboradores; Impacto social e relacionamento com comunidades locais; Governança; transparência e combate à corrupção; Fomento de boas práticas socioambientais entre os fornecedores; Responsabilidade sobre o produto; Oportunidades de desenvolvimento para os colaboradores; Mudanças climáticas e gestão de emissões; Circularidade e gestão de resíduos; Gestão da água; Diversidade e inclusão; Gestão de energia; Biodiversidade; Transformação digital. Os temas definidos como materiais estão representados na lista a seguir.

Tópico	Aspectos materiais	Conteúdos GRI	ODS relacionados
Responsabilidade socioambiental nas matérias-primas e na cadeia de valor	Materiais sustentáveis e certificados; Rastreabilidade e transparência; Zonas de conflito; Danos causados pela extração; Direitos humanos e normas trabalhistas na cadeia de valor; Disseminação da cultura ESG	3-3; 301-1; 304-2; 308-1; 308-2; 407-1; 408-1; 409-1; 411-1; 414-1; 414-2	   
Saúde e segurança dos colaboradores	Saúde, segurança e bem-estar dos funcionários; Direitos trabalhistas	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10	  
Impacto social e relacionamento com comunidades locais	Resultado econômico alcançado e percentual revertido à sociedade; Educação, emprego e desenvolvimento local; Voluntariado; Desenvolvimento de meios de subsistência locais	3-3; 201-1; 201-4; 203-1; 413-1; 413-2	     
Governança, transparência e combate à corrupção	Ética empresarial e <i>compliance</i> ; Governança corporativa; Relacionamento com <i>stakeholders</i> ; Cultura ESG	3-3; 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-13; 2-14; 2-15; 2-16; 2-17; 2-18; 2-23; 2-24; 2-25; 2-26; 2-27; 205-1; 205-2; 205-3; 206-1	 
Responsabilidade sobre o produto	Qualidade e segurança do produto; <i>Marketing</i> responsável; Satisfação dos clientes; Futuro do setor	3-3; 416-1; 416-2; 417-3	
Oportunidades de desenvolvimento para os colaboradores	Treinamento; desenvolvimento e cultura empresarial; Recrutamento e retenção; Engajamento dos colaboradores; Salário digno	3-3; 202-1; 401-1; 401-2; 401-3; 404-1; 404-2; 404-3	 
Mudanças climáticas e gestão de emissões	Efeitos, riscos e adaptação às mudanças climáticas; Emissões; Redução de carbono; Gestão de energia	3-3; 201-2; 302-1; 302-2; 302-3; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5	 
Circularidade e gestão de resíduos	Identificação, tratamento e destinação dos resíduos gerados; Abordagem circular para negócios; Avaliação do ciclo de vida; Embalagens; Operação ecoeficiente	3-3; 301-2; 301-3; 306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 306-5	     
Diversidade e inclusão	Promoção de diversidade e igualdade; Empoderamento feminino; Equidade salarial; <i>Marketing</i> responsável	3-3; 2-7; 2-8; 405-1; 405-2; 406-1; 410-1	  

# Anexos GRI



# Anexos GRI

## Indicadores

2-7 Empregados | 405-1 Diversidade

### Número de colaboradores por gênero, idade e região (permanentes e temporários)

Efetivo	Até 30 anos		Entre 31 e 50 anos		Acima de 50 anos		Total geral
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	
Sudeste	914	85	963	119	118	18	2.217
Norte	448	228	211	64	12	11	974
Nordeste	175	0	283	2	27	0	487
Sul	206	3	234	4	26	0	473
Centro-Oeste	143	0	154	1	8	0	306
<b>Total geral</b>	<b>1.886</b>	<b>316</b>	<b>1.845</b>	<b>190</b>	<b>191</b>	<b>29</b>	<b>4.457</b>

Temporário	Até 30 anos		Entre 31 e 50 anos		Total geral
	Feminino				
Sudeste	9		1		10
Nordeste	4		0		4
Centro-Oeste	1		0		1
Norte	0		1		1
<b>Total geral</b>	<b>14</b>		<b>2</b>		<b>16</b>

