



Relatório de Sustentabilidade 2025

Sumário

Introdução

- [04.](#) Sobre o Relatório
- [05.](#) Mensagem da Presidência
- [07.](#) Destaques 2025
- [08.](#) Materialidade
- [11.](#) Estratégia ESG
- [12.](#) Metas e Compromissos Públicos

A Veste

- [14.](#) Sobre Nós
- [25.](#) Como Geramos Valor
- [26.](#) Jornada do Cliente
- [27.](#) Inovação
- [30.](#) Desempenho Financeiro

Governança corporativa

- [33.](#) Modelo de Governança
- [34.](#) Órgãos da Governança
- [39.](#) Ética, Integridade e Transparência
- [42.](#) Estatutos, Códigos e Políticas
- [43.](#) Gestão de Riscos

Meio ambiente

- [47.](#) Emissões Atmosféricas
- [48.](#) Compromisso com o Clima
- [49.](#) Matéria-prima
- [51.](#) Eficiência Energética
- [52.](#) Captação e Consumo de Água
- [53.](#) Resíduos

Social

- [57.](#) Time que Veste
- [59.](#) Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos
- [63.](#) Desenvolvimento do Time
- [65.](#) Saúde e Segurança
- [66.](#) Parcerias de Sucesso
- [69.](#) Projetos Sociais

Anexos

- [71.](#) Sumário de Conteúdo GRI
- [82.](#) Mapa de ODS
- [83.](#) Mapa de Capitais
- [84.](#) Créditos



Introdução

Sobre o Relatório

GRI 2-2 | 2-3 | 2-14

Este documento corresponde ao quinto Relatório de Sustentabilidade da Vesté e apresenta, de forma consolidada, os principais resultados, avanços e desafios que caracterizaram nosso desempenho ao longo do exercício de 2025, abrangendo o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro. As informações aqui reportadas contemplam todas as marcas da Companhia, refletindo uma visão integrada de nossos impactos, iniciativas e compromissos nas dimensões ambiental, social e de governança.

A elaboração do relatório está alinhada a referenciais internacionalmente reconhecidos, adotando as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), o que assegura consistência, comparabilidade e transparência na comunicação de nosso desempenho em sustentabilidade. De forma complementar, o conteúdo dialoga com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), reforçando nosso alinhamento a agendas globais voltadas à geração de impacto positivo.

O processo de construção e validação deste relatório contou com a aprovação da Diretoria Financeira

(CFO) e do Diretor Presidente da Vesté. O documento também foi submetido à apreciação do Conselho de Administração, que recomendou sua divulgação ao mercado. A publicação ocorreu em 13 de maio de 2026.

A definição dos temas prioritários teve como base um criterioso estudo de materialidade, conduzido a partir do engajamento com diferentes públicos de interesse, assegurando que os assuntos abordados reflitam efetivamente as expectativas e impactos relevantes para nossos stakeholders. Detalhes adicionais sobre essa análise podem ser consultados na [página 8](#).

Por meio deste Relatório de Sustentabilidade, reafirmamos nosso compromisso com a geração de valor compartilhado e demonstramos que a estratégia de crescimento da Vesté está intrinsecamente conectada à construção de um futuro mais sustentável, responsável e resiliente.

Em caso de dúvidas, comentários ou sugestões relacionadas a este relatório, entre em contato pelo e-mail: sustentabilidade@veste.com.

Boa leitura!

LE LIS  INDIVIDUAL BO.BÔ

 Dudalina  JOHN 



Os indicadores são destacados com "GRI XXX-X" no decorrer dos capítulos e subcapítulos. O sumário completo poderá ser encontrado na página 71. Saiba mais [aqui](#).



A Vesté é signatária dos Princípios Universais do Pacto Global. O Relatório está alinhado à Agenda 2030, que visa alcançar os 17 ODS propostos pela ONU. Você acessa o mapa completo que relaciona o nosso conteúdo aos ODS na página 81. Clique [aqui](#) e saiba mais.

