



RELATÓRIO ANUAL DE **SUSTENTABILIDADE** 2024



SUMÁRIO

MENSAGEM DE ABERTURA ▶ 2

CARTA DO PRESIDENTE ▶ 3

SOBRE O RELATÓRIO ▶ 4

SOMOS ALPA ▶ 5

GOVERNANÇA ▶ 9

ESTRATÉGIAS E RESULTADOS ▶ 20

NOSSOS PRODUTOS E CAMPANHAS ▶ 31

NOSSA OPERAÇÃO ▶ 36

NOSSAS PESSOAS ▶ 61

RELAÇÃO COM A SOCIEDADE ▶ 79

SUMÁRIOS GRI E SASB ▶ 88

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO ▶ 99

CRÉDITOS ▶ 100

INSPIRAR O MUNDO COM UMA PEGADA MAIS LEVE

Bem-vindos ao Relatório Anual de Sustentabilidade da Alpargatas, base 2024!

Nesta edição, apresentamos a história da nossa empresa durante o último ano, com um olhar especialmente direcionado à evolução da nossa visão, cultura e estratégias, além de nossos resultados.

Nesse período, nossos times trabalharam de forma colaborativa e cocriativa, mantendo o consumidor como o elemento central nas tomadas de decisão e essencialmente pautados pelos novos pilares estratégicos de **foco e competitividade** e de **crescimento sustentável**.

Estivemos dedicados a alinhar as operações e a cultura organizacional aos desafios e às oportunidades globais e a simplificar nossa estrutura. Priorizamos mercados estratégicos no cenário internacional e olhamos para a inovação com base nas tendências e necessidades emergentes de clientes e consumidores. E, junto a tudo isso, temos internalizado cada vez mais a sustentabilidade em nossa estratégia corporativa e em nosso dia a dia como um tema transversal, compartilhado por todas as pessoas e áreas da Alpargatas.

Assim caminhamos em 2024. Agora convidamos você a conhecer alguns de nossos principais passos, conquistas e desafios, buscando sempre **inspirar o mundo com uma pegada mais leve**.

CARTA DO PRESIDENTE

GRI 2-22

Um ano de recuperação e inspiração

Iniciamos 2024, meu primeiro ano à frente da Alpargatas, com o compromisso de simplificar processos, portfólio e mercados, buscando maior eficiência para o negócio. Após um 2023 desafiador nos âmbitos econômico e operacional, seguimos com nossa reestruturação, fortalecendo as bases para uma operação mais competitiva, e norteados pela nossa visão de **inspirar o mundo com uma pegada mais leve**.

Mesmo diante de uma redução de 50% em nosso portfólio, tivemos melhoria no volume de vendas no Brasil, aumento na rentabilidade e maior margem de produtividade, além de o nível de endividamento ter caído para zero. Para diversas direções em que olharmos, vemos resultados positivos de crescimento e estabilização, fruto da implementação de ações alinhadas aos dois pilares – **foco e competitividade** e **crescimento sustentável** – que norteiam nossa estratégia.

É verdade que ainda enfrentamos desafios no mercado internacional, que representa 25% dos resultados da companhia, e seguimos trabalhando com consistência para que os próximos anos sejam promissores nesse sentido. Focamos em reorganizar nossa estrutura comercial e atender às expectativas dos nossos consumidores e clientes, que são abastecidos por nossas demais unidades de negócio: Europa, Estados Unidos e Mercados de Exportação, englobando Ásia, África e parte da América Latina.

Em 2024, retomamos também investimentos consistentes em *marketing* e lançamos produtos exclusivos em *collabs* de sucesso, como a realizada com a Dolce & Gabbana, reforçando o potencial da marca como produto de desejo e aspiração. A campanha da Havaianas durante os Jogos Olímpicos e Paralímpicos de Paris também foi um destaque, com a presença da marca nos uniformes dos atletas brasileiros e o desenvolvimento de um modelo de sandália inclusivo e direcionado a pessoas com deficiência, em parceria com o Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB). Pioneiros em *marketing* de causa, nós nos orgulhamos e celebramos por completar 20 anos ao lado do Instituto de Pesquisas Ecológicas (IPÊ) e viabilizar, além de outros desenvolvimentos, o plantio de mais de 8 milhões de árvores na Mata Atlântica.

Combinando reestruturação comercial, portfólio focado, preço e comunicação, avançamos em competitividade e relevância da marca Havaianas no segmento de calçados e perante os públicos estratégicos. Apesar da desaceleração do setor de calçados e em meio ao nosso processo de recuperação, crescemos mais que a categoria e ganhamos participação de mercado.

A busca pelo crescimento sustentável tem guiado nossa jornada, e a revisão da nossa Estratégia de Sustentabilidade também é reflexo disso. Nos últimos anos, amadurecemos nossa visão e gestão estratégica sobre o tema e, em 2024, trabalhamos na reestruturação dos nossos compromissos, buscando fortalecer suas bases, agregar clareza e garantir resultados relevantes para o meio ambiente, a sociedade e a empresa. Temos evoluído na nossa governança com a retomada da Comissão

de Sustentabilidade, assim como na internalização transversal desse tópico, na gestão de riscos climáticos e na evolução do nosso programa de logística reversa, o Havaianas reCICLO.

O Instituto Alpargatas, nosso braço de atuação social, permanece como importante canal de desenvolvimento nas regiões em que atuamos, especialmente no Nordeste, onde está a maior parte das nossas operações. Só no eixo de Educação Inclusiva e de Qualidade, geramos mais de 350 mil oportunidades estruturais de desenvolvimento, permeando 500 escolas da Paraíba, de Pernambuco e Minas Gerais.

Vemos a diversidade, a equidade e a inclusão como oportunidades de valorizar talentos únicos e enriquecer nossos times com perspectivas heterogêneas, o que nos coloca mais próximos dos consumidores. Nossa adesão ao Mover (Movimento pela Equidade Racial) e aos demais objetivos 2030 refletem esse propósito.

Em meio a tudo isso, a ioasys e a Rothy's, nossas duas outras empresas, têm sido importantes inspirações. A primeira pela referência em tecnologia e inovação, e a outra pela sua essência sustentável, com um portfólio de produtos integralmente feitos a partir da reciclagem de PET.

Acredito verdadeiramente que o sucesso das empresas do futuro está na construção de um ecossistema completo, envolvendo parceiros, fornecedores, *startups*, clientes e universidades na busca por soluções sustentáveis. Em 2025, a expectativa é que sigamos nesse caminho e tenhamos ainda mais para contar. Seguimos juntos!

Liel Miranda | CEO da Alpargatas

SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-5, 2-14

O Relatório Anual de Sustentabilidade 2024 reúne nossas principais ações e resultados no exercício de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024. Tanto para este relatório como nas divulgações financeiras, o período de relato é anual. Apesar de possuírem a mesma base e ano, o relatório de sustentabilidade é publicado posteriormente, devido à necessidade de coleta de informações para os indicadores de sustentabilidade. Os capítulos apresentam as informações institucionais e a estratégia da empresa, assim como destaques em produtos e campanhas, operação, pessoas e relação com a sociedade.

Todo o conteúdo está alinhado à agenda ESG (*Environmental, Social and Governance*; ou Ambiental, Social e Governança) e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU), considerando os temas materiais trabalhados pela Alpargatas e a Estratégia de Sustentabilidade, revisada em 2024. Atualmente, a maior instância que analisa e aprova o relato de sustentabilidade da empresa é a Diretoria Executiva, composta dos vice-presidentes e do CEO.

O documento traz, ainda, resultados financeiros e indicadores de desempenho em conformidade com as normas da Global Reporting Initiative (GRI) e da

Sustainability Accounting Standards Board (SASB), incluindo referências do International Integrated Reporting Council (IIRC).

As informações relatadas se referem à Alpargatas S.A. (corporativamente*), à marca Havaianas e à ioasys – empresa de tecnologia do grupo –, inserida parcialmente no escopo do relatório. A marca Rothy's, da qual somos proprietários de 49,2%, é incluída apenas contextualmente. As demonstrações financeiras consolidadas contemplam Alpargatas, Havaianas, Rothy's e ioasys. O Relatório Anual de Sustentabilidade da Alpargatas 2024 foi assegurado externamente pela KPMG com nível de asseguarção na modalidade limitada. [Acesse aqui](#) o Relatório de Asseguarção Limitada dos Auditores Independentes. Para mais informações sobre a estrutura societária e forma jurídica, [acesse aqui](#).

*As operações internacionais são consideradas no relatório, sendo especificado quando este não as contemplar.



[Acesse aqui](#) os Relatórios Anuais de Sustentabilidade da Alpargatas relativos a anos anteriores.



Dúvidas quanto ao Relatório Anual de Sustentabilidade e ao conteúdo aqui publicado podem ser enviadas para sustentabilidade@alpargatas.com.

Materialidade GRI 3-1, 3-2

Os temas materiais norteiam a estratégia e refletem impactos econômicos, ambientais e sociais significativos na atuação de uma empresa. Eles são a base para os conteúdos GRI e SASB reportados e acompanhados anualmente. A cada capítulo do Relatório Anual de Sustentabilidade, vamos apresentar a relação entre a materialidade e os pilares ESG trabalhados pela Alpargatas.

A materialidade considerada neste relatório se mantém desde 2023 (quando ocorreu sua última revisão) e está alinhada aos temas relevantes para o negócio da empresa a partir da perspectiva dos nossos públicos de relacionamento (*stakeholders*). O processo de construção da materialidade pode ser conferido no Relatório de Sustentabilidade 2023. [Veja aqui](#).

Temas materiais GRI 3-2





SOMOS ALPA

GRI 2-1, 2-6

A Alpargatas é uma empresa global, fundada e sediada no Brasil há mais de 117 anos. **Temos o compromisso de encantar o mundo com marcas incríveis, que transmitem leveza e alegria para o dia a dia dos consumidores.**

Somos donos da marca **Havaianas**, conhecida por seus icônicos chinelos que, desde 1962, representam brasilidade, conforto e estilo.

Com cerca de 11 mil colaboradores*, somos uma empresa de capital aberto, com ações listadas na Bolsa de Valores de São Paulo desde 1913. Temos uma atuação sediada e consolidada no Brasil, com 4 unidades fabris, além de estarmos presentes em mais de 100 países, concentrando esforços em 15 mercados prioritários.

Há mais de 20 anos, contamos com o **Instituto Alpargatas** liderando nossa atuação social, focado no desenvolvimento local das regiões nas quais estamos presentes (leia mais no capítulo *Relação com a sociedade*).

A **ioasys** é nossa empresa nativa digital, focada em soluções de tecnologia e inovação. Detemos, ainda, 49,2% da **Rothy's**, marca norte-americana de calçados e acessórios sustentáveis, feitos de fibras originadas de resíduos plásticos.

*Alpargatas + ioasys



havaianas®

A marca foi criada em 1962, em São Paulo, e o primeiro modelo desenvolvido foi inspirado na sandália japonesa Zori, sendo batizado de Tradi. O produto logo ganhou o coração dos brasileiros. Somos os inventores oficiais do chinelo de dedo de borracha (possuindo, inclusive, sua patente) e, por isso, nossas sandálias são exclusivas – o que dá sustentação ao *slogan* de que “só Havaianas é Havaianas”. Atualmente, são mais de 1,3 mil lojas exclusivas da marca espalhadas pelo mundo, 860 no Brasil e 444 no exterior. De maneira abrangente, Havaianas é comercializada em mais de 100 países e, apenas no Brasil, conta com mais de 350 mil pontos de venda, sempre em parceria com distribuidores e atacadistas. Trabalhamos para que os nossos produtos proporcionem sensação de liberdade ao consumidor.

ioasys

A empresa de tecnologia é especializada na inovação de soluções ágeis, eficientes e com foco na experiência do usuário. Tem mais de 12 anos de história e foi adquirida pela Alpargatas em 2021. Atua desde o desenho estratégico até o desenvolvimento, a sustentação e a melhoria contínua das soluções, contando com times multidisciplinares e parceria ativa em todas as fases. Além de atender diferentes clientes do mercado nacional e internacional, a ioasys participa do desenvolvimento digital da Alpargatas, potencializando a tecnologia como um pilar para o crescimento da companhia.

ROTHY'S

É uma marca que usa fibras têxteis, desenvolvidas a partir de garrafas PET, para confeccionar calçados, bolsas e acessórios *premium*, levando estilo, conforto e sustentabilidade ao consumidor. A Rothy's está sediada em São Francisco, nos Estados Unidos, e os produtos são vendidos *on-line* e por meio de suas 26 lojas físicas.



PRESENÇA GLOBAL

GRI 2-1, 2-6

Estados Unidos

1 escritório – Los Angeles

Colômbia

1 escritório – Bogotá

Brasil

1 escritório

- São Paulo (SP), sede da Alpa

4 fábricas

- Carpina (PE)
- Campina Grande (PB)
- Santa Rita (PB)
- Montes Claros (MG)

2 Centros de Distribuição

- CD de Extrema (MG)
- CD de Campina Grande (PB)

ioasys

- São Paulo (SP)
- Belo Horizonte (MG)

Europa

6 escritórios

- Madri (Espanha)
- Dusseldorf (Alemanha)
- Paris (França)
- Bolonha (Itália)
- Lisboa (Portugal)
- Londres (Reino Unido)

Emirados Árabes Unidos

1 escritório – Dubai

China

1 escritório – Shanghai

Hong Kong

1 escritório – Hong Kong

O mapa inclui escritórios próprios e espaços de *coworking* utilizados de forma corporativa, que não são necessariamente propriedades exclusivas da empresa.

CAPITAL Manufaturado

RECURSOS

- 4 fábricas
- 2 Centros de Distribuição (CDs) próprios
- 1 Centro de Inovação
- 12 escritórios no mundo
- 1,3 mil lojas exclusivas no mundo e mais de 350 mil pontos de venda
- 137 fornecedores *tier 1* (matéria-prima e produto acabado)
- *ioasys* – 2 escritórios

RESULTADOS

- Mais de 226 milhões de pares de Havaianas vendidos globalmente
- Portfólio de acessórios e vestuários da Havaianas
- Novos modelos exclusivos e inovadores de Havaianas, como a *collab* com Dolce & Gabbana e o produto inclusivo com o Comitê Paralímpico Brasileiro
- *ioasys* – projetos com 38 clientes

CAPITAL Financeiro

RECURSOS

- Companhia de capital aberto listada na B3
- R\$ 159 milhões de CAPEX na Alpargatas
- Havaianas: valor de marca estimado em mais de US\$ 700 milhões*

RESULTADOS

- R\$ 4,1 bilhões em receita líquida consolidada (+10% ante 2023)
- R\$ 575,2 milhões de EBITDA ajustado (+64,7% ante 2023)
- R\$ 157,9 milhões de lucro líquido ajustado

*Ranking da BrandZ, pesquisa de marcas mais valiosas do Brasil realizada pela Kantar em 2024.

CAPITAL Intelectual

RECURSOS

- Pesquisas e desenvolvimento de novos modelos no Centro de Inovação e em parceria com universidades
- Alpa Learning Universe (ALU), a universidade corporativa da Alpargatas
- Programa Alpa Belt Experience: desenvolvimento de colaboradores em metodologias ágeis e *design thinking*
- Investimento de R\$ 1,4 milhão em programas de logística reversa e economia circular
- Implementação do sistema SAP S/4 HANA

RESULTADOS

- Linhas de pesquisas focadas em sustentabilidade, funcionalidade e transformação de negócio
- Trilhas de capacitação oferecidas na ALU
- 76 colaboradores certificados em formação Belt
- Desenvolvimento da cadeia de reciclagem da borracha e lançamento de produtos de resíduos do programa reCICLO na FEICON
- Otimização da governança de dados da companhia, garantindo integridade

Modelo de geração de valor



A capacidade de uma organização de gerar valor para si mesma está relacionada ao valor que ela gera para outros. Neste infográfico, mostramos como a Alpargatas, por meio de sua estratégia, transforma seus recursos em resultados para seus *stakeholders* em diversos aspectos (os capitais).

VISÃO:
Inspirar o mundo com uma pegada mais leve

ESTRATÉGIA corporativa global:

- ▶ Foco e competitividade
- ▶ Crescimento sustentável

ESTRATÉGIA de Sustentabilidade:

- ▶ Economia Circular
- ▶ Operações Responsáveis
- ▶ Diversidade & Inclusão e Responsabilidade Social

CAPITAL Humano

RECURSOS

- 10.948 colaboradores, considerando Alpargatas e *ioasys*
- Revisão dos princípios de cultura
- Programa You de bem-estar, com pilares de corpo, mente e alma
- Segurança como valor inegociável
- Compromissos da Estratégia de Sustentabilidade relacionados a D&I e *living wage*

RESULTADOS

- Associação ao Movimento de Equidade Racial (MOVER)
- Lançamento da Política de Parentalidade
- Melhoria no processo de identificação de riscos relacionados a acidentes de trabalho
- Princípios da cultura Alpargatas: Caminhamos Juntos, Fazemos Acontecer e Inspirados pelos Consumidores

CAPITAL Social e de Relacionamento

RECURSOS

- Mais de R\$ 8,8 milhões investidos em programas sociais do Instituto Alpargatas
- Plataforma Alpa Voluntários em Ação para os colaboradores
- Mais de 3,7 mil clientes B2B que distribuem nossos produtos
- Criação da área de Corporate Affairs
- Princípio de cultura de ser inspirado pelos consumidores
- Compromissos da Estratégia de Sustentabilidade relacionados a desenvolvimento local

RESULTADOS

- R\$ 357 mil repassados para a ONG All Out como resultado da venda dos produtos Havaianas Pride
- Cerca de 357 mil pessoas impactadas em programas sociais
- 77 ações de voluntariado corporativo, com 530 voluntários
- Presença de Havaianas em 95% dos lares brasileiros
- Evolução do indicador OTIF, chegando a 70% de acuracidade de entrega
- Participação ativa em mais de 10 associações

CAPITAL Natural

RECURSOS

- Investimento de cunho ambiental estimado em R\$ 8,5 milhões, em iniciativas como o programa de logística reversa reCICLO
- Produtos com estampas do Instituto de Pesquisas Ecológicas (IPÊ) com repasse de 7% de receita
- Diagnóstico de riscos climáticos
- Compromissos da Estratégia de Sustentabilidade relacionados a economia circular e operações responsáveis

RESULTADOS

- Nova central de resíduos e aumento de 11 p.p. na taxa de borracha industrial vulcanizada não contaminada para reciclagem
- Redução de 2% de emissões absolutas de GEE
- Expansão do Havaianas reCICLO, presente em mais de 350 pontos de coleta, com 148 mil pares coletados pelo mundo em 2024
- Mais de 11 milhões repassados ao IPÊ em 20 anos de parceria para projetos de conservação de biomas brasileiros (R\$ 200 mil em 2024)
- Riscos climáticos mapeados



GOVERNANÇA

ESG
AMBIENTAL
SOCIAL
GOVERNANÇA

Tema material abordado no capítulo:

- Gestão de fornecedores

ODS correspondentes a este capítulo:

5 IGUALDADE DE GÊNERO 	10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES 	12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS
16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES 	17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO 	

A Alpargatas está alinhada às **boas práticas de governança corporativa**, pois conhece a importância desse tema para a credibilidade e a reputação das empresas, assim como para a construção de um ambiente saudável e seguro para trabalhar. Somos norteados por princípios de transparência, ética e integridade no dia a dia do nosso negócio. Nosso compromisso com práticas responsáveis é prioritário tanto internamente quanto nas relações com os *stakeholders*.

É por isso que aprimoramos constantemente nossas políticas e processos, a fim de crescer de maneira ética e sustentável. Pertencemos ao grupo de empresas Nível 1 de Governança Corporativa da B3, que exige padrões elevados de gestão e comunicação com o mercado.



ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

Conselho de Administração

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-17

É o mais alto nível de governança, responsável pela definição da estratégia de longo prazo da empresa e pela escolha da Diretoria Executiva, além de decidir sobre assuntos relevantes para os negócios e para as operações da Alpargatas. O presidente do Conselho de Administração (CA) não possui cargo executivo na companhia.

Os conselheiros são eleitos pela Assembleia Geral (AG), com mandato de um ano, sendo destituíveis a qualquer tempo. A AG elege, ainda, um conselheiro representante dos acionistas minoritários, também com mandato de um ano. Os comitês de assessoramento do Conselho de Administração têm, entre seus membros, conselheiros e não conselheiros, executivos ou não. Os membros são eleitos pelo CA entre pessoas com alto grau de conhecimento e experiência nos temas-objeto da atuação de cada comitê, sendo sete homens e uma mulher, dos quais dois são independentes.

Comitê de
Auditoria

Comitê de
Estratégia

Comitê de
Finanças

Comitê de
Gente, Gestão e
Sustentabilidade

Agora, contamos com o Comitê de Gente, Gestão e Sustentabilidade (CGGS) – anteriormente chamado de Comitê de Gente e Gestão (CGG). Com a mudança, pautas estratégicas de sustentabilidade passam a ser discutidas com o Conselho de Administração da companhia.

Os critérios para indicação de conselheiros incluem o compromisso formal de cumprir as regras, as políticas e o Código de Conduta e Ética da empresa e os estabelecidos pela legislação.

Os conselheiros se reúnem periodicamente para avaliação, discussão e direcionamento em relação ao desempenho e à eficácia de todos os processos da organização. O órgão presta contas dos resultados financeiros e socioambientais, via relatórios oficiais.

O CA foi responsável pela aprovação em mais alto nível de governança da Estratégia de Sustentabilidade da Alpargatas, que representa a internalização desse tema no desenvolvimento estratégico da companhia em médio e longo prazo. Em 2024, um dos nossos membros, por decisão do colegiado da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), foi inabilitado da função e deixou de integrar o Conselho.



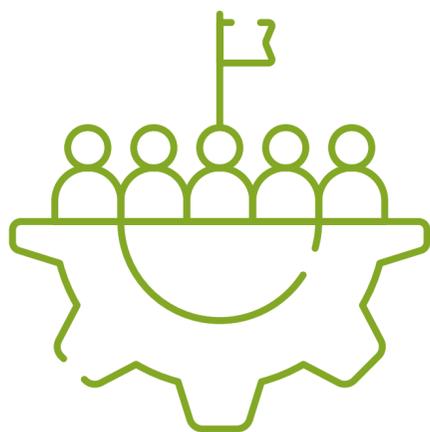
Veja atribuições e composição dos comitês na [página de Relação com Investidores](#).

Diretoria Executiva/C-level

GRI 2-12, 2-13

É responsável por administrar os negócios e praticar ações necessárias para o sucesso da Alpargatas, bem como executar as deliberações do Conselho de Administração. É composta de 12 membros, sendo 1 diretor-presidente e 11 vice-presidentes. Atualmente, a gestão dos impactos socioambientais da companhia é uma responsabilidade compartilhada transversalmente entre algumas áreas da empresa, permeando principalmente a Diretoria de Sustentabilidade e a Gerência de Meio Ambiente.

Em 2024, devido a reestruturações de áreas e equipes, houve algumas movimentações no quadro da liderança. Liel Miranda, como anunciado no relatório anterior, assumiu como diretor-presidente (CEO) em fevereiro de 2024.



Jorge Ramalho, então vice-presidente de Tecnologia, deixou a Alpargatas e, em 20 de janeiro de 2025, Mauro Alarcon assumiu o cargo. Fernando Rosa chegou à companhia para a posição de vice-presidente da BU Havaianas Brasil. Diane Bekhor, então vice-presidente da BU Estados Unidos, deixou a empresa, e Sandro Ribeiro, então diretor Comercial NA&C (sigla em inglês para América do Norte e Caribe), assumiu o posto como vice-presidente dessa unidade de negócios. Em março de 2025, José Roberto Daniello também deixou o cargo de vice-presidente de Pessoas, assumido por Marcos Aurélio Vidal em maio de 2025.



Veja a atual
composição da
Diretoria Executiva
e das Comissões na
página de *Relação
com Investidores*.

A estrutura de governança corporativa da Alpargatas conta, ainda, com a atuação de duas comissões:

Comissão de Ética e Compliance

Órgão independente responsável pelo Programa de Compliance e que conta com a Política da Comissão de Ética e Compliance como regimento próprio.

Comissão de Sustentabilidade

Órgão independente, com regimento interno próprio e responsável por orientar e debater os avanços da agenda de sustentabilidade. A Comissão, pausada em 2023, foi retomada em 2024, com agenda trimestral e formada pelo CEO e por *C-levels* das áreas Industrial, de Supply Chain, People, Marketing e Jurídico, além da liderança do tema. A revisão da Estratégia de Sustentabilidade e sua aprovação, o panorama regulatório socioambiental, nacional e internacional e a governança do tema foram alguns dos assuntos tratados na Comissão em 2024.



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

GRI 2-19, 2-20

Nossa Política de Remuneração é administrada pela vice-presidência global de Pessoas, em conjunto com o CEO, e aplicável a todos os administradores e colaboradores da Alpargatas. Trabalhamos com consultorias externas de assessoramento para identificação, suporte e orientação sobre as práticas de remuneração, independentes e contratadas especificamente para cada tema e de acordo com sua expertise.

O objetivo é oferecer um pacote de remuneração que garanta um salário competitivo, além de incentivar a atitude empreendedora e a meritocracia por meio de um sistema de incentivos de curto e longo prazo, vinculado ao desempenho e à geração de valor.

Os tipos de compensação estabelecidos são remuneração fixa, variável e benefícios. As movimentações, incluindo concessões de reajuste por mérito e promoções, levam em conta o desempenho dos colaboradores. Qualquer

sugestão de alteração – seja em salários, honorários, benefícios ou modificações nos modelos de incentivo – requer avaliação pelo Comitê de Gente, Gestão e Sustentabilidade e posterior aprovação pelo Conselho de Administração. Nosso programa de incentivo de curto prazo está fundamentado no crescimento e na geração de valor para a companhia. Em sua composição, levamos em conta indicadores financeiros e metas individuais atreladas à estratégia do negócio, como inovação, redução de resíduos e novas tecnologias. Ainda, a remuneração variável visa premiar o atingimento e a superação de metas, tanto da companhia como individuais, alinhadas ao planejamento estratégico da empresa. A remuneração dos colaboradores das nossas operações passa a ser pautada pelo *living wage*, tendo meta de 20% acima do proposto pela metodologia.

Os membros do Conselho de Administração e dos comitês de assessoramento recebem honorários mensais fixos. Os membros independentes que, além de participarem do Conselho, coordenam um dos comitês de assessoramento participam também do programa de incentivo de longo prazo da empresa.

GESTÃO DE RISCOS

GRI 2-12, 2-13

A gestão e o controle de riscos se inspiram no modelo do Institute of Internal Auditors (IIA), que tem o propósito de identificar estruturas e processos que nos auxiliem a atingir objetivos estratégicos e viabilizem a governança e o gerenciamento dos riscos.

O processo de gestão de riscos da companhia foi reformulado, no intuito de contemplar não somente as estratégias corporativas da Alpargatas 2024, mas também aspectos financeiros, regulatórios, operacionais, de imagem, segurança da informação e de sustentabilidade. A etapa de identificação, análise e priorização dos riscos teve participação ativa dos altos executivos da Alpargatas, de modo a aproximar o processo de gestão de riscos aos tomadores de decisão da companhia. **Ao longo de 2024, também teve início um processo específico de levantamento dos riscos e oportunidades ligados às mudanças climáticas e sustentabilidade, e a nova matriz está em fase de validação com o objetivo de adequação à IFRS S1 e S2.**

Os processos estabelecidos permeiam a atuação da companhia como um todo e estão presentes

especialmente em áreas como a de fusões e aquisições (M&A), cadeia de suprimentos e operações fabris.

Conduzimos, ainda, avaliações de riscos na Alpargatas no Reino Unido, na Itália, na Grécia e na França, finalizando, assim, as avaliações de riscos de *compliance* da Alpargatas Europa, com elaboração de *self-assessment reports* de todas as áreas internacionais europeias. Dessa forma, atendemos às demandas de regulações locais sobre esse tema e preparamos material para o início da avaliação de riscos de *compliance* da Alpargatas em 2025.

Entre 2022 e 2024, comunicamos ao Conselho de Administração cinco preocupações cruciais em cada ano. Em 2024, as preocupações eram relacionadas a riscos financeiros, operacionais, reputacionais, tecnológicos e/ou regulatórios. GRI 2-16

A ioasys não está exposta a riscos diretos de interrupção tecnológica, mas eventuais impactos em seus clientes podem afetar os serviços prestados; por isso, investimos na capacitação de times para garantir resiliência e apoiar a continuidade das operações críticas de nossos clientes.

SASB TC-SI-550a.2

SEGURANÇA E PRIVACIDADE DE DADOS

GRI 3-3 (Tema material: Tecnologia e inovação)

Todas as nossas atividades no Brasil seguem a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e legislações correlatas, e, nas unidades no exterior, atuamos conforme as regulamentações locais. Internamente, o tema é revisado e instruído por meio de treinamentos e ferramentas específicas. Dispomos do **Plano Diretor de Segurança da Informação**, que orienta nossas ações e iniciativas, garantindo governança e controle sobre o tema, além de direcionar esforços para os pontos mais críticos para a proteção do negócio, das pessoas e dos consumidores.

As iniciativas de Segurança da Informação e Privacidade seguem, além das diretrizes legais, as premissas estabelecidas em nossas políticas internas, com processos bem definidos e controlados por indicadores operacionais e de risco. Esse plano é acompanhado pela alta administração, que oferece suporte ativo e direto para as demandas.

Em 2024, implementamos processos rigorosos de controle, focados na detecção, na prevenção, no monitoramento contínuo e na resposta imediata a ataques, garantindo uma gestão eficaz do risco de segurança e construindo uma base sólida para um futuro digital, tendo a conscientização e a segurança da informação como parte da cultura corporativa.

CyberOT (segurança industrial)

Um dos grandes avanços de 2024 foi o CyberOT. O projeto é uma iniciativa voltada para a segurança industrial, com foco na proteção de sistemas operacionais e de tecnologia operacional. Este projeto visa garantir a integridade e a disponibilidade dos sistemas industriais, **prevenindo ataques cibernéticos que possam comprometer a operação e a segurança das instalações industriais**. Através de medidas de segurança avançadas e monitoramento contínuo, o CyberOT busca mitigar riscos e assegurar a continuidade dos processos industriais da Alpargatas.

Adoção de IA generativa

A inteligência artificial (IA) é considerada um fator de risco relacionado à segurança da informação e à privacidade de dados, além de ética e conformidade. Estamos atentos às leis internacionais, projetos de leis locais e regulamentações pertinentes ao nosso setor, incluindo normas antitruste e políticas internas. Implementamos programas abrangentes de cibersegurança e proteção de dados, baseados em conhecimento técnico e científico, com curadoria de informações e monitoramento de indicadores de utilização. **Realizamos uma avaliação geral do estado de adoção de IA, promovemos treinamentos para o time de Tecnologia e definimos uma política de uso responsável**. Estabelecemos que seu uso seja condicionado à adesão formal do nosso termo de aceite, que consolida diretrizes claras para sua aplicação ética e segura.



Investimentos
da ioasys em computação em
nuvem para modernizar as
operações e mitigar riscos

1.351

licenças ou assinaturas

100%

hospedadas ou operando
em plataforma de
computação ou nuvem*

**Mesmo percentual dos anos
de 2022 e 2023, embora
o número de licenças ou
assinaturas tenha sido de 548
e 1.448, respectivamente. SASB
TC-SI-000.A*

ÉTICA E COMPLIANCE

GRI 2-24

Nosso Programa de Compliance estabelece procedimentos para maior controle e gestão corporativa, favorecendo a criação de ambientes éticos e livres de corrupção. Essa é uma das formas de garantir honestidade, integridade e respeito às pessoas, à sociedade e às leis que devem nortear o comportamento de quem trabalha e se relaciona com a Alpargatas. As diretrizes estabelecidas pela legislação brasileira e pelas principais legislações internacionais de combate à corrupção e a outros atos ilícitos são consolidadas no programa.



Conheça nosso Programa de Compliance.



Ética e compliance em 2024

GRI 2-9, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27

A Alpargatas se compromete a reparar quaisquer impactos negativos identificados e a implementar medidas para a prevenção de danos futuros de *compliance*. Como ferramenta para essa identificação, possuímos o Canal de Denúncias independente e realizamos Avaliações de Riscos de *Compliance* recorrentes.

Treinamento: mais de 1,2 mil¹ colaboradores passaram por treinamentos presenciais ou *on-line* de *compliance*, em diferentes níveis e temas, como Práticas Anticorrupção, Canal de Denúncia, Condutas Abusivas e Conflito de Interesses.

Comunicação: realização de rodas de conversa com a participação de 81 operadores de diferentes setores, turnos, tempos de casa, gêneros e orientações sexuais, em Montes Claros (MG); envio de 4 *e-mails* corporativos sobre os seguintes temas: Indicadores de 2023 do Canal de Denúncia; Eleições Municipais de 2024; Como Usar o Canal de Denúncia; e Brindes e Cortesias.

