

VIVARA PARTICIPAÇÕES S.A.

VIVARA *Life*
VIVARA

2023

Relatório de
Sustentabilidade



01	Sobre o relatório	3
02	Mensagem da Liderança	4
03	Apresentação	5
04	A Vivara	7
05	Uma marca única e especial	29
06	Excelência na produção	44
07	Anexo GRI	55
08	Sumário GRI	62

Sumário

Este relatório anual abrange informações do período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023, referentes à Vivara Participações S.A., sociedade anônima de capital aberto com ações negociadas na B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (B3) sob o código VIVA3. A Vivara S.A. é a *holding* controladora da Tellerina Comércio de Presentes e Artigos para Decoração S.A. e da Conipa Indústria e Comércio de Presentes, Metais e Artigos de Decoração Ltda. Não houve mudanças na estrutura jurídica ou societária da Vivara em 2023 nem na natureza de suas operações. As demonstrações financeiras consolidadas incluem os resultados financeiros da companhia e de suas subsidiárias.

Publicado em agosto de 2024, este relatório é validado e aprovado pelas diretorias responsáveis e pelo CEO da empresa, que se envolvem diretamente em sua produção por meio de entrevistas. Dúvidas e sugestões relativas a esta publicação podem ser enviadas para o e-mail: sustentabilidade@vivara.com.br.

Sobre o relatório

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

01

02



Otavio Chacon do Amaral Lyra

Diretor-Presidente,
Financeiro e Relações
com Investidores

Mensagem da Liderança

2-22

Estratégia resiliente

O ano de 2023 na Vivara foi de entregas resilientes e consistência na administração dos resultados em meio a uma forte expansão: completamos a transição para nossa nova fábrica e inauguramos 61 novos pontos de venda. Continuamos trabalhando em todas as frentes de sustentação do nosso negócio, em tudo aquilo que vai dar suporte não só a esse forte crescimento nos próximos cinco anos, como também a toda a companhia nas próximas décadas.

Foi um ano de crescimento acelerado, com recorde de investimentos e forte aumento de receita, preservando a rentabilidade e potencializando, de forma relevante, a geração de caixa operacional. A nossa nova fábrica dá as bases para o crescimento, ao expandir a capacidade produtiva para o negócio nos anos futuros. Em especial na Life, que foi responsável por 35% da nossa receita em 2023 e representa mais de 80% do volume de peças produzidas. Além dos aspectos ambientais reforçados na nova planta, buscamos a gestão de eficiências operacionais de indústria do futuro, baseados em tendências de tecnologia produtiva de referências internacionais.

Desde o nosso *initial public offering* (IPO, ou oferta pública inicial) em 2019, quase triplicamos de tamanho. Isso requer uma estrutura diferenciada, que passa por todas as divisões da companhia. Pessoas, projetos, processos e sistemas são quatro frentes que orientam

o nosso planejamento estratégico, como forma de suportar os pilares definidos para o varejo e, a partir de 2023, espelhados também na indústria. Investimos na robustez de nossos sistemas e na gestão de dados estratégicos e iniciamos a operação de abertura de nossa primeira loja fora do Brasil, a fim de implantar projeto-piloto para ações de internacionalização, sem tirar os olhos de nosso motor de crescimento, que é a expansão das marcas no Brasil.

Seguiremos preservando a estratégia do negócio, para manter os resultados já comprovados desde o nosso IPO, com a continuidade de consolidação do mercado de joalheria no Brasil e o investimento em nossas avenidas de crescimento. Para os próximos anos, temos a expectativa de manutenção de crescimento forte, com abertura consistente de lojas, rentabilidade e retorno. O nosso norte continua sendo o mesmo, com o acréscimo de oportunidades de eficiência na gestão de recursos, para obter retornos ainda maiores no curto prazo.

A nossa trajetória mostra que acreditamos no desenvolvimento sustentável, e manteremos a nossa atenção aos requisitos socioambientais nas operações. É assim que seguiremos nas próximas décadas, preservando a essência e a profissionalização de nosso negócio, com qualidade, rentabilidade e excelência nas relações.



03

Apresentação

Com a missão de fascinar os nossos clientes, atuamos de forma ética e responsável desde 1962. Essas seis décadas de presença no mercado fizeram do cuidado com cada joia e da dedicação a cada cliente marcas registradas da Vivara. Esse compromisso com a excelência permaneceu inabalável ao longo de toda a nossa trajetória, o que nos permitiu estabelecer um modelo de operação único, baseado no tripé marca-indústria-varejo.

O ano de 2023 foi de expansão histórica: abrimos 61 novas lojas, chegando a 390 pontos de venda, e fizemos a transição para a nossa nova fábrica em Manaus. Seguimos valorizando a experiência de compra e o engajamento de nossos públicos, promovendo a excelência na produção artesanal e a brasilidade de nossas joias, além de manter o cuidado com o meio ambiente e o nosso posicionamento diante de temas sociais.

Líder absoluta

no mercado de joias brasileiro



19,6%
de *market share*



390
pontos de venda



5.065
colaboradores



3,3 milhões
de peças produzidas

30,4%
de aumento de clientes
novos em 2023

R\$ 2,8 bi
de faturamento, com
crescimento de 21,2%

2,0 mi
de clientes ativos

Margem bruta de
69,3% no ano

Marca histórica de
R\$ 178,2 milhões
em investimentos, com destaque para
novas lojas, sistemas e fábrica

04

A Vivara



Solidez de marca, indústria e varejo

2-1 | 2-6

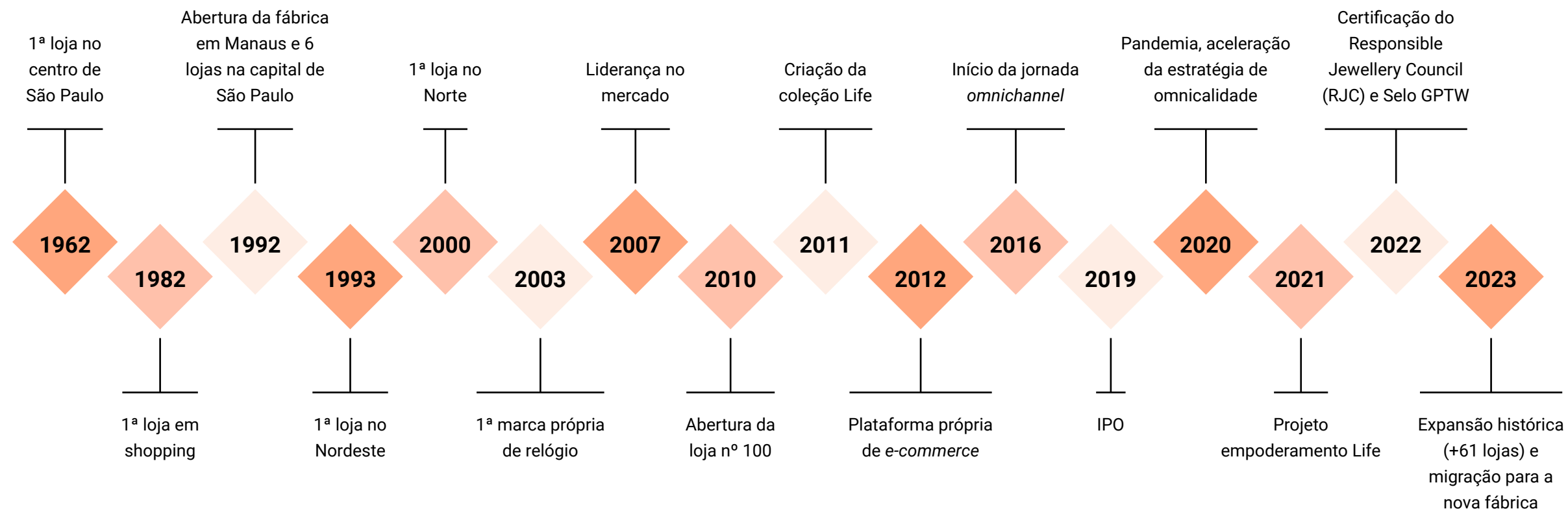
Fundada em 1962 na cidade de São Paulo, onde até hoje está localizada a nossa sede, a Vivara é responsável pelo desenvolvimento de joias únicas e de marcas fortes no mercado nacional. No fim de 2023, chegamos a 390 pontos de varejo, presentes em todos os estados brasileiros.

O nosso país é um elemento central nas nossas operações, do *design* e campanhas à origem da matéria-prima utilizada: em 2023, utilizamos 100% de ouro nacional, garantindo a origem fora de áreas indígenas e adotando uma postura firme contra o garimpo ilegal. No total de insumos adquiridos, 83% têm origem nacional e 17% são importados. 204-1

Trabalhamos com materiais certificados e auditamos os nossos fornecedores Tier 1 (produto e matéria-prima) para assegurar qualidade, conformidade social, ambiental e ética. A nossa dedicação à sustentabilidade e à qualidade é reconhecida internacionalmente por meio de nossas certificações, refletindo o nosso compromisso contínuo com a excelência no que entregamos.

O ano de 2023 foi de concretização do maior plano de expansão e o maior investimento fabril de nossa história. A nossa fábrica entregou mais de 3,3 milhões de peças em 2023, mesmo em ano de transferência da planta, e mantivemos o cuidado com a nossa operação, tanto na arte da produção de joias, quanto no atendimento único em loja e no pós-venda.

Linha do tempo





Missão, visão e propósito



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.

Presença geográfica e expansão

2-6

Encerramos o ano de 2023 com um total de 390 pontos de venda em operação. Mantendo o ritmo acelerado de expansão previsto para o ano, inauguramos 61 novas lojas, das quais 16 são lojas Vivara e 45 são lojas Life – um recorde histórico de crescimento. Atendemos a todas as cidades brasileiras via *e-commerce*. 203-1

Norte

20 pontos de venda

13 lojas Vivara
5 lojas Life
2 quiosques

Nordeste

64 pontos de venda

42 lojas Vivara
20 lojas Life
2 quiosques

Centro-Oeste

39 pontos de venda

27 lojas Vivara
12 lojas Life

Sul

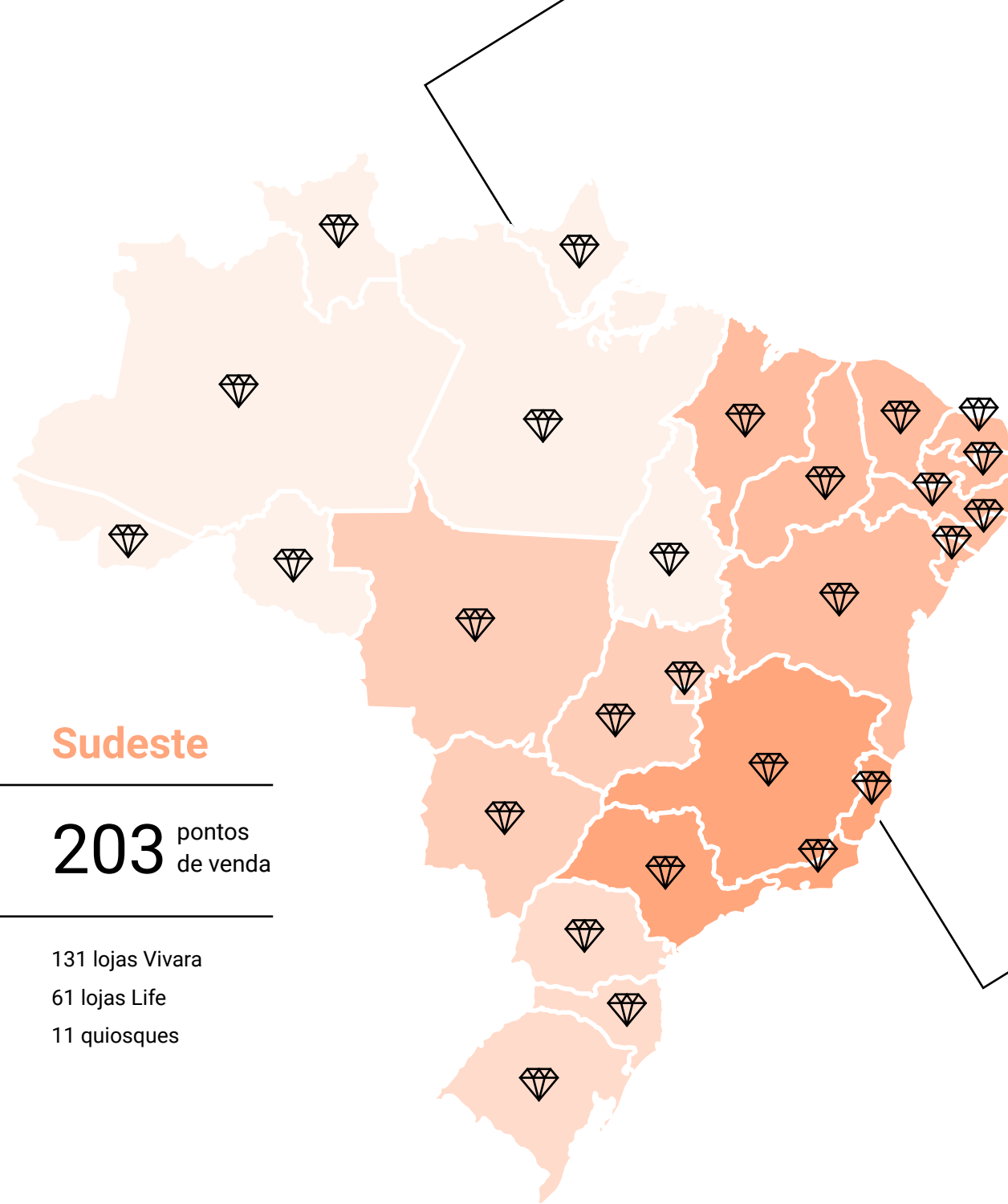
64 pontos de venda

44 lojas Vivara
19 lojas Life
1 quiosque

Sudeste

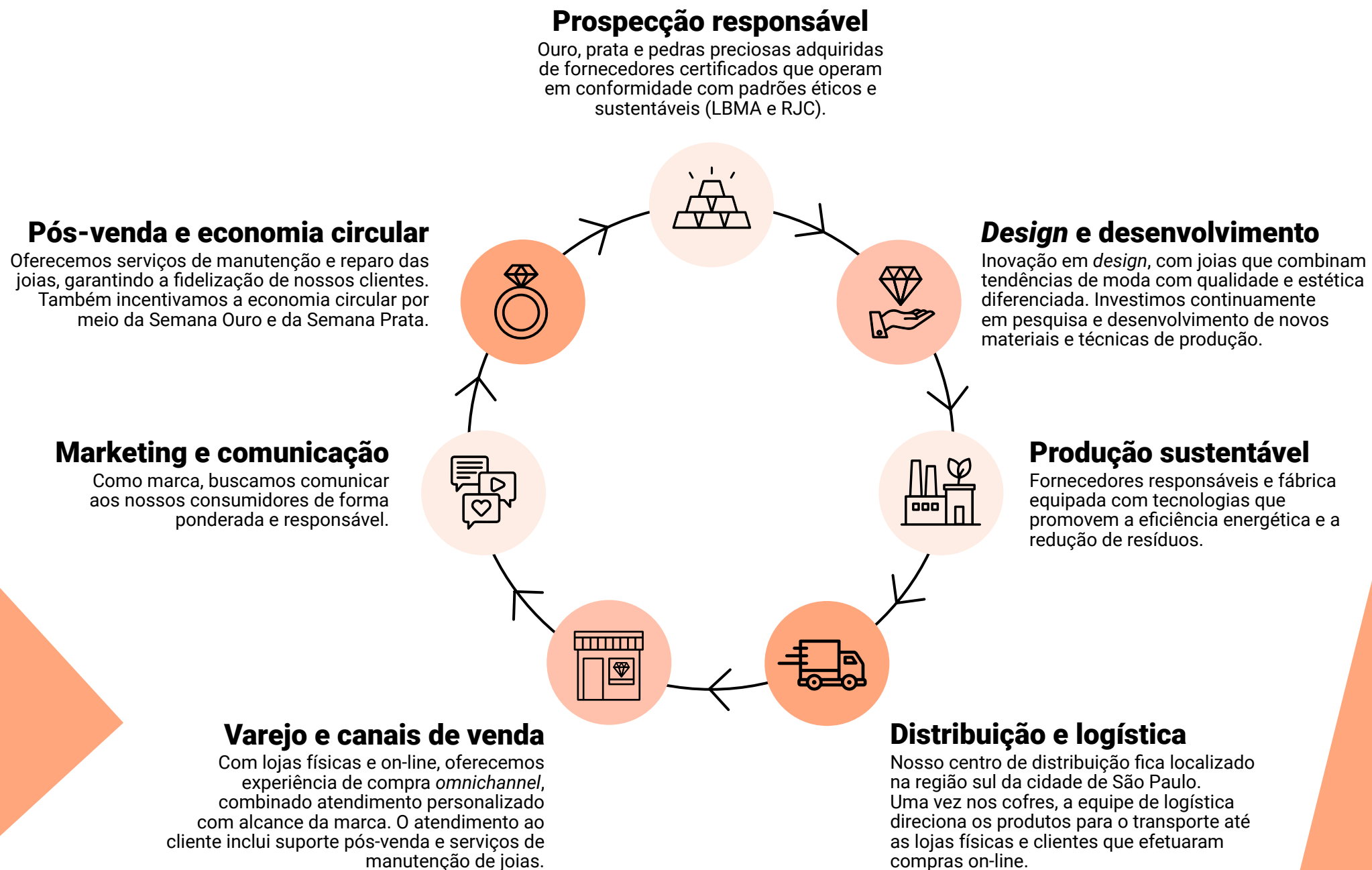
203 pontos de venda

131 lojas Vivara
61 lojas Life
11 quiosques



Cadeia de valor

A nossa produção verticalizada permite que a qualidade se mantenha na essência do negócio, oferecendo joias que garantem padrões socioambientais em nossa cadeia de valor.