Mensagem da Presidência

GRI 2-22

Prezados acionistas, colaboradores e parceiros,

2025 foi um ano importante para a Vesté, não apenas pelos resultados que alcançamos, mas principalmente porque ele confirma que a estratégia construída ao longo dos últimos anos está funcionando.

Mais do que crescer, demonstramos capacidade de crescer com rentabilidade, proteger margens e gerar caixa. Esse é, na minha visão, o principal sinal de consistência de um modelo de negócio.

Encerramos o ano com receita líquida de R\$ 1,24 bilhão, crescimento de 10,4% em relação a 2024, acompanhado por uma evolução de 9,0% no *same store sales*. O EBITDA ajustado atingiu R\$ 266,7 milhões, com crescimento de 18,6% e expansão de margem, enquanto o lucro líquido ajustado somou R\$ 33,2 milhões.

Esses números não são um ponto fora da curva, são consequência de uma construção consistente, baseada em decisões coerentes ao longo do tempo e disciplina na execução.

Nossa evolução está apoiada em três eixos principais.

O primeiro é a força das nossas marcas. Seguimos com marcas relevantes, conectadas com seus consumidores e com papéis cada vez mais claros dentro do portfólio. A **Le Lis** mantém seu protagonismo como principal geradora de valor, enquanto avançamos no fortalecimento das demais marcas, com ganhos consistentes de relevância e eficiência.

O segundo eixo é a evolução dos nossos canais. Avançamos de forma importante no digital, com a conclusão da migração para a plataforma VTEX, o que elevou nosso nível de escalabilidade e eficiência. Ao mesmo tempo, o canal B2B ganhou relevância, com crescimento e melhoria de margens, reforçando seu papel estratégico dentro da Companhia.

O terceiro eixo é a disciplina operacional e financeira. Evoluímos na gestão de estoques, na eficiência das despesas e na alocação de capital. Reduzimos o nível de endividamento e fortalecemos nossa estrutura financeira, criando uma base mais sólida para sustentar o crescimento dos próximos ciclos.

Na agenda ESG, também avançamos de forma relevante. Submetemos nossas metas climáticas à



Science Based Targets initiative (SBTi), que foram **aprovadas em abril de 2026**, reforçando nosso compromisso com uma trajetória de descarbonização alinhada à ciência. Iniciamos a transição para o uso de embalagens plásticas 100% recicladas pós-consumo e seguimos ampliando iniciativas que combinam impacto ambiental e responsabilidade social.

No pilar social, fortalecemos parcerias importantes e ampliamos nosso impacto em comunidades. Também tivemos o reconhecimento como a empresa com maior participação feminina na Diretoria, o que reforça uma convicção que temos há muito tempo: diversidade e equidade não são agendas paralelas, são parte da construção de uma organização melhor.

Encerramos 2025 com uma Companhia mais preparada, operacionalmente, financeiramente e também culturalmente. Mais do que os resultados do ano, avançamos

na qualidade do negócio que estamos construindo.

Entramos em 2026 com confiança, mas sobretudo com disciplina. Sabemos que consistência não se declara; se constrói no dia a dia.

Seguimos focados em crescer com qualidade, respeitando nossas marcas, nossos clientes e todos aqueles que constroem a Veste conosco.

Agradeço aos nossos colaboradores, parceiros e investidores pela confiança e pelo compromisso ao longo dessa jornada.

Espero que desfrutem da leitura.