¹Os treinamentos presenciais foram realizados em todas as localidades fabris da companhia, englobando toda a gestão e as áreas de suporte à produção.

Além disso, a partir do segundo semestre, uma vez ao mês são administrados Diálogos Diários de Segurança (DDS) sobre temáticas de *compliance*, como Canal de Denúncia e identificação e prevenção de condutas abusivas para todos os operadores das fábricas, assédio moral e sexual e discriminação.

Controles Internos: no *onboarding*, são apresentados o Código de Conduta e Ética, o Programa de Compliance e o Canal de Denúncia aos admitidos na Sede e na área de Vendas. Os recém-chegados também respondem a questionários de pessoas politicamente expostas (PEP) e de conflito de interesses. Além disso, todos os colaboradores assinam o Termo de Aceite do Código de Conduta e Ética no momento da admissão.

Número total de casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos

GRI 2-27

	2022	2023	2024
Número de casos em que sanções não monetárias foram aplicadas	0	1	0
Número total de multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos	0	1	1
Valor monetário total de multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos (R\$)	0	146 mil	222 mil

Nota: foram consideradas significativas as multas com valores individuais superiores a R\$ 50 mil. Apenas no caso de não conformidades com leis e regulamentos tributários, o valor de corte para significância adotado foi de R\$ 60 milhões, em razão da natureza e escala diferenciadas desse tipo de ocorrência.





Conflito de interesses

GRI 2-15

Os integrantes do Conselho de Administração encarregados da aprovação da Política de Conflito de Interesses, assim como os comitês de assessoramento, são submetidos a questionários referentes a partes relacionadas e vínculos com pessoas expostas politicamente (PEP). Caso a área de Compliance seja notificada acerca de qualquer possível conflito de interesses ou de um já existente, seja pelo próprio envolvido ou por meio de notificação por terceiros, a ocorrência será encaminhada à Comissão de Ética e Compliance. Essa comissão analisará

e deliberará sobre as ações a serem tomadas para eliminar o conflito, em conformidade com as diretrizes estabelecidas na política.

Em 2024, um único caso de conflito de interesses ligado a partes relacionadas foi deliberado na Comissão e julgado como não procedente, não sendo, portanto, encaminhado ao Comitê de Auditoria.



Conheça nossa
**Política de Conflito
de Interesses.**

Código de Conduta e Ética

GRI 2-23

Nosso Código de Conduta e Ética estabelece as diretrizes e os princípios que devem ser seguidos por todos os colaboradores, conselheiros e administradores, prestadores de serviços, fornecedores e clientes, além de acionistas e outras partes interessadas. O documento resume o nosso jeito de ser e orienta como todos os envolvidos com a empresa devem agir para sempre tomar a decisão certa. O respeito às regras do Código é previsto nos contratos da Alpargatas com terceiros, e o documento, junto com o Manual Anticorrupção e Boas Práticas, também deve ser assinado no momento do cadastro de fornecedores.

A Alpargatas é membro do Pacto Global das Nações Unidas, e seus dez princípios, associados à proteção de direitos humanos, do trabalho e do meio ambiente e ao combate à corrupção, estão refletidos nas orientações disponibilizadas publicamente. Adicionalmente, esses direcionamentos dialogam com os três pilares de atuação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, voltados especificamente para a asseguuração dos direitos humanos (proteger, respeitar, remediar) corporativamente e ao longo de sua cadeia de valor.



Conheça nosso
**Código de Conduta
e Ética.**



Canal de Denúncia

GRI 2-25, 2-26

Por meio do Canal de Denúncia da Alpargatas, é possível reportar suspeitas, atitudes ou situações em desacordo com nosso Código de Conduta e Ética. A ferramenta é administrada por uma empresa independente e de renome internacional, que recebe os relatos – que podem ser feitos de forma anônima ou identificada. O canal é aberto a todos os colaboradores e terceiros, mesmo que não tenham relacionamento direto com a Alpargatas. Não há restrições territoriais ou temáticas, permitindo denúncias em português, inglês e espanhol.

A cada trimestre, as denúncias são apresentadas à Comissão de Ética e *Compliance*, que monitora os assuntos reportados e, quando necessário, propõe ações para reduzir ou eliminar os riscos de *compliance*. Todo o processo garante sigilo e proteção dos dados e das identidades, além de assegurar que não haja retaliação contra denunciante ou envolvidos.

A área de Compliance realiza ações para disseminar e estimular o acesso ao Canal – por meio de treinamentos, comunicação interna e Diálogos Diários de Segurança (DDS), mencionados anteriormente, e treinamentos. Temos, ainda, os Embaixadores de *Compliance*, que são profissionais mais seniores de cada localidade, capazes de auxiliar nas investigações internas relacionadas ao Canal de Denúncia. Para fornecedores, o acesso pode ser feito através dos *sites* institucionais, e todos são contratualmente informados sobre os meios de acesso e reporte de qualquer comportamento ou conduta que viole os princípios do Código de Conduta e Ética da Alpargatas.

Em 2024, foram registradas 32 solicitações de aconselhamento e 608 preocupações sobre conduta empresarial responsável nas operações e nas relações de negócios da organização. Assim como nos anos anteriores, todos os casos são investigados, e aqueles avaliados como procedentes podem acarretar em advertência, suspensão, desligamento, rescisão contratual dos denunciados ou mudanças nos procedimentos internos da companhia.

Números do Canal de Denúncia

Preocupações/queixas recebidas pelo Canal de Denúncia

	2022	2023	2024
Número total de preocupações recebidas	402	492	608
Percentual de preocupações que foram tratadas, solucionadas ou consideradas sem fundamento	100%	100%	100%

Nota: o percentual de preocupações que foram tratadas, solucionadas ou consideradas sem fundamento de 2023 foi alterado, pois os casos em aberto foram endereçados. GRI 2-4

Canais oficiais para denúncia:



Site www.canalconfidencial.com.br/alpargatas para denúncias em português e www.compliancehelplinealpargatas.com para denúncias em inglês e espanhol



Telefone 0800 770 7791
(disponível somente para o Brasil)

Casos de discriminação

GRI 406-1

Combateemos qualquer forma de discriminação e, para isso, reforçamos a divulgação do nosso Canal de Denúncia. Em 2024, registramos 172 queixas de discriminação, um número menor que o do ano anterior, refletindo o fortalecimento

das ações preventivas e a identificação mais eficaz de condutas abusivas. Essas iniciativas incluem treinamentos conduzidos por Compliance e People, além do apoio da Comunicação Interna. O Canal de Denúncia segue sendo amplamente divulgado, para garantir um ambiente mais seguro e inclusivo. Na ioasys, não foram registrados casos de discriminação no período.

Número total e status dos casos de discriminação

GRI 406-1

	2022		2023		2024	
	Alpargatas	ioasys	Alpargatas	ioasys	Alpargatas	ioasys
Planos de reparação que estão sendo implementados	0	0	32	0	9	0
Número de casos concluídos	132	0	146	0	163	0
Total	132	0	178	0	172	0

Nota: consideramos discriminação os seguintes desvios de comportamento: agressão física, assédio moral, assédio sexual, importunação sexual, injúria e discriminação por questões raciais, de nacionalidade, de idade, de gênero, de orientação sexual, entre outros. Em 2024, houve 172 casos na Alpargatas, dos quais 161 eram casos de assédio e 11 de discriminação, sendo que, em 9 deles, um plano de reparação está sendo implementado. Os outros 163 casos já foram concluídos e resolvidos.

COMO FAZER UMA DENÚNCIA:

1

Registro da denúncia



- Feito via Canal de Denúncia, por telefone ou *on-line*.
- Recebido e tratado por uma empresa terceira que administra o Canal.

2

Classificação e encaminhamento



- Após o tratamento inicial, as denúncias são classificadas e enviadas para a área de Compliance.
- Se as informações forem vagas ou insuficientes, o denunciante é contatado via plataforma para fornecer detalhes adicionais.

3

Análise e direcionamento



- Compliance verifica se a denúncia se enquadra no escopo do Canal de Denúncia.
- Caso contrário, o relato é encaminhado para a área competente.

4

Investigação



- Com informações suficientes, Compliance define o procedimento de apuração.
- Pode contar com o apoio de áreas internas ou empresas externas especializadas, se necessário.

5

Conclusão e medidas



- Se a denúncia for confirmada, são elaborados planos de ação.
- As medidas podem incluir ajustes nos procedimentos internos ou sanções disciplinares para os envolvidos.

Relação com públicos de interesse

GRI 2-29

Prezamos uma relação transparente e uma postura proativa com os nossos *stakeholders* e, para isso, temos inúmeros canais de relacionamento, de acordo com as características de cada público, por meio dos quais prestamos contas, respondemos a demandas e mantemos o engajamento e o diálogo.



Público

Propósito de engajamento

Queremos engajar e manter os colaboradores motivados, elevando o orgulho em pertencer, levando em consideração seu bem-estar e sua produtividade, bem como o fortalecimento da cultura desejada.

Forma de engajamento

- Pesquisa anual de engajamento e da jornada do colaborador
- Programas e ações de bem-estar
- Ações de *endomarketing*
- Canais de comunicação segmentados e customizados por localidade/perfil
- Ações e programas focados no orgulho em pertencer e fortalecimento da cultura
- Ações de voluntariado
- Canal de Denúncia



Colaboradores

Queremos engajar e manter os colaboradores motivados, elevando o orgulho em pertencer, levando em consideração seu bem-estar e sua produtividade, bem como o fortalecimento da cultura desejada.

- Pesquisa anual de engajamento e da jornada do colaborador
- Programas e ações de bem-estar
- Ações de *endomarketing*
- Canais de comunicação segmentados e customizados por localidade/perfil
- Ações e programas focados no orgulho em pertencer e fortalecimento da cultura
- Ações de voluntariado
- Canal de Denúncia



Clientes B2B e franqueados

Asseguramos o atendimento adequado de nossos clientes B2B, garantindo que nosso produto esteja disponível aos consumidores nos diversos pontos de venda em que a marca se propõe a estar presente.

- Portais de pedido e gestão focados nos franqueados
- Departamento de Customer Service
- Departamentos de Trade focados na gestão de estratégias com os clientes e pontos de venda
- Planos anuais conjuntos
- Equipe de executivos de Vendas e consultores para o atendimento comercial
- Visitas recorrentes da liderança comercial
- Equipe de Merchandising (promotores)
- Gestão de investimentos



Consumidores

Buscamos inspirar nossos consumidores por meio de marcas e produtos diferenciados e de alto valor percebido, atuando com responsabilidade social e ambiental.

- Campanhas de *marketing*
- Interações em redes sociais da empresa
- Disponibilidade de informações nos *sites* institucional e de *e-commerce*
- Canais de reclamações e de denúncia
- Pesquisas de interesses
- Presença em eventos corporativos
- Programa de logística reversa (reCICLO)



Investidores

Praticamos o tratamento equitativo com todos os investidores, garantindo ampla e tempestiva disseminação das informações relativas aos negócios da companhia, respeitando as normas estabelecidas pelos agentes reguladores e pelas políticas internas, além de tornar a Alpargatas atrativa para investimento.

- Relatórios financeiros
- Formulários de Referência e Cadastral
- Proposta da Administração
- Assembleia Geral Ordinária
- Comunicado ao Mercado e Fato Relevante
- Assembleia Geral Extraordinária



Geral

Prezamos a reputação por meio do alinhamento e da análise de todos os pontos de exposição da marca institucional e seus porta-vozes, para garantir que a imagem e o discurso repitam o posicionamento definido institucionalmente, de acordo com nossa visão estratégica de negócio e nossos princípios de cultura.

- Relatórios publicados
- Eventos e reuniões, presenciais e *on-line*
- *Calls*
- Assessoria de imprensa
- Atualização e monitoramento da saúde reputacional das marcas e da empresa nas redes sociais, como LinkedIn e Instagram

Participação em associações

GRI 2-28

Fazemos parte das seguintes associações:

- Associação Brasileira de Anunciantes (ABA)
- Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje)
- Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca)
- Grupo de Proteção à Marca (BPG)
- Pacto Global da ONU
- Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero
- Amcham Brasil
- Movimento pela Equidade Racial (Mover)
- Associação Brasileira de Atacadistas e Distribuidores de Produtos Industrializados (Abad)
- Associação Brasileira de Franchising (ABF)
- Associação Internacional de Marcas (INT)

Além disso, seguimos os padrões da Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX).

Direitos humanos

GRI 2-23, 2-24, 3-3 (Tema material: Gestão de fornecedores), 407-1, 408-1, 409-1

A asseguaração dos direitos humanos é algo inegociável para a Alpargatas. Em nossas operações próprias, possuímos como compromisso o cumprimento das legislações trabalhistas globais e o bem-estar dos colaboradores, diretos ou indiretos. Isso significa que a Alpargatas não tolera nem aceita nenhum tipo de trabalho forçado ou em condições degradantes (análogas à escravidão), bem como o emprego de mão de obra infantil. São admitidos somente empregados com 16 a 18 anos que integrem o programa federal de jovens aprendizes. Além da proteção interna, sabemos que nossa responsabilidade ultrapassa os muros da nossa operação e se estende pela cadeia de suprimentos que dá origem aos nossos produtos.

A área de Gestão de Fornecedores (GDF) realiza auditorias de homologação e re-homologação para fornecedores de matéria-prima e produto acabado de *tier* 1, além de auditorias de homologação para fornecedores de *tier* 2 selecionados, nas quais aborda temas como liberdade sindical e negociação coletiva, trabalho infantil e exposição de jovens a trabalho perigoso e trabalho forçado e/ou análogo à escravidão. Não foram identificadas violações e riscos de trabalho infantil, trabalho forçado e ao direito à liberdade de negociação coletiva nas auditorias de homologação realizadas pela área de GDF.

Além dos temas já descritos, há outros que também são tratados com tolerância zero: imigrantes em situação irregular no país, qualquer tipo de discriminação, assédio, punição corporal, mental, coerção física ou abuso verbal ou qualquer comportamento considerado sexual, ameaçador, abusivo ou explorador. Embora tais riscos existam, nosso processo de *due diligence* é estruturado para impedir a aprovação de qualquer fornecedor que atue nessas condições.



Veja mais na seção
*Gestão da cadeia
de fornecedores,*
página 41.



ESTRATÉGIAS E RESULTADOS

ESG
AMBIENTAL SOCIAL GOVERNANÇA

Tema material abordado no capítulo:

- Desempenho econômico-financeiro

ODS correspondentes a este capítulo:



RESULTADOS FINANCEIROS

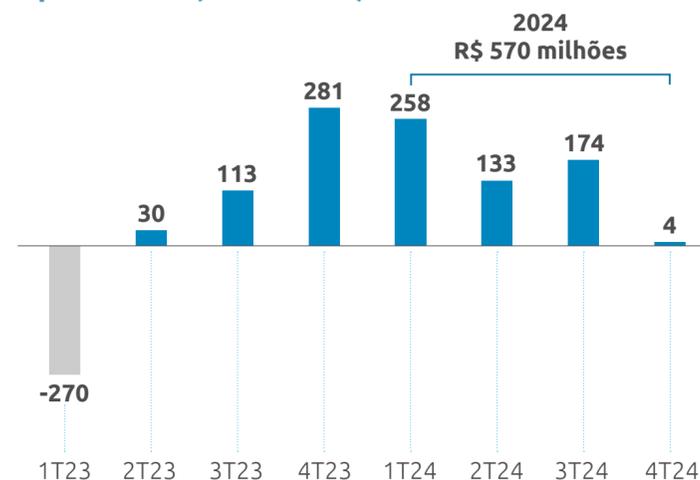
GRI 3-3 (Tema material: Desempenho econômico-financeiro), 201-1

Mesmo após 117 anos, ainda somos uma empresa em transformação. Ao longo de 2024, dando continuidade ao processo iniciado em 2023, trabalhamos focados no estabelecimento de nossa disciplina financeira. Saímos de um cenário de alto capital de giro, excesso de estoques e grandes investimentos em Capex para um redirecionamento de ajuste e controle de despesas.

A companhia concluiu 2024 totalizando uma **geração de caixa operacional** de R\$ 570 milhões. Com isso, concluímos o sétimo trimestre consecutivo de geração líquida positiva de caixa e uma geração líquida operacional de R\$ 1,1 bilhão desde que revertemos essa tendência, em maio de 2023.

Para chegarmos a esse resultado, buscamos eficiência em várias frentes. Em termos de estrutura, um dos grandes focos foi

Geração de caixa operacional (R\$ milhões)



centralização e otimização. Hoje, temos áreas globais, condensando um modelo de operação antes pulverizado – o que gerou não só uma economia, mas também mais coerência de padrões na apresentação de números.

Além disso, **as revisões de processos e do portfólio, que reduziu 50% em relação à coleção anterior**, contribuíram significativamente para o equilíbrio das contas, fortalecendo a eficiência financeira. No quarto trimestre de 2024, o total de despesas dos pacotes do OBZ representou 92% dos níveis registrados no primeiro trimestre de 2023.

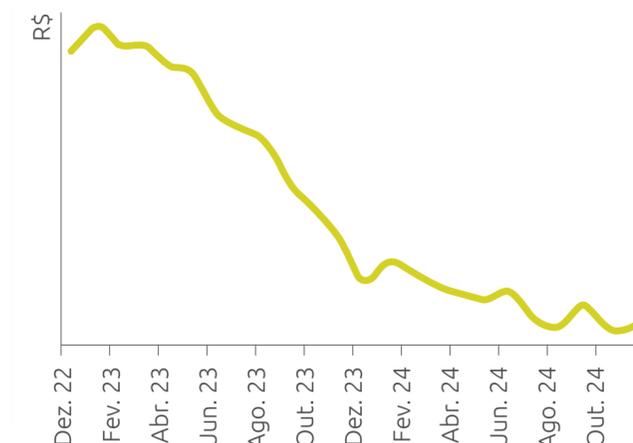
Considerando o impacto da variação cambial no período, estima-se que aproximadamente 4 pontos percentuais foram adicionados a essa curva. Descontado esse efeito, a despesa real dos pacotes fixos teria sido da ordem de 82% no quarto trimestre de 2024.

No Brasil, o esforço para reduzir nossos estoques, iniciado em 2023, surtiu efeito e, em 2024, retomamos o patamar de vendas projetado (veja nos gráficos ao lado).

Com um crescimento relevante no volume produzido, saímos de 184 milhões para 204 milhões de pares. Esse avanço foi fundamental para a recuperação operacional e o fortalecimento da lucratividade. O resultado do trimestre reflete também **a melhoria do indicador de acuracidade das entregas (OTIF), que, mesmo em um trimestre sazonal, segue consolidado em níveis próximos a 70%.**

A campanha de Black Friday foi fundamental para proteger a nossa posição de liderança de mercado. O time comercial segue aprimorando a execução nos pontos de venda, com mais promotores e maior proximidade com os clientes, assegurando uma presença constante e conectada às necessidades de cada canal.

Estoque de matéria-prima



Estoque de prod. acabado



Nosso desafio permanece no mercado internacional, especialmente nos Estados Unidos e na Europa, onde o crescimento em volume ainda não foi alcançado. As ações agora seguem no sentido de revisão da estrutura comercial e reinvestimento intensivo em *marketing*, não apenas na Europa, mas também em outras regiões. As ativações de marca durante os Jogos Olímpicos em Paris são um exemplo desse movimento. Na Europa, houve importante correção do nível de serviço para recompormos a credibilidade com nossos clientes, tendo atingido um OTIF médio de 55% (em comparação a 16% em 2023). Esse índice, apesar de ainda longe do ideal, demonstra uma tendência de evolução significativa.

Na operação dos Estados Unidos, registramos crescimento de 29% no volume de pares vendidos em relação ao quarto trimestre de 2023, o que ainda é insuficiente para absorver as despesas da região. Seguimos focados em buscar alternativas e modelos de negócios que nos permitam não só equilibrar as despesas, mas construir uma agenda de crescimento no mercado norte-americano.

Considerando o histórico dos últimos anos, seguimos, a partir da nossa virada estratégica, na expectativa de que, em 2025, continuemos em uma trajetória de crescimento.

Cerca de **226,6 milhões** de pares de calçados havaianas vendidos no mundo (+9,5% vs 2023)

R\$ 4,1 bilhões em receita de vendas líquidas (+10% vs 2023)

R\$ 575,2 milhões

de EBITDA ajustado (+64,7% vs 2023)

R\$ 157,9 milhões

de lucro líquido ajustado

Dívida líquida/EBITDA rec. ajustado de

-0,3 (vs 2,6 em 2023)

NÚMEROS ALPA 2024

Valor econômico direto gerado e distribuído (R\$ mil)

GRI 201-1

	2022	2023	2024
Receitas totais	4.437.755,87	3.849.040,58	4.275.232,18
Valor econômico distribuído			
Custos operacionais	2.254.163,00	2.237.930,96	2.335.615,00
Salários e benefícios de empregados	994.615,00	874.684,00	1.003.743,00
Pagamentos a provedores de capital	446.334,00	284.206,00	270.477,00
Pagamentos ao governo	980.949,00	459.046,00	361.494,00
Investimentos na comunidade	5.839,00	12.684,09	8.534,74
Total	4.681.900,00	3.868.551,05	3.979.863,74
Valor econômico retido			
Valor econômico direto gerado menos valor econômico distribuído	-244.144,13	-19.510,47	295.368,44

Nota 1: os dados de receitas totais de 2022 e 2023 foram ajustados para contemplar as receitas de investimentos financeiros e vendas de ativos, além das vendas líquidas. Consequentemente, a linha de valor econômico retido também foi ajustada. GRI 2-4

Nota 2: o valor econômico gerado e distribuído foi apresentado de forma consolidada, de acordo com as demonstrações financeiras, uma vez que as operações mais representativas se concentram no Brasil. Nos demais países, os valores são pouco expressivos e estão distribuídos de maneira pulverizada.

Valor econômico distribuído (%)

GRI 201-1

	2022	2023	2024
Custos operacionais	48,1%	57,8%	58,7%
Salários e benefícios de empregados	21,2%	22,6%	25,2%
Pagamentos a provedores de capital	9,5%	7,3%	6,8%
Pagamentos ao governo	21,0%	11,9%	9,1%
Investimentos na comunidade	0,1%	0,3%	0,2%



Mais informações financeiras podem ser obtidas na nossa página de *Relação com Investidores*.

ESTRATÉGIA CORPORATIVA

Iniciamos em 2024 a execução da nossa jornada de retomada, buscando maior eficiência operacional e fortalecimento da liderança no mercado do Brasil, ao mesmo tempo que concentramos esforços para ampliar nossa presença em mercados internacionais prioritários. Os novos caminhos deram forma palpável à evolução da cultura organizacional (leia mais no capítulo *Nossas pessoas*), às novas estratégias de crescimento e à visão de futuro – apresentadas no segundo semestre do ano.

Após o processo de análise de nossas fortalezas, e buscando reforçar nosso posicionamento como uma empresa que promove experiências positivas para o futuro, estabelecemos a visão de **inspirar o mundo com uma pegada mais leve**, que deve refletir nossa presença internacional, marcas, produtos e cultura organizacional. Junto com essa visão, foram definidos os novos pilares de nossa estratégia global: **foco e competitividade** e **crescimento sustentável**.



[Assista ao vídeo oficial da estratégia corporativa da Alpargatas.](#)

Inspirar o mundo com uma pegada mais leve

Essa é a nossa visão de futuro.

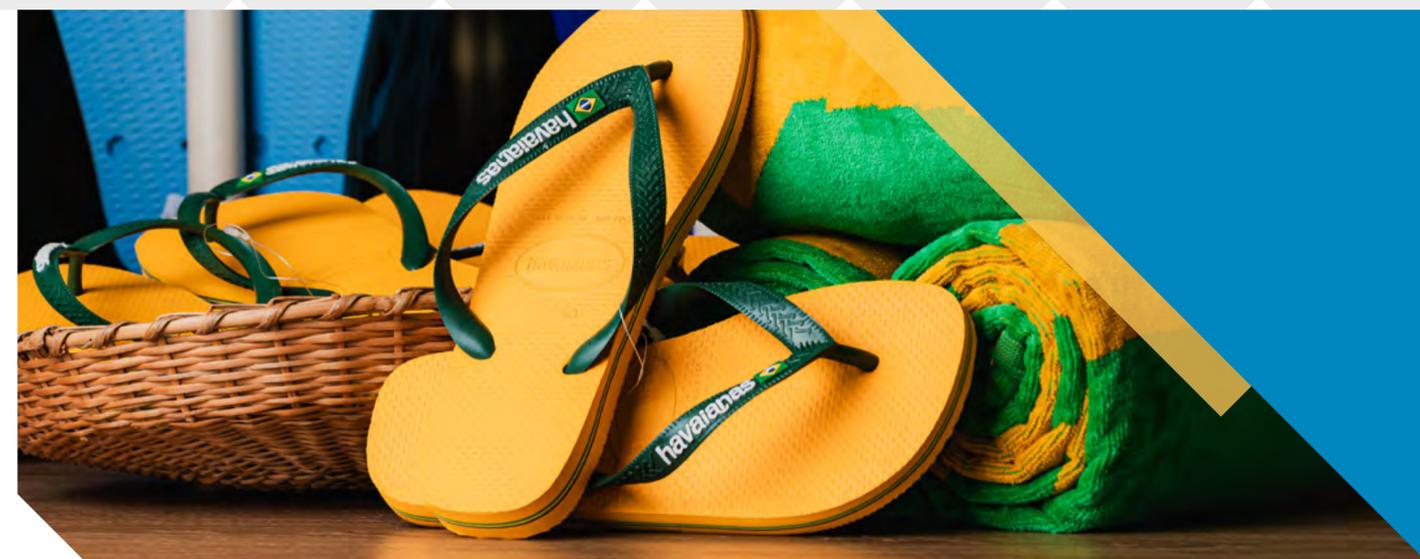
A frase faz referência à intenção de sermos relevantes globalmente e inspirarmos os consumidores, clientes e parceiros, assim como remete ao centro do nosso negócio, que são os calçados, conectando-se à cultura colaborativa e leve de trabalhar, prezando sempre a responsabilidade socioambiental das nossas operações.

Foco e competitividade e Crescimento sustentável

Esses são os pilares que norteiam nossa estratégia corporativa. A ênfase está na Havaianas, uma marca democrática, e em seus produtos icônicos. O modelo de crescimento no Brasil busca fortalecer a liderança nos canais alimentares – varejo, supermercados – e na categoria feminina. Paralelamente, buscamos crescer em outros canais, como o especializado – lojas de departamentos, calçadistas –, assim como em outras categorias, como masculino e infantil.

No cenário internacional, priorizamos 15 mercados para garantir consistência operacional nos canais e geografias e a consolidação da marca globalmente. São eles: Itália, Reino Unido, França, Espanha, Filipinas, Indonésia, Tailândia, Taiwan, Austrália, Colômbia, Argentina, África do Sul, Angola, Israel e Estados Unidos, onde também buscamos aceleração da Rothy's.

Nosso foco serão as necessidades emergentes dos clientes e consumidores, com aporte disciplinado de recursos para garantir retornos adequados. Novos formatos de chinelos e novos materiais, assim como colaborações com outras marcas, continuam sendo fundamentais para que a Havaianas siga conectada com as tendências e sendo uma marca relevante nos diferentes mercados, sem deixar de lado o crescimento de nossas outras empresas, ioasys e Rothy's, em seus respectivos segmentos.



Foco e competitividade

Modelo de crescimento no Brasil	Estratégia de portfólio	Simplificação	Desenvolvimento de competências
<p>Proteger nossa posição de liderança no mercado brasileiro.</p> <p>Em 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ganho de 1,7 p.p. de <i>market share</i> no 4T24, ante 4T23 • Margem Ebitda ajustada de 26% (alinhada aos melhores 4Ts da última década) 	<p>Foco na nossa fortaleza de marca democrática e nos nossos produtos icônicos.</p> <p>Em 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2ª marca mais admirada do Brasil • Normalização do estoque, pós <i>write-off</i>, composto de 90% de <i>Flip Flop</i> e 90% dos itens das duas últimas coleções 	<p>Maximizar ganho de eficiência operacional por meio da simplificação.</p> <p>Em 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura de OBZ, com redução de 8% ante 1T23 • Diligência contínua em relação às reduções obtidas 	<p>Aprimorar a capacidade de entregar uma experiência excepcional para clientes e consumidores.</p> <p>Em 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melhora estrutural do OTIF, consolidado em 70% • Mais eficiência fabril e logística, com redução de 10% no custo/par, consolidado YOY

Crescimento sustentável

Modelo de crescimento internacional	Captação de tendências	Alocação de recursos	Desenvolvimento de competências
<p>Concentrar esforços em mercados prioritários, garantindo consistência na operação e na construção de marca.</p> <p>Em 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recuperação da competitividade na Europa • Correção de rentabilidade em países operados por distribuidores 	<p>Capturar tendências emergentes. Inovar com base nas necessidades de clientes e consumidores.</p> <p>Em 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Execução no ponto de vendas, com padronização e aumento do número de <i>displays</i> 	<p>Rigor e disciplina nas alocações de capital para obter os níveis desejados de retorno.</p> <p>Em 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evolução da posição de caixa líquido • Rothy's atinge Ebitda de US\$ 17,7 milhões em 2024 	<p>Desenvolver as competências necessárias para avançar nos canais e públicos com mais oportunidades.</p> <p>Em 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Execução de eventos de Black Friday, com ganho de <i>share</i> • Crescimento de 21% nas vendas da coleção masculina no Brasil

Estratégia de Sustentabilidade

GRI 2-12, 2-13, 2-24

Para a Alpargatas, sustentabilidade é um viabilizador de futuro e de mercados, atrelado à perenidade do nosso negócio, e está intimamente ligada à nossa intenção de deixar uma pegada mais leve no mundo. Esse é o modo de fazer que perseguimos e que buscamos inspirar.

Ainda em 2022, a empresa publicou a primeira versão de sua Estratégia de Sustentabilidade, atrelada à estratégia do negócio, e estruturou o seu processo de governança, formal e transversal. Em 2024, após dois anos de amadurecimento sobre o tema, essa estratégia passou por um processo amplo de revisão, com o objetivo de assegurar sua solidez, fortalecer suas bases e seus conceitos, agregar clareza e *accountability*, além de garantir resultados de relevância.

A governança da Estratégia de Sustentabilidade é gerida pela área de Sustentabilidade da Alpargatas. Cada compromisso conta com o envolvimento direto de um grupo multidisciplinar de trabalho, atuando estratégica e operacionalmente para seu planejamento e execução. Esses grupos – chamados de Jornadas – são compostos sempre de um

sponsor, um líder operacional e demais membros. Ao todo, são aproximadamente 60 pessoas envolvidas, de 20 diferentes áreas da companhia.

Em alinhamento com o modelo de gestão estratégica já praticado pela empresa, a rotina de internalização do tema contempla também encontros bimestrais entre líderes e principais VPs relacionados, para reporte, discussão e deliberações.

Outras importantes evoluções em termos de gestão se concretizaram em 2024, como a retomada da Comissão de Sustentabilidade e a integração desse tema ao mais alto nível de governança, por meio do Comitê de Gente, Gestão e Sustentabilidade (leia mais no capítulo Governança).

No início de 2025, Sustentabilidade passou a compor a vice-presidência Jurídica, integrando um guarda-chuva maior, de Corporate Affairs, que objetiva fortalecer e unir estrategicamente a atuação e o posicionamento em termos de sustentabilidade corporativa, Instituto Alpargatas, relações governamentais e reputação.

Revisão estratégica

Ao longo dos últimos dois anos, tanto a companhia quanto o mercado passaram por mudanças bastante expressivas. A partir dessa realidade e com o amadurecimento de nossa gestão socioambiental, entendemos ser fundamental refletir essa nova perspectiva também em nossa Estratégia de Sustentabilidade.

Avaliamos, com profundidade, nosso cenário interno – percorrendo erros e aprendizados, riscos e oportunidades, perspectivas, valores, desafios etc. – e o externo – estudando a realidade das diferentes esferas, públicos e mercados, além de tendências, referências, conceitos e diretrizes técnicas.

Em um período de mais de um ano, trabalhamos transversalmente com todos os times multidisciplinares, líderes e vice-presidentes envolvidos para a reestruturação de uma estratégia que refletisse nossos

objetivos corporativos, ao mesmo tempo que endereçasse os temas sensíveis de nosso negócio, de maneira atual, clara, cientificamente embasada e consistente, refletindo nosso compromisso com a excelência, a evolução da sustentabilidade e a perenidade de nossa corporação.

O cenário a ser apresentado contou com a revisão técnica de sete compromissos (baseada em ajustes de cálculos, conceitos, escopos, ambição etc.) e a revisão estratégica de outros dois compromissos (baseada em uma reestruturação mais ampliada), e foi aprovado por todas as instâncias corporativas, desde táticas e operacionais até vice-presidências, Comissão de Sustentabilidade e Comitê de Gente, Gestão e Sustentabilidade.



ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE ALPARGATAS | OBJETIVOS 2030



ECONOMIA CIRCULAR

Operar de acordo com os princípios da economia circular ao longo de toda a nossa cadeia de valor, desde a concepção até o pós-uso.