Estratégia sólida

Temos como foco aprimorar o relacionamento com os nossos clientes, com o desenvolvimento e a capacitação dos nossos talentos para suportar o aumento de nossa capacidade produtiva com qualidade e a expansão acelerada de nossos canais. Para isso, desenvolvemos um planejamento estratégico robusto, denominado Vivara Ônix, que dá o suporte para o maior plano de expansão de nossa história. O planejamento contempla pilares estratégicos que direcionam as nossas ambições para os próximos anos.

Em 2023, o Vivara Ônix foi ampliado com a estruturação de pilares específicos para a indústria, a fim de evoluir nos âmbitos de produtos, pessoas, processos e tecnologia. Os pilares são desdobrados em objetivos anuais e plurianuais, com metas estratégicas, indicadores e projetos específicos.



Melhoria contínua (indústria atual)

Evoluir constantemente práticas de gestão, aperfeiçoar os fluxos de trabalho e aproveitar sistemas inteligentes em todas as áreas.

Eficiência e geração de resultado

Gerar desempenho excepcional e perene, otimizando constantemente o uso de recursos.

Indústria do futuro

Oferecer produtos excepcionais por meio de processos rigorosos, profunda técnica e constante elevação dos padrões da indústria no setor.

Produto e cliente

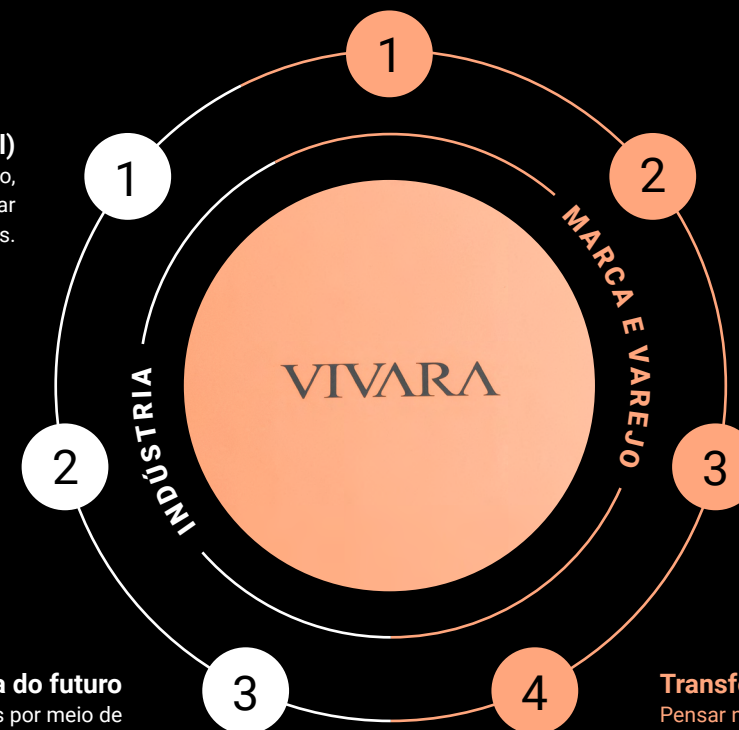
Garantir à Vivara uma visão *customer centric*, focada na jornada e experiência que o produto gera ao cliente.

Crescimento e marca

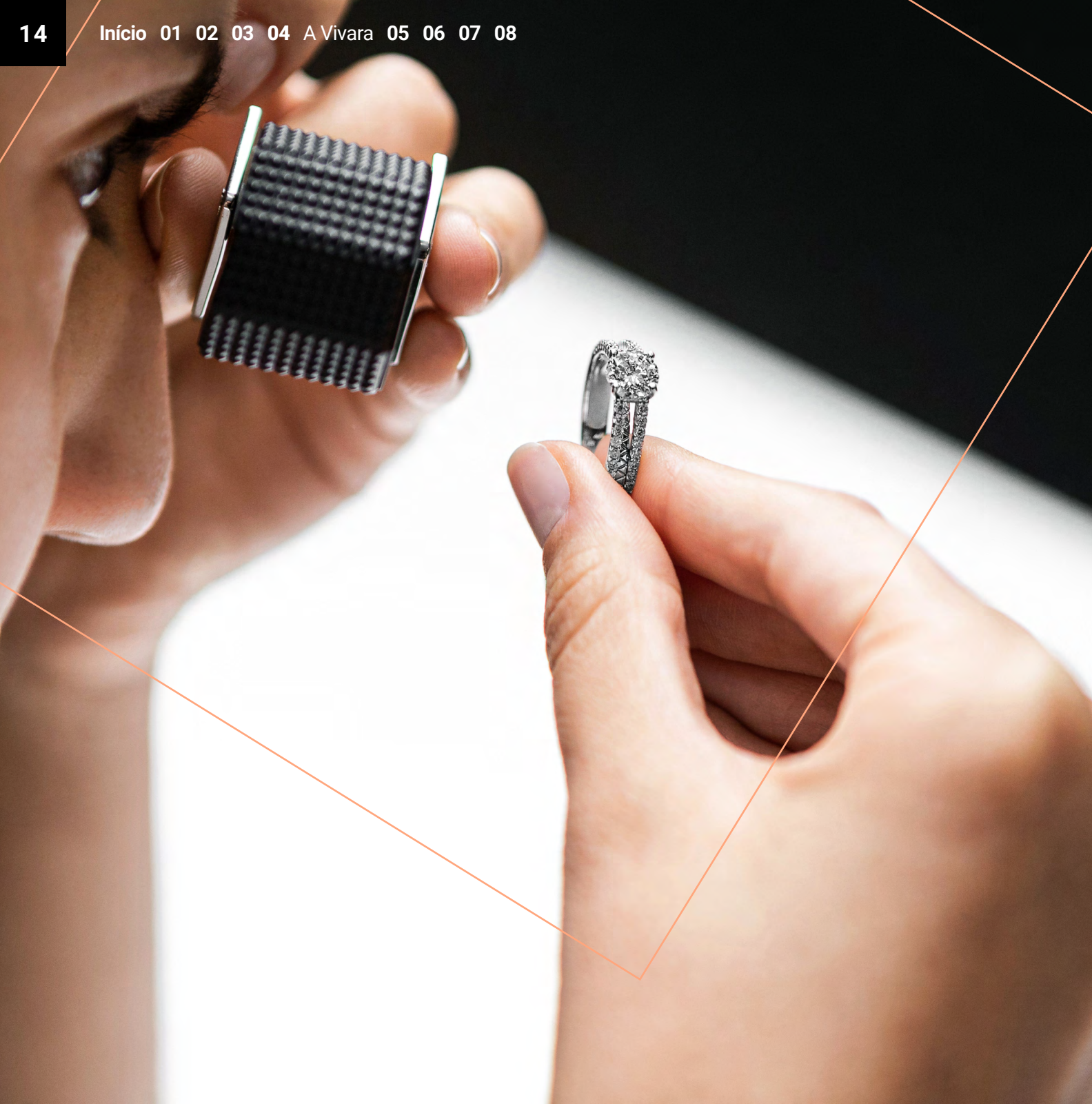
Conciliar a visão financeira com as decisões de posicionamento e fortalecimento das marcas.

Sustentação do negócio

Garantir a continuidade do negócio atual, no que tange a pessoas, cultura, processos, capacidades e ESG.



O nosso principal *driver* de crescimento é a força de nossas marcas no Brasil, em um processo orgânico e contínuo. Por isso, o nosso pilar estratégico dedicado a projetos de sustentação teve novamente destaque em 2023, com ações que envolveram a nova fábrica e os processos internos.



Geração de valor

2-1

Em 2023, completamos quatro anos de listagem na B3. Em dezembro de 2023, tínhamos 53,69% de nossas ações em circulação pulverizada e 46,31% detidas pelos acionistas do grupo controlador, listadas no Novo Mercado da B3.

O ano foi marcado por importantes mudanças, que, mesmo com efeitos transitórios, demonstram a solidez da rentabilidade de nosso negócio, a adequada composição de estoque em todas as categorias e a nossa assertiva política de precificação. Fomos capazes de proteger a nossa rentabilidade, potencializando, de forma relevante, a geração de caixa operacional. No encerramento do quarto trimestre, retomamos a posição de caixa líquido, impulsionada pela geração de R\$ 87,3 milhões de caixa livre e importante redução de alocação de capital em estoques. Também garantimos a proteção da rentabilidade operacional no ano, encerrando 2023 com R\$ 479,6 milhões de EBITDA ajustado, 19,6% maior que em 2022, com margem de 21,9%.

Tivemos também um período com recorde de investimentos, de R\$ 178,2 milhões, e consequente evolução de inúmeras frentes estratégicas. Geramos mais de 500 novos empregos em diferentes regiões do país. A forte expansão com novas lojas, o novo parque industrial e a adequação da estrutura de despesas foram fatores cruciais para os resultados positivos. Como resultado, o nosso *market share* alcançou 19,6% em 2023, um aumento de 2,2 pontos percentuais em 12 meses. 203-1

A nossa receita líquida cresceu 18,6% em comparação ao ano anterior, com o faturamento das lojas físicas atingindo R\$ 2,3 bilhões, um crescimento de 17,9%, impulsionado pelo volume de peças vendidas, pela estratégia de produto e pela política de precificação. O lucro bruto da Vivara em 2023 totalizou R\$ 1,51 bilhão, um aumento de 19,4% em relação a 2022, com a margem bruta atingindo 69,3%.

Com o forte aumento da expansão das lojas exclusivas da marca Life nos últimos anos, a receita do canal apresentou um crescimento de 35,5%. As lojas exclusivas da marca Life geraram R\$ 431,8 milhões em receita, um crescimento de 103,5% em relação a 2022.

O desempenho que obtivemos no *e-commerce* reflete, principalmente, o aumento da representatividade das vendas das iniciativas de omnicanalidade, com a consolidação de nossos investimentos para habilitar as lojas como *hubs*, garantindo mais conveniência aos clientes e ampliando as oportunidades de *upsell* na integração das jornadas.

Crescimento de
43,3%
nas vendas digitais,
atingindo R\$ 438,6 milhões
(15,7% da receita)



Crescimento de
19,6%
no EBITDA ajustado em 2023,
com margem de 21,9%



Receita de
R\$ 2,3 bilhões
nas lojas físicas, acréscimo
de 17,9% no ano

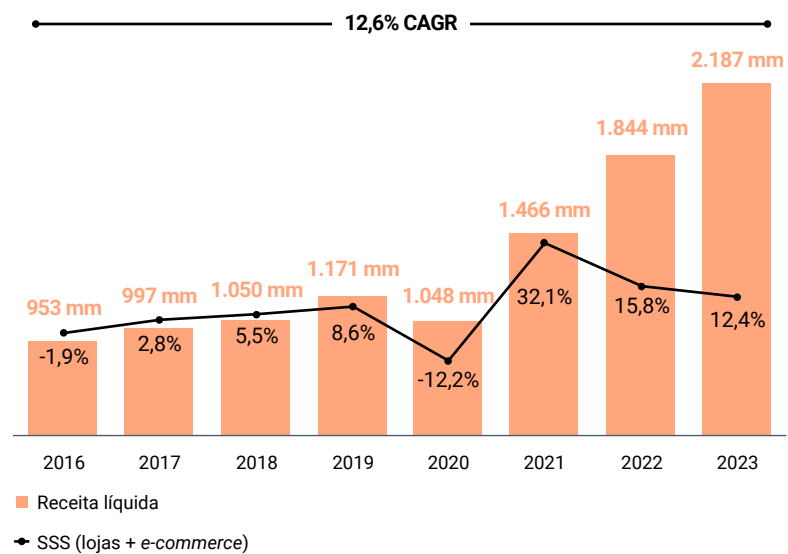


Acréscimo de Same Store
Sales (SSS) combinando lojas
físicas e vendas digitais de
12,4%

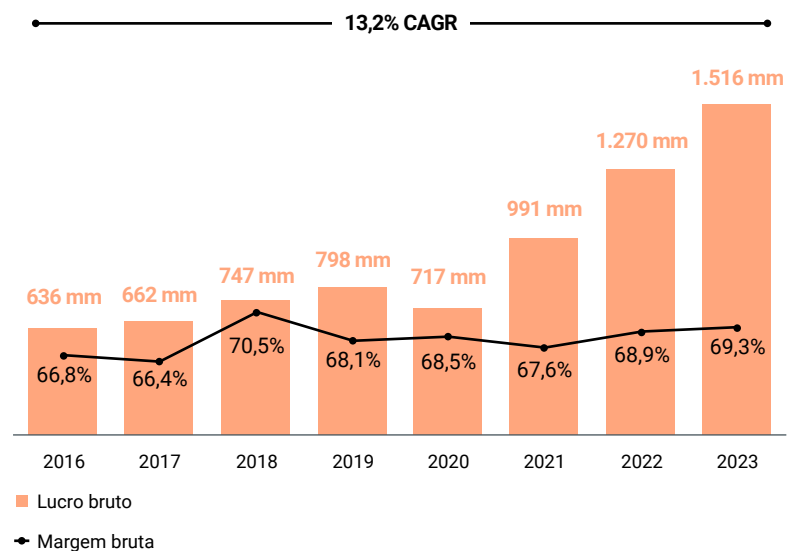


Acesse aqui as nossas
[Demonstrações Financeiras 2023.](#)

Receita líquida e SSS



Lucro bruto e margem bruta



Sustentabilidade

2-12 | 2-13 | 2-17

Recebemos em 2022 a certificação do Responsible Jewellery Council (RJC), principal autoridade global em padrões de responsabilidade social, ambiental e ética na indústria de joias e relógios. A atenção aos aspectos de sustentabilidade é fundamental em nosso negócio, para enfrentar os desafios de nossa cadeia de valor e refletir a nossa tradição de qualidade e respeito às pessoas e ao meio ambiente.

Destaques em Governança de Sustentabilidade

Em 2023, o Comitê de Pessoas, Cultura e Governança, vinculado ao Conselho de Administração, passou a ser denominado **Comitê de Pessoas, Sustentabilidade e Governança, reforçando o nosso engajamento com o tema.**

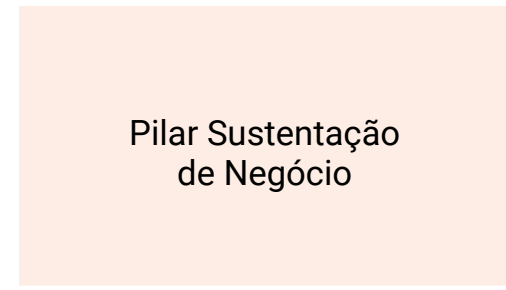
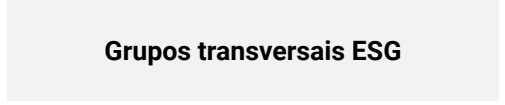
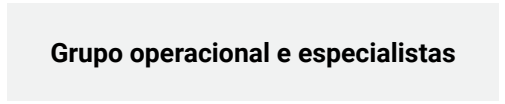
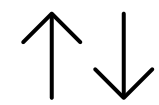
Durante o ano de 2023, no Conselho de Administração, os temas relacionados à **diversidade, sustentabilidade e responsabilidade na origem da matéria-prima foram trabalhados em reuniões do Comitê de Pessoas, Sustentabilidade e Governança.** A nossa alta gestão está engajada com esses aspectos também por meio da Comissão de Sustentabilidade.

Os aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) fazem parte da matriz de riscos estratégicos, trimestralmente submetida ao Conselho de Administração, que, em 2023, avaliou temas relacionados a certificações e origem da matéria-prima. **O acompanhamento estratégico das metas ESG é feito pelo Conselho de Administração duas vezes ao ano.**

Governança ESG

2-12 | 2-13

Gestão e governança







Nossos stakeholders

2-29

Para definir as nossas metas estratégicas, além de realizar consultas periódicas com diversos públicos, mantemos um engajamento contínuo com os nossos *stakeholders*. Esse engajamento visa promover a disseminação de aspectos de sustentabilidade e captar percepções sobre esses temas.

Mantemos o fortalecimento de nosso sistema de governança responsável de fornecedores, para garantir a conformidade na cadeia. Como membros do RJC e da Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA), iniciativa para a garantia de mineração responsável, as nossas práticas possibilitaram atingir, pelo terceiro ano consecutivo, 100% de aderência dos fornecedores Tier 1 ao nosso processo de auditoria, com nota média de 98,7% de atendimento ao *checklist* de conformidade. Também contamos com o processo de autoavaliação de fornecedores, expandindo os nossos esforços para incluir fornecedores com diferentes níveis de criticidade, incentivando assim as melhores práticas na cadeia de fornecimento.