### Número de colaboradores por gênero, idade e região (integral e parcial)

Integral	Até 30 anos		Entre 31 e 50 anos		Acima de 50 anos		Total geral
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	
Norte	365	215	129	64	10	11	794
Sudeste	154	82	194	119	7	18	574
Sul	2	3	4	4	1	0	14
Nordeste	1	0	1	2	0	0	4
<b>Total geral</b>	<b>522</b>	<b>300</b>	<b>328</b>	<b>189</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>1.386</b>

Parcial	Até 30 anos		Entre 31 e 50 anos		Acima de 50 anos		Total geral
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	
Sudeste	760	3	769	0	111	0	1.643
Nordeste	174	0	282	0	27	0	483
Sul	204	0	230	0	25	0	459
Centro-Oeste	143	0	154	1	8	0	306
Norte	83	13	82	0	2	0	180
<b>Total geral</b>	<b>1.364</b>	<b>16</b>	<b>1.517</b>	<b>1</b>	<b>173</b>	<b>0</b>	<b>3.071</b>

### Número de colaboradores por cargo, gênero e idade

Governança	Entre 31 e 50 anos		Acima de 50 anos		Total geral
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	
Conselho	0	1	2	2	5
Estatutários	3	2	0	0	5
<b>Total geral</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

Liderança	Até 30 anos		Entre 31 e 50 anos		Acima de 50 anos		Total geral
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	
Líderes	81	24	350	71	44	10	580
Não líderes	1.805	292	1.495	119	147	19	3.877
<b>Total geral</b>	<b>1.886</b>	<b>316</b>	<b>1.845</b>	<b>190</b>	<b>191</b>	<b>29</b>	<b>4.457</b>



**Número de colaboradores por local**

Estabelecimento	Total geral	Porcentagem
Lojas	3.011	68%
Fábrica	827	19%
Corporativo	397	9%
LOG/ATEC	222	5%
<b>Total geral</b>	<b>4.457</b>	<b>100%</b>

GRI 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído

**Distribuição do valor adicionado (R\$)**

	2020	2021	2022
Pessoal	200.528.944	283.974.055	368.918.298
Impostos, taxas e contribuições	364.170.179	423.936.397	513.888.252
Remuneração de capitais de terceiros	77.078.593	79.617.259	104.871.387
Remuneração de capitais próprios	146.672.109	298.490.270	360.854.417
<b>Total</b>	<b>788.449.825</b>	<b>1.086.017.981</b>	<b>1.348.532.354</b>

Fonte: DFP, 2022, p. 24-25.

GRI 201-4 Apoio financeiro recebido do governo

**Incentivo fiscal – 2021 – ICMS 131 – Lucro da exploração – IRPJ 45**

	2020	2021	2022
ICMS	61.186	131.464	198.657
Lucro da exploração – IRPJ	23.887	44.574	73.993
<b>Total</b>	<b>85.073</b>	<b>176.038</b>	<b>272.650</b>

Fonte: DFP, 2022, p. 54.

GRI 202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero

Todos os colaboradores recebem salário igual ou superior ao salário mínimo nacional. Esse cálculo considera somente o público com carga horária de 220 horas. Não admitimos qualquer diferenciação salarial entre gêneros.

GRI 207-1 Abordagem tributária | 207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal

O Comitê de Auditoria, Riscos e Finanças avalia e monitora a exposição da Vivara a riscos que possam afetar a sua sustentabilidade, avaliando a efetividade do modelo de gestão de riscos e sugerindo soluções de aprimoramento dos processos internos. Todos os incentivos são nacionais, e não existe nenhuma participação governamental na estrutura societária da Vivara e suas subsidiárias. Conduzimos nossa estratégia tributária visando à otimização a carga tributária em conformidade com a lei. Acompanhamos internamente as atualizações tributárias e regulatórias diariamente, com apoio de escritórios especializados, e participamos de diversos fóruns promovidos sobre o tema pelo Instituto de Desenvolvimento

do Varejo (IDV). Nossa fábrica, localizada na zona franca de Manaus, recebe incentivos fiscais relativos à redução do Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas (IRPJ) e à subvenção para investimentos e custeio via Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS). Esses incentivos devem ser investidos no negócio e, por consequência, no desenvolvimento da região por meio da fomentação de empregos, renda e tributos. A regularidade fiscal nas esferas federais, estaduais e previdenciárias é requisito *sine qua non* para a operação; logo, a manutenção de sua existência atesta o atendimento de tais requisitos. As Demonstrações Financeiras da Vivara são auditadas periodicamente por empresa independente.