- Assegurar uma evolução estruturada em produtos com atributos ambientais por meio do lançamento de linhas de calçados abertos.
- Atingir 100% de uso de matéria-prima renovável e/ou reciclada em embalagens.
- Garantir a saúde da cadeia de reciclagem da borracha Havaianas (resíduos industriais e pós-consumo).
- Ter 100% de lojas *monobrand* com programa de logística reversa implementado (até 2025).



OPERAÇÕES RESPONSÁVEIS

Reduzir o impacto das nossas operações, atuando como catalisadores de uma cadeia de valor responsável.

- Ter 100% da energia elétrica de fonte renovável nas fábricas.
- Reduzir a intensidade energética das fábricas em 25% (toda a matriz energética das operações industriais).
- Reduzir 57% das emissões (escopos 1 e 2) até 2030.
- Evoluir na visão da cadeia de valor para definição de objetivo (escopo 3) – até 2026.
- Ter 100% dos fornecedores de matéria-prima e produto acabado homologados e monitorados de acordo com os critérios socioambientais da Alpargatas.



DIVERSIDADE & INCLUSÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL

Atuar em regiões e ambientes onde operamos, contribuindo para uma sociedade mais diversificada, inclusiva e igualitária.

- Garantir que 25% das posições de gestão sejam ocupadas por grupos sub-representados.
- Garantir que 50% das posições de liderança sejam ocupadas por mulheres.
- Promover 5 milhões de oportunidades de desenvolvimento nas regiões onde atuamos, por meio de programas estruturais.
- Garantir que todos os colaboradores sejam remunerados 20% acima do *living wage*.

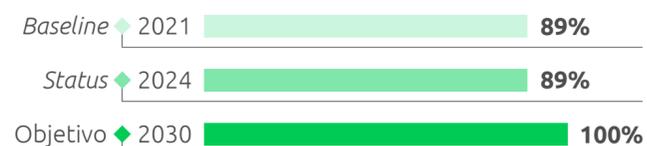
ECONOMIA CIRCULAR



[Clique aqui](#) para saber mais sobre os objetivos da nossa Estratégia de Sustentabilidade.

EMBALAGENS

Atingir 100% de uso de matéria-prima renovável e/ou reciclada em embalagens.



O que mudou

Evoluímos na gestão das nossas embalagens, mantendo o entendimento da grande relevância desse tema. Dessa forma, recalibramos nossa ambição, mirando no desafio de apresentar a **totalidade** de nossas embalagens (aquelas que acompanham nossos produtos) feitas a partir de **fontes renováveis e/ou recicladas**, até 2030.

Para os cálculos, ajustamos nosso *baseline* incorporando novas categorias utilizadas no DTC (direto para o consumidor) e retirando aquelas que ficam no processo produtivo (tratadas por nossa gestão de resíduos).

PRODUTO

Assegurar uma evolução estruturada em produtos com atributos ambientais por meio do lançamento de linhas de calçados abertos.

Até 2030, a companhia se compromete com uma evolução estruturada em calçados abertos com atributos ambientais. Para isso, será considerado um aumento de *performance* em comparação com o *business as usual*, contemplando aspectos de matéria-prima com foco em renovável e reciclada pós-consumo, pegada de carbono, pegada hídrica e fim de vida do produto. Já iniciamos o processo, e a evolução será reportada de maneira discricionária ao longo dos próximos anos.

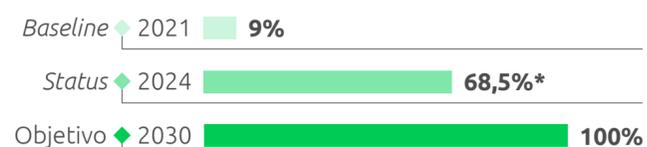
O que mudou

O compromisso relacionado à evolução de nossos produtos passou por uma **mudança estrutural**. O indicador anterior tinha lastro no aumento da reincorporação de resíduos industriais em nossa formulação, o que já não dialogava mais com nossa estratégia ambiental focada justamente na **redução da geração desse resíduo**.

Dessa forma, mirando **materializar** a entrega de **inovações ambientais efetivas** para o consumidor, a companhia se compromete com o lançamento de linhas de produtos com *performance* ambiental superior, viabilizando uma **evolução gradativa e estruturada, que se sustente no longo prazo e dê suporte ao nosso caminho de transição**.

CADEIA DE RECICLAGEM

Garantir a saúde da cadeia de reciclagem da borracha Havaianas (resíduos industriais e pós-consumo).



O que mudou

O desafio da circularidade da borracha é bastante **complexo**, e estamos, há mais de cinco anos, comprometidos com sua **estruturação e sustentação no longo prazo**.

O compromisso original focava apenas na quantidade de pares coletados na etapa inicial do ciclo, o que **não evidencia o real desafio de estruturação de uma cadeia circular** – antes inexistente –, composta de muitas outras etapas e atores. O volume coletado não se sustenta se não houver viabilidade/atratividade para destinação adequada posterior (cadeia).

Com a reestruturação desse compromisso, passamos também a contemplar **resíduos industriais de borracha**, juntamente com os resíduos pós-consumo.

*Média das taxas de reciclagem do resíduo de borracha industrial vulcanizada não contaminada (65%) e do resíduo de borracha das sandálias recuperadas via programa de logística reversa (72%).

LOGÍSTICA REVERSA

Ter 100% de lojas *monobrand* com programa de logística reversa implementado.



O que mudou

Mantemos nosso compromisso de ter todas as nossas lojas *monobrand* com o programa de logística reversa implementado. E, por entender a importância e a urgência da disponibilização dessa infraestrutura, **buscaremos esse resultado ainda em 2025**.



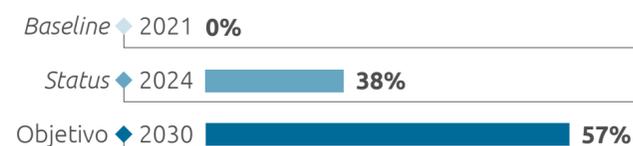
OPERAÇÕES RESPONSÁVEIS



[Clique aqui](#) para saber mais sobre os objetivos da nossa Estratégia de Sustentabilidade.

MUDANÇAS CLIMÁTICAS

- Reduzir 57% das emissões (escopos 1 e 2) até 2030.
- Evoluir na visão da cadeia de valor para definição de objetivo (escopo 3) – até 2026.



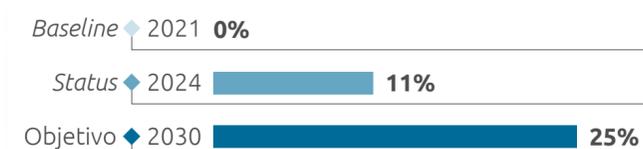
O que mudou

Revisitamos nossos objetivos de redução de emissões, tendo como referência metodológica o Science Based Targets initiative (SBTi). Dessa forma, no indicador proposto para os **escopos 1 e 2, elevamos nossa ambição para 57%** de redução absoluta (mantendo o ano-base e o ano-*target*).

Para um compromisso de redução responsável e efetivo relacionado ao escopo 3, entendemos que ainda há um caminho a percorrer e nos comprometemos a evoluir nesse processo para que, em 2026, possamos apresentá-lo publicamente.

INTENSIDADE ENERGÉTICA

- Reduzir a intensidade energética das fábricas em 25%.

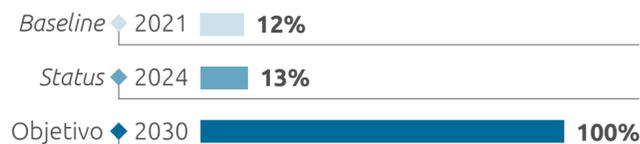


O que mudou

O compromisso de intensidade energética foi revisado de forma a contemplar, além do consumo de energia elétrica, **toda a matriz energética** utilizada em nossas operações industriais (incluindo combustíveis fósseis, etc.) – o que **dialoga com nossa estratégia de descarbonização**. Combinada a essa maior abrangência, **subimos também nossa ambição de redução**.

ENERGIA RENOVÁVEL

- Ter 100% da energia elétrica de fonte renovável nas fábricas.

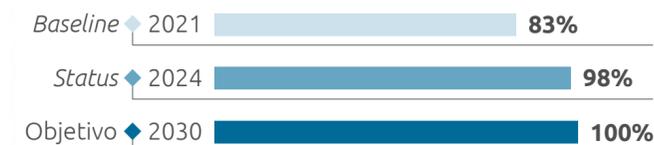


Este objetivo não passou por revisão, sendo mantido e acompanhado conforme proposto em 2022.

Este compromisso considera como energia renovável aquela que tem sua origem comprovada, sendo comprada (incentivada, I-REC, entre outras fontes) ou de autoprodução.

FORNECEDORES SUSTENTÁVEIS

- Ter 100% dos fornecedores de matéria-prima e produto acabado homologados e monitorados de acordo com os critérios socioambientais da Alpargatas.



O que mudou

A revisão deste objetivo contemplou a adequação dos cálculos para a metodologia atualizada, além de dar **foco a fornecedores de matéria-prima e produto acabado**. Os fornecedores tidos como sensíveis (em que é necessário seu desenvolvimento) são acompanhados com procedimento e critérios específicos. Por essa razão, foram expurgados do cálculo. **Para o tier 3, o foco será nos fornecedores de calçados**, com a maior representatividade no negócio.



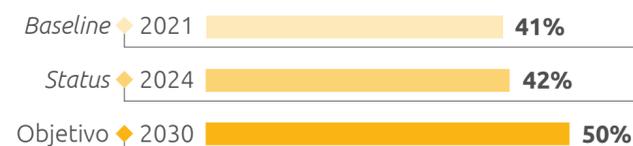
DIVERSIDADE & INCLUSÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL



Clique aqui para saber mais sobre os objetivos da nossa Estratégia de Sustentabilidade.

MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA

Garantir que 50% das posições de liderança sejam ocupadas por mulheres.

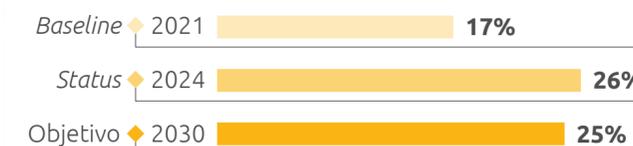


Este objetivo não passou por revisão, sendo mantido e acompanhado conforme proposto em 2022.

O compromisso considera como liderança a classificação de cargos acima do *grade 17*, que, segundo a Metodologia de Pontos da Hay Group, seriam, por exemplo, as funções de diretoria até CEO. O processo inclui também ações voltadas para o fortalecimento do *pipeline* de liderança feminina, sustentando a jornada para o atingimento do objetivo em 2030.

GRUPOS SUB-REPRESENTADOS EM CARGOS DE GESTÃO

Garantir que 25% das posições de gestão sejam ocupadas por grupos sub-representados.

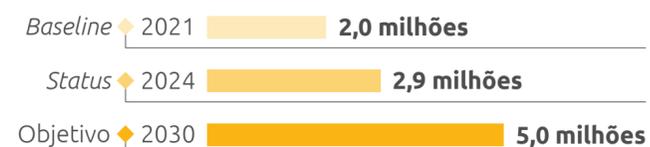


Este objetivo não passou por revisão, sendo mantido e acompanhado conforme proposto em 2022. O compromisso considera como gestão a classificação de cargos acima do *grade 14*.

Embora o indicador tenha sido alcançado, ainda existe um **importante trabalho de sustentação** e um desenvolvimento em conjunto com o **Movimento Empresarial pela Equidade Racial (Mover)**, com foco em raça, para evolução na gestão e na qualidade do tema.

DESENVOLVIMENTO LOCAL

Promover 5 milhões de oportunidades de desenvolvimento nas regiões onde atuamos, por meio de programas estruturais.



O que mudou

O objetivo relacionado a desenvolvimento local passou por uma revisão de conceitos e, agora, considera as **oportunidades estruturais de desenvolvimento construídas e promovidas** pelo Instituto Alpargatas nas regiões onde atuamos. Aliados a isso, refletindo a potencialidade de nossa atuação, também recalibramos nossas ambições, subindo o *target*.

LIVING WAGE

Garantir que todos os colaboradores sejam remunerados 20% acima do *living wage*.



O que mudou

Visando afirmar o compromisso da companhia com uma remuneração justa para todos os colaboradores, o objetivo relacionado ao tema agora se adéqua ao **conceito de *living wage***, trabalhado e chancelado internacionalmente. Dessa forma, além de buscar **aderência às melhores práticas** (adicionando, ainda, um percentual voluntário), o objetivo passa a ter mais assertividade no lastro, no cálculo e na transparência.

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS



- *Selo de Franquia Internacional da Associação Brasileira de Franchising (ABF)*

- *Ranking Merco de Reputação Corporativa*, categoria Roupas, Calçados e Acessórios, realizado pela Merco

- *Ranking BranZ – Marcas Mais Valiosas do Brasil*, realizado pela Kantar

- *Marcas Mais Valiosas do Brasil*, 20º lugar, realizado pela Interbrand



- *Marcas Mais Valiosas do Brasil*, 35º lugar, realizado pela *Consumidor Moderno*

- *Marcas Cariocas*, categoria A Cara do Rio, realizado pelo *O Globo*

- *Marcas Mais Valiosas durante as Olimpíadas*, 4º lugar, realizado pelo Datafolha

- *Ranking Caliber de Reputação*, As 24 Melhores Empresas no Indicador de Confiança e Admiração, realizado pela Caliber e M&M



- *20 Marcas Mais Bem Avaliadas pelos Brasileiros*, realizado pelo *ranking* da Ipsos

- *Os Mais Amados do Rio*, categoria Sandálias, realizado pela *Veja Rio*

- *As Marcas que Conquistaram o Brasil*, 2º lugar, realizado pelo *Meio & Mensagem*

- *Experience Awards 2024*, categoria Moda, realizado pela SoluCX



Índice de Transparência da Moda Brasil (ITM)

O Índice de Transparência da Moda avalia a divulgação de informações relacionadas a práticas éticas, impacto ambiental e condições de trabalho em toda a cadeia de produção de moda. Em 2024, o índice passou por um reajuste na sua metodologia, e a Alpargatas participou ativamente desse processo de reestruturação, contribuindo com sugestões de melhoria, além de estar em um evento presencial com a análise histórica do desempenho socioambiental de mais de 60 marcas de moda brasileiras. Participamos do índice desde 2018, o primeiro ano em que foi realizado no Brasil; **em 2023, nossa última avaliação no índice, a marca Havaianas ficou na posição 6 de 60, sendo uma das dez marcas brasileiras de moda mais transparentes na gestão socioambiental.**



NOSSOS PRODUTOS E CAMPANHAS

ESG
AMBIENTAL SOCIAL GOVERNANÇA

HAVAIANAS

GRI 2-6

A estratégia corporativa da Alpargatas, pautada por foco e competitividade, desdobrou-se em **uma redução de 50% de nosso catálogo de produtos quando comparado a 2023. O portfólio ficou mais claro e organizado, finalizando 2024 com crescimento em produção e volume de vendas.** Todos os movimentos estratégicos que fizemos potencializaram nossa retomada em 2024 e nos prepararam para uma aceleração em 2025.



Os investimentos em *marketing* contribuíram para retornarmos em presença física e emocional na vida dos nossos consumidores. **Estivemos em grandes eventos nacionais e internacionais, como o Rock in Rio e os Jogos Olímpicos, e fizemos parcerias e colaborações icônicas, com a Dolce & Gabbana e com o Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB).** Estamos voltando com força nos pontos de varejo nos mercados internacionais, descomplicamos o portfólio e crescemos, estando agora mais preparados para inovar. Em 2025, também serão feitos investimentos para nos consolidarmos cada vez mais nas categorias masculina e infantil. Veja alguns destaques de 2024:

Campanhas

Tira o pé

A campanha “Tira o pé, vai de Havaianas”, ou “Break the Rush” para fora do Brasil, reforça nosso posicionamento de liberdade, traduzido de uma forma diferente – neste caso, lembrando que o mundo nunca esteve tão agitado, mas... por que as pessoas estão correndo tanto? O *insight* é não correr. As Havaianas não foram feitas para correr e, por isso, **o convite é pausar, relaxar e aproveitar o tempo que se tem.**



Assista aqui ao
vídeo da campanha.



Assista aqui ao
vídeo da campanha.



Olimpíadas e Paralimpíadas 2024

A Havaianas foi patrocinadora dos comitês olímpico e paralímpico do Brasil nos Jogos Olímpicos e Paralímpicos de Paris 2024, sendo **o calçado oficial do Time Brasil.** Além de estarmos nos pés dos atletas da delegação brasileira na cerimônia de abertura, quando eles entraram de barco pelo Rio Sena, oferecemos experiências de marca na Casa Brasil, ponto de encontro dos espectadores dos Jogos Olímpicos, e em uma *pop-up* (loja temporária) na Champs Élysées. A campanha reforçou a conexão emocional da marca com os consumidores e ressaltou a mensagem de que a Havaianas é o uniforme oficial dos brasileiros de sangue e de coração, evocando o orgulho nacional e a vibração positiva da torcida pelo Time Brasil em qualquer lugar do mundo.

Destaques de novos lançamentos



Havaianas Slim Point

A Point é uma releitura da clássica Havaianas Slim, incorporando um toque mais sofisticado e moderno. Tem bordas e laterais em cores que contrastam com os tons pastel da sola e das tiras finas com logo metálico, criando um efeito moderno e colorido. Com essa coleção, reafirmamos nosso compromisso de unir conforto, qualidade e estilo.



Havaianas <3 CPB

O Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB) teve um papel central no desenvolvimento da nova sandália lançada para as Paralimpíadas de Paris. Desenvolvido em cocriação com paratletas e o CPB, o modelo reforça o compromisso com inclusão e inovação no esporte. **O calçado, projetado para atender o maior número possível de pessoas, com ou sem deficiência, passou a integrar o portfólio permanente da marca no Brasil. Além disso, 7% das vendas líquidas são revertidas para o CPB.** A parceria da Havaianas com o Comitê começou em 2020, com o patrocínio nos Jogos Paralímpicos de Tóquio. Em 2024, a marca esteve presente com os paratletas como parte do uniforme oficial da delegação brasileira, que estreou a nova sandália na cerimônia de abertura dos Jogos Paralímpicos de 2024. Esse lançamento reforçou nosso posicionamento inclusivo e o compromisso com a acessibilidade, dando significado concreto à ideia de que Havaianas são para todos.

Parcerias e collabs



Dolce & Gabbana

Ao longo dos anos, a Havaianas se consolidou globalmente como um autêntico símbolo de brasilidade. A parceria com a italiana Dolce & Gabbana veio para reforçar nossa presença no mundo *fashion* com um chinelo que combina conforto e elegância. **A parceria rendeu um momento histórico, com todos os pares esgotados no Brasil em menos de 48 horas.** A coleção de edição limitada não apenas capturou, mas também elevou o espírito descontraído e alegre da Havaianas para um novo patamar de sofisticação e estilo.

Maison Kitsuné

Havaianas e Maison Kitsuné lançaram a primeira colaboração entre as duas marcas, uma mistura da *art de vivre* franco-japonesa com o melhor do estilo de vida brasileiro. Projetadas na França e criadas no coração do Brasil, **quatro estampas ganharam vida para capturar a autêntica essência do verão.** A icônica raposa da Maison Kitsuné exibida na tira do chinelo se soma a uma sola multicolorida para tornar a colaboração um item essencial para o guarda-roupa de fashionistas e apaixonados pelas duas marcas.



Rock in Rio

A Havaianas criou uma coleção limitada para celebrar **os 40 anos do Rock in Rio no Brasil.** Com duas estampas inéditas, os produtos homenagearam o maior festival de música da América Latina com a ideia de permitir que os fãs, ao usarem suas Havaianas após os *shows*, pudessem viver o festival o ano inteiro, lembrando da incrível experiência que tiveram. Os modelos foram desenhados com estampas que remetem ao festival, refletindo seu espírito e sua energia nas clássicas Havaianas Top.

Produtos de causa

20 anos de parceria com o IPÊ

Nossa parceria com o Instituto de Pesquisas Ecológicas (IPÊ) completou 20 anos em 2024. A iniciativa nasceu com o objetivo de contribuir para a conservação da fauna e da flora do Brasil. O IPÊ atua há 30 anos nessa missão, e **7% das vendas líquidas da nossa linha Havaianas IPÊ vão para o Instituto**. O valor arrecadado é destinado ao desenvolvimento de projetos estruturais, voltados para a conservação na Mata Atlântica, na Amazônia, no Pantanal e no Cerrado. Todo ano é lançada uma nova coleção, que conta com informações e estampas de animais da fauna brasileira e seus habitats.

Desde 2004, mais de 50 espécies brasileiras marcaram presença nos produtos Havaianas IPÊ, mostrando para mais de 100 países a riqueza da biodiversidade brasileira e sensibilizando para a causa da conservação ambiental. Essa foi uma forma pioneira de trazer o consumidor para perto do tema através da moda, fazendo com que ele tenha a possibilidade de se engajar com o propósito por meio de sua escolha de compra. **No total, mais de R\$ 11 milhões foram repassados para a ONG nos 20 anos de parceria. Em 2024, o valor repassado foi de R\$ 202.688.**



Graças à parceria, o IPÊ pôde avançar em inovações socioambientais e ampliar o número de profissionais atuando pela causa, além de expandir seus projetos e seu impacto para diversos biomas brasileiros [...]. Além disso, a parceria abriu portas para que o Instituto fosse ainda mais conhecido do público brasileiro e do exterior, assim como as espécies nativas do país, pelas quais a organização trabalha, sendo também um instrumento educativo.”

Unidade de Negócios do IPÊ



Pride

Desde 2020, a Havaianas busca dar visibilidade à causa LGBTQIAP+ por meio da linha Havaianas Pride. Com lançamentos durante todo o ano, a coleção completa já conta com mais de 20 produtos no Brasil e no mundo. Destinamos 7% das vendas da linha Pride à ONG All Out, um movimento global de defesa dos direitos LGBTQIAP+. **Ao longo de toda a parceria, foram repassados mais de R\$ 5 milhões. Em 2024, o valor repassado foi de R\$ 357.077.**



Gerando Falcões

A Havaianas se uniu em 2022 à Rede Gerando Falcões, em uma linha de chinelos que tem 7% das vendas revertidas para projetos de desenvolvimento de favelas e periferias brasileiras. A coleção traz estampas dos artistas que cresceram nesses espaços, com cada um representando, por meio da sua arte, a ideia da favela do futuro e de todo o seu potencial. **No total, foi repassado mais de R\$ 1,3 milhão. Em 2024, o valor repassado foi de R\$ 339.345.**



IOASYS

GRI 2-6

Nossa empresa de soluções digitais, que revolucionam a experiência dos usuários e das organizações atendidas, oferece um portfólio que inclui:

Digital products: desenvolvemos e coordenamos produtos focados em eficiência digital, como *softwares*.

Strategy & Acceleration: impulsionamos e sustentamos negócios por meio de soluções como *customer* e *business experience* e estratégia de futuro.

Enterprise platforms: tecnologia para simplificar operações, maximizar produtividade e otimizar inteligência, como *cloud* e customização em plataformas empresariais.

Data & AI: desenvolvemos e gerenciamos serviços de dados para acelerar a reinvenção dos negócios, como ferramentas de *data driven*, estratégia e *squad* de dados, e inteligência artificial.

Culture & Learning: preparamos times e líderes para serem protagonistas na transformação das organizações, com trilhas de aprendizagem, gestão de mudança etc.



Em 2024, a ioasys contou com 38 clientes ativos e, como parte de um alinhamento estratégico, vem expandindo sua atuação no atendimento de outras empresas no mercado, além do desenvolvimento de soluções na Alpargatas, onde os times estiveram diretamente ligados em praticamente todas as iniciativas de tecnologia, liderando importantes soluções. Uma delas foi a otimização do portal de vendas em uma ferramenta mais eficiente para o time comercial, **reduzindo em 70% o tempo que o executivo de vendas da Havaianas despense para inserir pedidos**, além de outras melhorias agregadas.



NOSSA OPERAÇÃO

ESG
AMBIENTAL SOCIAL GOVERNANÇA

Temas materiais abordados no capítulo:

- Tecnologia e inovação
- Economia circular e uso de matérias-primas
 - Mudanças climáticas
- Gestão de fornecedores

ODS correspondentes a este capítulo:



NOSSO PROCESSO PRODUTIVO

O processo produtivo da Alpargatas é realizado de duas formas. A principal delas é a produção interna de nossos chinelos: as matérias-primas são recebidas nas fábricas e transformadas em produtos acabados. Paralelamente, também recebemos produtos já finalizados, que chegam diretamente às fábricas ou aos Centros de Distribuição. Esses centros armazenam tanto os itens produzidos internamente quanto os recebidos prontos.

Após a negociação de vendas pelos times comerciais, os produtos chegam aos consumidores por dois caminhos: diretamente ao cliente final, por meio de lojas próprias e *e-commerce*, ou por canais indiretos, como franquias, distribuidores locais e redes varejistas (**veja o infográfico na página seguinte**).

Além disso, há uma etapa pós-consumo essencial para a Estratégia de Sustentabilidade da Alpargatas, que tem sido aprimorada ao longo dos anos. A logística reversa no nosso programa Havaianas reCICLO permite a reciclagem de produtos descartados por meio da reinserção em outras cadeias produtivas, contribuindo para uma economia mais circular.

Cada uma dessas etapas envolve processos operacionais que estão sendo simplificados para aumentar nossa eficiência. Essa simplificação abrange desde a revisão da infraestrutura até a adoção de sistemas que permitem um acompanhamento mais preciso dos indicadores ambientais e operacionais.



Nossa cadeia de valor

GRI 2-6

Etapa 1: Como tudo começa

São dois principais tipos de entradas em nossa cadeia:

Matérias-primas

~95% de nosso portfólio, incluindo nossos chinelos de borracha, é produzido em nossas fábricas próprias. **Principais matérias-primas:** borracha, auxiliares de processo, óleos, tintas e pigmentos.

Produtos acabados

~5% de nosso portfólio é produzido por fornecedores. **Principais produtos acabados:** peças de acessórios, vestuários e algumas categorias de calçados.

Campina Grande (PB)
45% da produção

Montes Claros (MG)
32% da produção

Santa Rita (PB)
3% da produção

Carpina (PE)
20% da produção

CD de Extrema (MG)
• Capacidade de armazenamento de ~2 milhões de pares

CD de Campina Grande (PB)
• Capacidade de armazenamento de ~29 milhões de pares

Mixing Center

Etapa 2: Onde produzimos e armazenamos

As matérias-primas são direcionadas para nossas 4 fábricas conforme o tipo de produção de cada unidade. Os produtos, sejam eles transformados internamente ou recebidos já acabados, são então enviados para os Centros de Distribuição. Esses centros podem estar integrados às fábricas ou operar separadamente, como ocorre em Extrema e Campina Grande.

Etapa 3:

Relacionamento com nossos clientes

Com equipes dedicadas em nossos escritórios e em campo, o time comercial se conecta com clientes de diferentes regiões para atender a suas demandas específicas.

- Escritórios em 12 países
- Times de executivos, promotores, supervisores e consultores de vendas

DTC

- Lojas próprias
- Franquias
- Nosso e-commerce

Logística reversa
havaianas
reCICLO

Inspirando o mundo com uma pegada mais leve

Etapa 4:

Como tudo é distribuído

Os produtos chegam aos nossos clientes por diferentes modais de transportes e por dois principais tipos de canais. Nosso foco está no Brasil e em outros 15 países prioritários:

- Canais DTC (direto para o consumidor)
- Canais B2B (do nosso negócio para outro negócio)

B2B

- Distribuidores
- Atacadistas
- Redes varejistas

FORNECIMENTO

Matérias-primas

GRI 3-3 (Tema material: Gestão de fornecedores), SASB CG-AA-440a.3

Cada matéria-prima utilizada em nosso processo produtivo traz impactos ambientais e sociais que podem se transformar em riscos ou oportunidades para o negócio.

Riscos relacionados a:

- Fatores climáticos, que podem afetar produção, fornecimento e preço (ex.: borracha e óleo de soja epoxidado).
- Fatores econômicos e geopolíticos, que podem causar variações na produção, no mercado e no preço (ex.: borracha, óleo de soja epoxidado, tintas e pigmentos, *transfers* e *pins*).
- Falta de licenças e certificações devidas, bem como riscos ligados a práticas trabalhistas ou descarte incorreto de resíduos e efluentes, o que pode impactar na homologação (ex.: auxiliar de processo, borracha, tintas e pigmentos).
- Pressão sobre o mercado de produtos de origem fóssil e animal (ex.: auxiliar de processo, óleos e plastificantes e borracha sintética).

Oportunidades relacionadas a:

- Desenvolvimento de novos fornecedores nacionais (ex.: borracha, óleo de soja epoxidado).
- Desenvolvimento de novas matérias-primas alternativas e de origem renovável (ex.: auxiliar de processo, óleos e plastificantes, borracha sintética, *transfers* e *pins*).

A tabela da página seguinte mostra que as **maiores compras de matéria-prima em 2024 foram de borracha (24%) e caulim (21%)**. Além da matéria-prima que é adquirida ou usada a partir de nossos estoques, **reincorporamos parte dos resíduos de borracha do nosso processo produtivo**.



Em 2024, 28% dos materiais foram provenientes de materiais reciclados ou reutilizados e 8% foram de origem renovável.

Materiais usados para produzir e embalar os principais produtos e serviços e percentual renovável e reciclável e/ou reutilizado

GRI 301-1, 301-2, SASB CG-AA-440a.4

	2022			2023			2024		
	Peso total (kg)	Percentual de materiais renováveis	Percentual de materiais reciclados ou reutilizados	Peso total (kg)	Percentual de materiais renováveis	Percentual de materiais reciclados ou reutilizados	Peso total (kg)	Percentual de materiais renováveis	Percentual de materiais reciclados ou reutilizados
Matéria-prima adquirida									
Borracha	30.181.530,30	1,1%	0,0%	14.390.950,38	0,3%	0,0%	20.689.221,01	0,1%	0,0%
Auxiliar de processo	703.840,00	60,0%	0,0%	486.820,00	60,0%	0,0%	599.700,00	60,0%	0,0%
Óleos e plastificantes	9.020.678,00	0,0%	0,0%	5.777.988,84	0,0%	0,0%	7.376.128,09	0,0%	0,0%
Óleo de soja epoxidado	580.780,00	80,0%	0,0%	607.300,00	80,0%	0,0%	1.313.610,00	80,0%	0,0%
Tintas e pigmentos	625.235,00	0,0%	0,0%	337.205,50	0,0%	0,0%	389.384,78	0,0%	0,0%
<i>Transfers e pins</i>	384.981,00	0,0%	0,0%	6.091.273,34	0,0%	0,0%	280.941,96	54%	0,0%
Caulim	21.790.815,00	0,0%	0,0%	17.299.580,00	0,0%	0,0%	18.662.854,00	0,0%	0,0%
Outros	23.475.462,26	1,5%	0,1%	14.804.003,58	0,9%	0,0%	22.762.964,42	0,8%	0,0%
Embalagens	34.826.298,22	42,5%	23,8%	9.591.998,71	36,3%	47,5%	13.025.391,69	51,0%	37,1%
Materiais reincorporados									
Resíduo de borracha do processo produtivo	35.692.070,00	0,0%	100,0%	29.167.260,53	0,0%	100,0%	26.105.944,00	0,0%	100,0%

Nota 1: "Outros" inclui diversas matérias-primas em outras categorias usadas no processo produtivo, mas que, individualmente, não são significativas, como enxofre, parafina e engage. Consideramos que 100% do resíduo do processo é reciclado, porque se trata de um resíduo pré-consumo que é completamente reinserido na produção.

Nota 2: os materiais apresentados na tabela são aqueles adquiridos no ano, com exceção do resíduo do processo produtivo de borracha, que são aparas do processo de prensagem que sobram na produção. Isso significa que nem toda matéria-prima apresentada é necessariamente utilizada no mesmo ano, já que pode ser estocada como estratégia da companhia.

Nota 3: a nossa borracha e os outros materiais têm a certificação ÁPICE, entidade brasileira cujo objetivo é assegurar as melhores práticas nacionais e internacionais de ESG, incluindo fatores sociais e ambientais, assim como conformidade ética e transparência. A borracha natural passa também pela certificação COA.

Nota 4: as compras presentes nesta tabela se referem apenas à matéria-prima utilizada em nossas fábricas, não contemplando as compras de produto acabado, que representaram menos de 5% do portfólio da Alpargatas em 2024.

Nota 5: as definições de materiais "renováveis" e "reciclados" podem variar de acordo com cada fornecedor, com base em seus próprios critérios e certificações. Para embalagens, a soma dos percentuais de material renovável e reciclado (88,1%) difere de forma pontual do compromisso assumido na Estratégia de Sustentabilidade (89%), pois esse último considera apenas as categorias de embalagens que acompanham o produto final.