Oferecemos treinamento para os nossos colaboradores, que inclui sustentabilidade, além de reforçar esse tema em nossa comunicação interna ao longo do ano. Além disso, comunicamos os nossos clientes em práticas sustentáveis por meio das redes sociais e pontos de venda. Também trabalhamos aspectos ESG com os nossos investidores durante as reuniões trimestrais de resultados, mantendo-os atualizados sobre o progresso de nossas atividades nesse âmbito.

 Público	 Canais de comunicação	 Método	 Informações compartilhadas
Clientes	Website, redes sociais, WhatsApp, e-mails, atendimento nas lojas, Canal de Ética	Newsletters, campanhas de marketing, pesquisas de satisfação	Novos produtos, promoções, informações sobre práticas sustentáveis
Colaboradores	Intranet, reuniões internas, boletins informativos, treinamentos, Canal de Ética	Reuniões de equipe, comunicados internos, programas de desenvolvimento profissional	Políticas e normas, treinamentos, resultados financeiros da empresa, iniciativas de bem-estar
Investidores	Relatórios financeiros, assembleias de acionistas, website corporativo, conferências	Relatórios anuais e trimestrais, comunicados ao mercado, reuniões de investidores	Desempenho financeiro, estratégias de crescimento, práticas de sustentabilidade, riscos e oportunidades de mercado
Fornecedores	Reuniões, e-mails, mercado eletrônico, Canal de Ética	Propostas comerciais, contratos, reuniões, treinamentos, auditorias	Políticas de homologação de fornecedores, Manual de Conduta de Fornecedores, Código de Ética, critérios de seleção de fornecedores, expectativas de desempenho, <i>feedback</i> contínuo, desempenho em auditorias
Comunidade local	Redes sociais, parcerias locais	Participação em eventos locais, comunicados à imprensa, campanhas de responsabilidade social, Canal de Ética	Projetos de responsabilidade social, impactos ambientais e sociais
Entidades reguladoras	Relatórios de conformidade, reuniões, correspondências oficiais	Relatórios de conformidade, auditorias, reuniões de esclarecimento	Relatórios de sustentabilidade, políticas de conformidade, auditorias
ONGs e organizações da sociedade civil	Reuniões, e-mails, parcerias	Colaborações em projetos, reuniões de trabalho, relatórios de progresso	Projetos de sustentabilidade, relatórios de impacto social e ambiental, iniciativas de responsabilidade corporativa



Materialidade

3-1 | 3-2

O conteúdo deste relatório segue a nossa revisão da materialidade realizada em 2022. Seguimos as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) para identificar impactos econômicos, ambientais e sociais, negativos e positivos, reais e potenciais, considerando também a estratégia corporativa e *benchmarks* nacionais e internacionais do setor. Os temas priorizados no ciclo anterior foram comparados com as especificidades organizacionais e os desafios globais contemporâneos, mantendo o alinhamento com a agenda internacional de sustentabilidade.

O processo de materialidade levou em conta 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). Foram identificados inicialmente 14 temas que passaram pela consulta de *stakeholders* prioritários da Vivara (executivos, investidores, entidades setoriais, fornecedores e colaboradores).

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 foi ponderado para refletir a influência e o engajamento de cada público. Com base nisso, tivemos a definição de nove temas de maior abrangência e magnitude, considerados materiais, que foram analisados e validados pela Comissão de Sustentabilidade da Vivara. Os temas orientam nossa estratégia e ações de sustentabilidade e o conteúdo deste relatório.

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.



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.



Mudanças climáticas e gestão de emissões

Efeitos, riscos e adaptação às mudanças climáticas; emissões; redução de carbono; gestão de energia.



Saúde e segurança dos colaboradores

Saúde, segurança e bem-estar dos funcionários; direitos trabalhistas.



Governança, transparência e combate à corrupção

Ética empresarial e compliance; governança corporativa; relacionamento com stakeholders; cultura ESG.



Circularidade e gestão de resíduos

Identificação, tratamento e destinação dos resíduos gerados; abordagem circular para negócios; avaliação do ciclo de vida; embalagens; operação ecoeficiente.



Responsabilidade sobre o produto

Qualidade e segurança do produto; marketing responsável; satisfação dos clientes; futuro do setor.



Diversidade e inclusão

Promoção de diversidade e igualdade; empoderamento feminino; equidade salarial; marketing responsável.



Oportunidades de desenvolvimento para os colaboradores

Treinamento; desenvolvimento e cultura empresarial; recrutamento e retenção; engajamento dos colaboradores; salário digno.



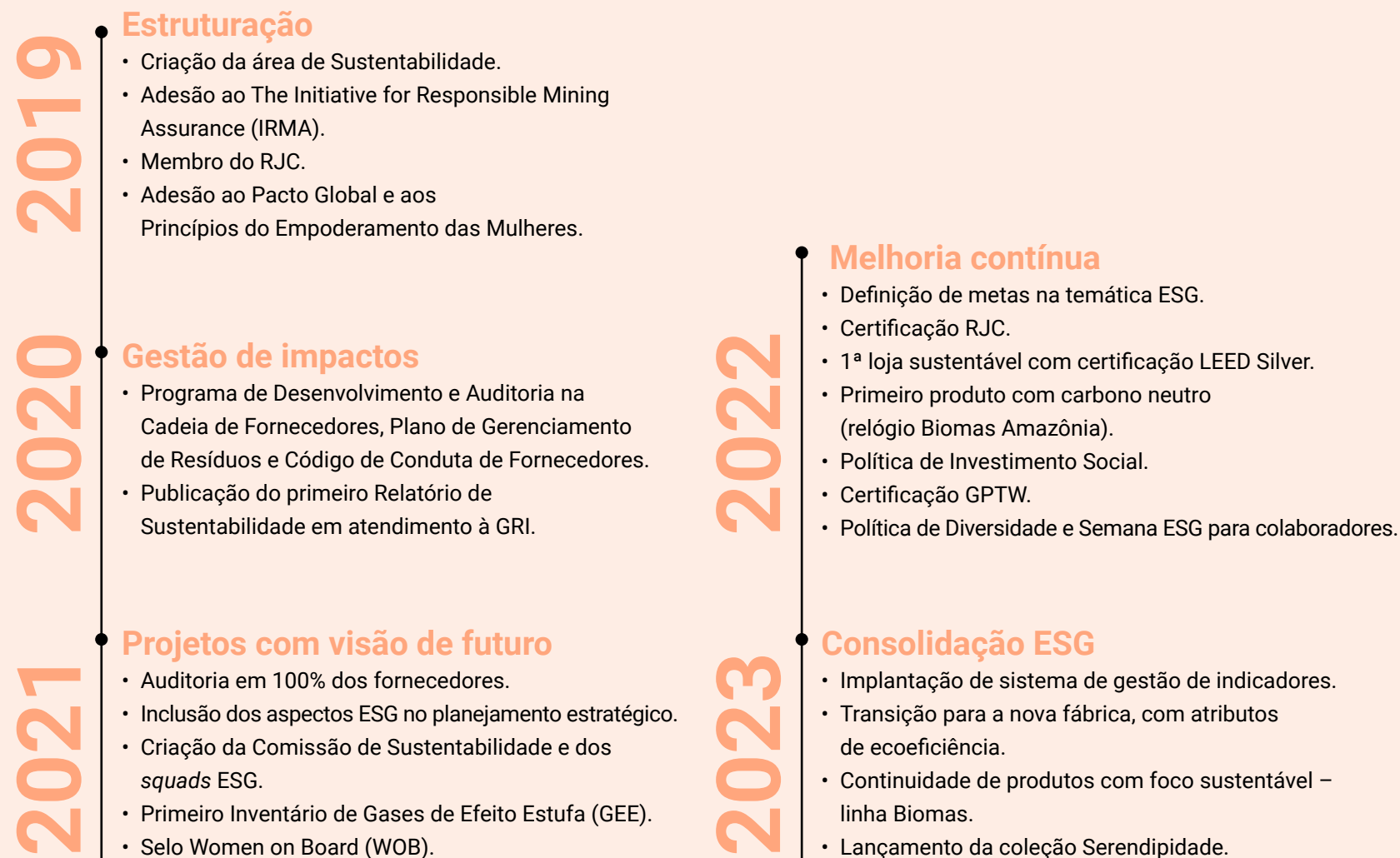
Gestão orientada por dados

Nosso monitoramento e controle de indicadores de sustentabilidade atingiu um novo patamar em 2023, com o avanço do projeto de *data analytics*, que engloba todas as atividades da Vivara e dá especial atenção para informações sociais, ambientais e de governança. Iniciada em 2022, a ação envolve as áreas de Compliance, Fábrica, Recursos Humanos, Finanças, Planejamento Estratégico, Comercial, Sustentabilidade, Jurídico, Treinamento e Robotização. Reforçamos assim a transversalidade do tema, bem como o uso responsável de recursos naturais e a minimização de impactos socioambientais.

Na primeira fase, foram mapeadas as informações que deveriam ser monitoradas e conectadas, com avaliação da governança de dados e capacitação dos times. Em seguida, foi elaborada a parte sistêmica do processo, integrando sistemas e automatizando rotinas para as equipes envolvidas no abastecimento regular das informações.

O sistema está organizado por temas e vincula os dados relativos a cada assunto, permitindo a visualização imediata dos indicadores relacionados. Fazem parte do projeto diversos processos da Vivara, desde a purificação de metais até aspectos de compras e logística, treinamentos, gestão de denúncias e consumo de energia, entre outros.

Linha do tempo em sustentabilidade



Metas 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.



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 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.



Governança

3-3 Governança, transparência e combate à corrupção | 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-17 | 2-19

Em 2023, o nosso Conselho de Administração esteve composto de cinco membros, sendo 80% membros independentes e 60% mulheres. A definição da composição do Conselho levou em consideração a diversidade de experiências e complementariedade de qualificações, para que o órgão contemple as competências necessárias para a execução do plano estratégico desenhado para os próximos anos. Os membros são eleitos e destituíveis pela Assembleia Geral, com mandato unificado de dois anos e possibilidade de reeleição.

A Diretoria Estatutária encerrou o ano de 2023 composta de três 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.

Anualmente, o Conselho de Administração e seus comitês realizam a 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

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.

Adicionalmente, estabelecemos diretrizes claras para a remuneração de nossos executivos por meio da [Política de Remuneração de Executivos](#), aprovada pelo Conselho de Administração. A remuneração fixa inclui pró-labore mensal e benefícios, enquanto a remuneração variável é baseada em programas de participação nos lucros e resultados, alinhados ao desempenho financeiro e ao cumprimento dos objetivos estratégicos. O limite de remuneração global de nossos administradores para o exercício de 2023 foi aprovado em Assembleia Geral no mês de abril.

A prática de remuneração visa ao nosso crescimento orgânico, de forma a incentivar os administradores a se manterem alinhados aos objetivos da companhia e a buscar a realização das metas estabelecidas pelo Conselho de Administração.

Com isso, temos indicadores relacionados às métricas socioambientais e de governança corporativa, de forma a incentivar os administradores a buscar resultados alinhados com as práticas da empresa.

No primeiro semestre de 2024, foram realizadas alterações na composição do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária da Vivara. As mudanças não têm impacto em nosso planejamento estratégico, que segue focado no crescimento das marcas no Brasil.



Acesse aqui a composição de nosso [Conselho de Administração](#), nosso site de [Relações com Investidores](#) e nossa [Política de Remuneração de Executivos](#).



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.



Comitê de Pessoas, Sustentabilidade 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.



Comitê para Assuntos Estratégicos

Responsável por analisar, recomendar e orientar o plano de negócio e estratégico e quaisquer outras questões que por sua natureza ou características tenha caráter potencialmente estratégico para os negócios.





Gestão de riscos

2-12 | 2-13

Promover a expansão de nossas lojas, marcas e fábrica mantendo a qualidade nos serviços e produtos faz parte de nossa gestão de riscos, e foi o aspecto de destaque em 2023, diante da mudança fabril e do número recorde de lojas inauguradas. O crescimento de nosso negócio é acompanhado em detalhe, de forma a garantir que toda a cadeia se mantenha em seu melhor funcionamento. No ano, os avanços realizados com a fábrica permitiram redução de nosso *rating*¹ de exposição a riscos ESG.

A nossa matriz de riscos considera fatores que podem impactar os objetivos de negócios, sendo divididos em quatro grupos principais: riscos estratégicos (incluindo riscos ESG e políticos), riscos operacionais (abrangendo riscos tecnológicos e ambientais), riscos financeiros e riscos de *compliance* (incluindo riscos regulatórios).

O nosso processo de gerenciamento de riscos envolve todas as áreas da Vivara, com a aplicação das melhores práticas de mercado (metodologia COSO – Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) e a disseminação da cultura e do conhecimento de mitigação dos riscos em todas as instâncias. O gerenciamento é responsabilidade do Conselho de Administração, do Comitê de Auditoria, Riscos e Finanças (CARF), da Comissão de Riscos,

além das áreas de Auditoria Interna, Gestão de Riscos e Controles Internos, Compliance, Prevenção de Perdas e das áreas de negócio, que possuem atribuições distintas, mas devem atuar de forma integrada. A área de Riscos passou a ter, em 2023, reuniões trimestrais de reporte ao CARF e ao Conselho de Administração.

Entre os instrumentos utilizados para o gerenciamento de riscos estão auditoria interna e auditorias de acompanhamento, testes de conformidade, matriz de riscos, Canal Aberto, apuração de desvios de conduta, treinamentos periódicos e *due diligence* de terceiros. As respostas aos riscos monitorados são definidas com o objetivo de tratar múltiplos riscos simultaneamente, considerando os benefícios esperados, o esforço de implementação de ações específicas e um plano de suporte à implantação. Em 2023, elaboramos também o nosso Plano de Continuidade do Negócio, com testes de avaliação de contingências, a fim de manter a perenidade de nossas atividades.



Acesse aqui a nossa [Política de Gerenciamento de Riscos](#).

1. Avaliação interna baseada em metodologia para a mensuração do risco e sua probabilidade/impacto no negócio.

Ética e conduta

3-3 Governança, transparência e combate à corrupção | 2-23 | 2-24 | 2-25

Temos o compromisso de basear as nossas interações em honestidade, integridade e respeito, criando relações de confiança mútua fundamentadas em princípios éticos essenciais para as atividades empresariais. Respeitamos todas as pessoas e condenamos qualquer forma de discriminação. Respeitando as leis e regulamentações trabalhistas, asseguramos um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, protegendo a integridade física e moral de nossos colaboradores, e oferecemos uma remuneração justa e adequada às funções desempenhadas, respeitando convenções coletivas e acordos setoriais.

O nosso Código de Conduta é a expressão do que valorizamos e acreditamos. O documento estabelece as condutas que orientam o nosso negócio e os nossos relacionamentos, por meio da governança corporativa e dos colaboradores, de forma ética, transparente, profissional e de respeito mútuo. Disponível em nossa intranet e no *website* de Relações com Investidores, o Código gerencia riscos gerais e específicos, com regras relativas a situações de conflito de interesses, oferta e recebimento de brindes e presentes, assédio, confidencialidade das informações, corrupção, lavagem de dinheiro, entre outros.

A última revisão do Código, aprovada pelo Conselho de Administração em agosto de 2023, incorporou as melhores práticas de direitos humanos com base nos princípios do Pacto Global da ONU. Realizamos treinamentos anuais sobre o documento e integramos esse conteúdo no processo de integração de novos colaboradores, garantindo que todos estejam cientes das diretrizes desde o início.

Também defendemos a concorrência justa e rejeitamos qualquer forma de corrupção, formação de cartel ou ações que comprometam a fiscalização do setor. Não toleramos que os nossos colaboradores façam comentários difamatórios sobre produtos ou serviços de concorrentes. Práticas anticompetitivas, como fixação de preços, divisão de clientes e mercados, ou recusa de vendas, são proibidas e devem ser reportadas ao gestor ou por meio do Canal Aberto.

Em 2023, não enfrentamos ações judiciais por concorrência desleal, truste ou monopólio. 206-1

Para prevenir conflitos de interesse, temos a [Política de Transações com Partes Relacionadas](#), acessível em nosso site. O nosso Conselho de Administração atua de maneira a assegurar que todas as transações com partes relacionadas sejam formalmente documentadas. O Conselho só aprova tais transações se concluir que são justas e realizadas no melhor interesse da empresa, podendo, conforme a política, exigir modificações antes de conceder a aprovação final. 2-15



Acesse aqui nosso [Código de Conduta de Fornecedor](#), a nossa [Política de Transações com Partes Relacionadas](#) e o nosso [Estatuto e Políticas](#).



Combate à corrupção

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

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 Aberto, auditorias de orçamento, Política de Contratação e Auditoria Interna. Os riscos relacionados à corrupção são avaliados em 100% de nossas operações. As operações que entendemos com maior risco e que são avaliadas quanto à corrupção são: contratação de novos fornecedores, abertura de loja, fiscalização da fábrica, lojas e centro de distribuição.