**Consumo de energia elétrica – Lojas** 302-1

	2022
Energia elétrica	27,8 mil GJ
Mil GJ/m <sup>2</sup>	0,3

Nota: Estamos em fase de implantação da gestão dessa informação, visto que as lojas estão em *shopping centers*.**Consumo de energia elétrica – Sede** 302-1

	2022
Energia elétrica	4,2 mil GJ

Estamos em constante evolução; com a mudança da área Administrativa, Logística e Assistência Técnica para o mesmo local, garantiremos a divulgação do indicador de maneira mais aderente.

## 306-3 Resíduos gerados

Tipo de resíduo	Peso (ton)
Classe I <sup>1</sup>	31,457
Classe II <sup>2</sup>	312,044
<b>Total geral</b>	<b>343,501</b>

<sup>1</sup> São considerados resíduos classe I: sobras de produtos químicos ou vencidos, embalagens, EPIs e materiais diversos contaminados com produtos químicos.

<sup>2</sup> São considerados resíduos classe II: papel, papelão, plástico, madeira, metal, vidro, lixo comum, orgânico, gesso e isopor.

Nota: Estamos em constante evolução na gestão de resíduos. Com a nova fábrica, teremos pesagem no local por tipo de resíduo, o que garantirá a divulgação do indicador de maneira mais aderente.

## 306-4 Resíduos não destinados para disposição final | 306-5 Resíduos destinados para disposição final

**Destinação dos resíduos**

Resíduos recuperados (não perigosos)	Peso (ton)
Reciclagem	25,992
Outras operações de recuperação	144,100
<b>Total</b>	<b>170,092</b>
Resíduos para destinação final	Peso (ton)
Resíduos perigosos – Incineração	31,457
Resíduos não perigosos – Incineração	141,952
<b>Total</b>	<b>173,409</b>

Nota: A recuperação e a destinação são feitas fora da organização. Além da reciclagem, enviamos resíduos para recuperação por compostagem e para utilização como insumo de indústria agrícola com empresa licenciada.

## GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados

Gênero	Admitidos	Taxa de contratação	Desligados	Turnover
Feminino	2.033	52%	1.516	39%
Masculino	210	39%	134	25%
Faixa etária				
Até 30 anos	1.280	58%	797	36%
De 31 a 50 anos	898	44%	772	38%
Acima de 50 anos	65	30%	81	37%
Região				
Centro-Oeste	149	49%	124	41%
Nordeste	194	40%	138	28%
Norte	397	41%	213	22%
Sul	349	74%	292	62%
Sudeste	1.154	52%	883	40%
<b>Total geral</b>	<b>2.243</b>	<b>50%</b>	<b>1.650</b>	<b>37%</b>

Nota: *Turnover* = número de desligados no ano/total de ativos em dezembro de 2022. Taxa de contratação = número de contratados no ano/total de ativos em dezembro de 2022.

## GRI 401-3 Licença-maternidade/paternidade

**Taxa de retorno ao trabalho licença-maternidade/paternidade 2022**

Conipa/Tellerina	Feminino	Masculino
Número de colaboradores com direito a licença-maternidade/paternidade	4.010	559
Número de colaboradores que tiraram licença-maternidade/paternidade em 2022	139	8
Número de colaboradores que retornaram ao trabalho depois da licença-maternidade/paternidade	138	8
<b>Taxa de retorno ao trabalho</b>	<b>99%</b>	<b>100%</b>
Nº total de colaboradores retidos 12 meses depois de terem retornado ao trabalho após a licença-maternidade/paternidade	102	7
<b>Taxa de retenção</b>	<b>74%</b>	<b>88%</b>

## GRI 402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais

A Vivara respeita os prazos legais de comunicação previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas convenções coletivas de cada região. Não possuímos acordos coletivos, é regido por convenções coletivas, no qual uma consultoria especializada, denominada Inedita, é responsável pelo monitoramento das CCTs de cada região no território nacional. Toda mudança operacional ou implementação de novos procedimentos é informada via comunicação interna aos colaboradores, e os procedimentos ficam disponíveis para consulta na plataforma da intranet Vivara Conecta.