Nota 6: os dados de 2024 refletem a aplicação de uma nova abordagem de cálculo da reincorporação de resíduos na nossa principal fábrica, baseada em medições diretas nas unidades produtivas. Esse ajuste contribui para maior rastreabilidade e acuracidade das informações, ainda que implique variação em relação aos anos anteriores.



Veja mais detalhes do resíduo de borracha na seção *Resíduos e economia circular*, página 48.

Fornecedores contratados

GRI 2-6, 204-1, SASB CG-AA-000.A

Em 2024, nossa rede de fornecedores desempenhou um papel fundamental no abastecimento do negócio. Considerando apenas *tier 1* de matéria-prima e produto acabado, tivemos **cerca de 137 parceiros contratados, sendo 119 localizados no Brasil e 18 em nossas operações internacionais**. Esses fornecedores são distribuídos entre os de matéria-prima, de embalagens e de produtos petroquímicos, além de empresas com mão de obra intensiva para a produção de vestuário e acessórios prontos para revenda.

Os 119 fornecedores nacionais representaram 68% do orçamento destinado a compras, reforçando nosso compromisso com a produção local. A redução na representatividade de gastos nacionais ao longo do ano foi um reflexo das oportunidades mais competitivas oferecidas pelo mercado global.

Percentual do orçamento de compras gasto em fornecedores locais

GRI 204-1

2022			2023			2024		
Alpargatas	ioasys	Total	Alpargatas	ioasys	Total	Alpargatas	ioasys	Total
58%	n/d	58%	72%	93%	72%	67%	92%	68%

Nota: foram considerados como locais os fornecedores nacionais (Brasil). Para Alpargatas, foram consideradas as unidades produtivas de Campina Grande, Santa Rita, Montes Claros e Carpina, além da unidade de Extrema, onde ocorrem as entregas de *outsourcing*. Para a ioasys, foram considerados como unidades operacionais importantes os 2 escritórios localizados no Brasil.

Percentual do orçamento de compras gasto em fornecedores locais, por unidade operacional relevante

GRI 204-1

	2022	2023	2024
Campina Grande	52%	60%	58%
Santa Rita	76%	89%	94%
Montes Claros	59%	80%	78%
Carpina	87%	96%	74%
Extrema	55%	93%	32%

Nota: foram considerados como locais os fornecedores nacionais (Brasil).

Número de fornecedores locais
(*tier 1* de matéria-prima e produto acabado)



Gestão da cadeia de fornecedores

GRI 2-6, 3-3 (Tema material: Gestão de fornecedores), 408-1, 409-1, SASB CG-AA-430b.3

Além dos fornecedores de matéria-prima e produto acabado contratados, também homologamos e monitoramos os fornecedores classificados como “indiretos”, que fornecem outros materiais que não são empregados diretamente nos produtos (por exemplo: óleo lubrificante de uma máquina industrial), e os fornecedores classificados como “sensíveis”, que incluem cooperativas de reciclagem do programa reCICLO, associações, pequenos produtores, entre outros parceiros. **Assim, nossa base de fornecedores ativos totalizou 207 fornecedores em 2024, sendo 204 do *tier 1* e 3 do *tier 2***. Essa base de fornecedores é gerenciada por meio de auditorias e planos de desenvolvimento constantes, o que contribui para melhorar os indicadores de *performance* da cadeia. Todos os nossos parceiros atuam de acordo com a nossa Política de Fornecedores, que leva em conta a conformidade com aspectos legais, processo e qualidade, saúde e segurança, sustentabilidade, responsabilidade social, rastreabilidade, uso de substâncias restritivas e *compliance*.



Na nossa gestão, monitoramos até o segundo nível da cadeia de fornecimento, avaliando também parte dos fornecedores de nossos fornecedores. Caso um subcontratado tenha contato direto com nossos produtos, ele deve passar pelo processo de homologação. Não aceitamos quarteirização, a fim de garantir que todos os envolvidos sigam os critérios estabelecidos pela Alpargatas.

GRI 407-1, 408-1, 409-1

O processo de homologação começa com uma análise detalhada, que inclui a verificação documental – como registros, holerites e relógio de ponto –, além de uma inspeção visual na fábrica (*plant-tour*) e entrevistas com colaboradores. Caso sejam identificadas oportunidades de melhoria, o fornecedor tem 10 dias para corrigir itens críticos e até 30 dias para apresentar certidões negativas. Todas as etapas exigem comprovação com registros formais, e, quando necessário, um plano de ação é criado para apoiar a evolução do fornecedor. As auditorias são conduzidas exclusivamente pela Alpargatas, que não aceita certificações de terceiros como critério de qualificação para sua base de fornecedores.

Contemplamos determinados critérios socioambientais para a contratação de nossos fornecedores. Entre os critérios sociais, a

Alpargatas não tolera trabalhar com empresas que utilizem ou tenham risco significativo relacionado à utilização de mão de obra infantil e ao trabalho análogo à escravidão e forçado. Além disso, são necessários registro em carteira, pagamento de salário em dia e em conta bancária do titular, horas extras e comprovação de que não há irregularidade na situação de imigrantes.

Em relação ao aspecto ambiental, são considerados critérios como as do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama) e também documentação da destinação de resíduos, indicadores de consumo de recursos

naturais, controle de efluentes, descargas atmosféricas, entre outros. Além disso, a adesão ao nosso Código de Conduta e Ética é condição obrigatória a todos os nossos fornecedores, prestadores de serviços e terceiros, sendo enviado no momento de cadastro do fornecedor para aceite e anexado juntamente com os contratos.

Em 2024, assim como reportado nos dois anos anteriores, 100% dos novos fornecedores (22) foram contratados passando pelo nosso processo de homologação, que inclui critérios ambientais e sociais.

GRI 308-1, 414-1



Em 2023 e 2024, 100% das instalações de nossos fornecedores *tier 1* foram auditadas seguindo um código de conduta trabalhista. Avaliamos aspectos das legislações vigentes, como CLT e normas reguladoras (NRs), e 98% dos fornecedores atenderam ou superaram o limite de conformidade. Os demais foram acionados para implementar ações corretivas.

SASB CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2



Realizamos o monitoramento dos nossos parceiros por meio do rastreamento de dados, em um trabalho conjunto entre as áreas de Compliance, Gestão de Desenvolvimento de Fornecedores (GDF) e Procurement. Os riscos na nossa cadeia de valor são monitorados de perto por meio da Matriz de Risco de Fornecimento e Fornecedores, que conta com uma governança semestral.

Quando um fornecedor não atende aos nossos requisitos, implementamos um plano de ação para que sejam adotadas medidas corretivas, acompanhando todo o processo até sua conclusão. Em casos de não conformidades críticas, as aquisições são suspensas até que as correções sejam realizadas. Se a regularização ultrapassar três anos, uma nova homologação é necessária para que o fornecedor volte a atuar com a Alpargatas.



A Alpargatas possui o compromisso de ter 100% da sua base de fornecedores de matéria-prima e produto acabado homologada e monitorada de acordo com os critérios socioambientais da companhia. Atualmente, a base possui 98% dos fornecedores aderentes a essa meta.

Fornecedores avaliados em relação a impactos ambientais e sociais

GRI 308-2, 414-2

	2022		2023		2024	
	Ambientais	Sociais	Ambientais	Sociais	Ambientais	Sociais
Número de fornecedores avaliados em impactos ambientais e sociais	609	609	234	234	207	207
Número de fornecedores identificados como tendo impactos negativos significativos, reais e potenciais	235	117	78	41	120	38
Número de fornecedores com os quais as melhorias foram acordadas como resultado da avaliação	5	117	0	41	120	38
Percentual de fornecedores com os quais as melhorias foram acordadas como resultado da avaliação	2%	100%	0%	100%	100%	100%
Número de fornecedores identificados com os quais as relações foram encerradas como resultado da avaliação	0	0	0	0	0	0
Percentual de fornecedores com os quais as relações foram encerradas como resultado da avaliação	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Nota 1: o número de fornecedores identificados como tendo impacto ambiental ou social significativo, real ou potencial, equivale aos fornecedores que não obtiveram nota máxima no bloco de "Sustentabilidade" e "Responsabilidade social" da auditoria. O critério para avaliação dos fornecedores não quantifica impacto, e sim a aptidão para gerenciar riscos com base nos critérios estabelecidos.

Nota 2: impactos ambientais podem incluir irregularidades associadas a gestão de resíduos, geração de efluentes, consumo de recursos naturais, entre outros aspectos. Impactos sociais podem incluir irregularidades associadas à Convenção Coletiva de Trabalho.

Fornecedores sensíveis

A Alpargatas considera **fornecedores sensíveis** os pequenos produtores, cooperativas, associações, institutos, artesãos e comunidades que demandam acompanhamento, capacitação e desenvolvimento. A formalização desses parceiros é um desafio, especialmente em agendas como logística reversa e novas matérias-primas, pois os critérios tradicionais de homologação nem sempre são aplicáveis, e, por isso, temos direcionado esforços na revisão de processos.

PRODUÇÃO

Destaques industriais

A área industrial evoluiu em vários indicadores para 2024 (veja tabela mais adiante), **com destaque para o crescimento de nossa produção, que saltou de 202 milhões de pares em 2023 para 217 milhões em 2024, um aumento de 7,5%**. Outro destaque foi o recorde histórico em OEE (*Overall Equipment Effectiveness*), indicador que mede a eficiência dos equipamentos de uma indústria, que cresceu 5,8% entre 2023 e 2024. Veja ao lado esse e outros importantes resultados.

Esses indicadores são incorporados ao Sistema Integrado de Manufatura (SIM), programa de excelência operacional, que foi redesenhado em 2023. Um dos grandes desafios das operações ao longo do último ano foi capacitar as equipes para o uso do sistema, que passou a oferecer dados e uma visão mais ampla das possíveis melhorias nas atividades de rotina.

Melhoria contínua

Em 2024, a empresa avançou significativamente na incorporação dos pilares de meio ambiente e eficiência energética ao Sistema Integrado de Manufatura (SIM), consolidando a sustentabilidade como rotina na operação industrial. A evolução dos indicadores ambientais na área industrial foi marcada por uma mudança estratégica importante: a segmentação da área de Meio Ambiente (MA), que antes estava integrada à área de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA). **A criação de uma estrutura específica de Meio Ambiente, com time dedicado exclusivamente a esse tema**, foi um passo determinante para impulsionar os resultados.

Com isso, recalibramos o plano estratégico de cinco anos (P5A), acelerando iniciativas sustentáveis. **Mais de 90% das metas previstas para 2025 foram antecipadas, ampliando os impactos positivos**, devido à transição do Programa de Excelência em Manufatura e Logística (ILEP), encerrado em 2023, para um modelo de melhoria contínua.

Entre os destaques desses avanços estão os Modelos Flexíveis de Produção (MFB) e a revisão da nossa estratégia de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), incorporados na vice-presidência industrial. Com essas iniciativas, 2024 marca um período de consolidação e crescimento, tendo a sustentabilidade como eixo estruturante da indústria.



Ao longo do ano, tivemos metas claras de volume, eficiência operacional (OE) e OTIF industrial, e conseguimos evoluir significativamente nesses indicadores. O grande desafio foi consolidar tudo dentro do Sistema Integrado de Manufatura, garantindo que ele fosse robusto e funcional. Para isso, foi essencial capacitar as equipes, estruturar uma metodologia consistente e, acima de tudo, engajar as pessoas. Conseguimos fazer com que a fábrica compreendesse a importância desse processo, e, quando as pessoas entendem o propósito, elas se comprometem e fazem acontecer.”

Área de Excelência Operacional

Indicadores de destaque

Indicador	Varição 2024 ante 2023
Produção (pares)	+7,5%
OEE ¹ operacional (%)	+5,8%
Custo de produção (R\$/par)	-10,0%
Eficiência MOD ² (%)	+2,9%

Nota 1: OEE (*Overall Equipment Effectiveness*) é a sigla em inglês do indicador que mede a eficiência dos equipamentos.

Nota 2: eficiência MOD significa eficiência na mão de obra direta (eficiência em horas trabalhadas pelos colaboradores).

GESTÃO AMBIENTAL

Buscamos também a melhoria contínua nos nossos processos de gestão ambiental. Em 2023, aprimoramos a governança com a implementação de um sistema digital para gestão de rotina no que se refere a água, energia e resíduos, gerando mais eficiência, confiabilidade e visão estratégica na tomada de decisão.

Em 2024, fizemos um primeiro exercício para quantificar nossos principais investimentos diretamente relacionados a ganhos ambientais. **O valor foi composto apenas dos orçamentos de áreas diretamente relacionadas ao tema (Sustentabilidade Corporativa, Meio Ambiente e Inovação em Economia Circular), além de dois projetos estratégicos no tema de resíduos e gestão de efluentes no ano de 2024.**

Investimentos ambientais (R\$)

Em 2024, destinamos um investimento de

R\$ 8.549.685

a soluções diretamente voltadas para a geração de ganhos ambientais

Mudanças climáticas

GRI 2-12, 3-3 (Tema material: Mudanças climáticas), 201-2

O ano de 2024 representou uma importante evolução na consolidação do tema de mudanças climáticas na Alpargatas.

Nesse período avançamos no engajamento de nossa cadeia de valor, por meio de materiais e questionários direcionados e com o intuito de consolidar uma base de informações cada vez mais sólida para propor e investir em soluções para a redução das emissões do escopo 3.

Na gestão dos riscos climáticos, fortalecemos a governança da agenda climática, buscando o alinhamento às Normas Internacionais de Relatórios Financeiros (IFRS S2), com um grande enfoque no levantamento, na priorização e na gestão dos riscos climáticos da companhia.

Todo o processo passou pelas seguintes etapas:



1. Identificação de riscos e oportunidades relacionados ao clima, com base na avaliação de aplicabilidade ao negócio, com o objetivo de filtrar **os principais riscos e oportunidades climáticos.**



2. Avaliação de impacto e probabilidade, além da definição do **horizonte de tempo para os principais riscos e oportunidades identificados**, por meio do engajamento interno com *stakeholders* via entrevistas e questionários.



3. Elaboração de um mapa de calor de riscos e oportunidades, considerando os critérios de impacto e probabilidade definidos pela equipe de Gestão de Riscos.



4. Desenvolvimento de sugestões de resposta a riscos e oportunidades e método de mitigação associado dos impactos dos riscos ou estratégia de aproveitamento das oportunidades.

Todos os passos foram conduzidos em alinhamento à nossa gestão interna de riscos, garantindo a integração dos riscos climáticos à estratégia do negócio. Em 2024, com a integração da temática socioambiental ao Comitê de Gente, Gestão e Sustentabilidade, esse tópico passou, então, a ser acompanhado pelo Conselho de Administração.



Para 2025, continuaremos comprometidos com a evolução da gestão e governança do tema, tendo como principal direcionamento a adequação às demais recomendações da IFRS S2. Seguiremos focados na redução das emissões dos escopos 1 e 2, com projetos de descarbonização, e no avanço da mensuração e do fortalecimento e engajamento da cadeia de valor, com foco no escopo 3.

A Alpargatas tem evoluído na agenda climática nos últimos anos. Para refletir os avanços em nossos compromissos, em 2024 a companhia revisitou a meta de mudanças climáticas, que antes previa uma redução geral das emissões de escopos 1, 2 e 3 e agora tem uma visão e acompanhamento mais aprofundado por escopo. Seguindo como referência metodológica o Science Based Targets initiative ("SBTi"), aumentamos nossa ambição de redução das emissões de escopos 1 e 2, tendo como meta reduzir em 57% as emissões dos dois escopos, partindo de 2021 até 2030. Com relação a esse compromisso, já reduzimos

38% das emissões a partir do *baseline*. Para as emissões de escopo 3, no entanto, entendemos que há um caminho a percorrer e nos comprometemos a ter uma visão mais aprofundada e uma melhor mensuração das emissões de nossa cadeia de valor até 2026, para que seja possível avançar na estratégia de descarbonização específica para as emissões indiretas.



Rumo a uma frota menos emitente: em parceria com a Luft Logistics, incorporamos nosso primeiro caminhão movido a gás natural veicular (GNV), substituindo um veículo a diesel na rota de Carpina (PE) a Campina Grande (PB). A iniciativa reduz em 16% as emissões de CO₂ nesse trecho, reforçando nossa jornada de descarbonização logística.

GRI 305-5

Emissões de gases de efeito estufa (GEE) (tCO₂e)

GRI 305-1, 305-2, 305-3

	2022	2023	2024
Escopo 1	17.743,04	16.672,94	15.451,20
Escopo 2	5.527,72	3.613,70	5.429,82
Escopo 3	601.744,65	547.511,59	537.137,30
Total de emissões de GEE	625.015,41	567.798,23	558.018,33
Emissões biogênicas de CO ₂ – escopo 1	100,64	85,15	37,22
Emissões biogênicas de CO ₂ – escopo 3	31.558,55	49.139,58	53.866,25

Em 2024, mesmo com um aumento de 7% na produção, conseguimos reduzir em 2% as emissões totais de GEE.

A principal contribuição veio do escopo 3, com queda de 2%, impulsionada por ganhos de eficiência em resíduos e transportes a jusante. O escopo 1 teve redução de 7%, associada a melhorias como a instalação do tanque de vapor *flash* em Campina Grande (PB) e a desativação da usina a diesel em Santa Rita (PB). No escopo 2, observamos aumento nas emissões, influenciado principalmente pela elevação significativa no fator de emissão da energia elétrica do Sistema Interligado Nacional (SIN).

Em 2024, em decorrência de alterações na metodologia de pontuação do questionário de mudanças climáticas do CDP, algumas

empresas observaram redução em suas notas, como a Alpargatas, que recebeu nota D pela inclusão de um novo critério essencial – supervisão do conselho. No entanto, esse decréscimo na nota final não traduz a evolução da companhia no tema, a qual melhorou seu desempenho em todos os cadernos do questionário, pontuando somente notas entre B e C. Destacamos, em especial, os avanços na gestão de riscos e oportunidades climáticas, que tiveram suas notas elevadas de D, em 2023, para B, em 2024.



Veja mais sobre o compromisso na seção *Estratégia de Sustentabilidade*, página 25.

Detalhamento das emissões:

Emissões diretas de gases de efeito estufa (escopo 1), por tipo (tCO₂e)

GRI 305-1

	2022	2023	2024
Geração de eletricidade, aquecimento, resfriamento ou vapor	14.420,71	9.951,62	9.229,34
Processamento físico-químico	111,66	341,31	308,25
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros	480,38	281,92	279,86
Emissões fugitivas	2.730,29	6.098,09	5.633,74
Total	17.743,04	16.672,94	15.451,20

Nota 1: os dados contemplam as operações consolidadas da Alpargatas. Os gases incluídos nos cálculos acima são CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HFCs e PFCs. Não inclui emissões de CO₂ de origem renovável. Para a escolha do ano-base (2021), usamos a referência da meta pública assumida no tema. A abordagem de consolidação adotada é de controle operacional.

Nota 2: a fonte dos fatores de emissão usados é o Programa Brasileiro GHG Protocol; a abordagem de consolidação escolhida para as emissões, controle operacional; enquanto as normas, metodologias e premissa de cálculos adotadas são do Inventário de Gases de Efeito Estufa, monitorado por meio da plataforma Climas e auditado por terceira parte.

Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (tCO₂e/mil pares)

GRI 305-4

	2022	2023	2024
Escopos 1 e 2	0,09	0,10	0,10
Escopos 1, 2 e 3	2,35	2,81	2,58

Nota 1: os dados contemplam as operações consolidadas da Alpargatas. Os gases incluídos no cálculo acima são CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HFCs e PFCs. Não inclui emissões de CO₂ de origem renovável.

Nota 2: o denominador utilizado no cálculo de intensidade de emissões de gases de efeito estufa é de mil pares produzidos no ano de referência.

Nota 3: as emissões por geração de eletricidade, aquecimento, resfriamento ou vapor de 2023 foram ajustadas neste relatório, sem apresentar variação material. GRI 2-4

Em 2024, avançamos na redução da intensidade de emissões de GEE, com queda de 2% nas emissões totais, mesmo diante de um aumento de 7% no volume de produção. Com isso, as emissões de CO₂e por par produzido caíram 8% em relação a 2023.

Emissões indiretas e gases de efeito estufa (escopo 2) provenientes da aquisição de energia (tCO₂e)

GRI 305-2

	2022	2023	2024
Calculadas com base na localização	5.527,72	3.613,70	5.429,82

Nota 1: os dados contemplam as operações consolidadas da Alpargatas. Os gases incluídos nos cálculos acima são CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HFCs e PFCs. Não inclui emissões de CO₂ de origem renovável. Para a escolha do ano-base (2021), usamos a referência da meta pública assumida no tema. A abordagem de consolidação adotada é de controle operacional.

Nota 2: a fonte dos fatores de emissão usados é o Programa Brasileiro GHG Protocol; a abordagem de consolidação escolhida para as emissões, controle operacional; enquanto as normas, metodologias e premissa de cálculos adotadas são do Inventário de Gases de Efeito Estufa, monitorado por meio da plataforma Climas e auditado por terceira parte.

Outras emissões de gases de efeito estufa (escopo 3), por tipo (tCO₂e)

GRI 305-3

	2022	2023	2024
A montante			
Bens e serviços adquiridos	232.639,53	111.890,54	151.656,60
Transporte e distribuição a montante	28.543,85	39.398,70	33.925,57
Resíduos gerados nas operações	45.273,63	25.640,20	22.953,90
Viagens a negócios	896,54	224,29	237,80
Transporte de empregados	5.108,68	4.602,81	3.761,62
Subtotal	312.462,23	181.756,54	211.535,49
A jusante			
Transporte e distribuição a jusante	289.282,42	365.755,04	324.601,82
Subtotal	289.282,42	365.755,04	324.601,82
Total	601.744,65	547.511,58	537.137,30

Nota 1: os gases incluídos nos cálculos foram CO₂, CH₄ e N₂O. Para a escolha do ano-base (2021), usamos a referência da meta pública assumida no tema. A abordagem de consolidação adotada é de controle operacional.

Nota 2: a fonte dos fatores de emissão usados é o Programa Brasileiro GHG Protocol; a abordagem de consolidação escolhida para as emissões, controle operacional; enquanto as normas, metodologias e premissa de cálculos adotadas são do Inventário de Gases de Efeito Estufa, monitorado por meio da plataforma Climas e auditado por terceira parte.

Resíduos e economia circular

GRI 3-3 (Tema material: Economia circular e uso de matérias-primas), 306-1, 306-2

Nosso olhar para a gestão de resíduos abrange dois segmentos: industrial, que trata dos resíduos da operação, e pós-consumo, que são os produtos descartados após sua vida útil.

Resíduos industriais

Os resíduos industriais são controlados e monitorados por meio da plataforma Climas, na qual a geração é registrada mensalmente por tipo e destinação. Os dados são extraídos do Sistema de Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e complementados por planilhas internas para acompanhamento diário e semanal. Os resíduos são gerenciados pela própria Alpargatas e a destinação é realizada por empresas terceiras especializadas, que estejam em conformidade com obrigações contratuais e legais, para garantir a correta destinação.

Em 2024, foram geradas cerca de 42 mil toneladas de resíduos. **Um dos mais relevantes deles para o nosso negócio é o resíduo de borracha, que representou quase 87% de nossos resíduos totais**, considerando tanto as aparas do processo de prensagem (que são em parte incorporadas na produção) quanto os demais, destinados externamente.

O aumento no volume de resíduos acompanha o crescimento da produção, enquanto práticas como rerrefino de óleo, reciclagem de solvente e tratamento físico-químico de água oleosa reduzem o descarte e favorecem a recuperação dos materiais. Já a ampliação da reciclagem de borracha, realizada com parceiros externos (em um desenvolvimento puxado pelo programa Havaianas reCICLO), também contribui diretamente para minimizar o impacto ambiental e otimizar o aproveitamento dos recursos.

Apenas 4% de nossos resíduos fabris foram classificados como perigosos. Em 2024, 82% do total de resíduos foi recuperado. Cada tipo de resíduo adota uma tecnologia para destinação, buscando sempre o menor impacto no meio ambiente e na sociedade.

Nossas unidades de Campina Grande (PB), Carpina (PE) e Santa Rita (PB) são consideradas aterro zero. Isso foi possível por meio da adoção de outras tecnologias de tratamento, principalmente o coprocessamento e a reciclagem.

Os resíduos são coletados e passam por uma triagem interna, em que são segregados por tipo e devidamente acondicionados antes de sua destinação final. Classificamos esses materiais nas seguintes categorias:



Tipos de resíduos gerados

Resíduos não recicláveis fora do processo: resíduo orgânico

Resíduos recicláveis fora do processo: ferro e metais não ferrosos

Resíduos recicláveis gerados no processo: borracha (parte do inutilizado de produção, reprocessada e reincorporada no processo produtivo), óleo, plástico, solvente, madeira, papelão, adesivo e EVA

Resíduos não recicláveis gerados no processo: borracha, materiais contaminados e equipamentos de proteção individual (EPIs)

Outros: resíduos comuns e orgânicos, de obras e reformas, de varrição e efluente sanitário

Resíduos gerados por composição e método de destinação (toneladas)

GRI 306-3

	2022	2023	2024
Resíduos recuperados	44.049,60	35.795,23	34.466,03
Não perigosos	44.049,60	35.795,23	33.201,24
Perigosos	0,00	0,00	1.264,79
Resíduos destinados para disposição final	15.224,81	9.709,09	7.639,15
Não perigosos	13.594,85	7.563,04	7.139,88
Perigosos	1.629,96	2.146,05	499,27
Total de resíduos gerados	59.274,41	45.504,31	42.105,18
Não perigosos	57.644,45	43.358,27	40.341,12
Perigosos	1.629,96	2.146,05	1.764,06

Nota 1: os valores desta tabela incluem apenas os resíduos que foram destinados, sem incluir aqueles armazenados em nossas instalações.

Nota 2: os dados de 2024 refletem a aplicação de uma nova abordagem de cálculo da reincorporação de resíduos na nossa principal fábrica, baseada em medições diretas nas unidades produtivas. Esse ajuste contribui para maior rastreabilidade e acuracidade das informações, ainda que implique variação em relação aos anos anteriores.

Resíduos recuperados, por composição e operação de recuperação (toneladas)

GRI 306-4

	2022			2023			2024		
	Dentro da organização	Fora da organização	Total	Dentro da organização	Fora da organização	Total	Dentro da organização	Fora da organização	Total
Resíduos perigosos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.264,79	1.264,79
Preparação para reutilização (rerrefino de óleo)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	31,75	31,75
Reciclagem	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	42,30	42,30
Tratamento aeróbico e anaeróbico (fertirrigação)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16,40	16,40
Tratamento físico-químico (fertirrigação)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.174,34	1.174,34
Resíduos não perigosos	35.692,07	8.357,53	44.049,60	29.167,26	6.627,97	35.795,23	26.105,94	7.095,30	33.201,24
Preparação para reutilização	35.692,07	0,00	35.692,07	29.167,26	0,00	29.167,26	26.105,94	0,00	26.105,94
Reciclagem	0,00	8.357,53	8.357,53	0,00	6.627,97	6.627,97	0,00	7.095,30	7.095,30
Total de resíduos recuperados	35.692,07	8.357,53	44.049,60	29.167,26	6.627,97	35.795,23	26.105,94	8.360,09	34.466,03

Nota: os dados de 2024 refletem a aplicação de uma nova abordagem de cálculo da reincorporação de resíduos na nossa principal fábrica, baseada em medições diretas nas unidades produtivas. Esse ajuste contribui para maior rastreabilidade e acuracidade das informações, ainda que implique variação em relação aos anos anteriores.

Resíduos destinados para disposição final, por composição e operação de disposição (toneladas)

GRI 306-5

	2022	2023	2024
Resíduos não perigosos	13.594,85	7.563,04	7.103,29
Incineração (com recuperação de energia)	11.898,62	6.296,77	5.960,71
Incineração (sem recuperação de energia)	909,25	267,64	598,51
Confinamento em aterro	276,68	577,28	283,38
Outras operações de disposição	510,30	421,35	260,69
Resíduos perigosos	1.629,96	2.146,05	499,27
Incineração (com recuperação de energia)			83,11
Incineração (sem recuperação de energia)	1.629,96	2.146,05	416,16
Total de resíduos destinados para disposição final	15.224,81	9.709,09	7.602,56

Nota: a disposição final dos resíduos acontece 100% fora da organização.

Resíduos de borracha

GRI 3-3 (Tema material: Economia circular e uso de matérias-primas)

Resíduo de borracha no processo produtivo

A borracha é o nosso principal resíduo industrial. Buscando as melhores alternativas para tratamento e destinação, investimos muito em inovação, infraestrutura e em uma rede de parcerias sólidas – também disposta a desbravar os desafios de estruturação de uma cadeia circular antes inexistente.

Em 2024, de todo o resíduo de borracha gerado nas nossas fábricas, **72% foram reincorporados no processo de produção – até 40% da sola de um chinelo Havaianas é composta das sobras da borracha reincorporadas no processo.** Os 28% de resíduos restantes são destinados externamente.

Buscando a transição para um modelo cada vez mais circular em nossas operações, revisitamos nossos compromissos e redesenhamos nossa meta de reciclagem de forma a contemplar também o resíduo de borracha industrial (não apenas pós-consumo), assegurando que, até 2030, 100% do volume de borracha vulcanizada (não contaminada) seja reciclado. Essa meta inclui aparas do processo de prensagem e

produtos inutilizados na produção, além de resíduos de varredura e peneira, garantindo que esses materiais sejam valorizados e incorporados na cadeia de reciclagem. Atualmente, cerca de 65% da borracha gerada em nossas fábricas é vulcanizada, sendo contemplada nesse compromisso.

Outros 35% restantes correspondem aos resíduos de borracha crua (não vulcanizada) e contaminada. Seguimos também avaliando as melhores soluções para esse percentual, explorando novas tecnologias e parcerias que possam viabilizar alternativas mais sustentáveis no futuro.

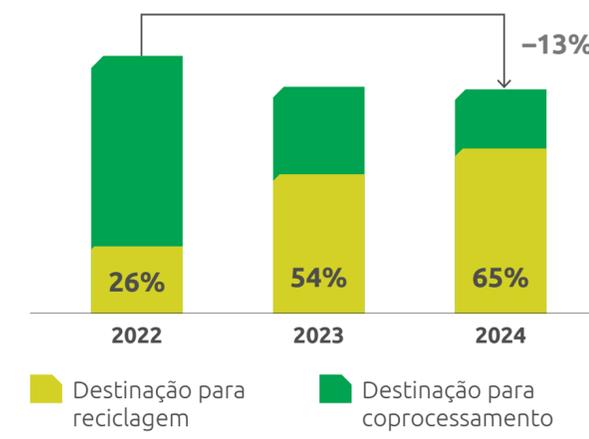
Outro passo importante inicial para otimizar a gestão do resíduo industrial foi a implementação de uma central de resíduos na fábrica de Campina Grande, que concentra a maior parte do nosso volume de produção. A centralização do resíduo aprimora a rastreabilidade e o controle dos materiais, garantindo maior eficiência na triagem para reciclagem e assegurando, também, o cumprimento das regulamentações ambientais. Nesse sentido, entendemos que os impactos trazidos a partir desse tema material são integralmente positivos da forma como estão sendo estruturados pela empresa.

Desde 2022, reduzimos a nossa geração de resíduos de borracha vulcanizada não contaminada por par produzido em 13% e aumentamos a sua destinação para reciclagem de 26% para 65%, com o compromisso de atingir 100% em 2030.



Veja mais sobre nossos compromissos na seção *Estratégia de Sustentabilidade*, página 25.

Geração e destinação de resíduos de borracha vulcanizada não contaminada (grama/par produzido)



Nota 1: consideramos que, em média, para todos os anos do gráfico, o resíduo gerado de borracha vulcanizada não contaminada representa 65% do resíduo de borracha industrial total.

Nota 2: as premissas deste gráfico foram adaptadas em relação ao que foi reportado no ano passado, de modo a estarem alinhadas aos nossos compromissos revisados da Estratégia de Sustentabilidade.



Resíduo de borracha no descarte de produtos

havaianas reCICLO

GRI 301-3

Olhando com atenção e responsabilidade também para os resíduos de borracha pós-consumo, provenientes dos chinelos descartados, em 2020 criamos o Havaianas reCICLO, nosso programa de logística reversa, e viemos evoluindo sua implementação e estratégia até aqui.

O Havaianas reCICLO promove a transformação de chinelos Havaianas dispensados pelos consumidores, passando por etapas de coleta, triagem, beneficiamento e reinserção dos materiais em novas cadeias produtivas.