Os riscos de corrupção do nosso negócio são limitados a tratativas com órgãos públicos no caso de fiscalizações. Para mitigar qualquer risco, 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 2023, casos confirmados de corrupção.

Fortalecemos o nosso compromisso em ser uma empresa que não tolera atos de corrupção divulgando em 2022 as Políticas Anticorrupção, Doações e Patrocínios e Brindes, Presentes e Hospitalidades; a primeira aprovada pelo Conselho de Administração, e as duas últimas pelo presidente da Vivara. Além dos treinamentos sobre esse tema, divulgamos um manual anticorrupção e boas práticas para todos os colaboradores do grupo Vivara.

Treinamento sobre prevenção à lavagem de dinheiro 205-2

	2022		2023	
	Nº de participantes	Adesão (%)	Nº de participantes	Adesão (%)
Diretoria Estatutária	3	60	1	25
Líderes	335	77	591	92
Não líderes	3.047	76	3.381	81
Total	3.385	76	3.973	82

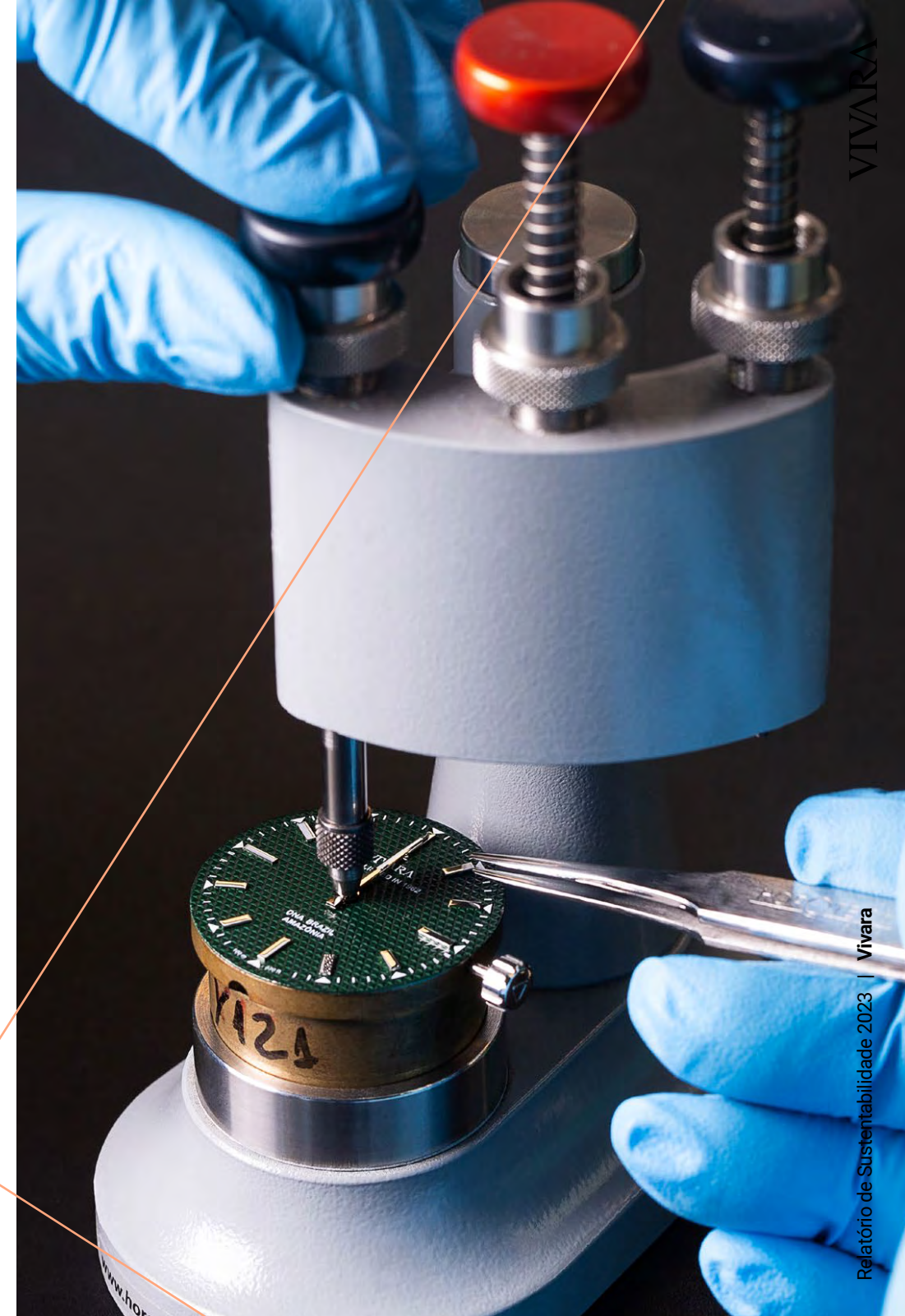
Treinamento anticorrupção 205-2

	2022		2023	
	Nº de participantes	Adesão (%)	Nº de participantes	Adesão (%)
Diretoria Estatutária	3	60	2	50
Líderes	366	84	441	76
Não líderes	3.317	82	2.098	63
Total	3.686	82	2.541	65

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



Acesse aqui o nosso [Código de Conduta](#).



Canal Aberto

2-16 | 2-25 | 2-26

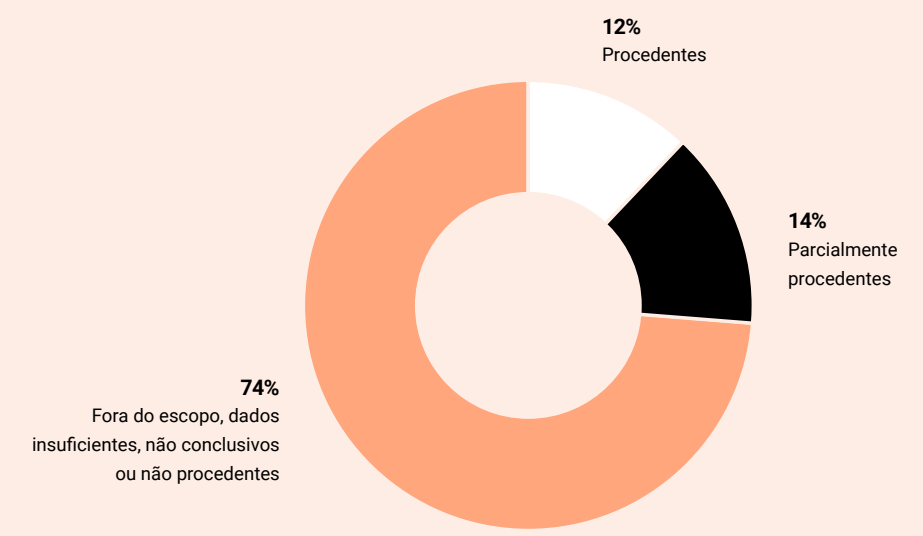
Gerido por empresa independente e especializada, o nosso Canal Aberto oferece total sigilo e o tratamento adequado de todas as situações relatadas. Está disponível tanto para colaboradores quanto para o público em geral, permitindo a comunicação segura e, se preferido, anônima de condutas que violem nossos princípios éticos, legislação e regulamentações vigentes, além de nossas normas internas.

Em 2023, os relatos do Canal Aberto tiveram como principais temas assédio moral, desvios de comportamento e descumprimento de normas e políticas internas. Entre os registros, 15 relatos abordaram temas de discriminação no ambiente de trabalho. Esses relatos incluíam comentários discriminatórios relacionados a racismo, homofobia, intolerância religiosa e gordofobia. Todos os relatos foram analisados, e em nenhum caso encontraram-se evidências que comprovassem as acusações. 406-1



O canal pode ser acionado pelo telefone 0800 377 8024, disponível com **atendimento especializado de segunda à sexta, das 9h às 17h**, ou pelo **site** e pelo telefone 0800 377 8024 via **caixa postal, 24 horas**, todos os dias da semana.

Relatos no Canal Aberto (2023)



A área de Compliance faz investigações das denúncias, permitindo que os denunciantes acompanhem o *status* de seus relatos. Planos de ação corretivos e/ou preventivos são monitorados pela área até a conclusão de cada caso. Os indicadores do Canal Aberto são reportados ao Comitê de Pessoas, Sustentabilidade e Governança e ao Conselho de Administração para conhecimento e acompanhamento. O Conselho também atua como a última instância em deliberações de maior criticidade, garantindo confidencialidade, governança e conhecimento no mais alto nível de gestão da empresa.

Uma marca única e especial

05



Nossos produtos

3-3 Responsabilidade sobre o produto

Os nossos produtos são elaborados conjugando delicadeza e personalidade, com matérias-primas mais adequadas para cada peça e situação. Proporcionamos um luxo que é simultaneamente democrático, desejável e único, viabilizado pelo desenvolvimento interno de nossos produtos e pela extensa rede de lojas espalhadas por todo o Brasil. Temos uma equipe de *designers* dedicada à inovação e às tendências, responsável pela criação de novas coleções a cada ano. Além das joias, que são o destaque de nossa atuação, também oferecemos relógios, fragrâncias e acessórios como parte integrante de nossas marcas.

Ao operarmos simultaneamente na indústria, no varejo e nas marcas, criamos uma conexão aspiracional com os nossos clientes, adotando uma estratégia ampla que maximiza a geração de valor e assegura a integridade de todo o processo.

Como tem sido marca registrada da Vivara ao longo dos anos, a brasilidade segue sendo um elemento central em nossas campanhas e ações, espelhando a riqueza cultural do país e influenciando o desenvolvimento de nossas joias.

A brasilidade e a riqueza cultural do país influenciam o desenvolvimento de nossas joias.

Vivara

Com o conceito de luxo democrático e comunicação aspiracional, a marca Vivara oferece um portfólio diversificado de produtos focado nas classes A+ a B-. 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.



Vivara Watches

Com duas marcas próprias e mais de 15 marcas de terceiros, a Vivara Watches tem mais de três décadas na venda de relógios, com foco no público acima dos 30 anos de idade que busca relógios clássicos, elegantes e/ou urbanos.

Life By Vivara

A Life by Vivara se propõe a “tornar cada pessoa única e especial”, também com portfólio diversificado de joias em prata, joias em prata com banho em ouro amarelo e rosé, e joias masculinas em aço, colecionáveis, com versatilidade e preço mais acessível. Direcionada ao público A- a C+, a marca disponibiliza ainda óculos, relógios, *moleskine*, porta-joias, porta-cartão, carteiras, chaveiros, perfumes, lenços e canetas.



Vivara Accessories

Produtos com *design* exclusivo e alta qualidade reunidos em um portfólio de perfumes, acessórios em couro, óculos, canetas, porta-joias, entre outros.

Coleção Biomas

Buscamos no Brasil mais profundo, na fauna e na flora mais diversa, um novo jeito de olhar para o tempo. Assim é a nossa linha de relógios Biomas, que, em 2023, ganhou uma nova coleção, dessa vez inspirada no Pantanal. A coleção Amazônia, de nossa linha Biomas, é carbono neutro, alinhada ao nosso compromisso de medir, reduzir e compensar as emissões de CO₂. A linha também reforça o nosso engajamento com a biodiversidade nacional e com o respeito aos recursos naturais. Parte da renda obtida com a venda dos relógios da coleção Pantanal é revertida para o projeto Onçafari, criado para conservar a biodiversidade brasileira, especialmente onças-pintadas e os lobos-guarás, por meio da proteção de áreas naturais e do apoio ao desenvolvimento socioeconômico das comunidades locais.



Coleção Serendipidade

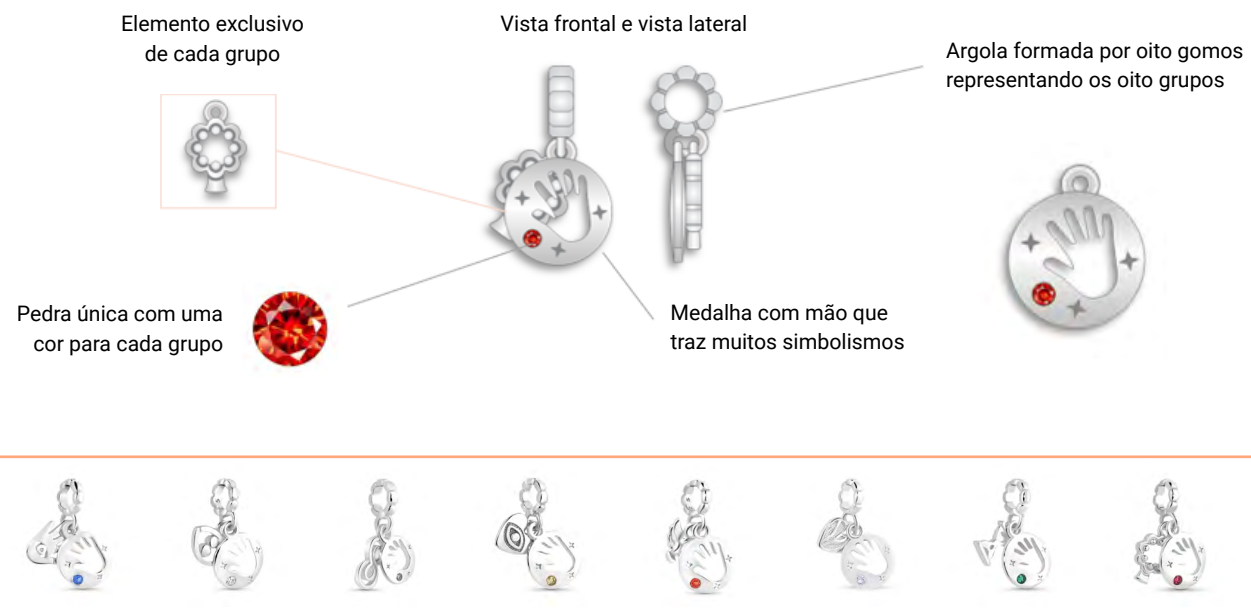
413-1

Em 2023, a Life consolidou a sua parceria com o Instituto Serendipidade, iniciada em 2019 com o projeto Life for Good, ampliando a iniciativa para abranger oito grupos de deficiência, destacando o compromisso da Life com a inclusão e a valorização da diversidade. Os grupos consistem em: nanismo, doenças raras, deficiência intelectual e transtorno do espectro autista (TEA), mobilidade reduzida, deficiência auditiva, deficiência visual, paralisia cerebral e *soft skills* (este simbolizando as redes de apoio).

O Instituto Serendipidade formou grupos compostos de pessoas com deficiência, que, com a equipe de Criação da Life, definiram como gostariam de ser

representadas nas peças. Por meio de *briefings* detalhados, desenhos e apresentações, a equipe da Life materializou as ideias dos participantes, resultando em uma coleção de pingentes autênticos e emocionantes. Essa abordagem garantiu que a coleção refletisse verdadeiramente as perspectivas e os desejos dos participantes.

A coleção foi recebida com grande entusiasmo pela comunidade e pela mídia. A iniciativa não apenas promoveu a representatividade de pessoas com deficiência, como também gerou debates importantes sobre a importância da acessibilidade e da equidade. A repercussão positiva destacou a relevância do projeto e a sua contribuição para um diálogo mais amplo sobre a inclusão social.





Cliente como bússola

Na Vivara, o cliente é a nossa inspiração, a nossa bússola e o nosso compromisso. Acreditamos que a verdadeira joia reside na construção de relacionamentos duradouros e na entrega de experiências memoráveis. É essa paixão pelo cliente que nos impulsiona a buscar a qualidade em tudo que fazemos, dia após dia.

Com o aumento da capilaridade de nossas lojas e marcas, registramos, em 2023, um aumento de 30,4% no número de novos clientes e alcançamos a marca de 2 milhões de clientes ativos (16,9% a mais que em 2022); 32% de nossos clientes são recorrentes. Mais do que números, esses indicadores comprovam a qualidade da entrega da Vivara e são resultado de nossos investimentos em expansão, treinamento do time e novos produtos.

Estamos presentes em todos os estados do Brasil, e o nosso crescimento reflete o compromisso contínuo com a expansão e a acessibilidade de nossos produtos para todo o país. Para alcançar todo o nosso potencial, apostamos no ganho de *awareness* da

marca Life nas mídias digitais e, durante 2023, trabalhamos em parceria com *influencers*, que aumentam a nossa capilaridade nas diversas geografias com diversificação de estilos.