## GRI 410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos

A equipe orgânica realiza, de maneira obrigatória, o treinamento de Ética na intranet Vivara, e a equipe terceirizada de vigilantes tem, por obrigatoriedade, que ter o curso de formação de vigilantes. Em São Paulo, temos 26 terceirizados e 21 colaboradores orgânicos; na fábrica em Manaus, 16 terceirizados e 3 colaboradores orgânicos.

# Sumário GRI

<b>Declaração de uso</b>	A Vivara Participações S.A. relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022.
<b>GRI 1 usada</b>	GRI 1: Fundamentos 2021
<b>Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis)</b>	Não aplicável.

Norma GRI/ outra fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
<b>Conteúdos gerais</b>							
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	12, 16, 90					
	2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	90					
	2-3 Período, frequência e contato para informações sobre o relatório	90					
	2-4 Reformulações de informações	90					
	2-5 Verificação externa	Não há.					
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio	9, 12					
	2-7 Empregados	94			8, 10	6	
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	78			8	6	
	2-9 Composição e estrutura de governança	18			5, 16		

Norma GRI/ outra fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-10 Nomeação e seleção do mais alto de corpo de governança	18				5, 16	
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	18				16	
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	25, 31, 37				16	
	2-13 Delegação de responsabilidade para a gestão de impactos	25, 31, 37					
	2-14 Papel do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	90					
	2-15 Conflitos de interesse	21				16	
	2-16 Comunicação das preocupações críticas	24					
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	37					
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	18					
2-19 Políticas de remuneração	77						

Norma GRI/ outra fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-20 Processo para determinação da remuneração	78					
	2-21 Proporção da remuneração total anual	-	Proporção de remuneração.	Restrições de confidencialidade.	Informação confidencial.		
	2-22 Demonstração da estratégia de desenvolvimento sustentável	6					
	2-23 Compromissos de política	20				16	10
	2-24 Incorporação dos compromissos de política	20					
	2-25 Processos de remediação dos impactos negativos	20, 24, 44, 54, 60					
	2-26 Mecanismos para orientações e preocupações referentes à ética	20, 24				16	10
	2-27 Conformidade com leis e regulações	Não foram identificadas não conformidades com leis e regulamentos ambientais em 2022.				16	8
	2-28 Participação em associações	44					
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	36					
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-1 Processo para determinar os tópicos materiais	91					
	3-2 Lista dos tópicos materiais	91					

Norma GRI/ outra fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
<b>Tema material: Responsabilidade socioambiental nas matérias-primas e na cadeia de valor</b>							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	54					
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	-	Peso das matérias- primas.	Restrições de confidencialidade.	Informação confidencial.	8, 12	7, 8
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	55, 59				6, 14, 15	8
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	54					8
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	54	Número de fornecedores avaliados e percentual de causadores de impacto negativo.	Informação indisponível/ incompleta.	Os dados são avaliados nas auditorias de fornecedores e serão gerenciados via sistema que deve ser entregue em 2023.		8
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	55				8	3
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	55				8, 16	5
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	55				8	4

Norma GRI/ outra fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
GRI 411: Direitos de povos indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	55				2	1
	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	54				6, 8, 16	2
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	54	Número de fornecedores avaliados e percentual de causadores de impacto negativo.	Informação indisponível/ incompleta.	Os dados são avaliados nas auditorias de fornecedores e serão gerenciados via sistema que deve ser entregue em 2023.	6, 8, 16	2

#### Tema material: Saúde e segurança dos colaboradores

GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	84					
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	84				8	
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	84				8	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	84				8	
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	84				8, 16	

Norma GRI/ outra fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	84				8	
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	84				3	
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	84				8	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	84				8	
	403-9 Acidentes de trabalho	84				3, 8, 16	
	403-10 Doenças profissionais	84				3, 8, 16	

#### Tema material: Impacto social e relacionamento com comunidades locais

GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	49					
	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	96				2, 5, 7, 8, 9	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	96					
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimento em infraestrutura e serviços oferecidos	Durante o ano de 2022, não houve casos confirmados de corrupção.				2, 5, 7, 9, 11	