Etapa 1 Descarte e coleta

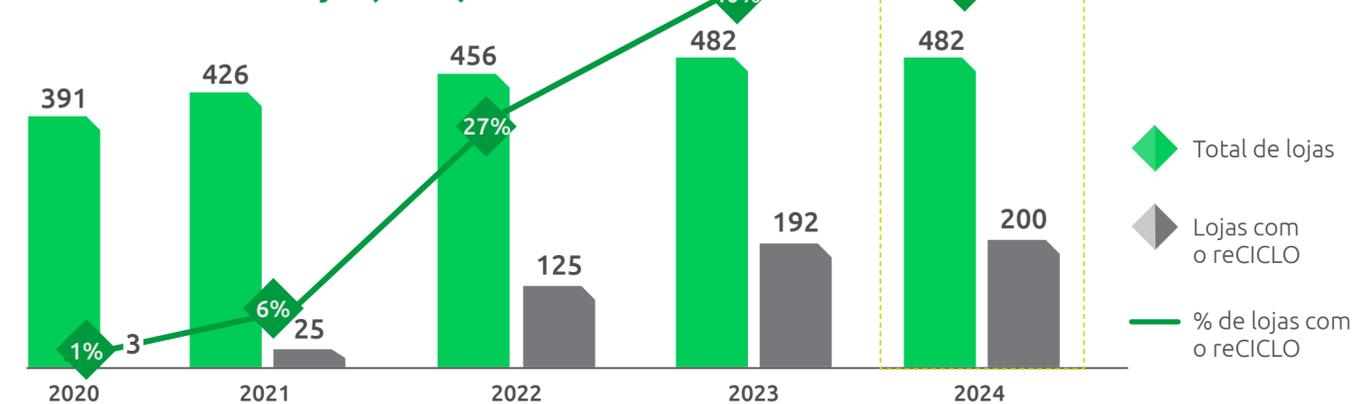
O consumidor final pode levar suas Havaianas que não estão mais sendo usadas para as lojas participantes do programa e as deposita, de forma voluntária, na urna coletora do Havaianas reCICLO.

As urnas já estão presentes em nossas lojas em mais de 15 países, abrangendo operações no Brasil, NA&C (Estados Unidos), EMEA (Portugal, Espanha, Itália, França, Reino Unido, Grécia e Chipre) e APAC (Austrália, Nova Zelândia, Filipinas, Malásia, Indonésia, Tailândia e Singapura).

Hoje, já são mais de 350 pontos de coleta. Apenas em 2024, foram coletados **147.854 pares**, sendo 90% destes no Brasil. No total, houve um aumento de 43% nos produtos coletados em comparação ao ano anterior. No Brasil, houve um acréscimo de 58% no volume de sandálias coletadas por meio do programa.

Além das urnas coletoras em lojas, os chinelos também são recebidos por outras frentes, como cooperativas e ecoparques (centros tecnológicos de triagem e destinação de resíduos). O recolhimento via urnas em lojas cresceu 50% em 2024, acompanhado de 28% em cooperativas e 46% nos ecoparques.

Número de lojas com o reCICLO x Total de lojas (Brasil)



Nota: desconsiderando quiosque e contêiner.

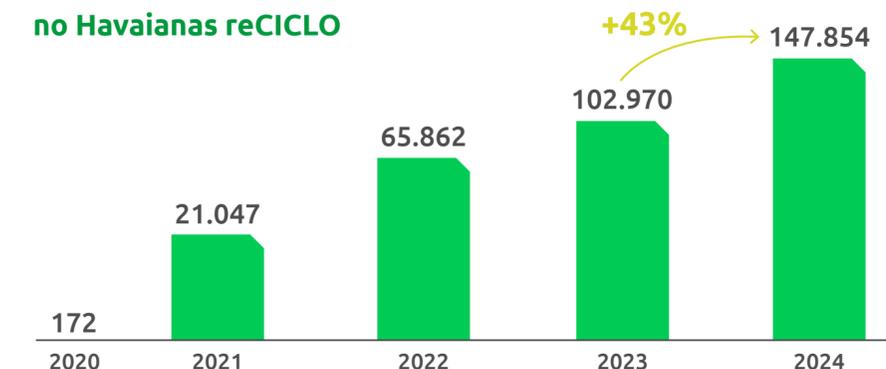
337.905

pares de sandálias foram coletados entre 2020 e 2024, o equivalente a

118.267

quilos de resíduos

Pares de chinelo coletados no Havaianas reCICLO



Nota: em 2024, deixamos de contabilizar um volume de chinelos provenientes dos Centros de Distribuição (CDs), ajustando também os valores históricos reportados.

Etapa 2 Triagem e armazenamento

No Brasil, contamos com **parcerias com mais de 70 cooperativas de reciclagem** em todo o país, responsáveis pelo recebimento (via coleta seletiva e entrega das lojas), pela triagem e pelo armazenamento dos chinelos – até que sejam destinados aos parceiros beneficiadores.

Antes da implementação do programa de logística reversa Havaianas reCICLO, as sandálias de borracha recebidas pelas cooperativas de reciclagem não tinham valor comercial e eram descartadas, visto que não existia atratividade por esse resíduo em nenhuma cadeia instituída.

Temos parcerias em mais de 10 estados brasileiros, nas regiões Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Norte e Nordeste. E, ao longo de quatro anos de programa, as cooperativas de reciclagem já contribuíram com o recolhimento de mais de 200 mil pares.

Desenvolvimento socioemocional com cooperados

Além do trabalho de triagem e armazenamento, em parceria com a Federação Paulista de Cooperativas de Reciclagem (Fepacoore), desenvolvemos e realizamos treinamentos voltados para Gestão Financeira Pessoal, Inteligência Emocional e Comunicação Não Violenta, ministrados por colaboradores e voluntários Alpargatas e a partir das demandas levantadas pelos próprios cooperados.



- 7 cooperativas atendidas
- 200 cooperados contemplados
- 12 voluntários envolvidos



Etapa 3 Beneficiamento e transformação

Antes do processo de reciclagem, é necessário transformar os resíduos de borracha em matéria-prima. Para isso, a parceria com beneficiadores é fundamental: eles trabalham para uma triagem adicional, garantindo a separação adequada da borracha, e também na descontaminação desse material. Após esse processo, toda a borracha é destinada para trituração, dando origem a pequenos grânulos coloridos que podem, finalmente, ser utilizados como matérias-primas em novas cadeias produtivas. No Brasil, possuímos três parceiros beneficiadores nas regiões Sul, Sudeste e Nordeste.

Posteriormente, essa nova matéria-prima, geralmente agregada em formato de manta de borracha, segue para sua transformação em produto e dá origem a um novo ciclo de vida.

Hoje, já contamos com mais de cinco parceiros de beneficiamento e transformação, responsáveis por criar soluções em infraestrutura, com pisos e revestimentos emborrachados, móveis e decoração, acessórios, etc.



Veja infográfico do Havaianas reCICLO na página 80 do Relatório Anual de Sustentabilidade 2022.

Lançamento de produtos reCICLO

Em 2024, a FEICON – maior feira da construção civil da América Latina – foi palco para a apresentação de duas novidades desenvolvidas a partir de resíduos coletados pelo programa Havaianas reCICLO. Nossos parceiros do Grupo Force (PB) e Aubicon (MG) deram origem a produtos que são verdadeiros *cases* circulares.

O Grupo Force lançou um pneu para carrinho de mão feito com borracha 100% reciclada, oferecendo alta resistência e durabilidade. Já a Aubicon, especialista em pisos de absorção de impacto, desenvolveu uma linha de revestimentos inovadores, composta de um *blend* de resíduos de pneus e chinelos Havaianas. O resultado: produtos que aliam sustentabilidade, desempenho e um *design* moderno.

Além disso, neste ano, uma parceria com a Tramontina ampliou o alcance das iniciativas circulares, viabilizando maior divulgação e a comercialização de pneus para carrinhos de construção, produzidos com resíduos industriais pelo Grupo Force.



Revisão dos compromissos voltados para a economia circular

GRI 3-3 (Tema material: Economia circular e uso de matérias-primas)

Ao longo desses quatro anos de programa, aprofundamos nosso conhecimento no tema e seguimos em constante evolução, buscando expandir e viabilizar cada vez mais o ecossistema de reciclagem da borracha.

Tendo uma visão mais madura, consolidada (pós-industrial e pós-consumo) e sistêmica, trabalhamos na revisão de nosso compromisso voltado para esse tema, de forma a refletir nosso real desafio e a verdadeira geração de valor que vem sendo construída. A viabilização dessa nova cadeia envolve a estruturação de diversas etapas e atores, não sendo somente sustentada por meio do volume de coleta de chinelos (nosso foco trabalhado no compromisso anterior).

Hoje temos duas metas corporativas conectadas diretamente à circularidade da borracha:

1. Ter 100% de lojas *monobrand* com programa de logística reversa implementado (2025).



2. Garantir a saúde da cadeia de reciclagem da borracha Havaianas (2030):



a. Resíduos pós-consumo:

assegurar a destinação para a reciclagem de 100% do volume de borracha de sandálias retornadas pelo programa de logística reversa.

b. Resíduos industriais:

assegurar a destinação para a reciclagem de 100% do volume de resíduos de borracha vulcanizada não contaminada gerado nas fábricas.

ECONOMIA CIRCULAR Alpargatas

havaianas
reCICLO

A Alpargatas trabalha a economia circular em todos os seus processos. No caso da borracha dos chinelos Havaianas, isso inclui os resíduos industriais, da produção, e pós-consumo, coletados pelo programa de logística reversa da marca, o Havaianas reCICLO. Para **estruturar e sustentar uma cadeia de reciclagem antes inexistente**, a empresa investe em **parcerias, pesquisa e inovação**, abrangendo desde a coleta e triagem dos materiais até o desenvolvimento e a comercialização de soluções finais.

7 Parceiros compradores/Clientes finais

São **construídas parcerias** com os clientes finais, visando à incorporação das soluções desenvolvidas pelos nossos parceiros transformadores e dando luz ao alto valor socioambiental agregado ao longo da estruturação de todo o ecossistema circular da borracha – algo anteriormente inexistente.

As tecnologias desenvolvidas hoje despertam especial interesse nos setores de **arquitetura e construção civil**.

Dados referentes a 2024, o programa segue em expansão.

Paraná e Rio Grande do Sul
Vasos e cachepôs

Paraíba e Rio Grande do Sul
Acessórios

São Paulo e Minas Gerais
Pisos emborrachados

Paraíba
Rodados maciços para carrinhos de mão e itens de mobiliários

Ásia
Pisos para playgrounds

Europa
Tapetes de ioga

6 Matéria-prima transformada em produto

Resíduos industriais e pós-consumo agora como **matéria-prima** chegam aos parceiros transformadores, que, com o uso de tecnologia, criam novos produtos disruptivos para o mercado.

BENEFICIAMENTO SECUNDÁRIO

Tecnologia que utiliza processos químicos para **aglomerar os grânulos** e criar mantas, placas ou outros materiais que possam ser reinseridos na cadeia de valor e, posteriormente, convertidos em novos produtos finais.

BENEFICIAMENTO PRIMÁRIO

Triagem adicional e limpeza dos resíduos para transformar a **borracha processada em grânulos**.

1 Fabricação + matéria-prima

RESÍDUOS INDUSTRIAIS

Do processo fabril são originados os **resíduos industriais** de borracha expandida. Os retalhos podem ser reutilizados na própria fábrica ou destinados à reciclagem.

PRODUÇÃO

Fabricação de novos chinelos e redirecionamento para os pontos de vendas.

2 Venda

As **Havaianas** são dispostas e **comercializadas** nos canais de vendas da marca: lojas Havaianas, *e-commerce*, distribuidores, atacadistas e redes varejistas.

CONSUMO

Os novos chinelos são **adquiridos pelo consumidor final**.

3 Coleta em lojas

RESÍDUOS PÓS-CONSUMO

Descarte de **chinelos usados** em lojas Havaianas participantes do programa.

RECOLHIMENTO

Quando as Havaianas chegam ao fim de sua vida útil, são **descartadas nas urnas coletoras do Havaianas reCICLO**.

4 Coleta em cooperativas de reciclagem

RESÍDUOS PÓS-CONSUMO

Através da triagem dos resíduos provenientes da coleta seletiva, as **cooperativas parceiras** do programa realizam a triagem dos chinelos Havaianas. Anteriormente ao programa, o resíduo não era triado.

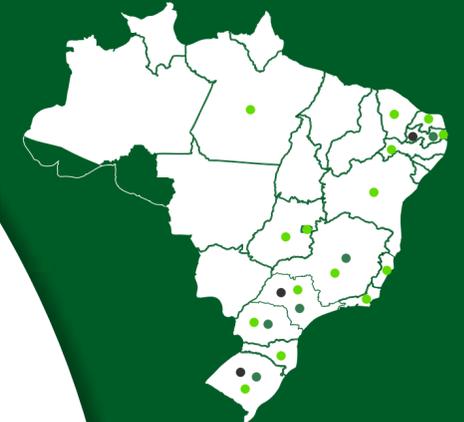
5 Beneficiamento e criação da nova matéria-prima

RESÍDUOS INDUSTRIAIS E PÓS-CONSUMO

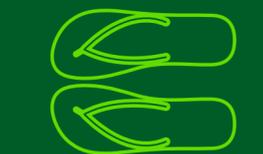
Resíduos de borracha da fábrica e chinelos Havaianas coletados pelo reCICLO são **processados pelos parceiros beneficiadores**, que realizam triagem adicional e transformam os materiais em novas matérias-primas.

RECICLO NO BRASIL E NO MUNDO

O programa Havaianas reCICLO está presente em mais de 15 países e já alcança quase todos os estados brasileiros



- Lojas Havaianas
- Cooperativas
- Parceiros beneficiadores
- Parceiros transformadores



+ de 400 mil pares coletados, somando + de 140 ton



+ de 70 cooperativas de reciclagem no Brasil



+ de 3.500 famílias impactadas positivamente com o programa

ENERGIA

GRI 302-4

Em 2024, **mesmo com um crescimento de 7% na produção em relação a 2023, conseguimos estabilizar o consumo total de energia.**

Como resultado, a intensidade energética da operação caiu cerca de 7%. Essa redução foi impulsionada principalmente por projetos estratégicos, como a instalação de um tanque de vapor *flash* na fábrica de Campina Grande (PB), que contribuiu para a redução do consumo de gás natural (GN), e a paralisação da usina geradora de energia na fábrica de Santa Rita (PB), reduzindo o uso de diesel. A estimativa foi realizada calculando-se a diferença entre a utilização dos geradores e apenas com o consumo de energia elétrica atual. No total, reduzimos o consumo em 4.878 GJ, valor que não contempla necessariamente todos os esforços de redução resultante também de ganhos de eficiência na rotina industrial.

Essas iniciativas contribuíram com uma queda de 6% no consumo de energia proveniente de fontes fósseis, acelerando a transição para a eletrificação da matriz energética. Além desses projetos, melhorias de eficiência na rotina industrial foram fundamentais para a redução total do consumo de energia.

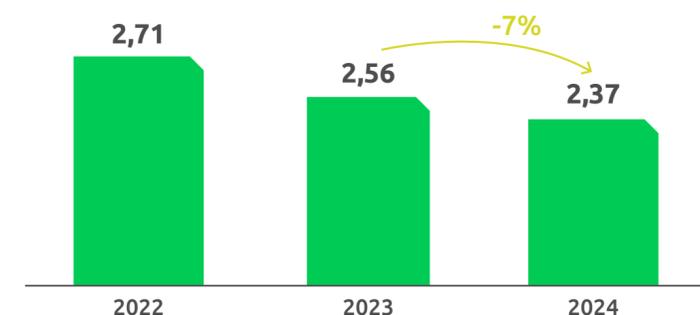
Para fortalecer a governança energética, incorporamos o pilar de eficiência energética ao Sistema Integrado de Manufatura (SIM), junto

com o pilar de meio ambiente, possibilitando um monitoramento mais próximo do tema em parceria com o time de Excelência Operacional. Reafirmamos, ainda, nosso compromisso para 2030 de alcançar 100% da energia elétrica utilizada nas operações proveniente de fontes renováveis, e, além disso, a meta de intensidade energética foi revisitada. A partir da revisão, a companhia se compromete a melhorar a intensidade energética das fábricas considerando toda a matriz energética, e não apenas energia elétrica, como anteriormente, ampliando, assim, o escopo da meta. Ainda, aumentamos a ambição para reduzir em 25% a intensidade energética em nossas operações industriais até 2030, comparada a 2021.

Nota: a redução do consumo foi calculada a partir de uma estimativa realizada utilizando apenas consumos teóricos das fábricas e consumos reais em 2024.

Taxa de intensidade energética dentro da organização (GJ/mil pares)

GRI 302-3



Nota 1: os dados são reportados de forma consolidada para toda a companhia e consideram apenas o consumo energético dentro da empresa, em fontes categorizadas como escopos 1 e 2.

Nota 2: a intensidade foi calculada utilizando a energia total consumida dentro da organização pelo volume total de produção de 217.047 mil pares em 2024. Em 2023, foi de 201.916 mil pares e, em 2022, de 265.420 mil pares.

Consumo de energia dentro da organização, por tipo de combustível (GJ)

GRI 302-1

	2022	2023	2024
Consumo total de fontes não renováveis	254.005,81	176.370,58	165.774,76
Acetileno	33,95	33,14	27,98
Gasolina	443,46	624,52	344,24
Diesel	12.241,82	9.597,12	2.917,69
GLP	52.060,79	29.926,68	19.707,83
Gás natural	189.225,79	136.189,12	142.777,02
Consumo total de fontes renováveis	1.524,21	1.128,33	506,62
Etanol anidro	164,01	168,62	127,32
Biodiesel	1.360,20	959,71	379,30
Consumo de energia elétrica	464.005,88	339.892,75	348.162,10
Total de energia consumida	719.535,90	517.391,66	514.443,48

Nota 1: os valores do consumo de energia são monitorados mensalmente em cada unidade através do sistema interno e reportados de forma consolidada para toda a companhia. Os dados consideram o consumo energético em fontes categorizadas como escopos 1 e 2. Não realizamos a venda de energia.

Nota 2: a conversão das unidades é feita automaticamente pelo sistema que utiliza como base o GHG Protocol, assim tendo como referência fontes como: ANP 2012; ANTT 2012; ASHRAE 2010; BEN 2019; CETESB 2017; DEFRA 2019; IPCC 2006; IPCC 2007; MCTIC 2016; MMA 2011; SEESP 2011; USEPA 2007; e MC 2008.

Nota 3: os valores de energia elétrica são medidos em MWh e depois convertidos em GJ. Os valores de combustíveis são medidos em m³, kg e litros e depois convertidos em GJ.

Nota 4: o cálculo do etanol anidro e do biodiesel foi feito a partir das composições médias na gasolina e no diesel, respectivamente. Os valores assumidos foram 13% para biodiesel em diesel, e 27% para etanol em gasolina.

Nota 5: a Alpargatas não consome energia de aquecimento, refrigeração e vapor e não vende nenhum tipo de energia. Os valores consolidam dados das operações de manufatura da companhia.



Veja mais no capítulo *Estratégias e resultados*, página 20.

GESTÃO DE ÁGUA

GRI 303-1, 303-2, 303-3

Fazemos a gestão de água e efluentes alinhada ao atendimento à legislação vigente, assim como das metas internas de otimização, que visam alcançar as melhores práticas de mercado. O indicador de água vem sendo gerenciado no Sistema Integrado de Manufatura (SIM) e, em 2024, conseguimos uma redução de 2% na captação.

Na Alpargatas, a maior parte da água consumida é destinada ao uso humano, devido à mão de obra intensiva de mais de 10 mil colaboradores. Apenas uma fração é utilizada indiretamente no processo produtivo, em torres de resfriamento e geração de vapor. O abastecimento das unidades vem de poços outorgados e das companhias de saneamento locais.

O monitoramento do consumo é realizado mensalmente através de indicadores, cujos resultados são apresentados em fóruns gerenciais. A partir dessa avaliação, são identificados possíveis riscos e estabelecidos planos de ação para a mitigação e correção dos desvios.

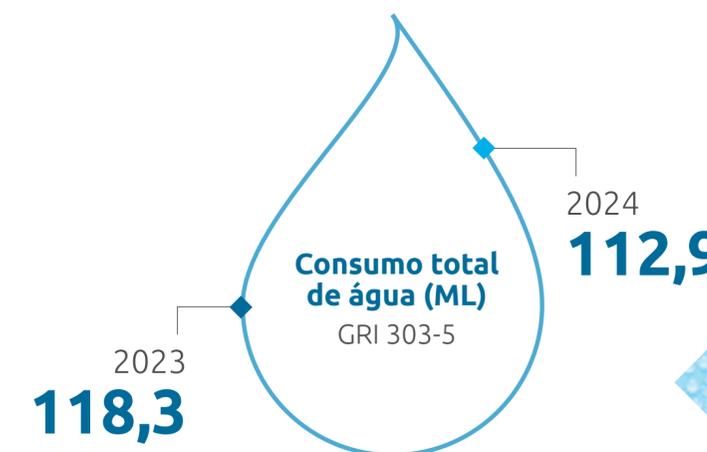
Os efluentes dos restaurantes e banheiros e uma pequena parcela da água residual do processo produtivo são devidamente tratados. Nas unidades de Montes Claros (MG) e Santa Rita (PB), o tratamento ocorre internamente nas Estações de Tratamento de Efluentes (ETEs), permitindo o reúso sem necessidade de destinação externa. Já em Campina Grande (PB) e Carpina (PE), os efluentes são encaminhados para tratamento nas companhias de saneamento locais.

Todas as unidades fabris da Alpargatas seguem rigorosamente os parâmetros do Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama). Nas unidades sem ETEs, os efluentes são coletados anualmente e analisados pelas companhias de saneamento locais para garantir conformidade. Já nas unidades com ETEs, as análises são realizadas internamente, conforme a legislação local.

Periodicamente, também realizamos avaliações nas tubulações e nos processos para buscar eventuais vazamentos ou falhas nos sistemas. Em 2024, foram descartados 42,1 megalitros de água na rede de saneamento local.

Incentivamos o consumo consciente e a redução de desperdícios por meio de campanhas internas e iniciativas de reaproveitamento, como a reutilização da água residual do processo nas descargas da fábrica de Campina Grande. Na cadeia de fornecimento, analisamos a gestão hídrica dos parceiros por meio de um rigoroso processo de verificação documental, reforçando nosso compromisso com o uso responsável dos recursos.

Em 2024, a captação de água de terceiros diminuiu 24%, resultado de iniciativas de rotina e, principalmente, da redução no consumo nas fábricas de Campina Grande (PB), que dependem integralmente dessa fonte, e de Montes Claros (MG), onde o aumento no uso de água subterrânea reduziu a necessidade de captação externa.



Nota 1: todas as fábricas possuem medidores de captação e vazão de água para acompanhar diariamente o consumo de água. Todos os dados são coletados em m³ e transformados em ML.

Nota 2: o cálculo do consumo é feito como captação total de água menos o descarte total de água. O escopo do cálculo foi revisado neste relatório. Antes, o consumo era considerado como o mesmo volume de captação de água. GRI 2-4

Nota 3: não houve mudança no armazenamento de água. Toda a água consumida é doce.

Nota 4: utilizamos o Water Risk Atlas do WRI para avaliar o critério "Water Stress" nas quatro fábricas da Alpargatas no Brasil. Nenhuma unidade foi classificada com risco "alto" ou "extremamente alto" de estresse hídrico.

Descarte total de água, discriminado por destinação (ML) - GRI 303-4



Nota 1: não há descarte de água em águas superficiais, água do mar e águas subterrâneas. O volume total é destinado a terceiros, e toda a água descartada é água doce. Não foram identificadas substâncias que suscitem preocupação.

Nota 2: foi considerado como volume descartado apenas a unidade de Campina Grande. As demais unidades reutilizam a água por fertirrigação, sumidouros e lagoas internas.

Nota 3: todas as fábricas possuem medidores de vazão para o acompanhamento diário do descarte de água. Os dados são coletados em m³ e convertidos para ML.

Nota 4: utilizamos o Water Risk Atlas do WRI para avaliar o critério "Water Stress" nas quatro fábricas da Alpargatas no Brasil. Nenhuma unidade foi classificada com risco "alto" ou "extremamente alto" de estresse hídrico.

Captação total de água por fonte (ML)

GRI 303-3

	2022	2023	2024
Água captada (água subterrânea)	89,52	69,58	87,73
Água de terceiros (água de superfície)	98,87	88,79	67,24
Total	188,39	158,37	154,97

Nota 1: a Alpargatas não faz a captação de água de fontes de águas superficiais, água do mar, e água produzida. Toda a água retirada é água doce (≤ 1.000 mg/L de sólidos dissolvidos totais).

Nota 2: em todas as fábricas há medidores de vazão para o acompanhamento diário da captação de água. Os dados são medidos em m^3 e posteriormente convertidos em megalitros.

Nota 3: a partir de 2024, a unidade operacional Mixing Center foi contemplada no indicador.

Nota 4: utilizamos o Water Risk Atlas do WRI para avaliar o critério "Water Stress" nas quatro fábricas da Alpargatas no Brasil. Três estão em áreas de risco "médio-alto" e uma em "baixo-médio". Considerando como áreas de estresse hídrico apenas aquelas com risco "alto" ou "extremamente alto", nenhuma unidade foi classificada nessa condição.

Captação total de água por unidade operacional (ML)

GRI 303-3

	2022	2023	2024
Campina Grande (PB)	98,87	66,73	51,74
Santa Rita (PB)	24,07	26,94	26,03
Carpina (PE)	18,65	17,48	19,19
Montes Claros (MG)	45,48	46,73	48,15
Centro de Distribuição de Extrema (MG)	1,32	0,49	0,66
Mixing Center	n/d	n/d	9,20
Captação total de água	188,39	158,37	154,97

Nota 1: toda a água captada é água doce (≤ 1.000 mg/L de sólidos dissolvidos totais), e não há captação de água em áreas de estresse hídrico.

Nota 2: em todas as fábricas há medidores de vazão para o acompanhamento diário da captação de água. Os dados são medidos em m^3 e convertidos em ML.

Nota 3: a partir de 2024, a unidade operacional Mixing Center foi contemplada no indicador. Os dados do histórico não estão disponíveis.

Uso de substâncias e produtos químicos

GRI 417-1, SASB CG-AA-250a.1, CG-AA-250a.2

Para gerenciar riscos e perigos ligados ao uso de substâncias químicas restritivas em produtos, um tema relevante para nosso setor de atuação, empregamos diferentes processos de verificação e teste a fim de confirmar que os materiais usados estão em conformidade:

- Entradas do produto definidas como o(s) componente(s) do produto acabado.
- Testes laboratoriais feitos por terceiros.
- Frequência dos testes durante o desenvolvimento de novos produtos/projetos.
- Manual de Substâncias Restritivas, em que estão descritas todas as normas e especificações por tipo de substância.

O Manual de Substâncias Restritivas foi desenvolvido com o objetivo de informar aos nossos fornecedores as leis e regulamentações globais que restringem ou proíbem a presença de determinados químicos e substâncias utilizadas na composição de nossos produtos. Toda vez que se identifica a necessidade de utilização de um novo químico, todas as análises devem ser realizadas para aprovação. Para químicos já utilizados, o controle de aprovação ocorre anualmente. O Manual não

está disponível publicamente, mas pode ser fornecido sempre que solicitado.

Todas as validações de uso (balizadas pelo tipo de material em análise) são certificadas em laboratórios especializados, visando ao *compliance* integral em todos os mercados.

Para garantir a segurança no uso de insumos, contamos com o Programa de Gerenciamento de Produtos Químicos (PGPQ), que avalia internamente todos os produtos químicos utilizados pelos fornecedores antes da aprovação. Caso eles sejam reprovados, a homologação só ocorre após a regularização e apresentação de um plano de ação, reforçando nosso compromisso com o controle e a segurança na cadeia produtiva.

Das categorias significativas de produtos, 100% foram cobertas e avaliadas sobre o uso seguro do produto. As regras de utilização são definidas internamente, de acordo com a particularidade de cada produto, orientando em relação ao uso adequado, à forma adequada de lavagem e à limitação de exposição. Todas essas informações são passadas aos usuários por meio de etiquetas. Para casos específicos de rotulagem demandada por algum mercado, também aplicamos as informações exigidas nos rótulos.



DISTRIBUIÇÃO

Estratégia comercial

Em 2024, a área comercial de Havaianas Brasil passou por uma reestruturação, com o objetivo de aumentar o foco no cliente e no consumidor, buscando maior simplificação e clareza das responsabilidades de cada diretoria.

Como parte dessa transformação, estabelecemos seis direcionamentos estratégicos, cada um com iniciativas e avanços ao longo do ano:



Crescimento nas categorias masculina e kids

Reconhecendo o potencial de expansão nessas categorias, lançamos novos produtos inovadores nos segmentos, buscando fortalecer nossa presença e oferecer mais opções para esse público. Tivemos um **crescimento de 21% nas vendas da coleção masculina**.



Ganho de participação de mercado no autosserviço moderno

O autosserviço moderno, que permite ao cliente autonomia total na jornada de compra, foi uma prioridade estratégica. Como resultado, conquistamos um crescimento de 0,6 ponto percentual em participação de mercado e **expandimos nossas vendas para este canal**.



Crescimento no canal especializado

O segmento de calçadistas foi fortalecido em 2024, refletindo um crescimento de 0,3% nesse canal. Esse avanço demonstra a **consolidação de parcerias estratégicas e a ampliação da presença da marca em pontos de venda especializados**.



Gestão de canais

Aprimoramos nossa gestão de canais com iniciativas que impactaram diretamente nossa eficiência operacional e qualidade de serviço. Entre os destaques, melhoramos nosso indicador OTIF (*On Time In Full*) com clientes, criamos um time exclusivo para o canal especializado e **expandimos nossa estratégia omnichannel nas lojas próprias**, proporcionando uma experiência de compra mais integrada para os consumidores.



Gestão de preço

O fortalecimento da estratégia de *pricing* resultou em um **crescimento de aproximadamente 2,4% na receita/par em 2024 em relação a 2023**. Também aprimoramos a implementação de ajustes de preços, utilizando ferramentas analíticas avançadas que consideram novas variáveis de mercado. Além disso, executamos com sucesso planos estratégicos em datas comerciais importantes, como a Black Friday.



Gestão de portfólio

Com foco em eficiência e melhor atendimento aos diferentes perfis de clientes, realizamos **uma redução de 50% no portfólio, definindo um sortimento obrigatório por canal**. Essa otimização possibilitou maior clareza na oferta de produtos, garantindo um portfólio mais estratégico e alinhado às necessidades do mercado.

Supply Chain

A atuação de Supply Chain vem sendo pautada por quatro pilares: clientes no centro, eficiência em custos, otimização de recursos e sustentabilidade. Em 2024, todos esses pilares foram levados em consideração no trabalho de distribuição da companhia e, somados aos esforços de simplificação, impactaram no aumento da qualidade do atendimento aos clientes e consumidores. Veja os destaques:



Clientes no centro

Em 2024, nosso indicador OTIF cresceu 22,1 pontos percentuais, atingindo a marca de 70% no Brasil. Conseguimos garantir o melhor atendimento às demandas do cliente. Implementamos novas governanças semanais e diárias para acompanhar os processos e **criamos uma diretoria de Customer Service, dedicada a esclarecer dúvidas e garantir a melhor experiência para cliente e consumidor** – reportando diretamente ao vice-presidente de Supply Chain.



Otimização de recursos

Trabalhamos na **redução dos níveis de estoque de matéria-prima e produto acabado em cerca de 30%** em relação a 2023 e estivemos focados na otimização do nosso portfólio, resultando na diminuição de 50% do catálogo.



Eficiência em custos

Reduzimos em 5% o custo de frete no Brasil e aumentamos a ocupação das carretas em 6% na comparação com 2023, em um trabalho de inteligência no planejamento integrado à otimização das caixas de transporte – apoiando o pilar de sustentabilidade. Também realizamos a devolução de sete armazéns externos, 100% deles, reduzindo significativamente as despesas com armazenagem.



Sustentabilidade

Um dos nossos avanços é o investimento em uma frota mais ecológica, com a **adoção de veículos movidos a gás natural veicular (GNV) em substituição ao diesel no trajeto de Carpina a Campina Grande**, sendo menos poluente. A redução das emissões também foi impulsionada pelo projeto de *redesign* de embalagens, otimizando espaço na logística e, conseqüentemente, transportando mais em menos veículos.

Destaques dos Centros de Distribuição (CDs)



Recorde de faturamento no Mixing Center

A operação Mixing Center bateu, em outubro de 2024, seu recorde de faturamento desde a sua implantação, em 2023. Em 2024, foram carregados 149 milhões de pares. O Mixing Center é o maior CD da indústria de calçados do Brasil, com 40 mil metros quadrados e localizado em Campina Grande (PB).



Recorde de faturamento no CD de Extrema na Black Friday

Alcançamos números recordes durante a promoção da Black Friday, crescendo o processamento de peças em 20% em novembro de 2024, comparativamente ao mesmo período do ano anterior.



Evolução no indicador de pares por hora (PPH) nas operações Mixing Center e Montes Claros

As operações dos CDs trabalharam na revisão de fluxos e processos para a melhoria da produtividade, obtendo evoluções quando comparada com os resultados de 2023: o indicador de PPH evoluiu 49% no Mixing Center (PB) e 51% no CD de Montes Claros (MG) em relação aos valores do ano anterior.

DIGITALIZAÇÃO E TECNOLOGIA

GRI 3-3 (Tema material: Tecnologia e inovação)

Tecnologia é um habilitador.