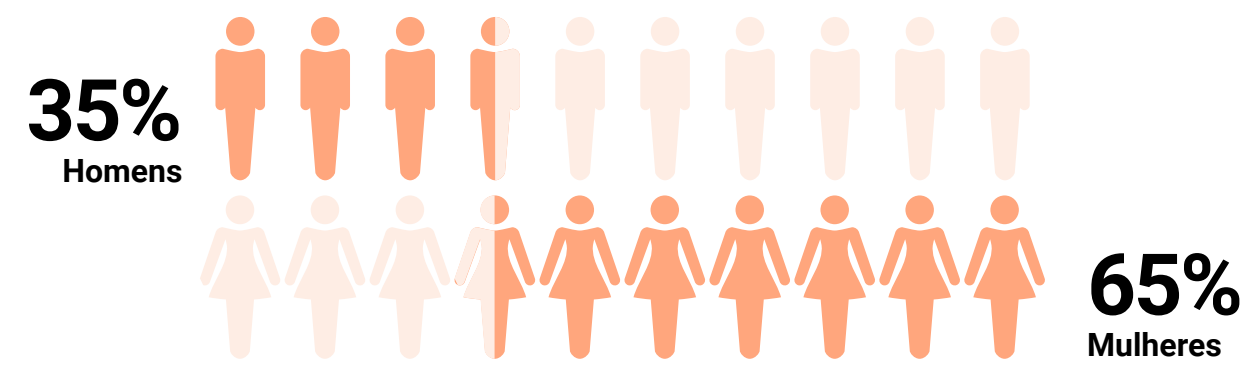
Com um profundo conhecimento dos nossos públicos, renovamos o nosso sistema de Customer Relationship Management (CRM) e iniciamos a internalização do processo, o que nos permite oferecer um atendimento ainda mais personalizado por meio de dados e análises precisas. Mapeamos o perfil de cada cliente, as suas preferências e o seu histórico de compras, e essa inteligência nos permite direcionar ofertas, promoções e conteúdos relevantes, além de construir uma comunicação customizada e eficaz.

Um dos pilares dessa estratégia é a venda assistida promovida pelo Joias em Ação, na qual vendedoras experientes se transformam em guias dedicadas, auxiliando o cliente em sua jornada de compra.

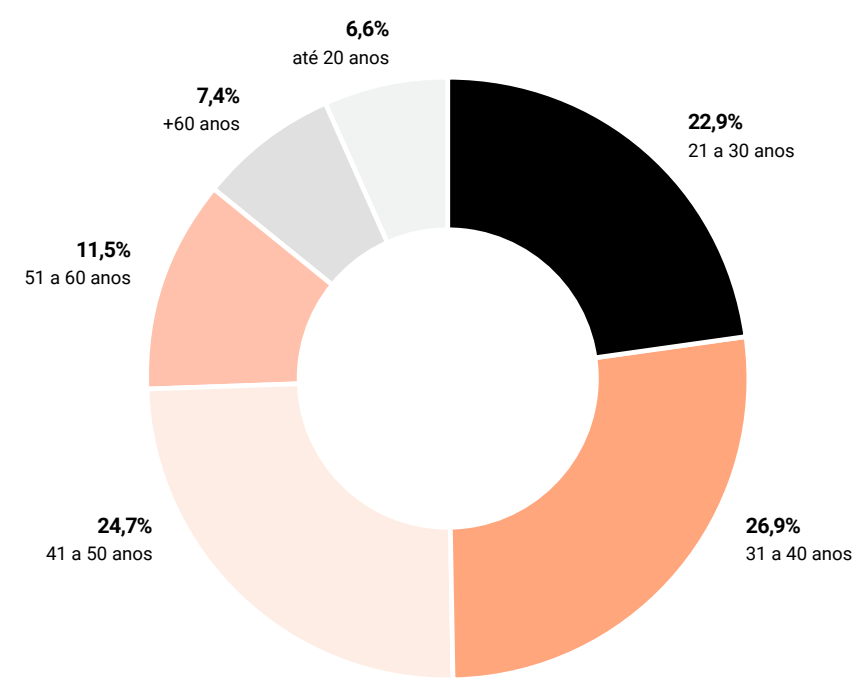
Classe social
A-, B e C+

2 milhões
de clientes ativos
(+16,9% vs 2022)

Ampla base de clientes



Faixa etária





Presença física e digital

Em 2023, consolidamos a nossa estratégia de omnicanalidade. Também implementamos novas modalidades de entrega, com a retirada do produto pelo cliente na loja poucas horas depois de ter feito o pedido no *e-commerce* e entregas feitas no mesmo dia no endereço solicitado, por meio do estoque de loja.

Seguimos aprimorando o nosso site, promovendo melhorias na usabilidade da plataforma de vendas, com foco em estética e novas funcionalidades. Também desenvolvemos soluções inovadoras para otimizar o fluxo logístico e reduzir o impacto ambiental das nossas operações.

Como resultado, no acumulado de 2023, o crescimento das vendas digitais foi de 43,3%, atingindo R\$ 438,6 milhões, com um *share* de 15,7% de participação na venda total, um aumento de 2,4 p.p. comparado ao ano de 2022. As vendas OMS, que são vendas realizadas pelo *e-commerce* e faturadas pelas lojas, somadas às do programa de venda assistida, Joias em Ação, tiveram crescimento de 81,0%, confirmando o bom desempenho de nossas iniciativas de omnicanalidade.

Estamos comprometidos em oferecer aos nossos clientes a melhor experiência de compra possível, em qualquer canal que escolherem. Por meio dessa estratégia, entregamos mais valor aos nossos clientes, além de fortalecer a nossa marca.

Nossas pessoas

3-3 Oportunidades de desenvolvimento para os colaboradores

O cuidado artesanal está na essência de nosso negócio, e as nossas equipes são fundamentais para que tenhamos uma trajetória de excelência. Para garantir que todas as pessoas possam contribuir plenamente, proporcionamos um ambiente de trabalho justo e saudável. Investimos também na formação de nossos times de loja, a fim de oferecer ao cliente a melhor experiência de compra, com vendedoras fortemente capacitadas na especialidade de nossos produtos.

Criamos mais de 500 novas oportunidades de emprego em 2023 e celebramos o crescimento interno por meio de méritos, promoções e a homenagem Ouro da Casa. Adotamos um Ciclo de Carreira anual, que inclui avaliação corporativa dos colaboradores com tempo mínimo de contratação. Esse ciclo inclui autoavaliação, avaliação pelo superior imediato, *feedback* e plano de desenvolvimento individual (PDI). 404-3

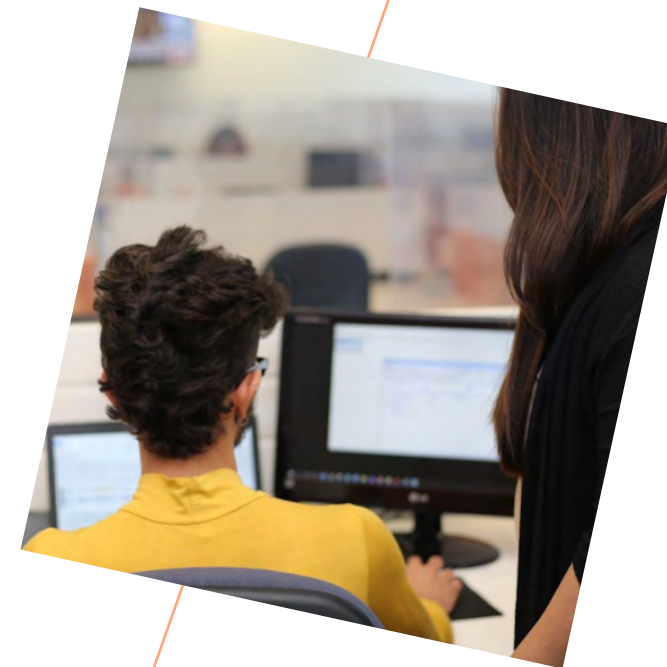
No total, a nossa equipe de colaboradores permanentes e temporários era composta de 5.065 pessoas em dezembro de 2023, dos quais 89% eram mulheres. Desde a nossa fundação, a representatividade feminina tem sido uma característica fundamental da Vivara, e, em 2023, conquistamos o selo Women on Board e o primeiro lugar no Índice Teva Mulheres na Liderança.

Mantemos a transparência e o diálogo constante com os nossos colaboradores por meio de diversas palestras virtuais, comunicados e informativos internos, e inúmeras ações de *endomarketing* para celebrar datas comemorativas. Encontros regulares apresentam os principais temas estratégicos e

direcionam os próximos passos da empresa, conectando o time com nossa estratégia e resultados.

A nossa Política de Remuneração é abrangente e equitativa, utilizando um método de pontos para avaliar cada cargo com base na complexidade das funções, sem distinção de gênero. Qualquer alteração ou implementação é analisada pelo Comitê de Pessoas, Sustentabilidade e Governança. Para colaboradores em unidades de loja, os salários são fixados localmente conforme negociação sindical. A remuneração variável é calculada com base no índice de cada loja, que pode alterar de acordo com a quantidade de vendedoras sobre as vendas realizadas individualmente. Nas novas lojas, utilizamos o Índice de Cumprimento de Meta. 2-20

Além do desenvolvimento e da remuneração, a Vivara oferece um abrangente plano de benefícios disponível para os 4.962 colaboradores permanentes de tempo integral e parcial, que inclui assistência médica e odontológica, campanhas de saúde, seguro de vida, participação nos lucros e resultados, salário quinquênio, *day off* aniversariante, plano academia, empréstimo consignado, entre outros. Em dezembro de 2023, além dos colaboradores próprios, contávamos com 171 terceiros contratados de acordo com a demanda e a necessidade de cada área, conforme aprovação do Comitê de Pessoas, Sustentabilidade e Governança, para atividades de segurança patrimonial, limpeza, apoio às áreas de Tecnologia da Informação, *e-commerce* e Service Desk. 401-2 | 2-8



Oportunidades de desenvolvimento

404-1 | 404-2

Somos incansáveis na busca pelas melhores pessoas e pelo desenvolvimento de nossa equipe. Asseguramos que cada pessoa que se junta à Vivara esteja bem-preparada para contribuir com nosso crescimento e inovação. Essa dedicação ao treinamento e desenvolvimento não apenas fortalece a nossa força de trabalho, mas também garante que continuemos a oferecer um serviço de qualidade aos nossos clientes em um mercado em constante evolução.

Em 2023, revitalizamos a nossa plataforma de treinamento comercial, tornando todas as capacitações perenes.

Construímos um programa de treinamento mais contemporâneo e de maior absorção para a nossa equipe de loja, adaptado à linguagem de nossos colaboradores. A nossa equipe está ainda mais capacitada tecnicamente, com 86% de índice de aprovação e conhecimento aprofundado sobre nossos produtos e técnicas de vendas. Essa capacitação é crucial, especialmente considerando a velocidade de nossa expansão e a dependência do sucesso de vendas.

Em outubro de 2023, a nossa Convenção Anual de Vendas reuniu mais de 430 pessoas de lideranças da Vivara, que têm o desafio diário de fascinar os clientes. Foram dias imersos em treinamento, muito aprendizado e conteúdo, conversando sobre produto, marketing, gestão e omnicanalidade, entre outros temas.

A premissa do desenvolvimento humano na Vivara vai além da área Comercial. Sensibilizamos tanto líderes quanto não líderes para receberem novas contratações de pessoas com deficiência, promovendo um ambiente inclusivo e acolhedor. Esse compromisso com a diversidade e a inclusão é fundamental para criar uma cultura organizacional forte e coesa.

O nosso compromisso com o desenvolvimento de nossas lideranças é refletido em duas principais frentes: a primeira foca a liderança de lojas, proporcionando ferramentas e técnicas específicas para a gestão por meio da ferramenta Friedman, incluindo orientações sobre *feedback* direcionado à base dos resultados obtidos. A segunda frente visa desenvolver habilidades comportamentais e formar líderes de pessoas, capacitando-os para gerenciar equipes de maneira eficaz e inspiradora nas lojas.

Em 2023, concluímos a primeira turma de estágio do Programa Talentos que Brilham e demos início ao nosso programa de *trainee*, cujo objetivo é preparar futuros líderes para a empresa. O programa é estruturado para que os *trainees* circulem entre várias áreas da companhia, adquirindo uma visão ampla e estratégica.

Ao investir consistentemente no desenvolvimento de nossos colaboradores, nos posicionamos como uma empresa que valoriza o potencial humano, impulsionando o crescimento interno e proporcionando um ambiente onde todos possam prosperar.

Média de horas de capacitação por colaborador em 2023

44

minutos corporativos

88.920 horas
On the Job
100% mulheres



580 horas de aulas
ao vivo/tutoria
100% mulheres

46 horas
estimadas para cada participante
no treinamento On The Job



638 horas
de treinamentos em
diversidade para líderes

Diversidade e inclusão

3-3 Diversidade e inclusão

Para amplificar a nossa atuação em diversidade e inclusão, investimos em comunicação interna eficaz, promovendo campanhas que destacam a importância da diversidade.

Em 2023, a nossa parceria com o Instituto Jô Clemente nos permitiu contratar 49 mulheres com deficiência intelectual para atuar em nossas lojas, em um trabalho que, além de fomentar a inclusão, teve grande impacto positivo no clima laboral. Graças à participação das nossas gerentes de loja, pudemos oferecer orientação e uma integração fluida para as novas colaboradoras, com o apoio contínuo do Instituto Jô Clemente, que capacitou as nossas líderes para recepcioná-las e facilitar sua adaptação.

Ações realizadas em 2023

- Parceria com o Instituto Jô Clemente para contratação de mulheres com deficiência intelectual.
- Sensibilização focada em capacitismo no escritório, com 638 pessoas alcançadas e 2.552 horas totais de treinamento. 404-1
- Rodas de conversa sobre diversidade e inclusão.
- Criação de um guia para os colaboradores voltado para a recepção e o atendimento de pessoas com deficiência, tanto nas lojas quanto no escritório.
- Lives temáticas: Agosto Lilás, Setembro Verde, Outubro Rosa e Novembro Azul, Consciência Negra.
- Ferramental sobre violência contra a mulher.
- Realização do Censo de Diversidade.

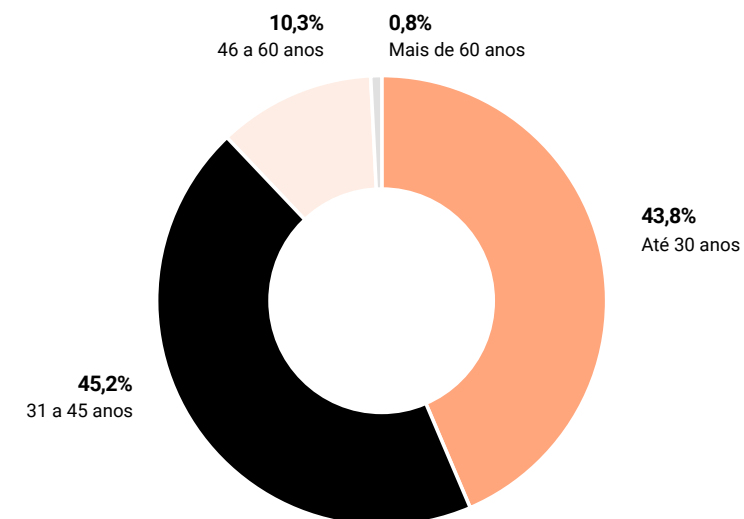
DIVERSIDADE
VIVARA

SEJA UMA PESSOA ÚNICA E ESPECIAL DO SEU JEITO!

Perfil por gênero



Faixa etária





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

O nosso sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho cobre todas as áreas da empresa, incluindo atividades corporativas, assistência técnica, lojas e fábrica, abrangendo 100% dos nossos colaboradores próprios e seguindo as Normas Regulamentadoras (NR) da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além do sistema ser auditado externamente pela certificadora do Responsible Jewellery Council (RJC) e auditorias internas regulares, também mantivemos na fábrica as certificações ISO 9001 e Facility and Merchandise Authorization Application and Instructions (FAMA), da Walt Disney Company, reforçando o nosso compromisso com os padrões de qualidade e segurança. Durante o planejamento de implementação da nova planta em 2023, um dos pontos cruciais foi a mitigação da exposição e dos riscos de saúde e segurança dos nossos colaboradores, demonstrando o nosso compromisso contínuo com a segurança. 416-1

Realizamos inspeções periódicas em todas as unidades, incluindo o escritório central, logística, assistência técnica e fábrica, para desenvolver os nossos Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) e de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Todas as atividades dos colaboradores da Vivara estão cobertas por esses

programas, gerenciados por nossa equipe interna de Segurança do Trabalho e uma empresa terceira validada pela área de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).

A identificação e eliminação de periculosidade e a minimização de riscos são realizadas pela equipe de SESMT, com apoio do departamento Pessoal para gestão dos serviços de saúde e acompanhamento do absenteísmo. A área de Comunicação também divulga procedimentos e facilita o acesso dos colaboradores aos serviços, benefícios e ações desenvolvidas. Monitoramos a legislação pertinente em conjunto com a área Jurídica para garantir conformidade.

A gestão dos dados relacionados à saúde e segurança é feita por meio de um sistema gerido por nosso prestador de saúde e alimentado pelas equipes do SESMT. O monitoramento é realizado com indicadores acompanhados mensalmente. Os dados sensíveis são mantidos em sigilo, e os procedimentos são auditados internamente pela área de Compliance. Disponibilizamos uma plataforma específica de treinamentos, na qual todos os colaboradores da Vivara passam por capacitação em saúde e segurança antes de assumirem as suas atividades. Realizamos treinamentos periódicos para atualizações e, na fábrica, promovemos treinamentos específicos para prevenir e mitigar riscos operacionais.