Alexandre Afrange
CEO

Destques



Governança e Negócios

Receita líquida de **R\$ 1,24 bilhão**, crescimento de **10,4%** no ano

- **Same Store Sales de 9%**, refletindo eficiência operacional e força das marcas

- **73 lojas no novo layout**, entre unidades novas e reformadas, elevando a experiência de marca em toda a rede

- Crescimento de **13,7% no canal B2B**, com ganho de relevância estratégica

- Expansão das franquias DUDALINA, encerrando o ano com **22 lojas** e maior presença nacional

- Evolução do canal digital com a migração para a plataforma VTEX



Social

Reconhecimento como empresa com maior participação feminina na Diretoria, em levantamento da FGV e do Datafolha

- Superação da meta, alcançando 32% da liderança composta por pretos, pardos e indígenas

- Parceria social da JOHN JOHN com a Casa dos Curumins

- Segunda coleção artesanal da LE LIS CASA em parceria com a Amigos do Bem, com **100% do lucro destinado à instituição**

- Mais de **R\$ 2 milhões doados ao Instituto Protea**, consolidando uma parceria de impacto social contínuo



Ambiental

Submissão das metas climáticas à Science Based Targets initiative (SBTi)

- Mais de **100 mil produtos rastreados**, em parceria com a ABRAPA e a Cataguases

- Superação da meta de uso de matérias-primas de menor impacto climático, atingindo 26,4%

- Início da substituição de embalagens plásticas por alternativas 100% recicladas pós-consumo

Materialidade

GRI 2-29 | 3-1 | 3-2

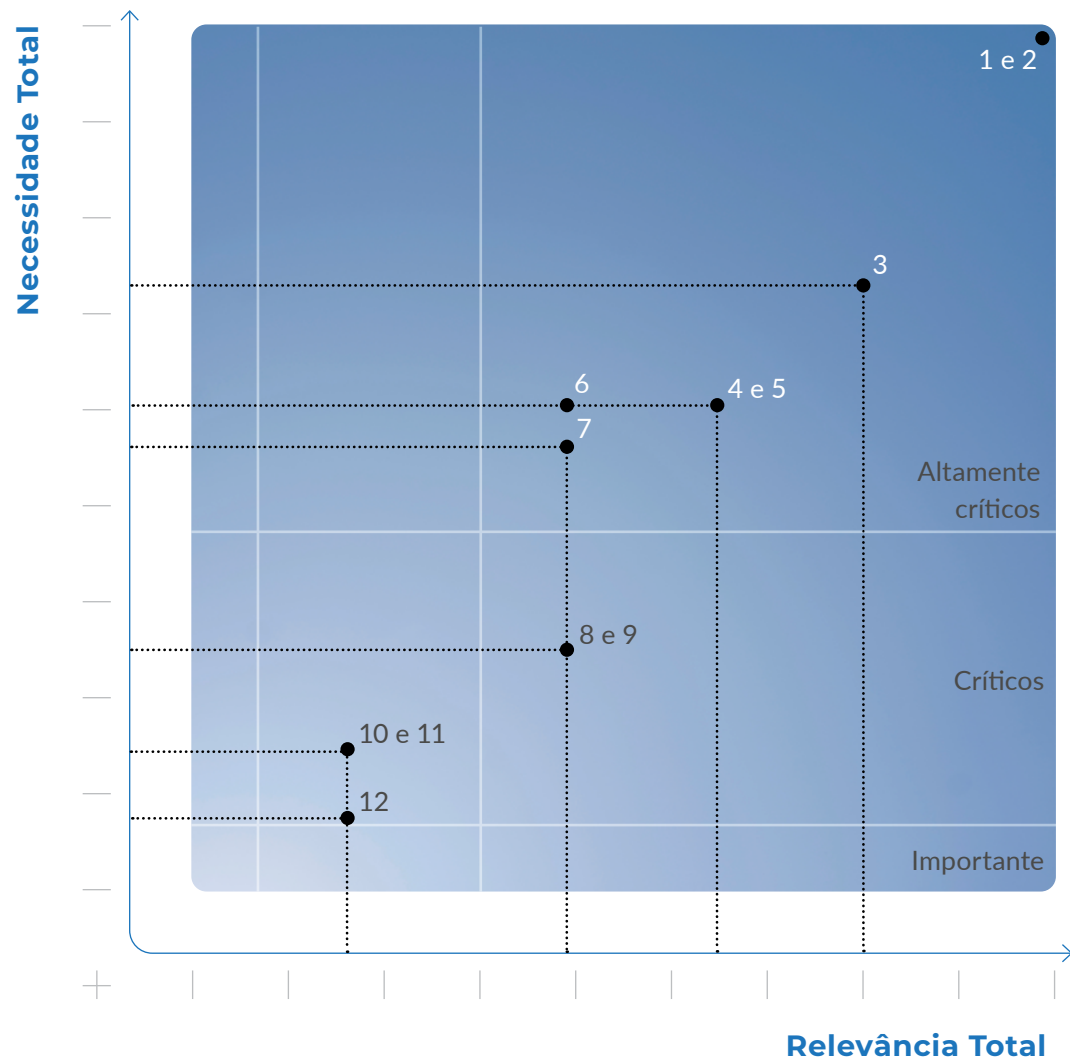
Damos continuidade, de forma consistente e estruturada, ao processo de integração dos temas materiais às operações e à estratégia da Veste. Desde o último relatório, avançamos de maneira significativa na incorporação desses temas em nossos processos decisórios, fortalecendo a conexão entre sustentabilidade, desempenho operacional e direcionamento estratégico.