Automatiza, integra, gera dados e cria soluções. Tanto a tecnologia quanto a digitalização são temas transversais na Alpargatas, pois são fundamentais para colocar em prática estratégias de simplificação e de inovação. Além da nossa área interna de tecnologia, que desenvolve e gerencia nossos sistemas digitais, contamos com a *expertise* da ioasys em projetos específicos.

A abordagem da ioasys para tecnologia e inovação reflete um compromisso com o desenvolvimento sustentável e responsável. Esse propósito se concretiza por meio da combinação entre avanços tecnológicos e uma cultura organizacional sólida, guiada pelos valores de cuidado, transformação e aprendizado contínuo.

Embora nossas soluções tecnológicas busquem gerar impactos positivos, reconhecemos que elas podem resultar em efeitos negativos, como maior consumo de energia, geração de resíduos eletrônicos e aumento da disparidade digital.

Todos os projetos implementados em 2024 tiveram como objetivo integrar e simplificar, sempre com foco na qualidade da experiência dos nossos clientes e consumidores e na redução de custos. A ioasys contribui ativamente para a implementação de nossos projetos de tecnologia. Alguns destaques nessa frente em 2024 foram os projetos relacionados à jornada de transformação dos negócios: *end-to-end planning*, *order management*, cadastro, *customer experience* e a parte de *analytics* e inteligência artificial (IA), oferecendo suporte às nossas áreas.





NOSSAS PESSOAS

ESG
AMBIENTAL SOCIAL GOVERNANÇA

Tema material abordado no capítulo:

- Práticas trabalhistas

ODS correspondentes a este capítulo:



A nova liderança

Começamos 2024 garantindo uma chegada bem-sucedida do nosso novo CEO, Liel Miranda. Após um período de transição, as equipes puderam conhecer o novo diretor-presidente à frente da execução da retomada de crescimento na Alpa. No processo de integração com os times, o executivo realizou uma série de visitas a diferentes localidades e áreas, com

o objetivo de estar próximo dos colaboradores. Nesse movimento de aproximação, o novo CEO aproveitou a integração para esclarecer dúvidas dos colaboradores, respondendo a um anseio por transparência expresso na última Pesquisa de Engajamento, realizada no início de 2024.

Também definimos e apresentamos nossas novas estratégias, visão e cultura para os públicos interno e externo. Nesse sentido, investimos em ações estruturadas de comunicação, desenvolvimento de equipes, escuta ativa e engajamento, garantindo alinhamento e coesão na nossa jornada de transformação.

NOSSOS COLABORADORES

GRI 2-7, 2-8, 402-1

Finalizamos 2024 com um quadro de 10.948 colaboradores globalmente, incluindo a ioasys. O Nordeste do Brasil concentra 67% de nosso quadro, pelo fato de 3 de nossas 4 fábricas estarem localizadas nessa região. Além disso, 203 dos nossos colaboradores estão em outros países. A Alpargatas também contou com 1.709 trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela companhia. Na ioasys, eram 138 prestadores de serviço.

Na Alpargatas, os empregados são consultados e informados sobre os objetos das negociações coletivas, mas não foi definido um prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais importantes.

Na ioasys, possuímos quatro semanas como prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais, ainda que os colaboradores não estejam cobertos por acordos de negociação coletiva e que não haja um prazo formal estabelecido.

Em 2024



Número de empregados, por gênero

GRI 2-7

	2022					2023										2024											
	Alpargatas					Alpargatas					ioasys					Total	Alpargatas					ioasys					Total
	Feminino	Masculino	Outros	Não informado	Subtotal	Feminino	Masculino	Outros	Não informado	Subtotal	Feminino	Masculino	Outros	Não informado	Subtotal		Feminino	Masculino	Outros	Não informado	Subtotal	Feminino	Masculino	Outros	Não informado	Subtotal	
Número total de empregados	4.165	11.676	n/d	n/d	15.841	3.307	8.390	54	0	11.751	85	186	2	4	277	12.028	3.031	7.626	122	0	10.779	65	101	1	2	169	10.948
Número de empregados permanentes	4.165	11.676	n/d	n/d	15.841	3.307	8.390	54	0	11.751	82	181	2	4	269	12.020	3.031	7.626	122	0	10.779	65	101	1	2	169	10.948
Número de empregados temporários	0	0	n/d	n/d	0	0	0	0	0	0	3	5	0	0	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de empregados sem garantia de carga horária	0	0	n/d	n/d	0	0	0	0	0	0	20	77	0	2	99	99	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de empregados em tempo integral	4.165	11.676	n/d	n/d	15.841	3.307	8.390	54	0	11.751	62	104	2	2	170	11.921	3.031	7.626	122	0	10.779	65	101	1	2	169	10.948
Número de empregados de período parcial	0	0	n/d	n/d	0	0	0	0	0	0	3	5	0	0	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nota 1: os dados relatados se referem ao número total de colaboradores ao final do período de relato (dezembro de cada ano), contabilizando pessoas ativas e pessoas que foram desligadas dentro desse mês. Para as classificações de gênero, consideramos a autodeclaração e, na ausência dessa informação, consideramos o gênero do cadastro admissional.

Nota 2: na Alpargatas, classificamos como de tempo integral todo empregado com carga de trabalho igual a 220 horas e como de tempo parcial todo colaborador com carga horária menor. Na ioasys, em 2023, foram contemplados os trabalhadores CLT, PJ e estagiários, enquanto em 2024 foram considerados apenas CLT, gerando uma redução no número total de empregados. GRI 2-4. A classificação de gênero "Outros" passou a ser reportada no período de 2023 e, portanto, não há série histórica.

Número de empregados, por região

GRI 2-7

	2022							2023											2024																			
	Alpargatas							Alpargatas						ioasys					Total	Alpargatas						ioasys					Total							
	Outros países	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total	Outros países	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total	Outros países	Norte	Nordeste	Centro-Oeste		Sudeste	Sul	Total	Outros países	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total									
Número total de empregados	283	0	11.536	0	4.022	0	15.841	228	0	8.235	0	3.288	0	11.751	2	1	33	10	199	32	277	12.028	203	0	7.353	0	3.223	0	10.779	0	1	26	7	122	13	169	10.948	
Número de empregados permanentes	283	0	11.536	0	4.022	0	15.841	228	0	8.235	0	3.288	0	11.751	2	1	31	10	193	32	269	12.020	203	0	7.353	0	3.223	0	10.779	0	1	26	7	122	13	169	10.948	
Número de empregados temporários	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	6	0	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	10	5	65	17	99	99	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de empregados em tempo integral	283	0	11.536	0	4.022	0	15.841	228	0	8.235	0	3.288	0	11.751	0	1	21	5	128	15	170	11.921	203	0	7.353	0	3.223	0	10.779	0	1	26	7	122	13	169	10.948	
Número de empregados de período parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	6	0	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nota: os dados relatados se referem ao número total de trabalhadores ao final do período de relato (dezembro de cada ano), contabilizando pessoas ativas e pessoas que foram desligadas dentro desse mês. Na Alpargatas, classificamos como de tempo integral todo empregado com carga de trabalho igual a 220 horas e como de tempo parcial todo colaborador com carga horária menor. A partir de 2024, para melhor alinhamento à norma, a Alpargatas passou a incluir a categoria *trainee* neste indicador, antes reportada como trabalhador que não é empregado (no indicador GRI 2-8). Já a categoria jovem aprendiz, anteriormente considerada como empregado, passou a ser classificada como trabalhador que não é empregado. Na ioasys, em 2023, foram contemplados os trabalhadores CLT, PJ e estagiários, enquanto em 2024 foram considerados apenas CLT, gerando uma redução no número total de empregados. GRI 2-4

Número de trabalhadores que não são empregados

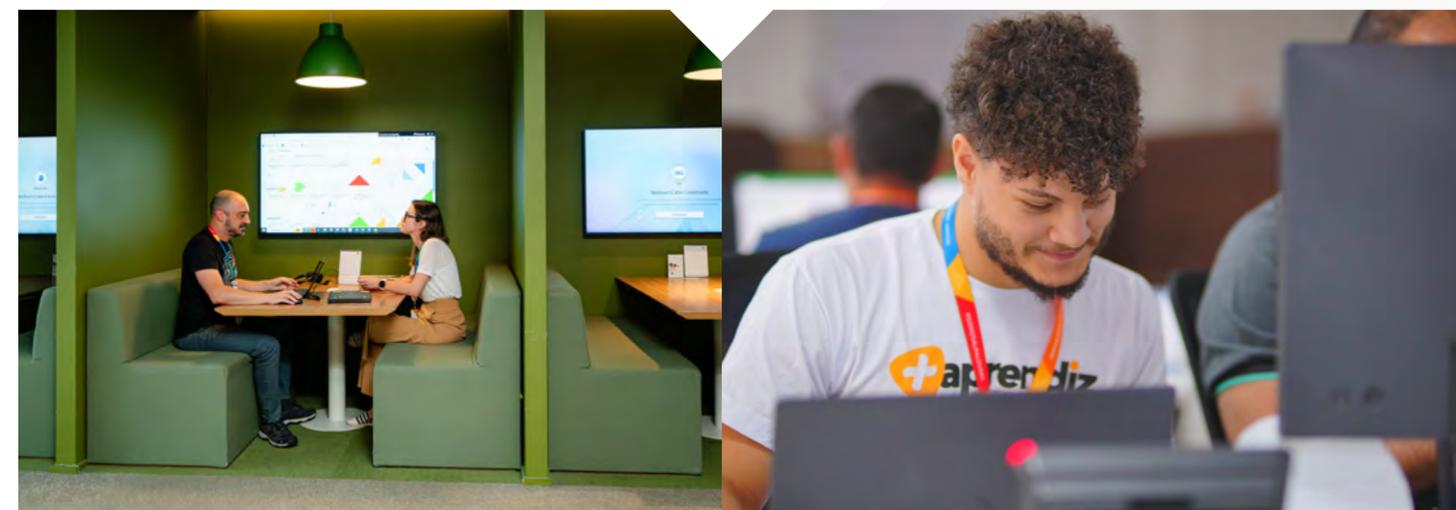
GRI 2-8

	2022				2023			2024		
	Alpargatas	Alpargatas	ioasys	Total	Alpargatas	ioasys	Total	Alpargatas	ioasys	Total
Estagiários e aprendizes	57	41	8	49	461	20	481	461	20	481
Prestadores de serviço	707	950	99	1.049	1.248	118	1.366	1.248	118	1.366
Total	764	991	107	1.098	1.709	138	1.847	1.709	138	1.847

Nota 1: os dados relatados se referem ao número total de trabalhadores ao final do período de relato (dezembro de cada ano), contabilizando pessoas ativas e pessoas que foram desligadas dentro desse mês.

Nota 2: as principais atividades desempenhadas pelos trabalhadores na ioasys são atividades administrativas, tecnologia, *marketing*, *design*, entre outras, enquanto na Alpargatas os prestadores de serviços realizam funções como segurança, limpeza, manutenção e atividades nos refeitórios, e os estagiários e aprendizes realizam atividades administrativas.

Nota 3: nos anos de 2022 e 2023, foram consideradas como estagiários e aprendizes as categorias estagiários e *trainees*. A partir de 2024, para melhor alinhamento à norma, a Alpargatas passou a contemplar a categoria aprendizes e deixou de considerar *trainees*, que passou a ser classificada como empregados no GRI 2-7. GRI 2-4



Taxas de novas contratações e de rotatividade

GRI 401-1

Desde 2022, a companhia tem passado por um intenso processo de reestruturação organizacional, com foco na simplificação e otimização de suas operações. Como resultado dessa estratégia, houve uma redução significativa no quadro de colaboradores em 2023 em relação a 2022. Reforçamos nosso compromisso com a eficiência organizacional, garantindo um time alinhado aos novos princípios de cultura e necessidades de negócio.

Em 2024, seguimos com um cenário de reestruturação, porém com um quadro mais estável de colaboradores, com uma redução na taxa de desligamentos de 0,22 para 0,17, e um aumento na taxa de contratações de 0,14 para 0,18. Os resultados se devem ao Planejamento Estratégico da Alpargatas, que direcionou os desdobramentos das metas para a redução de *turnover*, aumento da eficiência de mão de obra e melhoria do *gender balance*.

Também houve um esforço de aumentar as contratações de mulheres, sobretudo em setores historicamente ocupados por homens (por ex.: empilhadeiras), através de projetos estruturados de atração, capacitação e retenção de mulheres.

Número total de novas contratações

GRI 401-1

	2023			2024		
	Alpargatas	ioasys	Total	Alpargatas	ioasys	Total
Gênero						
Feminino	853	11	864	789	16	805
Masculino	765	39	804	1.036	19	1.055
Outros	11	1	12	86	0	86
Não informado	0	1	1	0	1	1
Total	1.629	52	1.681	1.911	36	1.947
Faixa etária						
Abaixo de 30 anos	1.112	32	1.144	1.217	19	1.236
De 30 a 50 anos	501	20	521	675	17	692
Acima de 50 anos	16	0	16	19	0	19
Total	1.629	52	1.681	1.911	36	1.947
Região						
Norte	0	1	1	0	0	0
Nordeste	910	6	916	835	6	841
Centro-Oeste	0	3	3	0	2	2
Sudeste	672	39	711	1.048	25	1.073
Sul	0	3	3	0	3	3
Internacional	47	0	47	28	0	28
Total	1.629	52	1.681	1.911	36	1.947

Nota: gênero conforme especificado pelos próprios empregados. A partir de 2024, a base de empregados considerada no indicador é a mesma relatada no GRI 2-7, que considera os empregados em regime CLT. GRI 2-4

Taxa de novas contratações

GRI 401-1

	2023			2024		
	Alpargatas	ioasys	Total	Alpargatas	ioasys	Total
Gênero						
Feminino	0,26	0,13	0,25	0,26	0,16	0,26
Masculino	0,09	0,21	0,10	0,14	0,09	0,13
Outros	0,05	0,50	0,05	0,70	0,00	0,69
Não informado	0,00	0,25	0,25	0,00	0,17	0,17
Total	0,14	0,19	0,14	0,18	0,12	0,18
Faixa etária						
Abaixo de 30 anos	0,26	0,22	0,26	0,35	0,13	0,34
De 30 a 50 anos	0,07	0,15	0,08	0,10	0,11	0,10
Acima de 50 anos	0,02	0,00	0,02	0,03	0,00	0,03
Total	0,14	0,19	0,14	0,18	0,12	0,18
Região						
Norte	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00
Nordeste	0,11	0,18	0,11	0,11	0,15	0,11
Centro-Oeste	0,00	0,30	0,30	0,00	0,13	0,13
Sudeste	0,20	0,20	0,20	0,33	0,11	0,31
Sul	0,00	0,09	0,09	0,00	0,10	0,10
Internacional	0,20	0,00	0,20	0,14	0,00	0,14
Total	0,14	0,19	0,14	0,18	0,12	0,18

Nota 1: gênero conforme especificado pelos próprios empregados. A partir de 2024, a base de empregados considerada no indicador é a mesma relatada no GRI 2-7, que considera os empregados em regime CLT. GRI 2-4

Nota 2: a taxa de novas contratações foi calculada da seguinte forma: número de empregados contratados / número de empregados no final do período de relato.

Número total de desligamentos

GRI 401-1

	2023			2024		
	Alpargatas	ioasys	Total	Alpargatas	ioasys	Total
Gênero						
Feminino	816	71	887	581	18	599
Masculino	1.490	192	1.682	1.203	27	1.230
Outros	38	3	41	17	0	17
Não informado	0	2	2	0	1	1
Total	2.344	268	2.612	1.801	46	1.847
Faixa etária						
Abaixo de 30 anos	1.409	142	1.551	803	22	825
De 30 a 50 anos	795	124	919	937	24	961
Acima de 50 anos	140	2	142	61	0	61
Total	2.344	268	2.612	1.801	46	1.847
Região						
Norte	0	4	4	0	0	0
Nordeste	1.361	47	1.408	851	3	854
Centro-Oeste	0	13	13	0	0	0
Sudeste	946	175	1.121	894	36	930
Sul	0	26	26	0	7	7
Internacional	37	3	40	56	0	56
Total	2.344	268	2.612	1.801	46	1.847

Nota 1: gênero conforme especificado pelos próprios empregados. A partir de 2024, a base de empregados considerada no indicador é a mesma relatada no GRI 2-7, que considera os empregados em regime CLT. GRI 2-4.

Nota 2: para preservar a comparabilidade histórica e a comparabilidade com referências de mercado, não foram considerados os desligamentos por balanceamento (devido a variações sazonais na produção, ajustando o quadro de funcionários à demanda do mercado) ou por reestruturação de vagas sem reposição planejada. Em 2023, foram 3.179 casos nessa condição, e em 2024 foram 712 casos.

Taxa de rotatividade

GRI 401-1

	2023			2024		
	Alpargatas	ioasys	Total	Alpargatas	ioasys	Total
Gênero						
Feminino	0,25	0,84	0,26	0,19	0,18	0,19
Masculino	0,18	1,03	0,20	0,16	0,13	0,16
Outros	0,17	1,50	0,18	0,14	0,00	0,14
Não informado	0,00	0,50	0,50	0,00	0,17	0,17
Total	0,20	0,97	0,22	0,17	0,15	0,17
Faixa etária						
Abaixo de 30 anos	0,33	0,99	0,35	0,23	0,15	0,23
De 30 a 50 anos	0,12	0,95	0,13	0,14	0,15	0,14
Acima de 50 anos	0,20	0,67	0,20	0,08	0,00	0,08
Total	0,20	0,97	0,22	0,17	0,15	0,17
Região						
Norte	0,00	4,00	4,00	0,00	0,00	0,00
Nordeste	0,16	1,42	0,17	0,12	0,08	0,12
Centro-Oeste	0,00	1,30	1,30	0,00	0,00	0,00
Sudeste	0,28	0,88	0,32	0,28	0,16	0,27
Sul	0,00	0,81	0,81	0,00	0,23	0,23
Internacional	0,16	1,50	0,17	0,28	0,00	0,27
Total	0,20	0,97	0,22	0,17	0,15	0,17

Nota 1: gênero conforme especificado pelos próprios empregados. A partir de 2024, a base de empregados considerada no indicador é a mesma relatada no GRI 2-7, que considera os empregados em regime CLT. GRI 2-4.

Nota 2: a taxa de rotatividade foi calculada da seguinte forma: número de empregados desligados/número de empregados no final do período de relato.

Nota 3: se os desligamentos por balanceamento (devido a variações sazonais na produção, ajustando o quadro de funcionários à demanda do mercado) ou por reestruturação (vagas sem reposição) tivessem sido considerados, a taxa de 2024 teria sido 23,3%.

Percentual do total de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva

GRI 2-30

	2022			2023			2024		
	Alpargatas	Alpargatas	ioasys	Total	Alpargatas	ioasys	Total		
	98%	98%	0%	96%	98%	0%	97%		

Nota: no caso da Alpargatas, a diferença de 2% se refere aos empregados de operações internacionais, que seguem as legislações vigentes de cada país. No Brasil 100% da operação é coberta por acordos de negociação coletiva. Foram considerados apenas empregados próprios. Na ioasys, seguimos o que está estabelecido na convenção coletiva para todo o setor de tecnologia da informação do estado de Minas Gerais.

CULTURA ALPARGATAS

Todo o movimento de reestruturação da empresa deu luz à evolução da nossa cultura organizacional. Após um processo colaborativo de reflexão e definição, o que envolveu muitas etapas e equipes, chegamos aos três pilares fundamentais que compõem nossa cultura: *Inspirados pelos consumidores, Caminhamos juntos e Fazemos acontecer.*

Esses pilares são compostos de nove comportamentos esperados, conforme exposto a seguir:



Inspirados pelos consumidores

1. Colocamos os consumidores no centro da nossa tomada de decisões, antecipando seus desejos, criando tendências e experiências inesquecíveis com as nossas marcas.
2. Antecipamos tendências e inovamos para estarmos sempre à frente.
3. Trabalhamos com o cliente para criarmos a melhor experiência para os consumidores.



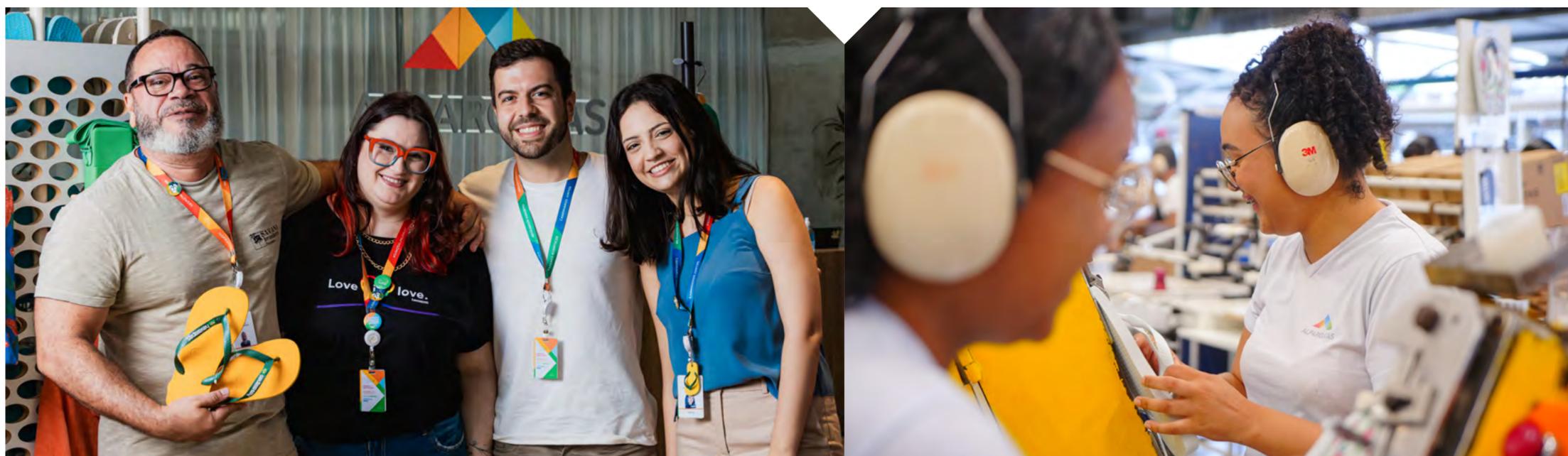
Caminhamos juntos

4. Encaramos os desafios de frente, com transparência. Do início ao fim.
5. Executamos com excelência e eficiência.
6. Entregamos resultados sustentáveis no curto e longo prazo.



Fazemos acontecer

7. Trabalhamos de forma inclusiva, colaborativa e cocriativa.
8. Atraímos e desenvolvemos talentos para formar times de alta *performance*.
9. Temos foco e assumimos a responsabilidade.



Para que nossos colaboradores conhecessem, entendessem e iniciassem o processo de incorporar a nova pegada, realizamos inúmeras ações de sensibilização nos escritórios e nas fábricas, com participação ativa do nosso CEO e do *C-level*. Respeitamos o aspecto de simplificação da nossa estratégia e focamos em encontros com a liderança, chamados de Culture Work Sessions, o que inspirou nossos colaboradores, dinâmicas lúdicas de disseminação nas fábricas e um evento híbrido global. Também preparamos materiais de comunicação interna e externa, com divulgação em nossas mídias sociais e na imprensa.

Desenvolvimento

GRI 3-3 (Tema material: Práticas trabalhistas)

Desenvolver continuamente o potencial dos nossos colaboradores e das pessoas que fazem a diferença no dia a dia dos nossos negócios faz parte da nossa cultura. A universidade corporativa da empresa, a Alpa Learning Universe (ALU), é responsável pela estruturação e sustentação desse processo. É nela que reunimos uma variedade de capacitações para os times, separadas nas categorias:

- **Future:** capacitações em temas fundamentais para a construção dos próximos 100 anos da Alpargatas, como cursos de idiomas, sustentabilidade e diversidade e inclusão.
- **Leadership:** desenvolvimento de habilidades de liderança dos atuais e futuros líderes da companhia.
- **Management System:** ferramentas e metodologias fundamentais para a geração de resultados.
- **Expertise:** aprimoramento de conhecimentos técnicos e do uso de ferramentas para habilidades funcionais.

Um dos destaques da ALU em 2024 foi a aproximação das áreas comercial e industrial. Lançamos treinamentos mais funcionais e trilhas voltadas para o negócio, alinhadas à estratégia da Alpa, com foco na melhoria tanto da execução quanto da eficiência na entrega de resultados. Foram realizados *workshops* para acelerar o movimento de simplificação, de entrega e de eficiência, bem como manteve-se o desenvolvimento de líderes. Para 2025, já está em andamento o planejamento de um programa executivo para a diretoria.

Confira os destaques:

	Diversidade e inclusão (D&I)	Alpa Leader Academy	Academia da Borracha	Sales Academy
Descrição	ALU e Allpa, nossa área dedicada a D&I, unindo forças para realizar ações de letramento, conscientização e capacitações.	Os programas Alpa Gestão e Alpa Fundamentos são direcionados a diferentes níveis de aprendizagem e posições de lideranças, tratando de temas voltados para cultura, resultados e gestão de pessoas. Já Alpa Negócio é uma formação executiva desenvolvida em parceria com o Insper e totalmente focada na alta gerência.	Disseminar conhecimento sobre nossos processos, tecnologias e matérias-primas, transformando nosso time em verdadeiros especialistas em sandálias.	Desenvolver nossas pessoas com as competências de vendas para atender às demandas de mercado: usuários, consumidores, clientes e franqueados, para acelerar o crescimento e sustentar a transformação necessária ao negócio.
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • 12 turmas do Treinamento Equidade de Gênero e Assédio nas fábricas • 7 turmas do Alpa Leader Academy – módulo “Diversidade, um olhar para si e além” • 1 encontro e 3 mentorias para média e alta gestão sobre inclusão de profissionais com deficiência • Encontros de diálogo temáticos 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 turma Alpa Gestão Sede • 3 turmas Alpa Fundamentos • 1 turma Alpa Gestão Internacional • 1 turma Formação Gerentes Lojas Próprias • 3 turmas Alpa Gestão Fábricas 	<ul style="list-style-type: none"> • 60 participantes na Formação de Especialistas Operacionais • 16 horas de treinamento 	<ul style="list-style-type: none"> • 278 pessoas treinadas • Mil horas de treinamento

As medidas são embasadas no engajamento contínuo com os colaboradores, por meio de pesquisas de clima e satisfação e da escuta ativa pelos canais de denúncia. A empresa também atua em conformidade com os órgãos reguladores locais, com quem mantém diálogo técnico para garantir o cumprimento das normas trabalhistas. As pautas críticas do tema são tratadas em fóruns recorrentes de PMO com a vice-presidência de People, nos quais são discutidos desdobramentos da estratégia e o monitoramento dos compromissos assumidos.



Novos talentos

Realizamos programas de estágio e de *trainees* periodicamente, acreditando no potencial de novos talentos que precisam de oportunidades para se desenvolver.

Programa Trainees 2024: 6º ano do programa global e 4º ano do programa industrial que prepara jovens para a futura liderança. Em 2024, tivemos uma novidade na trilha global: uma experiência com nosso time comercial Brasil, da estratégia à execução nas lojas.

Estágio Alpargatas 2024: 5ª turma do programa que tem como objetivo nos abastecer de talentos para futuras posições, bem como prepará-los para o processo seletivo de *trainees*, por meio de uma trilha de desenvolvimento e práticas de atuação.



Diversidade e inclusão

GRI 3-3 (Tema material: Práticas trabalhistas)

Valorizar a diversidade é reconhecer que somos singulares e que cada pessoa, com suas diferentes características físicas, de personalidade, de comportamento, orientação sexual, religião e outras, deve ser respeitada. Na Alpargatas, acreditamos que devemos não só nos cercar de uma pluralidade de vozes, como também promover condições para que elas sejam escutadas e respeitadas.

O Allpa, nosso Programa de Diversidade & Inclusão (D&I), tem como ambição criar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, que respeite as individualidades, ofereça oportunidades iguais e valorize as diferenças, para que a empresa se torne o melhor lugar para todas as pessoas. O programa está pautado por seis dimensões.

6 dimensões

trabalhadas de forma
interseccional na Alpa
com relação a questões de
diversidade e inclusão

#ParidadeAlpa

Acelerando a equidade de gênero

Promover equidade de gênero e romper com preconceitos e estereótipos, criando condições para que mulheres e homens tenham oportunidades iguais.

#NaçãoAlpa

Valorizando a diversidade cultural

Valorizar as crenças e diferenças culturais, tanto estimulando a conexão com a realidade local de nossas operações como promovendo um ambiente global, acolhedor e inclusivo.

#VistaSeuOrgulho

Sinta-se livre para ser quem você é

Promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para que as pessoas se sintam livres para ser quem são.

#GeraçõesConectadas

Construindo o futuro da Alpa

Fomentar a convivência e a troca de experiência entre gerações e desenvolver ações de combate ao etarismo, além de promover iniciativas que visem desenvolver habilidades (*hard e soft skills*) considerando os modelos de trabalho emergentes.

#TalentoSemLimites

Diferenças sem fronteiras

Romper com estereótipos e crenças limitantes em relação às pessoas com deficiência, criando condições para que elas tenham acesso a oportunidades iguais e possam se desenvolver profissionalmente.

#RaçaEmFoco

Reaprendizados pela equidade racial

Promover a equidade racial e romper com o *status quo* que reproduz desigualdades em nossa sociedade, criando oportunidades de acesso e desenvolvimento para pessoas negras e demais etnias sub-representadas.

Alguns destaques da nossa atuação em D&I

Governança PcD: na nossa dimensão de #TalentoSemLimites, criamos comitês multidisciplinares em São Paulo e em Montes Claros com o objetivo de tratar especificamente deste tema. A partir disso, conseguimos priorizar ações para avançar na empregabilidade e na retenção desse grupo de pessoas para além da exigência legal. Realizamos, por exemplo, **mapeamento dos recursos de acessibilidade disponíveis nos ambientes de trabalho e possibilidades de flexibilização no modelo híbrido em situações específicas**. Também oferecemos treinamentos de lideranças e ações de sensibilização sobre o tema de capacitismo.

Política de Parentalidade: aprovamos nossa primeira Política de Parentalidade, pensando na **flexibilização e no retorno gradual ao trabalho das pessoas que exercem funções parentais**, tanto homens quanto mulheres, garantindo, ainda, que casais homoafetivos,

peças trans e pais e mães solo possam acessar nossas políticas de benefícios em relação ao tema.

Gender balance: atuamos no tema de aumento de empregabilidade das mulheres nas nossas fábricas. Algumas áreas, como operação de empilhadeiras, nunca foram ocupadas por mulheres, e desenvolvemos **projetos em parceria com o Senai para capacitação e inserção de mulheres nesse e em outros setores da Alpargatas**. Tivemos um treinamento presencial para 150 pessoas nas fábricas de Campina Grande e do Mixing Center com o tema de assédio e importunação sexual; no escritório corporativo, falamos do papel dos homens no alcance da equidade de gênero.

Rodas de conversa: na nossa dimensão #RaçaEmFoco, promovemos uma **conversa exclusiva na nossa sede para pessoas negras sobre habilidades do futuro e desenvolvimento de carreira**. Na dimensão #VistaSeuOrgulho, também promovemos **um bate-papo sobre cultura LGBTI+ e seu impacto na sociedade e nos resultados nos negócios, com a presença de especialistas e lideranças do mercado**, e participamos do Fórum de Empresas de Direitos LGBTI+ para acessar conhecimento e ampliar nosso nível de maturidade em relação ao tema.

Associação ao Mover: aderimos ao Movimento Empresarial pela Equidade Racial (Mover), o que vai nos ajudar no desafio da **empregabilidade e equidade racial**. Temos agora acesso à plataforma de reconhecimento de talentos da Mover e, de forma intencional, poderemos atrair e aumentar nossa demografia de públicos mais diversos.

Mulheres na liderança: fazemos parte de movimentos como Elas Lideram e MM360, que reforçam **nosso objetivo de aumentar a liderança feminina na Alpa**.

Informação para todos: mais de 9 mil pessoas da Alpargatas trabalham na operação e não têm acesso a computador, o que dificulta o recebimento de informações sobre a companhia. Com o objetivo de encontrar uma solução para isso, realizamos dois trabalhos pilotos com cerca de 30 pessoas, para entender e pensar coletivamente em **formas de garantir a participação efetiva desse público nas campanhas internas**.

Nossos compromissos

Estamos avançando nos objetivos de D&I, com o propósito de alcançar 50% de mulheres em cargos de liderança e 25% de pessoas pertencentes a grupos sub-representados em posições de gestão. Em 2025, retomaremos programas de mentoria para mulheres, acelerando o desenvolvimento de talentos e fortalecendo a presença feminina na liderança. Com isso, seguiremos fortalecendo a inclusão por meio de treinamentos para Atração, HRBP e Comunicação Interna, além de capacitações via Alpa Learning Universe. Ao longo do ano, estreitamos parcerias com empresas especializadas na contratação de profissionais negros, como Indique uma Preta e MaisDiversidade.