Norma GRI/ outra fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	49, 62					1
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	62			1, 2		1
<b>Tema material: Governança, transparência e combate à corrupção</b>							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	18, 22					
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	22			16		10
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	22			16		10
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	22			16		10
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações legais para práticas de concorrência desleal, antitruste e monopólio	20			16		10

Norma GRI/ outra fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
<b>Tema material: Responsabilidade sobre o produto</b>							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	60					
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	61	Percentual de categorias avaliadas.	Não aplicável.			O tipo de produto não enseja avaliação desse tipo.
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	No ano de 2022, não registramos nenhum caso judicial ou administrativo no Procon relativo à saúde e segurança e impactos de produtos e serviços para os clientes.				16	
<b>Tema material: Oportunidades de desenvolvimento para os colaboradores</b>							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	70, 74, 82					
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	96					
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	98				5, 8	6

Norma GRI/ outra fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	78				8	
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	48, 99				5, 8	6
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	75	Média por gênero/categoria funcional.	Informação indisponível/incompleta.	Não temos registro de gênero e categoria funcional nos treinamentos realizados. Iremos desenvolver esse conteúdo em 2023.	4, 5, 8	6
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	74				8	6
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	77				5, 8	6

Norma GRI/ outra fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
<b>Tema material: Mudanças climáticas e gestão de emissões</b>							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	62					
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	62				13	7
	302-1 Consumo de energia dentro da organização	64, 97				7, 8, 12, 13	7, 8
GRI 302: Energia 2016	302-2 Consumo de energia fora da organização	-	Consumo de energia de fornecedores.	Informação indisponível/incompleta.	Ainda não avaliamos o consumo de energia dos nossos fornecedores – pretendemos iniciar esse monitoramento em 2023, com foco em fornecedores de metais preciosos.	7, 8, 12, 13	8
	302-3 Intensidade energética	64				7, 8, 12, 13	8
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	63				3, 12, 13, 14, 15	7, 8
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE)	63				3, 12, 13, 14, 15	7, 8

Norma GRI/ outra fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	63				3, 12, 13, 14, 15	7, 8
GRI 305: Emissões 2016	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	63				13, 14, 15	7, 8
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	63				13, 14, 15	7, 8
<b>Tema material: Circularidade e gestão de resíduos</b>							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	65					
GRI 301: Materiais 2016	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	65				8, 12	7, 8
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados	66				8, 12	7, 8
	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	65				3, 6, 12, 15	8
GRI 306: Resíduos 2020	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	65				3, 6, 12	8
	306-3 Resíduos gerados	65, 98				3, 6, 11, 12, 15	8
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	98				3, 11, 12	8
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	98				3, 6, 11, 12, 15	8

Norma GRI/ outra fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
<b>Tema material: Diversidade e inclusão</b>							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	78					
	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	19, 80, 94					5, 8 6
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	-	Proporção de remuneração por cargo.	Informação indisponível/incompleta.			Não fazemos distinção de gênero na remuneração, mas não dispomos da informação por categoria funcional em 2022. Iremos desenvolver esse conteúdo em 2023. 5, 8, 10 6
	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	24					5, 8, 16 6
GRI 406: Não discriminação 2016	410-1 Pessoal capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	99					16 6



Norma GRI/ outra fonte	Indicadores	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Razão da omissão	Explicação		
<b>Conteúdos adicionais</b>							
	207-1 Abordagem tributária	97				1, 10, 17	10
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	97				1, 10, 17	10
	303-3 Captação de água	64				6	8
	303-4 Descarte de efluentes	64				6	8
	303-5 Consumo de água	64				6	8
	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	99				8	3
	412-1 Operações submetidas a avaliações ou análises de impacto referentes a direitos humanos	78					1, 2
	412-2 Treinamentos de funcionários em políticas e procedimentos de direitos humanos	22					1, 2
	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes	Não tivemos nenhum incidente ou queixa confirmada relacionados a violação de privacidade ou vazamentos de dados pessoais em 2022.				16	

# Créditos

Chácara Santo Antônio, São Paulo/SP

## Coordenação Geral

Fernanda Ormonde

Camila Bueno

## Consultoria de indicadores GRI, redação, design e revisão

TheMediaGroup

## Fotos

Acervo Vivara

Shutterstock



VIVARA