Anualmente, organizamos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT) para reforçar o nosso compromisso com procedimentos seguros e promover a interação com os colaboradores. Essa interação é fortalecida pelas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) e pelas Brigadas de Incêndio. Os nossos processos de saúde e segurança do trabalho são frequentemente analisados para identificar oportunidades de melhorias, implementadas assim que necessário. Mudanças operacionais ou novos procedimentos são comunicados internamente e disponibilizados na intranet.

Implementamos um novo Plano de Atendimento a Emergências (PAE) para a nova sede, planejando unidades médicas para atendimento rápido e eficiente. Disponibilizamos transporte para emergências médicas leves, em que os gestores podem direcionar o colaborador ao pronto-atendimento acompanhado por um membro do SESMT. Contamos com uma equipe de bombeiros que atua 24 horas para prevenção e combate a incêndios e atendimento a emergências médicas ou acidentes.

Em nossas lojas, os principais riscos estão relacionados a questões ergonômicas e eventuais acidentes por quedas. Na fábrica, os riscos estão associados ao processo produtivo, incluindo o uso de materiais perfurocortantes e produtos químicos, que podem causar cortes e queimaduras. As ocorrências mais frequentes são acidentes de trajeto, fora de nossas dependências e em transporte não oferecido pela empresa. Não identificamos em nossas atividades ocorrências de doenças ocupacionais. 403-10

O nosso compromisso com a promoção da saúde dos colaboradores inclui diversos programas:

- Plano de saúde para emergências e acompanhamento médico.
- Programa Viva Bem, com ações de bem-estar e qualidade de vida.
- Gympass.
- Flowing: aplicativo com videoaulas de treinos, ioga, dicas de alimentação e saúde mental.
- Eve: plataforma de saúde em que os colaboradores recebem dicas e acompanhamento.
- Programa de Apoio Alelo Auster, por meio do qual os colaboradores podem falar diretamente com um psicólogo em casos de crise.
- Programa de Gestantes, com acompanhamento das colaboradoras gestantes e sala de amamentação para retirada e armazenamento de leite materno no escritório corporativo.
- Disponibilização de frutas diariamente para incentivar uma alimentação saudável.

Lojas 403-9

Tipo de acidente	Número de acidentes	Taxa de frequência	Taxa de gravidade
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	8	0,77	20,05

Fábrica 403-9

Tipo de acidente	Número de acidentes	Taxa de frequência	Taxa de gravidade
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	13	5,40	29,66

Nota: Cálculo = $n^{\circ} \times 1.000.000 / \text{hora-homem trabalhada (HHT)}$.



Compromisso social

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

Em 2023, os projetos de investimento social que apoiamos tiveram impacto direto e indireto em mais de 30 mil pessoas, somando quase R\$ 4 milhões investidos.

Reforçamos o nosso compromisso com a responsabilidade social por meio de ações que promovem equidade e transformação positiva na sociedade e nas comunidades. Desde a criação de nossa Política de Investimento Social em 2022, aperfeiçoamos o investimento de recursos para iniciativas estratégicas alinhadas aos nossos objetivos socioambientais e às práticas de governança corporativa.

Promovemos projetos próprios e incentivados, bem como campanhas e coleções cuidadosamente selecionadas e desenvolvidas em consonância com os nossos propósitos corporativos. Priorizamos iniciativas que estejam associadas à diversidade, ao empoderamento feminino e à inclusão, além da responsabilidade com a origem das matérias-primas.

Em 2023, dedicamos R\$ 3,89 milhões a projetos incentivados, parcerias e investimento social direto (52% mais que no ano anterior).

Projetos incentivados

Parte de nossos investimentos contempla o estímulo a projetos que promovem a inclusão e o empoderamento feminino, especialmente por meio da arte, em espaços que sejam acessíveis para todos. A nossa trajetória com o projeto Contemporâneas Vivara é um exemplo desse direcionamento, trazendo, desde 2020, a expressão artística para os espaços públicos.



Contemporâneas Vivara

Projeto que utiliza a arte urbana como ferramenta de expressão e empoderamento feminino. Com o apoio da Lei Rouanet, a iniciativa promove murais e instalações criados por artistas mulheres, levando a arte e a poesia para as ruas de cinco cidades brasileiras.

Em 2023, o projeto retratou ciclos que compõem a vida em seis atos. Ao todo, contamos com 24 artistas, 5 poetas, 4 musicistas e estivemos presentes em cinco cidades. As atividades formativas visam viabilizar a criação e realização de projetos por mulheres, enquanto a iniciativa busca seu desenvolvimento pessoal e profissional, além do empoderamento feminino no cenário artístico.



Clique aqui e saiba mais sobre o projeto.



Mempodera

Associação sem fins lucrativos que utiliza o esporte como uma ferramenta poderosa para promover a igualdade de gênero entre meninas de 6 a 15 anos. Com o apoio da Lei do Esporte, o projeto busca combater estereótipos de gênero e a violência contra a mulher, empoderando meninas e jovens mulheres para construir um futuro mais justo e equitativo para todas.

Atuando em quatro núcleos, três em Cubatão (SP) e um em São Luís (MA), a organização oferece atividades voltadas para o desenvolvimento motor e cognitivo, bem como competências sociais, pessoais e emocionais das meninas. Em 2023, a associação beneficiou 291 crianças em suas iniciativas. Além disso, 25 colaboradores dedicaram-se ativamente ao projeto, contribuindo para o impacto positivo na vida dessas meninas.



Clique aqui e saiba mais sobre o projeto.



Chá Tecnológico

Promove a inclusão digital e cultural de pessoas da terceira idade no Ceará por meio da tecnologia.

Apoiado pela Lei do Idoso, oferece oficinas e cursos que capacitam os participantes no uso de ferramentas digitais e da internet, priorizando aqueles com menor poder aquisitivo. Em 2023, 80,9% dos novos participantes relataram melhorias em suas vidas, com 520 pessoas participando das aulas on-line e 475 recebendo capacitação de no mínimo 60 horas, das quais 85 completaram 100 horas de treinamento. Além das aulas, o projeto realizou dez eventos on-line do Chá com Informação e sete rodas de conversa, promovendo aprendizado contínuo e interação social. Foram doados 403 equipamentos, facilitando o acesso às ferramentas digitais. Cerca de 90% dos participantes têm mais de 60 anos e são mulheres, destacando o impacto positivo na vida das idosas cearenses. O projeto contribui significativamente para a saúde física e mental dos participantes, mostrando o poder transformador da inclusão digital e cultural.



Clique aqui e saiba mais sobre o projeto.

Parcerias

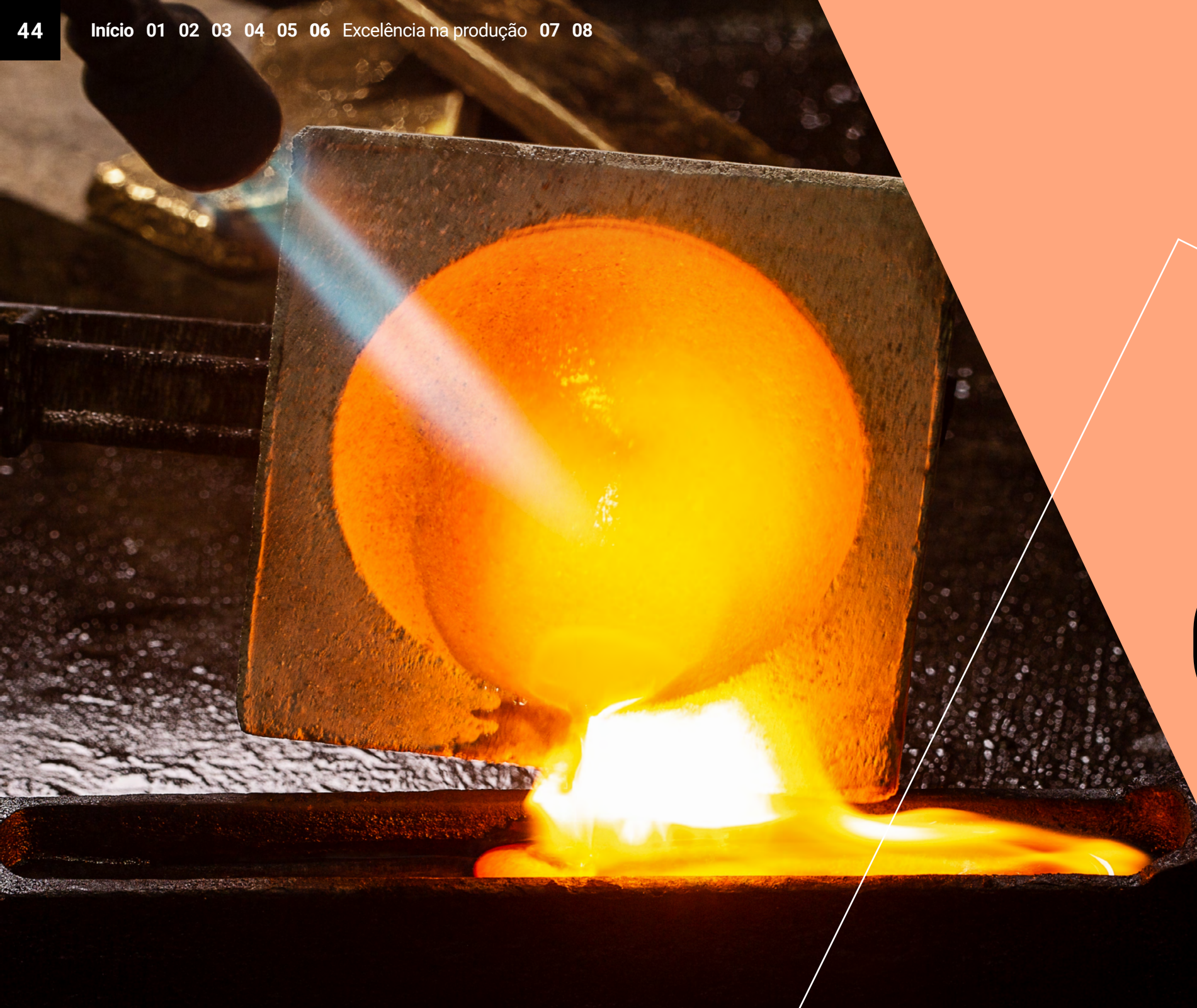
Instituto Quimioterapia e Beleza

Referência para mulheres enfrentando o diagnóstico e tratamento de câncer, o Instituto Quimioterapia e Beleza, durante o Outubro Rosa, promove a Pedalada e Caminhada Rosa na Avenida Paulista, símbolo da cidade de São Paulo e importante centro cultural e financeiro do país. Com mais de 1.000 participantes, apoiamos o evento que promoveu a conscientização sobre a importância da prevenção e do diagnóstico precoce do câncer de mama, realizando três sorteios de joias e doando R\$ 35 mil.

Brazil Foundation

Organização filantrópica dedicada a mobilizar recursos para ideias e ações que promovam transformação social e o desenvolvimento sustentável. Em 2023, nas edições de Miami e Brasil, a Vivara doou joias no valor de R\$ 54 mil e R\$ 101 mil, respectivamente, para o leilão durante o baile beneficente. Ao todo, o evento arrecadou mais de R\$ 2,2 milhões.





Excelência na produção

06



Fábrica sustentável

3-3 Responsabilidade sobre o produto | 203-1

Em 2023, devido à expansão, migramos a nossa fábrica em Manaus para um novo endereço, triplicando a capacidade de produção e priorizando atributos de sustentabilidade. O espaço promove mais sinergia entre os colaboradores, além de um espaço mais amplo que facilita o fluxo do processo produtivo.

As novas instalações ocupam 10.000 m² (150% maior que a anterior), com ambientes mais espaçosos, refeitório e cozinha própria, vestiários, sala de descanso climatizada, consultório médico, auditório e novas salas de reuniões. Tendo as suas atividades iniciadas ainda em 2023, a nova fábrica entrou em operação plena em janeiro em 2024.

Como parte de nossa jornada para o comprometimento com o desenvolvimento sustentável, migramos oficialmente para o mercado livre de energia, utilizando 100% de energia renovável na operação fabril. Além disso, o setor de galvanoplastia ganhou um novo *layout* com uma linha de banhos para as peças, contendo ainda um sistema de exaustão e lavagem de gases robusto, contribuindo para a redução de emissão de poluentes atmosféricos.

A unidade possui duas estações de tratamento de efluentes, sendo uma sanitária e a outra físico-química, além de mais duas estações de tratamento de efluente da fundição (água com gesso) que funcionam por decantação e filtragem permitindo que a água seja tratada e reusada no processo produtivo. A nova unidade ainda conta com uma central de resíduos, que recebe todos os dejetos gerados na fábrica, que são ali triados e destinados conforme legislação, priorizando sempre a pirâmide disposta na Política Nacional de Resíduos (PNRS).



Gestão ambiental

2-25 | 304-2 | 413-2

O nosso Levantamento dos Aspectos e Impactos Ambientais (LAIA) documenta e qualifica os controles operacionais dos impactos potenciais mais significativos. Esse documento identifica as fontes e os aspectos ambientais de cada processo, utilizando critérios como influência, abrangência e gravidade, entre outros. Ele também especifica os controles operacionais necessários para gerenciar cada impacto negativo, designando os responsáveis pelo seu manejo e monitoramento.

Os impactos potenciais identificados incluem a possibilidade de poluição sonora, contaminação do solo ou da água, e a redução da disponibilidade de recursos naturais não renováveis. Para mitigar esses impactos, implementamos controles rigorosos na geração de resíduos, controle de ruídos e tratamento de efluentes. A cada etapa do processo produtivo, são adotadas medidas preventivas e corretivas para garantir a minimização dos impactos ambientais, e são realizadas inspeções periódicas para assegurar que todas as normas e procedimentos sejam seguidas corretamente.

Nas nossas lojas, que em sua maioria (99%) estão localizadas em *shopping centers* já estabelecidos em grandes cidades, não identificamos impactos específicos nas comunidades locais. Essa localização estratégica minimiza possíveis efeitos adversos na vizinhança. Além disso, adotamos práticas sustentáveis no varejo, como a redução de consumo de energia e a implementação de programas de reciclagem, que reforçam o nosso compromisso com a responsabilidade ambiental.



Água

303-3 | 303-5

Em 2023, a nossa fábrica em Manaus foi transferida para uma unidade maior. Como a mudança ocorreu de forma faseada, ao longo do ano utilizamos duas fontes de água: a água fornecida pela concessionária, que atendeu apenas à antiga fábrica, e a água de poços (captação de água subterrânea), que abasteceu tanto a antiga planta quanto a expansão. A partir de 2024, todo o consumo de água passará a ser exclusivamente por meio de captação de água subterrânea (poços outorgados).

Toda a água utilizada em nossas operações é descartada para estações de tratamento, que são divididas em duas categorias: uma estação sanitária, que recebe os efluentes dos banheiros e refeitórios, e uma estação industrial, físico-química, que trata os efluentes químicos gerados nas pias do processo produtivo. Ambas as estações estão em conformidade com a legislação ambiental para o lançamento de efluentes. Em 2023, tratamos 8.852 m³ de efluente sanitário e 2.325 m³ de efluente industrial. 303-4

Mudanças climáticas

3-3 Mudanças climáticas e gestão de emissões

Nos últimos anos, avançamos em várias áreas, especialmente na questão climática, e, em 2023, seguimos caminhando para alcançarmos as metas que estabelecemos para a empresa. O nosso primeiro inventário de gases de efeito estufa (GEE) foi realizado com ano-base 2020. Em 2022, divulgamos também as nossas emissões de escopo 3 e definimos metas para redução e neutralização das emissões para os cinco anos seguintes. Todas as metas são acompanhadas em um sistema proprietário e reportadas à Comissão de Sustentabilidade, aos Comitês e ao Conselho de Administração (veja mais informações sobre o [inventário de emissões da Vivara na página 59](#)).

Gestão de resíduos e economia circular

3-3 Circularidade e gestão de resíduos | 2-25 | 301-3 | 306-1 | 306-2

Uma de nossas metas ambiciosas para 2027 é alcançar a eficiência na gestão de resíduos na fabricação dos nossos produtos, e trabalhamos para aprimorar os nossos processos e adotar práticas que reduzam a geração de resíduos. A implementação de uma gestão eficiente não só reforça o nosso compromisso com a sustentabilidade, como também assegura responsabilidade ambiental em todas as etapas da produção.

Em 2023, o nosso Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) foi atualizado para incluir a nova fábrica, que possui uma central que recebe todos os resíduos sólidos e líquidos gerados na unidade. Realizamos a destinação dos resíduos fabris por meio de incineração, reciclagem, recuperação e compostagem. O nosso compromisso é alcançar a destinação zero de resíduos para aterros, meta alcançada em 2023, sempre buscando as melhores formas de destinar os nossos resíduos com base na pirâmide da PGRS.

Estamos comprometidos com a circularidade como um dos pilares essenciais para otimizar o uso de recursos na fabricação dos nossos produtos. A economia circular, que prolonga o ciclo de vida dos itens e respeita o meio ambiente, é perfeitamente aplicável ao setor joalheiro. Ao reutilizar metais preciosos e finitos, atendemos aos desejos dos consumidores, evitamos a extração primária desses materiais e minimizamos os impactos sobre os recursos naturais.