Na ioasys, temos um objetivo trimestral de garantir no mínimo 35% dos fechamentos das vagas com perfis relacionados a grupos minorizados, com recorte de gênero (mulheres e outros gêneros); raça/etnia (negros); orientação sexual (grupo LGBTQIAP+); e pessoas com deficiência.

SASB TC-SI-330a.3

Representação de gênero na ioasys

SASB TC-SI-330a.3

Dos 169 funcionários da ioasys em 2024:

- 65 eram mulheres (38%¹).
- 25% dos colaboradores em cargos de gestão executiva eram do gênero feminino.
- 46% dos cargos eram ocupados por mulheres na gestão não executiva.
- 29% dos colaboradores em cargos técnicos eram do gênero feminino.

Outros grupos de diversidade:

- 5 empregados se declararam como pessoa com deficiência, ante 8 em 2023 (3%).
- 60 pessoas se declararam como negros, ante 91 em 2023 (36%).
- 20 pessoas (12%) se declararam como LGBTQIA+ (em 2023 eram 37).

Nos cargos de gestão não executiva, negros e LGBTQIA+ representam 31% e 15% da categoria, respectivamente.



Nota 1: número acima do registrado em 2023 (30%).

Nota 2: o indicador começou a ser reportado em 2024 e a série histórica não está disponível.

Percentual de empregados por categoria funcional e gênero

GRI 405-1

	2022		2023								2024								
	Alpargatas		Alpargatas		ioasys				Alpargatas				ioasys						
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Outros	Não informado	Feminino	Masculino	Outros	Não informado	Feminino	Masculino	Outros	Não informado	Feminino	Masculino	Outros	Não informado	
Executivo	29%	71%	33%	67%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	9%	91%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Diretoria	46%	54%	44%	56%	0%	0%	38%	63%	0%	0%	44%	54%	2%	0%	25%	75%	0%	0%	0%
Gerência	50%	50%	53%	47%	0%	0%	37%	63%	0%	0%	49%	48%	4%	0%	46%	54%	0%	0%	0%
Administrativo	44%	56%	44%	55%	0%	0%	73%	23%	3%	0%	44%	54%	2%	0%	84%	12%	4%	0%	0%
Operacional	24%	76%	25%	75%	0%	0%	23%	75%	1%	2%	25%	74%	1%	0%	29%	69%	0%	2%	0%
Estagiários	66%	34%	77%	23%	0%	0%	38%	63%	0%	0%	62%	38%	0%	0%	60%	40%	0%	0%	0%
Aprendiz	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	60%	36%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Média total	26%	74%	28%	71%	0%	0%	31%	67%	1%	1%	29%	69%	1%	0%	41%	58%	1%	1%	0%

Nota: para as classificações de gênero, consideramos a autodeclaração e, na ausência dessa informação, consideramos o gênero do cadastro admissional. Foram contabilizados CLT, estagiários e aprendizes. Os *trainees* foram contemplados na categoria “Administrativo”.

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária

GRI 405-1

	2022						2023						2024					
	Alpargatas			Alpargatas			ioasys			Alpargatas			ioasys					
	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos			
Executivo	0%	50%	50%	0%	67%	33%	0%	100%	0%	0%	55%	45%	0%	0%	0%			
Diretoria	0%	78%	22%	0%	79%	21%	13%	88%	0%	1%	86%	13%	0%	100%	0%			
Gerência	5%	87%	8%	7%	85%	8%	32%	66%	3%	4%	89%	7%	31%	69%	0%			
Administrativo	29%	66%	5%	29%	65%	6%	47%	53%	0%	30%	65%	5%	44%	56%	0%			
Operacional	29%	66%	5%	29%	65%	6%	57%	42%	1%	34%	60%	6%	58%	41%	1%			
Estagiários	46%	50%	4%	38%	56%	6%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	90%	10%	0%			
Aprendiz	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	100%	0%	0%	0%	0%	0%			
Média total	43%	52%	4%	36%	58%	6%	52%	47%	1%	35%	59%	6%	57%	43%	1%			

Percentual de empregados por categoria funcional e raça

GRI 405-1

	2022							2023							2024															
	Alpargatas			Alpargatas				ioasys				Alpargatas			ioasys															
	Amarela	Branca	Indígena	Preta	Parda	Não informada	Amarela	Branca	Indígena	Preta	Parda	Não informada	Amarela	Branca	Indígena	Preta	Parda	Não informada	Amarela	Branca	Indígena	Preta	Parda	Não informada	Amarela	Branca	Indígena	Preta	Parda	Não informada
Executivo	0,0%	71,0%	0,0%	0,0%	0,0%	29,0%	0,0%	88,9%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	72,7%	0,0%	0,0%	0,0%	27,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Diretoria	1,0%	71,0%	0,0%	0,0%	5,0%	24,0%	1,1%	73,6%	0,0%	0,0%	4,4%	20,9%	0,0%	75,0%	0,0%	0,0%	12,5%	12,5%	1,1%	69,0%	0,0%	0,0%	11,5%	18,4%	0,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%
Gerência	2,0%	55,0%	0,0%	2,0%	17,0%	24,0%	1,4%	50,3%	0,0%	1,7%	19,9%	26,7%	2,6%	63,2%	0,0%	7,9%	26,3%	0,0%	1,9%	49,8%	0,0%	2,7%	21,5%	24,1%	7,7%	61,5%	0,0%	15,4%	15,4%	0,0%
Administrativo	2,0%	36,0%	0,0%	4,0%	41,0%	17,0%	1,7%	35,8%	0,3%	5,1%	42,3%	14,9%	3,3%	53,3%	0,0%	6,7%	33,3%	3,3%	1,8%	36,5%	0,2%	5,1%	43,5%	12,9%	4,0%	40,0%	0,0%	12,0%	44,0%	0,0%
Operacional	1,0%	15,0%	0,0%	7,0%	72,0%	4,0%	1,0%	15,0%	0,1%	7,3%	73,6%	2,9%	2,6%	61,3%	0,0%	6,8%	27,2%	2,1%	0,9%	14,7%	0,2%	7,7%	74,0%	2,5%	2,4%	62,2%	0,0%	8,7%	24,4%	2,4%
Estagiários	0,0%	62,0%	0,0%	3,0%	34,0%	0,0%	0,0%	69,2%	0,0%	15,4%	15,4%	0,0%	0,0%	87,5%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	61,5%	0,0%	0,0%	38,5%	0,0%	0,0%	75,0%	0,0%	5,0%	20,0%	0,0%
Aprendiz	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	0,4%	24,8%	0,4%	10,0%	64,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Média total	1,0%	19,0%	0,0%	7,0%	68,0%	6,0%	1,1%	19,0%	0,4%	6,9%	67,7%	5,1%	2,5%	62,1%	0,0%	6,5%	26,7%	2,2%	1,0%	19,1%	0,2%	7,3%	68,1%	4,3%	2,6%	60,8%	0,0%	9,0%	25,4%	2,1%

Nota 1: no indicador, foram contabilizados CLT, estagiários e aprendizes. Os *trainees* foram contemplados na categoria "Administrativo".

Nota 2: alguns dados da ioasys para as categorias "Administrativo" e "Operacional" referentes ao ano de 2023 foram reformulados neste relatório, devido a um erro de contabilização dos dados. Não houve variação significativa. GRI 2-4

Percentual de empregados com deficiência (PcDs) por categoria funcional e gênero

GRI 405-1

	2022		2023								2024								
	Alpargatas		Alpargatas				ioasys				Alpargatas				ioasys				
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Outros	Não informado	Feminino	Masculino	Outros	Não informado	Feminino	Masculino	Outros	Não informado	Feminino	Masculino	Outros	Não informado	
Executivo	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Diretoria	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerência	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Administrativo	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	12%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	0%	100%	0%	0%
Operacional	2%	3%	2%	3%	0%	0%	2%	2%	0%	0%	2%	3%	0%	0%	0%	1%	0%	50%	0%
Estagiários	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Aprendiz	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Média total	1%	2%	2%	3%	0%	0%	2%	5%	50%	0%	2%	3%	0%	0%	3%	1%	100%	50%	0%

Nota 1: para as classificações de gênero, consideramos a autodeclaração e, na ausência dessa informação, consideramos o gênero do cadastro admissional. Foram contabilizados CLT, aprendizes e estagiários. Os *trainees* foram contemplados na categoria "Administrativo".

Nota 2: o percentual total de pessoas com deficiência no gênero masculino reportado em 2023 para a Alpargatas foi ajustado de 2% para 3% neste relatório devido a um erro de digitação. GRI 2-4

Percentual de indivíduos do Conselho de Administração, por categoria de diversidade

GRI 405-1

		2022	2023	2024
		Gênero	Feminino	13%
	Masculino	87%	87%	87%
Faixa etária	Abaixo de 30 anos	0%	0%	0%
	Entre 30 e 50 anos	25%	25%	25%
	Acima de 50 anos	75%	75%	75%
Raça	Amarela	n/d	0%	0%
	Branca	n/d	100%	100%
	Indígena	n/d	0%	0%
	Parda	n/d	0%	0%
	Preta	n/d	0%	0%
	Não informada	n/d	0%	0%
Pessoa com deficiência	Pessoa com deficiência	n/d	n/d	13%

Nota: não há conselheiros nas categorias de gênero "Outros" e "Não informado" em 2023 e 2024. Os dados de diversidade por raça começaram a ser reportados em 2023, e a categoria de diversidade "Pessoa com deficiência" começou a ser reportada em 2024; por isso, a série histórica não está disponível.



Benefícios e bem-estar

GRI 401-2, 403-6

O YOU é o nosso programa global de bem-estar, pelo qual incentivamos um ambiente mais leve e saudável para todos. Suas iniciativas se concentram em três pilares, recomendados pela Organização Mundial da Saúde (OMS):



Alma

Estimula os colaboradores a se conectarem com seu eu e a se expressarem de forma autêntica.

Corpo

Ações focadas na saúde física, com o objetivo de melhorar a disposição, o humor e a autoestima.

Mente

Cuidados com a saúde emocional e mental.

O programa aborda questões de saúde que vão além do ambiente de trabalho, como hábitos saudáveis, prevenção de doenças e qualidade de vida. Em 2024, foram realizadas diversas iniciativas que reforçam o cuidado com os colaboradores, como: Semana de Saúde, com orientações e atendimentos nas unidades; ações com descontos em exames médicos nos meses coloridos de saúde, como Outubro Rosa e Novembro Azul; programa DNA, que traz as famílias dos colaboradores para conhecerem o local de trabalho; gincanas esportivas durante o período das Olimpíadas; presença de nutricionistas nas unidades; jornadas reduzidas nos escritórios em sextas-feiras de alto verão; além de celebração de datas comemorativas e uma programação especial no mês de aniversário de cada colaborador.

Nota 1: este indicador contempla apenas as operações da Alpargatas.

Nota 2: também são benefícios do escritório de São Paulo *quick massage*, acupuntura e atendimento psicológico.

Modelo híbrido

Os colaboradores dos escritórios têm acesso ao modelo híbrido de trabalho, sendo presencial três vezes durante a semana. O sistema busca fortalecer e engajar a cultura em prol de nossos objetivos estratégicos.

Benefícios

GRI 401-2

Na Alpargatas, todos os colaboradores contam com os seguintes benefícios:

- Seguro de vida
- Plano de saúde
- Licença-maternidade/paternidade
- Previdência privada/fundo de pensão/plano de benefícios
- Plano odontológico
- *Check-up* (o benefício é oferecido somente na unidade de São Paulo/SP)
- Tíquete-restaurante (o benefício é oferecido apenas nas unidades de São Paulo/SP, Alpa Venda e Havaianas; nas unidades fabris há serviço de refeitório)



- Convênio Farmácia (o benefício é oferecido nas unidades de Montes Claros/MG, Extrema/MG, Campina Grande/PB, Santa Rita/PB, Carpina/PE e Mixing Center)
- Programa de bem-estar: parceria com *marketplace* para utilização de academias, apoio nutricional e saúde mental

Na ioasys, os benefícios oferecidos aos empregados próprios¹ são o plano de saúde e o vale-alimentação, além daqueles exigidos por legislação, como vale-transporte para quem trabalha presencialmente, ajuda de custo para quem trabalha remotamente, licença-maternidade/paternidade, auxílio-creche e salário-família.

Para todos os trabalhadores, incluindo prestadores de serviços, são oferecidos adicionalmente:

- Possibilidade de não trabalhar por 30 dias a cada ano de prestação de serviço
- Acesso a curso de inglês
- Parceria com *marketplace* para utilização de academias
- Acesso ao Zenklub
- *Day-off* de aniversário

Nota 1: não há empregados temporários ou em período parcial na ioasys e na Alpargatas.

Nota 2: na Alpargatas, consideramos como unidades operacionais relevantes as seguintes unidades: São Paulo/SP; Montes Claros/MG; Extrema/MG; Campina Grande/PB; Santa Rita/PB; Carpina/PE; Mixing Center; Alpa Vendas; e Havaianas. Na ioasys, consideramos como unidades operacionais relevantes todas as unidades, em São Paulo (SP) e em Belo Horizonte (MG).

Saúde e segurança

GRI 403-9, 403-10

Acreditamos que a educação continuada sobre gestão de saúde e segurança é fundamental para garantir comportamentos seguros, além do monitoramento de ambientes, máquinas e estruturas para que ofereçam sempre o nível máximo de segurança.

Nossa cultura de segurança é baseada em dois pilares fundamentais:



Regras de ouro

As regras são inegociáveis, sempre reforçadas em treinamentos, e consideradas como critério nas avaliações de desempenho.



Liderança

Os líderes devem assumir um papel inspiracional, servindo de exemplo para suas equipes com comportamentos e atitudes seguras.

Em 2024, o registro de um acidente de alta consequência impulsionou o movimento de revisão de processos como medida preventiva e contou com o apoio de um comitê comprometido com a revisão da governança desse tema e suas principais diretrizes.



Os perigos são identificados por meio de um processo investigativo analisado por uma equipe multidisciplinar nas unidades onde possam ter ocorrido os eventos. Há também ações tomadas para eliminar outros riscos, como:



Inventário de 100% das ferramentas cortantes e eliminação de 40% das ferramentas



Treinamentos/reciclagem de percepção de riscos



Treinamentos/reciclagem de movimentação dos carrinhos *stabil*/prensa



Adequação à Norma Regulamentadora 12 para as montadoras



Adequação/padronização do conjunto de facas (proteções/pneumático)

Os principais tipos de acidente no ano foram pancadas, esmagamento, contato com objetos cortantes, contato com objetos quentes e projeção de partículas sobre o corpo, entre outros. Os acidentes ocorridos e relatados não envolveram produtos químicos.



Principais medidas de prevenção

GRI 403-9, 403-10

Realizamos alinhamentos sobre segurança abordando temas como integração em segurança, aprimoramento do sistema LOTO (incluindo treinamentos e ferramentas) e inspeções direcionadas de Saúde e Segurança como parte da rotina. Além disso, ampliamos a qualidade das ferramentas proativas, como as Observações Comportamentais para Supervisores e Liderança, e promovemos Inspeções Cruzadas entre os líderes.

A partir dessa revisão, buscamos a marca de zero acidente, com zero primeiro socorro e tolerância zero a riscos. Esse modelo atualizado será ampliado para toda a empresa em 2025. Paralelamente, a companhia está reformulando a Política de Direção Defensiva, que, após aprovação, será divulgada e incorporada aos treinamentos.

Taxas e números de saúde e segurança relacionados ao trabalho para empregados e prestadores de serviço

GRI 403-9

	2022		2023				2024			
	Empregados		Empregados		Terceiros		Empregados		Terceiros	
	Alpargatas	Terceiros	Alpargatas	ioasys	Alpargatas	ioasys	Alpargatas	ioasys	Alpargatas	ioasys
Número de óbitos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Taxa de óbitos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de lesões de alta consequência	2	2	0	0	20	0	1	0	0	0
Taxa de lesões de alta consequência	0,07	0,07	0	0	12,24	0	0,06	0	0	0
Número de lesões reportáveis	23	23	22	0	0	0	21	0	0	0
Taxa de lesões reportáveis	0,84	0,84	1,3	0	0	0	1,23	0	0	0
Número de horas trabalhadas	n/d	n/d	16.802.905	399.000	1.707.300	257.032	17.112.523	329.472	1.669.140	210.824

Nota 1: para Alpargatas, a base de empregados usada no indicador contempla apenas o público industrial e do CD Mixing Center. Os dados foram inseridos e compilados na nossa plataforma do sistema SIS. Para ioasys, são considerados apenas os funcionários CLTs.

Nota 2: o número total de horas trabalhadas de prestadores de serviços para Alpargatas, em 2023, foi revisto para considerar unidades antes não contempladas. GRI 2-4

Nota 3: em 2024, o acidente com afastamento registrado teve como causa principal a operação do carrinho utilizado nas prensas para transporte de resíduos.

Doenças ocupacionais de empregados

GRI 403-10

	2022	2023		2024	
	Alpargatas	Alpargatas	ioasys	Alpargatas	ioasys
Número de óbitos resultantes de doenças profissionais	0	0	0	0	0
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória	106	68	0	57	0

Nota 1: a Alpargatas reportou os dados de doenças ocupacionais em anos anteriores para prestadores de serviços, mas deixou de relatar tais dados em 2024 porque a gestão dos dados não é estruturada. GRI 2-4

Nota 2: os perigos são identificados através de avaliações de risco, inspeções regulares realizadas pela área de Saúde e Segurança, o que inclui a análise ergonômica dos postos de trabalho, e *feedback* dos trabalhadores.

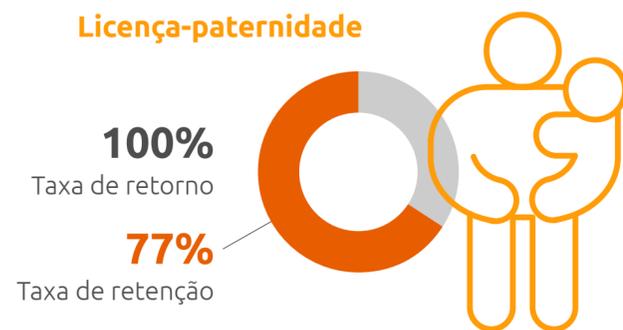
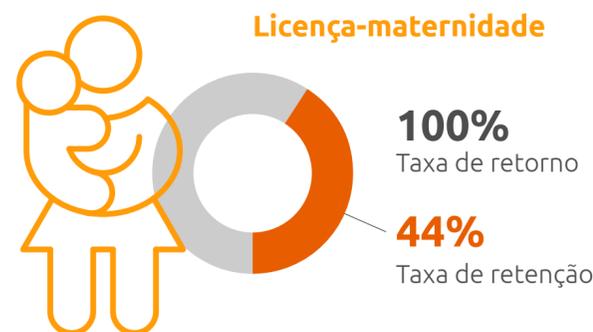
Nota 3: em 2024, as doenças profissionais incluíram doenças osteomusculares, lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), como tendinites, bursites e síndrome do túnel do carpo. Os perigos que apresentam risco de tais doenças incluem movimentos repetitivos, levantamento de carga, movimentos com riscos de danos articulares, posturas inadequadas, entre outros, inerentes a partes do processo produtivo da fábrica.

Licença-maternidade/paternidade

GRI 401-3

Em 2024, a taxa de retenção¹ de mulheres que retornaram da licença-maternidade na Alpargatas foi de 44%, enquanto a taxa de retorno² foi de 100%. Já na ioasys, ambas as taxas foram de 100%. Na Alpargatas, a licença-maternidade é de 4 meses com 15 dias de amamentação, enquanto a licença-paternidade é de 5 dias. Na ioasys, as licenças são de 120 e 15 dias, respectivamente.

O momento de reestruturação da empresa impactou nossas taxas de *turnover*, incluindo a retenção de mulheres que retornaram da licença-maternidade. Para mudar esse cenário, em 2024 lançamos nossa Política de Parentalidade, que flexibiliza o regime de trabalho para quem passa por esse período, de acordo com boas práticas de mercado. Esse foi um primeiro passo para criar um ambiente mais acolhedor e sustentável.



Nota 1: taxa de retenção: número total de empregados retidos 12 meses depois de terem retornado ao trabalho após a licença / número total de empregados que retornaram da licença no período de relato anterior x 100.

Nota 2: taxa de retorno: número total de empregados que retornaram ao trabalho após a licença / número total de empregados que deveriam retornar ao trabalho após a licença x 100.

Licença-maternidade/paternidade

GRI 401-3

		2023			2024		
		Alpargatas	ioasys	Total	Alpargatas	ioasys	Total
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade	Feminino	180	2	182	139	1	140
	Masculino	379	4	383	308	3	311
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	Feminino	195	2	197	148	1	149
	Masculino	382	4	386	309	3	312
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	Feminino	78	1	79	86	1	87
	Masculino	354	2	356	296	3	299
Total de empregados que deveriam ter retornado da licença-maternidade/paternidade no período de relatório	Feminino	196	n/d	196	148	1	149
	Masculino	383	n/d	383	309	2	311
Taxa de retorno	Feminino	99%	100%	100%	100%	100%	100%
	Masculino	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taxa de retenção	Feminino	41%	n/d	n/d	44%	50%	44%
	Masculino	66%	n/d	n/d	77%	75%	77%

Nota: todos os colaboradores têm direito de tirar licença-maternidade e paternidade. O indicador utiliza a mesma base de colaboradores do GRI 2-7, que considera os empregados em regime CLT.





Proporções salariais por gênero

GRI 405-2

Foram identificadas pequenas variações de salário entre homens e mulheres para algumas categorias funcionais, tanto positivas quanto negativas, entre 2023 e 2024. Essas variações podem ser reflexo de dois fatores combinados: 1) diferentes atribuições para uma mesma categoria funcional e 2) diferentes tempos de contribuição (consequentemente, diferentes aumentos salariais) para uma mesma categoria funcional.

Proporção entre o salário-base e remuneração por gênero em cada categoria funcional

GRI 405-2

	2022		2023		2024		
	Alpargatas	Alpargatas	ioasys	Alpargatas	Alpargatas	ioasys	
	Salário-base	Salário-base	Salário-base	Salário-base	Salário-base	Salário-base	Remuneração
	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Outro	Feminino	
Executivo	0,87	0,98	n/a	0,85	0,00	n/a	n/a
Diretoria	0,93	0,96	0,95	0,94	1,08	1,12	1,12
Gerência	0,97	0,98	1,06	0,96	0,96	1,08	1,08
Técnico/supervisão	1,27	1,16	1,29	1,10	1,41	0,86	0,86
Administrativo	1,22	1,17	0,86	1,16	1,26	0,88	0,88
Operacional	0,85	0,83	0,79	0,86	0,83	0,91	0,91
Aprendiz	n/d	n/d	n/d	0,94	0,67	n/a	n/a
Estagiários	1,05	0,96	0,78	1,29	0,00	1,00	1,07
Total	n/d	n/d	n/d	0,98	1,06	1,03	1,03

Nota 1: na Alpargatas, o salário-base considerado é formado pelo salário nominal do empregado. Os componentes da remuneração da Alpargatas não estão todos disponíveis em um único sistema de informação ERP (SAP), de forma que não são apresentados. Na ioasys, o salário-base considerado foi composto do salário nominal do empregado e a remuneração contemplou o salário bruto e a participação nos lucros. Na ioasys, não foram consideradas as classificações de gênero "Outros" e "Não informado", conforme relatado no GRI 2-7 (Empregados), pois a contabilização do salário-base e da remuneração é acompanhada pelo cadastro, que não utiliza a pesquisa autodeclaratória.

Nota 2: as unidades operacionais contempladas foram as do Brasil – por sua maior representatividade na quantidade de colaboradores (98%) e pelo pagamento em moeda nacional (R\$), viabilizando a comparação – e a ioasys, que possui apenas uma operação.

Nota 3: o salário de presidente foi removido do cálculo da remuneração média da categoria "Executivo" para não distorcer a comparação da média entre gêneros.

Nota 4: algumas categorias não se aplicam por não haver empregados ou pessoas do referido gênero na categoria.

Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo, por gênero

GRI 202-1

	2022		2023		2024	
	Alpargatas	ioasys	Alpargatas	ioasys	Alpargatas	ioasys
	Feminino	100%	100%	100%	100%	100%
Masculino	100%	131%	100%	158%	100%	100%
Outros	n/d	n/d	n/d	n/d	100%	n/d

Nota 1: na Alpargatas, consideramos o menor salário pago pela organização o valor pago para um empregado de período integral (220 horas). Na ioasys, não há diferença entre salário mínimo local e nacional. Dados não aplicáveis são quando não há empregados naquela categoria de gênero, enquanto alguns dados ainda não estavam disponíveis para relato na abertura por gênero proposta.

Nota 2: o indicador utiliza a mesma base de colaboradores do GRI 2-7, que considera os empregados em regime CLT. A redução na proporção da categoria "Masculino" da ioasys ocorre pelo fato de, em 2024, o cálculo ter passado a adotar o salário mínimo previsto em convenções coletivas específicas, e não mais o salário mínimo nacional, alinhando o indicador à prática salarial aplicável a determinadas funções. GRI 2-4



Confira nosso
último **Relatório
de Transparência e
Igualdade Salarial de
mulheres e homens.**



RELAÇÃO COM A SOCIEDADE

ESG
AMBIENTAL SOCIAL GOVERNANÇA

ODS correspondentes a este capítulo:



A atuação social do Instituto Alpargatas

Desde o início de nossa história, nós nos conectamos com o dia a dia de milhares de pessoas no mundo todo, direta ou indiretamente. E isso nos responsabiliza também como um importante agente de transformação e influência, principalmente nos locais onde temos presença de operação.

Acompanhando a evolução de nossa estratégia de negócio e de nossa missão e atentos às necessidades e expectativas de nossos públicos, mergulhamos nos mais de 20 anos de atuação social da empresa, pelo Instituto Alpargatas (IA), e revisitamos também os direcionamentos estratégicos dessa prática.

Ao longo de oito meses, trabalhamos em parceria com o Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social (Idis), escutando públicos relacionados (internos e externos), avaliando documentos, portfólio e referências e, finalmente, definindo premissas e amarrações que originaram nossa arquitetura final.



Investimentos sociais (R\$)

	2022	2023	2024
Instituto Alpargatas	5.942.598,30	13.208.419,61	8.882.768,68
Havaianas (produtos de causa)	2.694.856,00	1.753.667,00	696.422,00
Total de investimentos	8.637.454,30	14.962.086,61	9.579.190,68

Nota: a redução do investimento em 2024 em relação ao ano anterior deve-se à descontinuidade de um projeto com premiação em dinheiro para empreendedores sociais e pelo menor volume de doações em produtos. Além disso, a partir de 2024, os repasses provenientes de alguns produtos de causa cujos parceiros teriam escopo de atuação mais relacionado à temática ambiental passaram a ser desconsiderados neste indicador. No valor de 2024, estão contemplados apenas os repasses das linhas Pride e Gerando Falcões (ver página 34). A partir de 2024, a linha de investimentos de Responsabilidade Social corporativa foi integrada à linha de investimentos do Instituto Alpargatas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reforçar o compromisso socioambiental da Alpargatas, apoiando as comunidades onde temos influência, engajando nossos colaboradores e gerando reputação como empresa comprometida com a educação e o desenvolvimento econômico conectados com a sustentabilidade e a inovação social.

CONSTRUIR UM LEGADO DE OPORTUNIDADES PARA NOSSAS COMUNIDADES

Promovemos a inovação social e a sustentabilidade como forma de alavancar as potências do povo brasileiro, por meio da educação inclusiva e da geração de oportunidades.

Eixos estratégicos

(conheça mais sobre eles nas páginas seguintes)

GERAÇÃO DE OPORTUNIDADES E INCLUSÃO PRODUTIVA

PROGRAMA #1: Educação Profissionalizante

Fortalecimento das parcerias com o poder público local e organizações setoriais para oferecimento de cursos e mentorias para empreendedores de baixa renda das comunidades onde a Alpargatas atua.

- Alpa Transforma
- Eletricidade Básica
- Marcenaria Sustentável
- Mentoring Social
- Empreender Alpa

4.159 oportunidades
44 cidades (PB / PE / SP)

EDUCAÇÃO INCLUSIVA E DE QUALIDADE

PROGRAMA #2: Educação pela Cultura

Apoio à inclusão das temáticas de história e cultura afro-brasileira e indígena do Brasil na grade curricular das escolas de educação básica de ensino fundamental.

- Educação Inclusiva
- Educação pelo Esporte e pela Cultura
- Capoeira Inclusiva
- Capoeira na Escola / Seminário de Capoeira

PROGRAMA #3: Educação pela Sustentabilidade

Promoção da formação teórica e prática sobre educação ambiental ((Lei nº 9.795/99 e nº 14.926/24), alinhada à promoção da prototipação e territorialização dos ODS, cumprindo a Agenda 2030.

- Laboratório de Inovação e Sustentabilidade Educacional
- Muro Papão
- Biblioteca Sustentável
- Educação ambiental (formação de professores sobre + ODS)

PROGRAMA #4: Prêmio Educação Transformadora

Reconhecimento de boas práticas educacionais no sistema público de ensino, valorizando o ecossistema e agentes de transformação da realidade local.

- Prêmio de Educação (Educador Nota 10 e Aluno Nota 10)
- Seminário Nacional de Educação

352.750 oportunidades
500 escolas
19 cidades (PB / PE / MG)

Eixo transversal

VOLUNTARIADO

Escolinha de Taekwondo (tradicional/patrimônio IA), Fábrica dos Sonhos; Alpa Bem-Fazer; campanhas e ações em datas comemorativas.

Eixo I GERAÇÃO DE OPORTUNIDADES E INCLUSÃO PRODUTIVA

Visa promover a geração de renda e inclusão produtiva de pessoas nas áreas de influência da Alpargatas, com foco específico em empreendedorismo local, sustentabilidade e, sempre que possível, na cadeia de valor da moda.

Alguns destaques de 2024 em

Programa #1 Educação Profissionalizante

Empreender Alpa: formação profissional para incentivar o empreendedorismo e aumentar a empregabilidade dos participantes, promovendo inclusão e igualdade de oportunidades.

- **40** cidades na Paraíba e **1** em Pernambuco
- **4.105** alunos formados (**7.348** vagas oferecidas)
- Parceria com **Senai, Sesi** e **Funaed**, além de secretarias municipais de Educação e Assistência Social e de Casas do Empreendedor



Eletricidade Básica: capacitação profissional e aprimoramento de habilidades em eletricidade.

- **2** turmas realizadas na cidade de Campina Grande
- **39** alunos formados
- Parceria com Senai e **3** voluntários do voluntariado corporativo (AVA)



Marcenaria Sustentável:

formação teórica e prática voltada para a confecção de móveis a partir de *pallets*.

- **2** turmas realizadas na cidade de Campina Grande
- **32** alunos formados
- Parceria com **Senai** e **8** voluntários do voluntariado corporativo (AVA)

Eixo II

EDUCAÇÃO INCLUSIVA E DE QUALIDADE

Objetiva fomentar uma educação pública inclusiva e de qualidade, fortalecendo a multidisciplinaridade por meio do apoio à ciência, à inovação e à diversidade brasileira, em especial a inclusão da história e da cultura afro-brasileira e indígena nas escolas públicas.

Alguns
destaques de
2024 em

Programa #2 Educação pela Cultura



Educação inclusiva: formação para profissionais de apoio escolar (cuidadores)

Esta formação, com duração de **70 horas**, foi oferecida em parceria com a Fundação Centro Integrado de Apoio à Pessoa com Deficiência (Funad), com o intuito de qualificar profissionais de apoio escolar (cuidadores) com conhecimentos teóricos, práticos e de legislação na área de prestação de serviços em educação especial. O curso é fundamental para promover a inclusão escolar, garantindo um ambiente acolhedor e acessível para alunos com deficiência em 11 municípios da Paraíba*.

*Itatuba, Ingá, Mogeiro, Cabaceiras, Caturité, Queimadas, Campina Grande, Lagoa Seca, Alagoa Nova, Guarabira e Barra de Santana.



Educação pelo Esporte e pela Cultura:

promoção da educação de qualidade por meio da reformulação de conteúdos e vivências escolares, incluindo temas e aspectos que ficam de fora dos currículos escolares tradicionais. Há uma busca pelo resgate da cultura popular brasileira por meio da dança, da música e da capoeira.

- **25** novas escolas para os dois programas, totalizando 496 escolas



Capoeira nas Escolas:

Ampliamos a nossa atuação para 100% da rede escolar de Campina Grande (PB): **106** escolas, **12** mil crianças e **27** professores. Iniciamos novas turmas em Alagoa Nova (PB) em 2024, em **16** escolas, com **500** alunos e **4** professores.

Programa #3 Educação pela Sustentabilidade



Revira & Volta: projeto de educação ambiental que envolve a coleta de resíduos recicláveis e a conscientização ambiental por meio de atividades lúdicas e interativas. É realizado por cooperativas e catadores locais, e os resíduos coletados geram renda para eles.