O período foi marcado por aprendizados relevantes e pela implementação de iniciativas que ampliaram nossa capacidade de responder às demandas emergentes do negócio e da sociedade. Essas ações foram conduzidas em alinhamento às expectativas dos nossos *stakeholders* e às prioridades do setor, reforçando uma atuação cada vez mais integrada e orientada por impactos.

Ao longo de 2025, consolidamos esses avanços por meio do aprimoramento de práticas, políticas e mecanismos de gestão, aprofundando nosso compromisso com a geração de impactos positivos, consistentes e duradouros. Esse percurso evidencia a evolução de uma gestão mais madura, baseada em decisões informadas e orientada à criação de valor sustentável no curto e no médio prazo.
































Como resultado desse processo, seguimos orientados pelos 12 temas materiais prioritários para a Veste, que estruturam nossa abordagem de sustentabilidade e direcionam nossa atuação estratégica nesses tópicos. Neste relatório, apresentamos as principais ações e iniciativas que demonstram nossa evolução contínua, bem como os resultados alcançados e as perspectivas que orientam nossos próximos passos.





Temas

- 1 Combate às mudanças climáticas
- 2 Compromisso com os direitos humanos
- 3 Diversidade do time e liderança
- 4 Promoção da saúde e qualidade de vida
- 5 Gestão da cadeia de fornecimento
- 6 Gestão de materiais em embalagens
- 7 Gestão da conformidade, ética e integridade
- 8 Economia circular
- 9 Cultura de risco
- 10 Consumo de água
- 11 Valor positivo para a sociedade
- 12 Gestão da marca e reputação

| | | |
|--|--|---|
| Combate às mudanças climáticas | Garantir a redução de emissões de gases de efeito estufa e incentivar a conscientização sobre os grandes impactos das mudanças climáticas em nosso planeta. |   |
| Compromisso com os direitos humanos | Garantir a dignidade, liberdade e igualdade para todas as pessoas, colaborando com a erradicação do trabalho forçado, trabalho infantil e proteção de direitos trabalhistas. |     |
| Diversidade do time e liderança | Garantir a participação e a igualdade de oportunidades para as mulheres, inclusive em cargos de liderança, promovendo direitos iguais e o seu empoderamento. Contemplamos a diversidade em todos os seus aspectos, focando na igualdade de gênero. |    |
| Promoção da saúde e qualidade de vida | Proteger os direitos trabalhistas, promovendo ambientes de trabalho seguros e com programas voltados à saúde dos trabalhadores. |   |
| Gestão da cadeia de fornecimento | Garantir uma gestão sustentável e eficiente dos fornecedores, com metas e transparência em toda a cadeia de produção. |       |
| Gestão de materiais em embalagens | Reduzir a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reuso, além da substituição dos materiais de embalagens por opções que geram menor impacto. |   |
| Gestão de conformidade, ética e integridade | Mitigar a corrupção e o suborno, garantir uma melhor tomada de decisões, assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais. |  |
| Economia circular e produção mais limpa | Reduzir a geração de resíduos e garantir o uso eficiente dos recursos naturais por meio de uma gestão mais sustentável. |    |
| Cultura de risco | Manter e apoiar instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis, incentivando a adoção de práticas de gestão para diminuição de riscos. |   |
| Consumo de água | Aumentar a eficiência no uso de água nos setores, reduzindo a poluição e o desperdício. |   |
| Valor positivo para a sociedade | Promover a diminuição dos impactos socioambientais das operações, gerando valor positivo para os stakeholders. |    |
| Gestão da marca e reputação | Manter o DNA das marcas, atraindo o olhar positivo dos consumidores, do mercado e dos stakeholders. |  |