Em 2023, 30% do ouro utilizado como matéria-prima em nossas operações foi proveniente de fontes de economia circular, demonstrando o nosso compromisso com a sustentabilidade.

Ouro

Aproximadamente, 30% do ouro utilizado para a produção de nossas joias é proveniente de campanhas de economia circular, otimizando o rendimento de recursos e fazendo circular produtos em desuso. A iniciativa ganha força com a Semana Ouro, na qual as joias trazidas pelos clientes são avaliadas com uma valorização de 15% acima do valor de mercado.

A reutilização do ouro evita a emissão de 98% de CO₂ se comparada à extração primária. 301-2



Joias circulares



Diamantes

O programa de *upgrade* de diamantes encoraja os clientes a trocarem joias adquiridas em nossas lojas por outras de maior valor, utilizando as peças iniciais como crédito. O *upgrade* de solitários (brincos, berloques, anéis ou colares) permite a substituição por outros solitários de diamante com pontuação superior e maior preço, mediante pagamento da diferença entre o valor da nova joia e o montante pago pela antiga. Essa opção também está disponível para alianças, inclusive as gravadas. As joias trocadas passam por um processo de recuperação antes de serem novamente colocadas à venda.

Prata

Durante a Semana Prata, convidamos os nossos clientes a renovar as suas coleções, trocando pingentes, anéis e pulseiras usados da Life by Vivara por crédito imediato. A campanha permite renovar a coleção de forma sustentável e transformar joias antigas em novos momentos. A reutilização da prata, em comparação com a extração, reduz as emissões de CO₂ em 86%.



Resíduos

306-3 | 306-4 | 306-5

Ao longo do ano, geramos 506,87 toneladas de resíduos, um aumento de 47,56% em comparação com o ano de 2022, devido ao aumento da demanda, da produção fabril e da transferência da operação para uma nova unidade maior. Dessas 506,87 toneladas, 80% são de Classe II e 20% de Classe I. Entre os resíduos perigosos (Classe I) estão sobras de produtos químicos ou vencidos, embalagens, equipamentos de proteção individual (EPIs) e materiais diversos contaminados com produtos químicos. Nos resíduos de Classe II, temos papel, papelão, plástico, madeira, metal, vidro, rejeito (lixo) comum, orgânico, gesso e isopor.

Aproximadamente, 66% de nossos resíduos são recuperados, reutilizados ou reciclados. A taxa de incineração é de cerca de 34%, sendo 20% de resíduos de Classe I e 14% de Classe II. Estes incluem rejeitos comuns de varrição, banheiros e alguns descartáveis contaminados que, embora não perigosos, são impróprios para reciclagem ou reutilização.

Os resíduos gerados em nossa operação fabril são gerenciados por terceiros, devidamente habilitados e licenciados conforme as classificações dos resíduos que produzimos. Anualmente, renovamos a contratação do terceiro responsável por esse gerenciamento, além de definir um escopo que estabelece todos os requisitos para que o parceiro seja elegível para contratação.

Solicitamos toda a documentação legal, referências para validação prévia, e, posteriormente, realizamos visitas técnicas para verificar se a empresa contratada pode atender aos requisitos do escopo e às exigências legais.

O monitoramento é realizado por meio da plataforma do Ministério do Meio Ambiente, por meio da qual controlamos todos os resíduos gerados e destinados em nossa operação fabril. A pesagem é feita pelos terceiros, que nos enviam relatórios contendo os *tickets* de pesagem, dados da balança, bem como o certificado de calibração e o registro no Inmetro.

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 é totalmente renovável. Uma pequena parcela de nossas embalagens é de origem não renovável (0,002%) e está em nossos frascos de vidro de perfumes. 301-3

Trabalhamos continuamente para apresentar embalagens com maior índice de reciclabilidade e menor impacto pós-consumo.

Compromissos assumidos

2-25 | 2-28

Adotar e dar suporte a iniciativas relevantes para a sustentabilidade e para o setor não apenas valida as nossas práticas, como também nos ajuda a manter altos padrões de transparência e responsabilidade em toda a nossa operação. Esse comprometimento com a sustentabilidade e a ética impacta positivamente na reputação da Vivara, demonstrando aos nossos clientes e parceiros que somos uma marca confiável e dedicada a fazer a diferença.

Atuamos com pioneirismo e responsabilidade social, alinhando-nos a iniciativas nacionais e globais que são referências nos temas que consideramos importantes, solidificando ainda mais a nossa posição no mercado. Isso também nos permite avaliar as nossas operações

com a obtenção de certificações que garantem a sustentabilidade em nossa cadeia de fornecimento. Essas certificações são essenciais porque asseguram que os nossos fornecedores adotam práticas responsáveis e éticas, contribuindo para uma produção que respeita o meio ambiente e os direitos humanos.



Responsible Jewellery Council

Somos a primeira joalheria brasileira a alcançar a certificação do Responsible Jewellery Council (RJC), a principal autoridade da indústria global de joias e relógios. Membros da entidade desde 2019, em conjunto com a organização, trabalhamos para manter uma cadeia de suprimentos sustentável. Nosso foco é garantir a transparência e a responsabilidade socioambiental nas ações da Vivara, desde a origem da matéria-prima até o processo produtivo e a venda de nossas joias.

Na certificação, realizada em 2022, obtivemos 98% de conformidade na auditoria e fomos certificados pelo período máximo concedido. Entre os aspectos auditados pelo RJC estão direitos trabalhistas e segurança do trabalho, *due diligence* na aquisição de matéria-prima fora de zonas de conflitos, origem responsável do ouro, prata, gemas preciosas e diamantes, políticas anticorrupção e de lavagem de dinheiro.



Initiative for Responsible Mining Assurance

A Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA) avalia empresas de mineração em critérios como saúde e segurança dos trabalhadores, direitos humanos, envolvimento comunitário, controle da poluição, direitos dos povos indígenas e transparência. Somos a única joalheria da América Latina a integrar a IRMA e nos comprometemos a incentivar os nossos fornecedores a aderirem ao seu protocolo, garantindo que estejam alinhados às legislações locais e aos mais elevados padrões de mineração responsável.

Processo Kimberley

Todos os diamantes que utilizamos em nossas joias são certificados pelo Processo Kimberley, um sistema global que verifica a procedência dos diamantes brutos para evitar o comércio ilegal que sustenta conflitos armados. Os países que fazem parte desse programa se comprometem a atender a exigências rigorosas de importação e exportação, adotar práticas transparentes e compartilhar dados estatísticos essenciais.

Pacto Global

Nos tornamos signatários do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2019 e, desde então, temos trabalhado para cumprir a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). As nossas metas de sustentabilidade estão alinhadas com os princípios do Pacto Global e com os ODS, destacando-se especialmente o ODS 12 – “Garantir padrões sustentáveis de produção e consumo”.

Além disso, assinamos os Princípios de Empoderamento das Mulheres (Women’s Empowerment Principles – WEPs), uma iniciativa da ONU Mulheres e do Pacto Global, com o objetivo de promover a equidade de gênero e fortalecer a liderança das mulheres tanto no ambiente de trabalho quanto em toda a cadeia produtiva.

Ciclo responsável de produção e fornecimento

3-3 Responsabilidade socioambiental nas matérias-primas e na cadeia de valor | 308-2 | 416-1

A nossa atuação é guiada pelo compromisso com a qualidade e a ética. Exigimos que todos os nossos produtos atendam a esses critérios, garantindo que estejam em conformidade com os princípios fundamentais do nosso negócio. A rastreabilidade e a transparência ao longo de toda a cadeia de fornecimento são cruciais para as nossas operações, conferindo um valor agregado significativo às nossas joias, que são produzidas seguindo os nossos padrões de sustentabilidade.

Para garantir isso, utilizamos o nosso Programa de Desenvolvimento da Cadeia de Valor, que se aprimora continuamente. Nesse programa, 100% dos fornecedores Tier 1 (produtos e matérias-primas) são rigorosamente avaliados, passando por auditorias que focam fornecedores sem itens críticos, incluindo aspectos socioambientais. Os fornecedores restantes são submetidos a análises reputacionais, por meio da consulta a documentos públicos ambientais, sociais e éticos. Todos os nossos parceiros de negócios passam por algum tipo de avaliação. Os contratos com novos fornecedores já incluem a obrigatoriedade de adesão ao nosso Código de Conduta de Fornecedores. 308-1 | 414-1

Durante a nossa expansão de produção, buscamos e desenvolvemos parceiros continuamente, e o documento oferece suporte para que possamos crescer de forma segura e sem riscos. Seguindo a norma, começamos o processo de autoavaliação e declaração socioambiental para os fornecedores Tier 2, que, se considerados de risco, também podem ser auditados. A extração ilegal de ouro é uma questão crítica no Brasil, e a mineração pode impactar diretamente a biodiversidade. Portanto, mantemos um controle sobre os nossos fornecedores para mitigar esses riscos. 304-2

O protocolo de auditoria da Vivara é próprio e apresenta 80 questões, aplicáveis conforme atividade do fornecedor. Vale ressaltar que todo o protocolo foi embasado no RJC Code of Practices e nas diretrizes do Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA), cujos princípios estão baseados no Ethical Trading Initiative (ETI).





Entre os itens avaliados na auditoria temos:

Ambiental

- Resíduos
- Emissões atmosféricas e efluentes
- Gestão ambiental
- Químicos
- *Due diligence* na cadeia de fornecimento
- Origem responsável da matéria-prima
- Matérias-primas fora da zona de conflito

Social

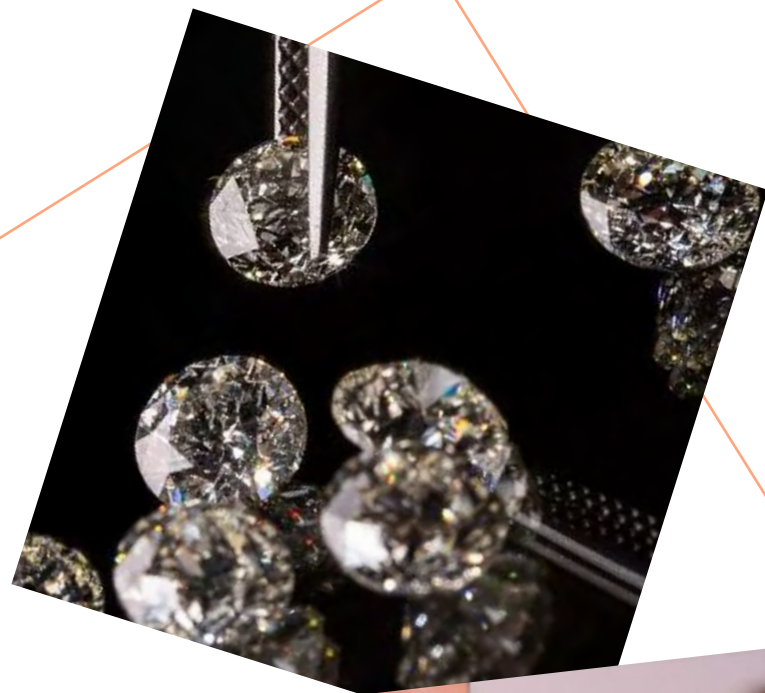
- Direitos humanos
- Comunidade de entorno
- Saúde e segurança
- Remuneração e jornada de trabalho
- Não discriminação e respeito ao trabalhador

Governança

- Compromissos e procedimentos relativos à prevenção à lavagem de dinheiro e não terrorismo
- Políticas e Código de Conduta corporativo
- Cumprimento legal

Para aprovação, os fornecedores deverão ter média final acima de 90%. Para fornecedores com percentual acima de 65 e até 89% de conformidade, deverão passar por uma auditoria de avaliação do plano de ação corretivo (PAC), que visa avaliar seu desenvolvimento/correções nos temas que não obtiveram boa avaliação.

Comprometemo-nos, até 2027, a aprimorar a rastreabilidade da origem de nossas matérias-primas preciosas para apoiar melhores práticas setoriais. Nesse sentido, entre os novos fornecedores, buscamos aqueles que já tenham certificações socioambientais reconhecidas. Para fornecedores prioritários, estimulamos que obtenham as certificações consideradas relevantes para a Vivara, alinhado também ao desenvolvimento destes com o *checklist* de auditoria utilizado como ponto base de aprimoramento.



Origem das matérias-primas

A Vivara rejeita firmemente a extração ilegal de ouro. Defendemos e apoiamos métodos de mineração justos e éticos, acreditando que essas práticas são essenciais para respeitar a vida, as pessoas e o meio ambiente, promovendo o desenvolvimento sustentável do país.

Em 2023, todo o ouro de primeira extração utilizado em nossa produção foi proveniente de minas certificadas na região de Goiás e Minas Gerais, fora de áreas indígenas. Esse ouro, conhecido como Ouro Responsável e certificado pela London Bullion Market Assurance (LBMA), foi adquirido de uma das maiores mineradoras do Brasil, assegurando práticas de extração corretas e justas. Reconhecendo o nosso papel como a maior rede de joalherias da América Latina, atuamos para reduzir impactos ambientais e sociais, contribuindo para a erradicação da mineração ilegal na Amazônia e em áreas indígenas.

Não compactuamos de forma alguma com qualquer tipo de violação aos direitos humanos e avaliamos diversas questões relacionadas em nossa auditoria de fornecedores. Não tivemos nenhuma violação dessa questão desde 2020, ano em que o programa foi iniciado. Os nossos fornecedores estão localizados no Brasil (51%), China (17%), Índia (17%), Tailândia (6%), Itália, Estados Unidos e Sri Lanka (3% cada). 204-1

Não toleramos nem compactuamos com trabalho infantil, forçado, escravo ou análogo à escravidão, a proibição de livre associação, matérias-primas de garimpo ilegal em

nossas operações ou qualquer tipo de violação dos direitos humanos. Também não mantemos relações comerciais ou institucionais com empresas que pratiquem essas condutas, sejam fornecedores, prestadores de serviços ou parceiros. Desde a implementação do programa de auditoria em 2020, não identificamos nenhuma violação dessas naturezas entre os nossos fornecedores. Em 2023, não registramos nenhuma violação dos direitos de povos indígenas em nossas operações ou de terceiros. 407-1 | 408-1 | 409-1 | 411-1 | 414-2

Ouro

Fornecedores com certificação LBMA, garantindo que a extração e a operação da mina sejam feitas de maneira correta e justa para as pessoas e o meio ambiente.

Prata

Fornecedores certificados pelo RJC, assegurando a ética e a responsabilidade socioambiental desde a sua extração.

Diamante

Todos os diamantes são extraídos de minas conhecidas e de garimpo legal em países fora de zonas de conflito, por meio do Processo Kimberley.

Gemas coradas

Atendimento do nosso rígido Código de Conduta e Política de Fornecimento e criação de protocolos que possam garantir a rastreabilidade desses materiais.

07

Anexo GRI

2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios

Com escritório (sede), Logística e Assistência Técnica em São Paulo, contamos com fábrica em Manaus e 390 pontos de venda (dezembro de 2023), sendo 257 lojas Vivara, 117 lojas Life by Vivara e 16 quiosques.

2-7 Empregados | 405-1 Diversidade

Número total de empregados por contrato de trabalho e por gênero

Sexo	Permanente	Determinado	Temporário	Total geral
Feminino	4.428	60	25	4.513
Masculino	534	11	7	552
Total geral	4.962	71	32	5.065

Número total de empregados por contrato de trabalho e por região

Região	Permanente	Determinado	Temporário	Total geral
Sudeste	2.454	20	31	2.505
Norte	985	42	0	1.027
Nordeste	594	7	1	602
Sul	557	0	0	557
Centro-Oeste	372	2	0	374
Total geral	4.962	71	32	5.065

Número total de empregados por tipo de emprego e por gênero

Sexo	Integral	Parcial	Total geral
Feminino	4.453	60	4.513
Masculino	541	11	552
Total geral	4.994	71	5.065



Diversidade por cargo											
Cargo	Faixa etária			Gênero		Raça					PcD
	até 30 anos	entre 31 e 50 anos	acima de 50 anos	Feminino	Masculino	Branca	Parda	Preta	Amarela	Indígena	
Vendedor	43,0%	53,9%	3,1%	100,0%	0,0%	51,9%	41,1%	4,9%	1,6%	0,5%	0,2%
Auxiliar	70,7%	27,7%	1,7%	66,3%	33,7%	18,6%	75,3%	5,0%	0,5%	0,6%	3,1%
Estoquista	60,2%	34,4%	5,4%	100,0%	0,0%	39,1%	51,0%	8,4%	1,2%	0,3%	0,2%
Gerente de loja	14,1%	77,7%	8,2%	100,0%	0,0%	63,4%	31,3%	4,0%	1,3%	0,0%	0,0%
Assistente	37,6%	46,5%	15,9%	80,1%	19,9%	45,3%	43,1%	11,3%	0,3%	0,0%	17,7%
Analista	48,2%	49,7%	2,0%	68,3%	31,7%	54,8%	34,7%	7,5%	3,0%	0,0%	1,5%
Atendente	68,9%	31,1%	0,0%	100,0%	0,0%	46,6%	47,6%	1,9%	2,9%	1,0%	0,0%
Lider	40,8%	52,6%	6,6%	60,5%	39,5%	27,6%	64,5%	6,6%	1,3%	0,0%	0,0%
Aprendiz	100,0%	0,0%	0,0%	84,1%	15,9%	21,7%	73,9%	2,9%	0,0%	1,4%	0,0%
Coordenador	12,9%	82,3%	4,8%	56,5%	43,5%	67,7%	25,8%	1,6%	4,8%	0,0%	0,0%
Técnico	15,2%	65,2%	19,6%	15,2%	84,8%	30,4%	65,2%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Especialista	36,8%	60,5%	2,6%	44,7%	55,3%	78,9%	13,2%	2,6%	5,3%	0,0%	0,0%
Gerente	4,2%	87,5%	8,3%	50,0%	50,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Supervisor	13,0%	87,0%	0,0%	82,6%	17,4%	69,6%	21,7%	8,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Gerente regional	0,0%	82,4%	17,6%	100,0%	0,0%	82,4%	17,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gerente executivo	0,0%	88,2%	11,8%	58,8%	41,2%	82,4%	5,9%	0,0%	11,8%	0,0%	0,0%
Diretor	0,0%	84,6%	15,4%	38,5%	61,5%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gerente geral	0,0%	60,0%	40,0%	100,0%	0,0%	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Conselheiro	0,0%	25,0%	75,0%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Estagiário	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Subgerente	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total geral	46,8%	48,6%	4,6%	89,1%	10,9%	45,7%	46,9%	5,5%	1,4%	0,4%	1,8%

Nota: Inclui colaboradores permanentes, temporários, por tempo determinado e Conselho de Administração.