- Entrega de **14** Muros Papões, espaços destinados à coleta seletiva de material reciclável, incluindo resíduos tecnológicos em escolas de **7** municípios da Paraíba

Laboratórios de Inovação e Sustentabilidade Educacional (Lise):

visam fomentar o desenvolvimento da cultura de inovação nas escolas públicas de ensino fundamental, por meio de ambiente (laboratório) que promova o protagonismo do aluno e desperte a curiosidade, a criatividade, a inovação e a consciência sustentável.

- **2** laboratórios entregues (Queimadas/PB e Ingá/PB)
- **2** Grand Prix Masterclass realizados, um projeto de inovação que desafia equipes multidisciplinares de alunos a gerar ideias, desenvolver conceitos de negócios e criar protótipos para solucionar desafios da indústria, em parceria com o Senai

Bibliotecas Sustentáveis: pequenas bibliotecas implementadas em espaços públicos para promover o acesso à educação e à leitura, a partir de estruturas sustentáveis, construídas com *pallets* descartados por empresas locais. A doação de livros também é estimulada.

- **17** bibliotecas entregues em municípios da Paraíba
- **1** entregue em Carpina (PE)

Programa #4 Prêmio Educação Transformadora



Educador Nota 10:

- **245** professores participantes
- **10** premiados
- **51** projetos apresentados no Congresso Internacional de Educação Física – Fieps (**41** *on-line* e **10** presencialmente)
- **51** novos projetos científicos publicados

Prêmio Educação: reconhece tanto alunos que se destacam pelo desempenho escolar quanto educadores que desenvolvem práticas pedagógicas inovadoras, incentivando agentes de transformação, empreendedores sociais e pessoas interessadas em pensar e propor soluções de impacto em educação básica, profissional, ambiental e inclusiva.

Alunos Nota 10:

- **496** escolas participantes, em **16** municípios da Paraíba, de Pernambuco e Minas Gerais
- **5.187** alunos premiados



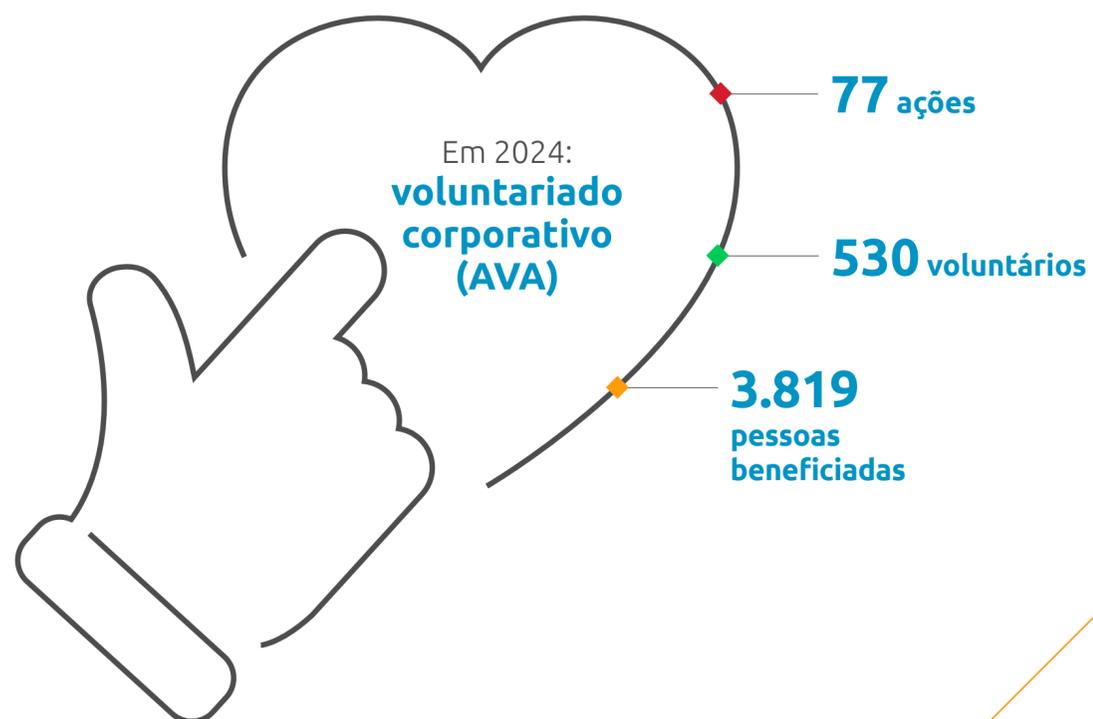
Eixo transversal VOLUNTARIADO

GRI 2-29

É por meio do Alpa Voluntários em Ação (AVA), nosso programa de voluntariado corporativo, que estimulamos a interação e a participação cidadã dos nossos colaboradores em ações comunitárias, pois acreditamos no potencial da cooperação para a transformação social. No Brasil, a grande força de atuação está nas fábricas, com ações lideradas pelo Instituto Alpargatas (IA).



Mentoring Social: é uma iniciativa desenvolvida pelo IA em parceria com o AVA e com a Ponto Social. Conecta pessoas mentoras que são colaboradores da Alpargatas com jovens de 16 a 22 anos em vulnerabilidade social, sendo parte da nossa estratégia e meta de auxiliar 3 milhões de pessoas nas regiões onde atuamos por meio de programas de desenvolvimento local. Em 2024, participaram do Mentoring Social grupos e instituições parceiras das cidades de São Paulo (SP) e Mogeiro (PB). Ao concluírem a jornada, os mentorandos estão mais preparados para iniciar suas jornadas no mercado de trabalho e enfrentar as oportunidades com mais segurança, seja na Alpargatas ou em outras empresas.



Conheça mais sobre o Instituto Alpargatas (IA)

É nosso principal agente de atuação social, com foco em aspectos estruturais da educação e da geração de oportunidades. Há mais de 20 anos, desenvolve práticas pedagógicas inovadoras e criativas para colocar os profissionais de ensino e os alunos como protagonistas do processo de aprendizado.



Veja o infográfico sobre a atuação do IA na página 82 do *Relatório de Sustentabilidade 2023*.



Acesse as redes sociais do IA [aqui](#).

Percentual de operações com programas de engajamento e relacionamento com comunidades locais, por tipo de programa

GRI 413-1

	2022		2023		2024	
	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Programa de Diversidade & Inclusão	47	100%	61	100%	70	100%
Avaliações de impactos ambientais e monitoramento contínuo	7	15%	6	10%	6	9%
Divulgação pública dos resultados de avaliações de impactos ambientais e sociais	47	100%	61	100%	70	100%
Programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades de comunidades locais	12	26%	7	11%	7	10%
Planos de engajamento de <i>stakeholders</i> baseados em mapeamentos dessas partes	0	0%	0	0%	0	0%
Comitês e processos de consulta ampla à comunidade local, incluindo grupos vulneráveis	28	60%	7	11%	7	10%
Conselhos de trabalho, comissões de saúde e segurança no trabalho e outras entidades representativas de empregados para discutir impactos	17	36%	7	11%	7	10%
Processos formais de queixas e reclamações por parte de comunidades locais	47	100%	61	100%	70	100%

Nota: foram consideradas as seguintes unidades de operação: 1 escritório-sede em São Paulo; 4 fábricas no Brasil; 1 Centro de Distribuição em Extrema, 1 Centro de Distribuição em Campina Grande; 1 escritório na Itália, 1 escritório na Espanha, 1 escritório na Inglaterra, 1 escritório em Portugal, 1 escritório na França, 1 escritório nos Estados Unidos, 1 escritório na Colômbia, 1 escritório na Grécia, 1 escritório em Hong Kong e 1 escritório na China; e 53 lojas próprias (EU 16 = Portugal: 5, Espanha: 6, França: 2, Itália: 2, Reino Unido: 1; nacionais: 7; MEA: 30).

Número de pessoas impactadas pelos programas do Instituto Alpargatas

	2023	2024
Educação pelo Esporte	140.581	158.200
Educação pela Cultura	140.581	172.000
Digital School	671	647
Projeto Rugby Educacional	16.578	16.587
Laboratório de Inovação e Sustentabilidade Educacional	1.274	2.557
Projeto Revira & Volta – Educação Ambiental	1.936	2.759
Empreender Alpa	3.915	4.119
Projeto piloto – Mentoring Social	48	40
Total de pessoas impactadas	305.584	356.909

Número de pessoas impactadas com projetos da área de Responsabilidade Corporativa

	2023	2024
Projeto piloto – Treinamento para cooperativas do reCICLO	19	402

Total de pessoas impactadas pelos projetos da área de Responsabilidade Corporativa e pelo Instituto Alpargatas

2023	305.603
2024	357.311

RECONHECIMENTOS IA 2024



Rank Brasil – Recordes Brasileiros: fomos reconhecidos pelo maior projeto de Capoeira na Escola.



Prêmio Ser Humano: primeiro lugar na categoria ESG com o *case* Projeto Revira & Volta (Muros Papões), concedido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH).



Prêmio Mérito Ambiental: concedido à Alpargatas via Instituto Alpargatas e entregue ao professor Ivo Chagas. Primeiro lugar na categoria Indústria pelo trabalho desenvolvido pelo IA em educação em 100% das escolas públicas de Montes Claros, reconhecendo o compromisso com a educação ambiental, a sustentabilidade e os ODS.



ODS 18: primeira instituição convidada a assinar o memorando de entendimento com o Observatório do ODS 18, uma parceria entre a ONU, o Governo Federal e a Universidade Federal do Sul da Bahia, como parceiros na construção e territorialização do ODS 18, de igualdade étnico-racial.



Troféu Fieps América: concedido pela Federação Internacional de Educação Física e Esporte (Fieps). É a primeira edição do prêmio e nós estamos incluídos, reconhecendo o aporte de contribuição na educação e em publicações científicas em congressos internacionais. Em 2024, o IA completa 373 projetos científicos publicados em congressos internacionais.

DOAÇÕES

A execução de doações de produtos a parceiros alinhados à nossa estratégia é um de nossos pilares de atuação social. No ano passado, dois fornecedores logísticos da nossa rede, Luft Transportes e Unilog, nos ajudaram a garantir o transporte eficiente dos itens doados, respeitando os padrões de fornecedores Alpargatas. Em 2024, estabelecemos ajustes na governança e na execução de doações de produtos, uma ação que é muito tradicional na empresa. **No total, doamos em produtos o equivalente a R\$ 3,1 milhões a organizações sem fins lucrativos e a pessoas contempladas em iniciativas do Instituto Alpargatas.**



Doação no Rio Grande do Sul

As enchentes que devastaram o Rio Grande do Sul no início de 2024 nos sensibilizaram. Com a união e a generosidade da nossa rede de pessoas, fizemos um movimento de doação humanitária, arrecadando recursos para ajudar as famílias afetadas. A Alpargatas se comprometeu em dobrar o valor final por meio do Instituto Alpargatas. A doação final foi feita em junho, em um repasse ao Movimento União BR. Adicionalmente, foram doados recursos para o fornecimento de itens de higiene básica e mais de **49 mil produtos**, incluindo calçados, vestuário e toalhas.



SUMÁRIOS GRI E SASB

Declaração de uso A Alpargatas S.A. relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

GRI 1 usado GRI 1 – Fundamentos 2021

Normas setoriais aplicáveis –

Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	Páginas: 4, 6, 7				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Página: 4				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Página: 4				
	2-4 Reformulações de informações	Os dados que tiveram reformulações estão sinalizados nas notas de rodapé dos indicadores ao longo do relatório. Páginas: 16, 47, 56, 63-66, 71-79				
	2-5 Verificação externa	O RAS foi assegurado pela KPMG tanto na parte dos indicadores GRI e SASB quanto para o inventário de emissões. O Relatório de Asseguração Limitada dos Auditores Independentes está disponível ao final deste relatório. Páginas: 4, 99				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	O RAS foi assegurado pela KPMG tanto na parte dos indicadores GRI e SASB quanto para o inventário de emissões. A aprovação do relatório de sustentabilidade é feita em várias instâncias até o C-level, com períodos de revisão e aprovação pelos vice-presidentes e presidentes. O Relatório de Asseguração Limitada dos Auditores Independentes está disponível ao final deste relatório. Páginas: 6, 7, 32, 35, 38, 41				
	2-7 Empregados	Páginas: 62, 64				8.5, 10.3
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Páginas: 62, 64				8.5
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Páginas: 10, 14				5.5, 16.7
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Página: 10				5.5, 16.7
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Página: 10				16.6
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Páginas: 10-12, 25, 45				16.7
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Páginas: 11, 12, 25				

Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	O Conselho de Administração não é responsável por analisar e aprovar as informações relatadas. Estamos construindo esse processo devido à progressiva maturidade no tema. Entretanto, ele ratifica a Estratégia de Sustentabilidade e quaisquer revisões pertinentes. Página: 4				
	2-15 Conflitos de interesse	Página: 15				16.6
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Página: 12				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página: 10				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	A Alpargatas não realiza a avaliação do desempenho dos membros do mais alto órgão de governança.				
	2-19 Políticas de remuneração	Página: 12				
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Não temos votações de <i>stakeholders</i> , embora existam discussões sobre os materiais apresentados e recomendações para revisão caso necessário. Página: 12				
	2-21 Proporção da remuneração total anual	-	2-21 a./b./c	Restrições de confidencialidade.	Não divulgamos a proporção da remuneração.	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Página: 3				
	2-23 Compromissos de política	Páginas: 14, 15, 19				16.3
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Páginas: 14, 19, 25				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Páginas: 14, 16				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Páginas: 14, 16				16.3
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Página: 14				
2-28 Participação em associações	Página: 18					

Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
Conteúdos gerais						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	Páginas: 18, 85				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Página: 60				8.8
Temas materiais						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Página: 4				
	3-2 Lista de temas materiais	Página: 4				
Desempenho econômico-financeiro						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página: 21				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Páginas: 21, 22				8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5
Mudanças climáticas						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas: 45, 46				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Páginas: 45, 55	201-2.a	Informação não disponível.	Finalizamos a primeira etapa do trabalho de levantamento e priorização de riscos e oportunidades climáticas com o engajamento de áreas mais impactadas pelo tema na companhia. A continuidade do processo, com a quantificação e a elaboração de planos de ação, tem início previsto para 2025.	13.1
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Página: 45				7.2, 7.3, 8.4, 12.2, 13.1
	302-3 Intensidade energética	Página: 45				7.3, 8.4, 12.2, 13.1
	302-4 Redução do consumo de energia	Página: 45				7.3, 8.4, 12.2, 13.1
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas: 46, 47				3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Páginas: 46, 47				3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas: 46, 47				3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2

Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 305: Emissões 2016	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas: 46, 47				13.1, 14.3, 15.2
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página: 46				13.1, 14.3, 15.2
Economia circular e uso de matérias-primas						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas: 48, 50, 53				
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Página: 40				8.4, 12.2
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Página: 40				8.4, 12.2, 12.5
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados	Em 2024, assim como em 2023, 0,06% dos pares de havaianas vendidos no ano foram recuperados por meio do programa reCICLO, com mais de 148 mil pares coletados. Em 2022 o percentual foi de 0,04%.				8.4, 12.2, 12.5
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página: 48				3.9, 6.3, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página: 48				3.9, 6.3, 8.4, 11.6, 12.4, 12.5
	306-3 Resíduos gerados	Página: 49				3.9, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5, 15.1
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Página: 49				3.9, 11.6, 12.4, 12.5
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Página: 49				3.9, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5, 15.1
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Em todas as etapas de vida dos produtos, desde o desenvolvimento de conceito do produto até o descarte, a reutilização ou a reciclagem são consideradas questões relacionadas aos impactos em saúde e segurança dos produtos, sendo que 100% deles são avaliados com a finalidade de promover melhorias ligadas aos impactos sobre a saúde e segurança.				
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Não identificamos casos de não conformidade relacionados a impactos na saúde e segurança de produtos e serviços da Alpargatas. Foram consideradas significativas as multas superiores a R\$ 50 mil.				16.3

Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 417: <i>Marketing</i> e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	Página: 57				12.8
	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Não identificamos descumprimentos legais ou regulatórios relevantes que tenham resultado em multas, penalidades ou advertências relacionadas à rotulagem de produtos e serviços na Alpargatas.				16.3
	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de <i>marketing</i>	Não identificamos descumprimentos legais ou regulatórios relevantes que tenham resultado em multas, penalidades ou advertências relacionadas à comunicação de <i>marketing</i> .				16.3
Indicador próprio	Investimentos ambientais	Página: 45				
Práticas trabalhistas						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas: 68, 69				
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	Página: 78				1.2, 5.1, 8.5
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Páginas: 65, 66				5.1, 8.5, 8.6, 10.3
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Página: 47				3.2, 5.4, 8.5
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	Página: 77				5.1, 5.4, 8.5
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Página: 62				8.8
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Páginas: 71, 72, 73				5.1, 5.5, 8.5
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página: 78				5.1, 8.5, 10.3

Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização/Resposta	Omissão			Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Página: 17				5.1, 8.8
Gestão de fornecedores						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas: 19, 39, 41	3-3.f	Informação indisponível.	A área de GDF está passando por reestruturação.	
GRI 204: Práticas de compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Página: 41				8.3
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Página: 42				
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página: 43				
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Páginas: 19, 42				8.8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho infantil	Páginas: 19, 41, 42				5.2, 8.7, 16.2
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Páginas: 19, 41, 42				5.2, 8.7
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores avaliados usando critérios sociais	Página: 42				5.2, 8.8, 16.1
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página: 43				5.2, 8.8, 16.1
Tecnologia e inovação						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas: 13, 60	3-3.a/b/e/f	Informação indisponível.	Os dados foram relatados parcialmente.	

Outros indicadores não materiais	Conteúdo	Localização/Resposta
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como recurso compartilhado	Página: 56
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Página: 56
	303-3 Captação de água	Páginas: 56, 57
	303-4 Descarte de água	Página: 56
	303-5 Consumo de água	Páginas: 56, 57
GRI 403: Saúde e segurança no trabalho 2018	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Página: 74
	403-9 Acidentes de trabalho	Páginas: 75, 76
	403-10 Doenças profissionais	Páginas: 75, 76
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados para a comunidade local	Páginas: 85, 86
Indicadores próprios	Resultados do Instituto Alpargatas	Páginas: 80-86
	Resultados de investimentos sociais	Páginas: 80-86



Tópico SASB/Código	Métrica de relato	Localização/Resposta	Omissão
SASB CG-AA Gestão de produtos químicos em produtos			
CG-AA-250a.1	Discussão de processos para manter conformidade com substâncias sujeitas a restrições regulamentadas	Página: 57	
CG-AA-250a.2	Discussão de processos para avaliar e gerenciar riscos ou perigos associados a produtos químicos em produtos	Página: 57	
Impactos ambientais na cadeia de abastecimento			
CG-AA-430a.1	Porcentagem de (1) instalações de fornecedores de nível 1 e (2) instalações de fornecedores além do nível 1 em conformidade com licenças de descarga de águas residuais ou acordos contratuais	A Alpargatas não possui controle sobre licenças de descarga de águas residuais e/ou acordos contratuais. Quando aplicável, durante a auditoria do fornecedor, é avaliado se ele possui outorga de direito de descarga de efluentes, informação que abastece o bloco de sustentabilidade da auditoria para compor a nota final do fornecedor. Para saber mais sobre o processo de auditoria de fornecedores, acesse a página 41.	
CG-AA-430a.2	Porcentagem de (1) instalações de fornecedores de nível 1 e (2) instalações de fornecedores além do nível 1 que concluíram a avaliação do Módulo Ambiental de Instalações Higg da Sustainable Apparel Coalition (Higg FEM) ou uma avaliação de dados ambientais equivalente	A Alpargatas não realiza avaliação do módulo ambiental de instalação Higg FEM ou equivalente.	
Condições de trabalho na cadeia de abastecimento			
CG-AA-430b.1	Porcentagem de (1) instalações de fornecedores de nível 1 e (2) instalações de fornecedores além do nível 1 que foram auditadas de acordo com um código de conduta trabalhista, (3) porcentagem do total de auditorias conduzidas por um auditor terceirizado	Página: 42	
CG-AA-430b.2	(1) Taxa de não conformidade prioritária e (2) taxa de ação corretiva associada para auditorias do código de conduta trabalhista dos fornecedores	Página: 42	
CG-AA-430b.3	Descrição dos maiores (1) riscos trabalhistas e (2) ambientais, de saúde e de segurança na cadeia de abastecimento	Página: 41	
Fornecimento de matérias-primas			
CG-AA-440a.3	(1) Lista de matérias-primas prioritárias; para cada matéria-prima prioritária: (2) fator(es) ambiental(is) ou social(is) com maior probabilidade de ameaçar o fornecimento, (3) discussão sobre riscos ou oportunidades de negócios associados a fatores ambientais ou sociais e (4) estratégia de gestão para abordar riscos e oportunidades de negócios	Página: 39	
CG-AA-440a.4	(1) Quantidade de matérias-primas prioritárias adquiridas, por material, e (2) quantidade de cada matéria-prima prioritária que é certificada de acordo com um padrão ambiental ou social de terceiros, por padrão	Página: 40	
Métricas de atividade			
CG-AA-000.A	Número de (1) fornecedores de <i>tier</i> 1 e (2) fornecedores além do <i>tier</i> 1	Página: 41	

Tópico SASB/Código	Métrica de relato	Localização/Resposta	Omissão
SASB TC-SI Software & Serviços de TI			
Pegada ambiental da infraestrutura de hardware			
TC-SI-130a.1	(1) Energia total consumida, (2) porcentagem de eletricidade da rede e (3) porcentagem de energia renovável	O consumo total de energia da ioasys em 2024 foi de 255 gigajoules, valor 27% acima dos 200 gigajoules consumidos em 2023. A totalidade da energia é fornecida pela rede de eletricidade. Os dados de consumo de energia são obtidos diretamente das faturas de energia elétrica da ioasys, e não há consumo de energia de combustíveis e biocombustíveis.	
TC-SI-130a.2	(1) Total de água retirada, (2) total de água consumida; porcentagem de cada uma em regiões com estresse hídrico alto ou extremamente alto	O indicador não é aplicável às operações da empresa. A ioasys não realiza consumo hídrico de forma direta conforme a métrica descreve, por não possuir <i>datacenter</i> próprio.	
TC-SI-130a.3	Discussão da integração de considerações ambientais no planejamento estratégico para necessidades de centros de dados	A ioasys não possui <i>datacenter</i> próprio; logo, não possui uma estratégia de considerações ambientais no planejamento estratégico. Para a contratação de <i>datacenters</i> , são levados em consideração apenas aspectos técnicos, e não ambientais.	
Privacidade de dados e liberdade de expressão			
TC-SI-220a.1	Descrição das políticas e práticas relacionadas à publicidade direcionada e privacidade do usuário	A ioasys foca em serviços de consultoria e desenvolvimento de sistemas, e não lida diretamente com publicidade direcionada e privacidade de usuários desses sistemas; por isso, o indicador não é aplicável.	
TC-SI-220a.2	Número de usuários cujas informações são usadas para fins secundários	O indicador não é aplicável ao contexto de consultoria, principalmente porque o serviço da ioasys é a disponibilização de conhecimento e consultoria para o desenvolvimento de soluções no cenário dos nossos clientes.	
TC-SI-220a.3	Quantia total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados à privacidade do usuário	A ioasys nunca registrou processos legais associados à privacidade do usuário.	
TC-SI-220a.4	(1) Número de solicitações de informações de usuários por parte das autoridades, (2) número de usuários cujas informações foram solicitadas, (3) porcentagem resultando em divulgação	A ioasys nunca registrou solicitações únicas de informações de usuários feitas por autoridades.	
TC-SI-220a.5	Lista de países onde os produtos ou serviços principais estão sujeitos a monitoramento, bloqueio, filtragem de conteúdo ou censura exigidos pelo governo	A ioasys não tem produtos e serviços bloqueados, monitorados ou aplicados de forma diferente em algum país, principalmente porque nosso serviço é a disponibilização de conhecimento e consultoria para o desenvolvimento de soluções no cenário dos nossos clientes.	
Segurança de dados			
TC-SI-230a.1	(1) Número de violações de dados, (2) porcentagem que são violações de dados pessoais, (3) número de usuários afetados	A ioasys nunca registrou vazamento de dados.	

Tópico SASB/Código	Métrica de relato	Localização/Resposta	Omissão
TC-SI-230a.2	Descrição da abordagem para identificar e lidar com riscos de segurança de dados, incluindo o uso de padrões de cibersegurança de terceiros	Não realizamos o monitoramento dessas informações, mas iremos trabalhar nesses dados para o relato em 2025.	
Recrutando e gerenciando uma força de trabalho global, diversificada e qualificada			
TC-SI-330a.1	Porcentagem de funcionários que precisam de visto de trabalho	A ioasys não possui histórico de colaboradores que necessitaram de visto de trabalho.	
TC-SI-330a.2	Engajamento dos funcionários como porcentagem	Em 2024, não houve pesquisa estruturada de engajamento de funcionários, mas tentaremos realizá-la no próximo ano.	
TC-SI-330a.3	Porcentagem de (1) gênero e (2) representação de grupos de diversidade para (a) gestão executiva, (b) gestão não executiva, (c) funcionários técnicos e (d) todos os outros funcionários	Páginas: 70, 71	
Proteção da propriedade intelectual & comportamento competitivo			
TC-SI-520a.1	Quantia total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a regulamentos de comportamento anticompetitivo	Em 2024, não registramos perdas monetárias incorridas que fossem resultantes de processos legais associados a comportamentos anticompetitivos.	
Gerenciando riscos sistêmicos de disrupções tecnológicas			
TC-SI-550a.1	Número de (1) problemas de desempenho e (2) interrupções de serviço; (3) tempo total de inatividade do cliente	O indicador não é aplicável, pois atualmente não temos serviços de <i>software</i> que são mantidos por parte da ioasys.	
TC-SI-550a.2	Descrição dos riscos de continuidade dos negócios relacionados a interrupções das operações	Página: 12	
Métricas de atividade			
TC-SI-000.A	(1) Número de licenças ou assinaturas, (2) porcentagem baseada em nuvem	Página: 13	
TC-SI-000.B	(1) Capacidade de processamento de dados, (2) porcentagem terceirizada	O indicador não se aplica, pois não possuímos <i>datacenter</i> físico na ioasys. Assim, nosso poder de processamento é variável de acordo com a quantidade de clientes ou projetos em que estamos atuando em nossas nuvens públicas.	
TC-SI-000.C	(1) Quantidade de armazenamento de dados, (2) porcentagem terceirizada	Nossa quantidade de armazenamento de dados foi de 0,02 PB em 2024, integralmente armazenados (100%) de forma terceirizada. Em razão de uma limitação da plataforma, o histórico do indicador não está disponível.	

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DOS AUDITORES INDEPENDENTES

GRI 2-5



KPMG Auditores Independentes Ltda.
Rua Verbo Divino, 1400, Conjunto Térreo ao 801 - Parte,
Chácara Santo Antônio, CEP 04719-911, São Paulo - SP
Caixa Postal 79518 - CEP 04707-970 - São Paulo - SP - Brasil
Telefone +55 (11) 3940-1500
kpmg.com.br

Relatório de Asseguração Limitada dos Auditores Independentes

Ao Conselho de Administração e Acionistas da
Alpargatas S.A.
São Paulo - SP

Relatório de asseguração limitada sobre as informações Ambientais, Sociais e de Governança (ESG) constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2024 da Alpargatas S.A.

Conclusão

Realizamos um trabalho de asseguração limitada sobre as informações Ambientais, Sociais e de Governança (ESG) constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2024 ("Relatório") da Alpargatas S.A. ("Companhia") relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024 preparadas em conformidade com as Normas da *Global Reporting Initiative (GRI) - GRI Standards* e com o *Sustainability Accounting Standard – Apparel, Accessories & Footwear and Software & IT Services*, do *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)* ("Critérios").

Com base nos procedimentos executados e nas evidências obtidas, não temos conhecimento de nenhum fato que nos leve acreditar que as informações Ambientais, Sociais e de Governança (ESG) constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2024 da Alpargatas S.A. para o exercício findo em 31 de dezembro de 2024 não foram preparadas, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com as Normas da *Global Reporting Initiative (GRI) - GRI Standards* e com o *Sustainability Accounting Standard – Apparel, Accessories & Footwear and Software & IT Services*, do *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)*.

KPMG Auditores Independentes Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada e firma-membro da organização global KPMG, se firma-membro independentes licenciadas da KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada de responsabilidade limitada.

KPMG Auditores Independentes Ltda., a Brazilian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

1



Base para a conclusão

Conduzimos nosso trabalho de acordo com a NBC TO 3000 (revisada) - Trabalho de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão e *International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised), Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information* emitidas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e *International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)*, respectivamente. Nossas responsabilidades em relação a essas normas estão descritas mais detalhadamente na seção "Nossas responsabilidades" do relatório.

Cumprimos com os requisitos de independência e outros requisitos éticos do Código de Ética Profissional do Contador e das Normas Profissionais (incluindo as Normas de Independência) emitidos pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) baseados nos princípios fundamentais de integridade, objetividade, competência profissional e devido zelo, confidencialidade e comportamento profissional.

Nossa firma aplica a NBC PA 01 Gestão de Qualidade para Firms (Pessoas Jurídicas e Físicas) de Auditores Independentes e o *International Standard on Quality Management (ISQM) 1, Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements, or Other Assurance or Related Services Engagements*, emitidas pelo CFC e IAASB, respectivamente. Essas normas requerem que a firma elabore, implemente e opere um sistema de gestão de qualidade, incluindo políticas ou procedimentos relativos ao cumprimento de requisitos éticos, normas profissionais e requisitos legais e regulatórios aplicáveis.

Acreditamos que as evidências obtidas são suficientes e apropriadas para fundamentar a nossa conclusão.

Responsabilidades da administração da Companhia pelo Relatório

A Administração da Companhia é responsável pelo(a):

- desenho, implementação e a manutenção dos controles internos relevantes para a preparação do Relatório que estão livres de distorção relevante, independente se devido a fraude ou erro;
- seleção dos Critérios como sendo adequados para a preparação do Relatório e a referência apropriada aos Critérios utilizados ou descrição desses Critérios; e
- preparação e apresentação adequada das informações constantes no Relatório em conformidade com os Critérios.

Nossas responsabilidades

Somos responsáveis por:

- planejar e executar o trabalho para obter uma asseguração limitada sobre se as informações constantes no Relatório da Companhia relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024, preparadas em conformidade com os Critérios, estão livres de distorções relevantes, independente se devido a fraude ou erro;
- formar uma conclusão independente, de acordo com os procedimentos executados e nas evidências obtidas; e

KPMG Auditores Independentes Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada e firma-membro da organização global KPMG, se firma-membro independentes licenciadas da KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada de responsabilidade limitada.

KPMG Auditores Independentes Ltda., a Brazilian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

2



- reportar nossa conclusão ao Conselho de Administração e acionistas da Companhia.

Resumo do trabalho que executamos como base para nossa conclusão

Exercemos julgamento profissional e mantivemos o ceticismo profissional ao longo do trabalho. Desenhamos e executamos nossos procedimentos para obter evidência sobre as informações constantes no Relatório que é suficiente e apropriada para fornecer uma base para nossa conclusão. Nossos procedimentos selecionados dependem do nosso entendimento das informações constantes no Relatório e de outras circunstâncias do trabalho, além de nossa consideração das áreas em que é provável que surjam distorções materiais. Ao realizar o trabalho, nós realizamos os seguintes procedimentos:

- planejamos os trabalhos, considerando a materialidade dos aspectos para as atividades da Companhia, a relevância das informações divulgadas, o volume das informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório;
- obtivemos o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações e entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- realizamos a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relatório; e
- avaliamos os processos para a elaboração do Relatório e da sua estrutura e conteúdo, em conformidade com os Critérios.

Os procedimentos realizados em um trabalho de asseguração limitada variam em termos da natureza e época, e sua extensão é restrita (menos extensa) do que em trabalho de asseguração razoável. Assim, o nível de segurança obtido em um trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que a segurança que teria sido obtida caso um trabalho de asseguração razoável tivesse sido realizado.

São Paulo, 20 de junho de 2025

KPMG Auditores Independentes Ltda.
CRC 2SP-014428/O-6


Flavio Gozzoli Gonçalves
Contador CRC 1SP290557/O-2

KPMG Auditores Independentes Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada e firma-membro da organização global KPMG, se firma-membro independentes licenciadas da KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada de responsabilidade limitada.

KPMG Auditores Independentes Ltda., a Brazilian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

3

**COORDENAÇÃO DO RELATÓRIO
ANUAL DE SUSTENTABILIDADE**

DEBORAH SCARONE

FILIPPE AUGUSTO RIBEIRO

GABRIEL BORBA GALVANI

MARIA AUGUSTA BOTTINO

SARAH BONADIO

**CONTEÚDO, PROJETO GRÁFICO
E DIAGRAMAÇÃO**

QUINTAL 22

**CONSULTORIA TÉCNICA EM
INDICADORES**

AVESSE SUSTENTABILIDADE

ASSEGURAÇÃO

KPMG



ALPARGATAS