201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído

Distribuição do valor adicionado (R\$)

Valor econômico direto gerado: receitas	2.849.533.137,7
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	2.788.016.048,89
Outras receitas	20.756.228,95
Receitas financeiras	40.760.860,13
Valor econômico distribuído: custos operacionais, salários e benefícios de empregados, pagamentos a provedores de capital, pagamentos ao governo (por país) e investimentos na comunidade	2.567.984.166,39
Custos dos produtos, das mercadorias e dos serviços vendidos	593.363.695,41
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	456.933.592,79
Perdas esperadas de crédito	564.954,13
Depreciação e amortização	134.084.921,87
Pessoal (salários e benefícios)	467.533.008,13
Impostos, taxas e contribuições (governos)	720.229.034,43
Remuneração de capitais de terceiros (provedores de capital)	108.709.286,58
Dividendos a distribuir aos acionistas	87.695.581,31
Valor econômico retido: "valor econômico direto gerado" menos "valor econômico distribuído"	281.548.971,58

201-4 Apoio financeiro recebido do governo

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

	2021	2022	2023
ICMS	131.464	198.657	205.106
Lucro da exploração – IRPJ	44.574	73.993	48.289
Total	176.038	272.650	253.395

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

405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

A proporção é de 1 para 1 – o menor salário pago para o homem que recebe menos e a mulher que recebe menos na Vivara é igual ao salário mínimo nacional. 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 fazemos diferenciação salarial entre gêneros.

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

O Comitê de Auditoria, Riscos e Finanças é responsável por avaliar e monitorar a exposição da Vivara a riscos que possam comprometer a sua sustentabilidade, analisando a efetividade do modelo de gestão de riscos e propondo melhorias para os processos internos. Todos os incentivos recebidos são nacionais, e não há participação governamental na estrutura societária da Vivara e suas subsidiárias.

A nossa estratégia tributária é direcionada para a otimização da carga tributária, sempre em conformidade com a legislação vigente. Diariamente, acompanhamos internamente as atualizações tributárias e regulatórias, com o apoio de escritórios especializados. Participamos de diversos fóruns sobre o tema promovidos pelo Instituto de Desenvolvimento do Varejo (IDV). A nossa fábrica, situada na zona franca de Manaus, beneficia-se de incentivos fiscais, como a redução do Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas (IRPJ) e subsídios para investimentos e custeio por meio do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS). Esses incentivos são destinados ao desenvolvimento do negócio e, conseqüentemente, ao crescimento da região por meio da criação de empregos, geração de renda e tributos.

A manutenção da regularidade fiscal nas esferas federal, estadual e previdenciária é essencial para as nossas operações, atestando o nosso cumprimento de todas as exigências. As Demonstrações Financeiras da Vivara são auditadas trimestralmente por uma empresa independente, além de auditorias específicas realizadas com a participação da área de Compliance. Os resultados dessas auditorias são apresentados ao CEO e ao Comitê de Auditoria, Riscos e Finanças, assegurando a transparência e a integridade dos nossos processos financeiros.

302-1 | 302-3 Energia

	2021	2022	2023
Consumo de eletricidade (mil GJ)	5,3	5,9	16,1
GJ/peça produzida ¹	0,0020	0,0015	0,0047

1. Unidade produzida = joias Vivara, joias Life by Vivara e relógios.

303-3 Captação de água

Água captada (em m³)	2021	2022	2023
Poço	17.226	20.261	45.270
Concessionária	833	918	745
Total	18.059	21.179	46.015

Nota: Houve transferência faseada das atividades industriais para a nova fábrica. Na nova unidade é utilizada apenas água subterrânea (poços outorgados).

303-4 Descarte de água

Água descartada (em m³)	2023
Efluente sanitário tratado	8.851
Efluente industrial tratado	2.325
Total	11.177

Nota: A água utilizada é descartada para duas estações de tratamento, sendo uma sanitária, que recebe os efluentes de banheiros e refeitórios, e uma industrial físico-química, que recebe os efluentes químicos gerados nas pias do processo produtivo. A estação de tratamento industrial foi instalada na nova fábrica em agosto de 2023, e o volume relatado corresponde ao período de agosto a dezembro. Ambas as estações atendem à legislação ambiental quanto ao lançamento.

305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5 Emissões de gases de efeito estufa (GEE)

Emissões de GEE (tCO ₂ e)	2021	2022	2023
Escopo 1 (emissões diretas relacionadas a combustão estacionária, combustão móvel, emissões fugitivas e efluentes) ¹	577,07	614,69	439,68
Escopo 2 (emissões indiretas relacionadas à aquisição de energia)	977	467,61	224,23
Escopo 3 (outras emissões indiretas ²)	-	7.213,48	64.622,73 ²

1. Trabalhamos continuamente para melhorar a gestão e os registros das emissões de escopo 1 associadas à manutenção de equipamentos de refrigeração e extintores de incêndio.

2. No Inventário de GEE de 2022, consideramos no escopo 3 as seguintes categorias: 4 – Transporte e distribuição upstream; 5 – Resíduos sólidos; 6 – Viagens a negócios; 7 – Deslocamento casa-trabalho; e 9 – Transporte e distribuição downstream. A fim de expandir a mensuração em 2023, consideramos as seguintes categorias: 1 – Bens e Serviços comprados; 2 – Bens de capital; 3 – Atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas nos escopos 1 e 2; 4 – Transporte e distribuição (upstream); 5 – Resíduos gerados nas operações; 6 – Viagens a negócios; e 7 – Deslocamento de funcionários (casa-trabalho).

Eficiência (kg CO ₂ e/unidade produzida ¹)	2021	2022	2023
Intensidade de emissões de GEE – Escopo 1	0,22	0,16	0,13
Intensidade de emissões de GEE – Escopo 2 ²	0,37	0,12	0,05
Intensidade de emissões de GEE – Escopo 3 ³	-	1,86	19,08

1. Unidade produzida = joias Vivara, joias Life by Vivara e relógios.

2. A redução nas emissões de escopo 2 se deve ao refino do cálculo, especialmente considerando nossas lojas.

3. O aumento do resultado nas emissões de escopo 3 se deve à ampliação das categorias consideradas no inventário de 2023.

306-4 Resíduos não destinados para disposição final

Destinação dos resíduos (em toneladas)	2022	2023
Resíduos recuperados (não perigosos)		
Reciclagem	25,992	76,030
Outras ações de recuperação*	144,100	258,504
Total	170,092	334,534

306-5 Resíduos destinados para disposição final

Destinação dos resíduos (em toneladas)	2022	2023
Resíduos para destinação final		
Resíduos perigosos – incineração	31,457	70,961
Resíduos não perigosos – Incineração	141,952	101,374
Total	173,409	172,335

Nota: Entre as ações de recuperação de resíduos estão uso agrícola e compostagem.

401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados

Gênero	Admitidos	Taxa de contratação	Desligados	Turnover
Feminino	2.388	53%	1.882	42%
Masculino	207	38%	207	38%

Faixa etária	Admitidos	Taxa de contratação	Desligados	Turnover
Até 30 anos	1.459	62%	1.058	45%
De 31 a 50 anos	1089	44%	963	39%
Acima de 50 anos	47	20%	68	29%

Região	Admitidos	Taxa de contratação	Desligados	Turnover
Centro-Oeste	218	58%	162	43%
Nordeste	265	44%	165	27%
Norte	310	30%	281	27%
Sul	375	67%	297	53%
Sudeste	1.427	57%	1.184	47%
Total geral	2.595	51%	2.089	41%

Nota: Turnover = número de desligados no ano/total de ativos em dezembro de 2023. Taxa de contratação = número de contratados no ano/total de ativos em dezembro de 2023.

401-3 Licença-maternidade/paternidade

Taxa de retorno ao trabalho licença-maternidade/paternidade

Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade, discriminados por gênero

Sexo	Total geral
Feminino	4.428
Masculino	534
Total geral	4.962

Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade, discriminados por gênero

Sexo	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Total geral
Feminino	150		150
Masculino		11	11
Total geral	150	11	161

Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade, discriminados por gênero

Sexo	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Total geral
Feminino	128		128
Masculino		10	10
Total Geral	128	10	138

Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados 12 meses após seu retorno ao trabalho, discriminados por gênero

Sexo	Licença-maternidade	Licença-paternidade	Total geral
Feminino	128		128
Masculino		10	10
Total geral	128	10	138

Taxas de retorno ao trabalho e retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade, discriminadas por gênero

Sexo	Taxa de retorno de licença-maternidade	Taxa de retorno de licença-paternidade	Total geral
Feminino	100%		100%
Masculino		100%	100%
Total geral			100%

404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

Em 2023, 67% de nossos profissionais foram avaliados, sendo 92% mulheres e 8% homens.

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

Não tivemos capacitações do time de Segurança em 2023. A equipe orgânica realiza de maneira obrigatória o treinamento de ética da intranet Vivara, e a equipe terceirizada de vigilantes tem por obrigatoriedade o curso de formação da área.

Sumário GRI

08

Declaração de uso	A Vivara Participações S.A relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021.
Norma(s) setorial(ais) da GRI aplicável(eis)	Não aplicável.

Padrão GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
Conteúdos gerais							
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	3, 8, 14					
	2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	3					
	2-3 Período, frequência e contato para informações sobre o relatório	3					
	2-4 Reformulações de informações	Não foram feitas reformulações.					
	2-5 Verificação externa	Não houve verificação externa.					
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio	8, 11, 56					
	2-7 Empregados	56				8, 10	6
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	36				8	6
	2-9 Composição e estrutura de governança	23, 24				5, 16	
	2-10 Nomeação e seleção do mais alto de corpo de governança	23				5, 16	
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	23				16	
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	16, 17, 23, 25				16	
	2-13 Delegação de responsabilidade para a gestão de impactos	16, 17, 23, 25					
	2-14 Papel do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	3					
	2-15 Conflitos de interesse	26				16	

Padrão GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
	2-16 Comunicação das preocupações críticas	28					
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	16, 23					
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	23					
	2-19 Políticas de Remuneração	23					
	2-20 Processo para determinação da remuneração	36					
	2-21 Proporção da remuneração total anual		Todo o indicador.	Confidencialidade.	Informação confidencial para não exposição dos colaboradores.		
	2-22 Demonstração da estratégia de desenvolvimento sustentável	4					
	2-23 Compromissos de política	26				16	10
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-24 Incorporação dos compromissos de política	26					
	2-25 Processos de remediação dos impactos negativos	26, 28, 46, 47, 50					
	2-26 Mecanismos para orientações e preocupações referentes à ética	28				16	10
	2-27 Conformidade com leis e regulações		Não foram identificadas não conformidades com leis e regulamentos ambientais, e não foram aplicadas sanções administrativas e judiciais por não conformidade com leis e/ou regulamentos na área socioeconômica durante o período do relato.				8
	2-28 Participação em associações	50					
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	18					
	2-30 Acordos de negociação coletiva		100% dos nossos colaboradores são abrangidos por convenções coletivas no território nacional.			8	3

Padrão GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
Tema material							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-1 Processo para determinar os tópicos materiais	19					
	3-2 Lista dos tópicos materiais	20					
Responsabilidade socioambiental nas matérias-primas e na cadeia de valor							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	52					
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais usados, discriminados por peso ou volume		Todo o indicador.	Confidencialidade.	Informação estratégica.		7, 8
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	46, 52					8
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	52					8
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	52					8
GRI 407: Liberdade de associação e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	54					3
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores identificados como de risco para a ocorrência de casos de trabalho infantil	54					5
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores identificados como de risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo	54					4
GRI 411: Direitos de povos indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	54					1
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	52					2
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	54					2

Padrão GRI	Conteúdo	Localização	Requerimento(s) omitido(s)	Omissão		ODS	Pacto Global
				Motivo	Explicação		
Saúde e segurança dos colaboradores							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	39					
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	39, 40					
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	39, 40					
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	39, 40					
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	39, 40					
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	39, 40					
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	39, 40					
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	39, 40					
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	39, 40					
	403-9 Acidentes de trabalho	40					
	403-10 Doenças profissionais	40					
Impacto social e relacionamento com comunidades locais							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	41					
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	58					
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	58					
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimento em infraestrutura e serviços oferecidos	11, 14, 41, 45					

Padrão GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	32, 41					1
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	46					1
Governança, transparência e combate à corrupção							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	23, 26, 27					
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	27					10
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	27					10
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	27					10
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações legais para práticas de concorrência desleal, antitruste e monopólio	26					10
Responsabilidade sobre o produto							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	30, 45					
GRI 204: Práticas de compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	8, 54				8	12
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	39					
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços		Não tivemos casos de não conformidade com leis e/ou códigos voluntários em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços durante o período coberto pelo relatório.				

Padrão GRI	Conteúdo	Localização	Requerimento(s) omitido(s)	Omissão		ODS	Pacto Global
				Motivo	Explicação		
GRI 417: Marketing e rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Não tivemos casos de não conformidade com leis e/ou códigos voluntários em relação comunicação de marketing, inclusive publicidade, promoção e patrocínio.					
Oportunidades de desenvolvimento para os colaboradores							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	36					
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	58					
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	60					6
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	36					
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	61					6
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	37, 38					6
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	37					6
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	61					6
Mudanças climáticas e gestão de emissões							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	46					
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas		Todo o indicador.	Informação incompleta/ indisponível.	Nossos esforços em 2024 estarão alinhados para que possamos mapear os riscos associados às mudanças climáticas e endereçá-los dentro da governança corporativa de gestão de riscos.	13	7

Padrão GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS	Pacto Global
			Requerimento(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	59				7, 8, 12, 13	7, 8
	302-3 Intensidade energética	59				7, 8, 12, 13	8
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	59				3, 12, 13, 14, 15	7, 8
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE)	59				3, 12, 13, 14, 15	7, 8
	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	59				3, 12, 13, 14, 15	7, 8
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	59				13, 14, 15	7, 8
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	59				13, 14, 15	7, 8
Circularidade e gestão de resíduos							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	47					
GRI 301: Materiais 2016	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	48				8, 12	7, 8
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados	49				8, 12	7, 8
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	47				3, 6, 11, 12	8
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	47				3, 6, 8, 11, 12	8
	306-3 Resíduos gerados	49				3, 6, 11, 12, 15	8
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	49, 60				3, 11, 12	8
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	49, 60				3, 6, 11, 12, 15	8
Diversidade e inclusão							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão do tópico material	38					
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	56				5, 8	6
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	58				5, 8, 10	6

Padrão GRI	Conteúdo	Localização	Requerimento(s) omitido(s)	Omissão		ODS	Pacto Global
				Motivo	Explicação		
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	28				5, 8	6
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	61				16	6
Conteúdos adicionais							
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	59				1, 10, 17	10
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	59				1, 10, 17	10
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-3 Captação de água	59				6	8
	303-4 Descarte de efluentes	59				6	8
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais			Respeitamos os prazos legais de comunicação previstos na CLT e nas Convenções Coletivas de cada região. 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.		8	3
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes			Não tivemos nenhum incidente ou queixa confirmada relacionados à violação de privacidade ou a vazamentos de dados pessoais em 2023.		16	

Créditos

Chácara Santo Antônio, São Paulo/SP

Coordenação-geral

Sustentabilidade – Vivara

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

TheMediaGroup

Fotos

Acervo Vivara

Shutterstock

VIVARA PARTICIPAÇÕES S.A.

VIVARA *Life*
VIVARA