Estratégia ESG

A estratégia ESG da VESTE está integrada ao nosso modelo de negócios e orienta decisões, investimentos e prioridades de longo prazo. Partimos da convicção de que a sustentabilidade é um fator essencial para a perenidade da Companhia, para a geração de valor compartilhado e para a construção de uma cadeia de valor da moda mais responsável, transparente e resiliente.

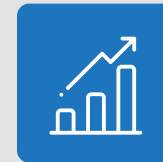
Nossa abordagem considera de forma equilibrada os pilares **Ambiental, Social e de Governança**, com metas claras, indicadores acompanhados continuamente e compromissos públicos que orientam nossa atuação até 2030 e além.



Ambiental

O pilar ambiental tem como base a avaliação, o **monitoramento e a gestão contínua dos impactos** ao longo de toda a cadeia de valor, abrangendo as etapas de desenvolvimento, produção, comercialização e operação das marcas da Veste, buscando aprimorar, de forma constante, nossas práticas.

Atuamos em **colaboração com parceiros e fornecedores** que compartilham nossos princípios de responsabilidade socioambiental, incentivando o uso eficiente de recursos naturais, como energia e água, e promovendo iniciativas de coleta seletiva, reciclagem e ampliação do uso de fontes renováveis. Esse conjunto de ações reforça nosso compromisso com a mitigação de impactos ambientais e com a transição para modelos produtivos mais sustentáveis.



Governança

No pilar de governança, priorizamos o fortalecimento de relações **pautadas pela confiança, pela integridade e pela transparência** junto a parceiros, colaboradores e demais stakeholders. A ética e a conformidade orientam todas as decisões da Companhia e são tratadas como valores inegociáveis em nossa atuação.

Essa postura se traduz na adoção de práticas alinhadas às melhores referências de mercado, no fortalecimento de mecanismos de controle e na promoção de uma cultura organizacional baseada na responsabilidade e na prestação de contas. Dessa forma, buscamos assegurar a **perenidade do negócio** e a criação de **valor sustentável no longo prazo**.



Social

O pilar social posiciona as **pessoas no centro da estratégia** da Veste. Nosso compromisso inclui o cumprimento rigoroso da legislação trabalhista brasileira, o respeito aos direitos dos colaboradores e a promoção de condições dignas, seguras e saudáveis de trabalho em todas as nossas operações.

Valorizamos a diversidade, a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento de competências, incentivando **relações profissionais baseadas no respeito, na colaboração e no diálogo**. Ao cultivar um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, reforçamos nossos valores e nossa cultura organizacional, refletindo, de dentro para fora, o papel da Veste como agente de impacto positivo na sociedade.

Metas e Compromissos Públicos

GRI 2-24

| | 2025 | 2030 | | |
|--|--|---|--|---|
| Metas ambientais Temas materiais relacionados: 1. Combate às mudanças climáticas 6. Gestão de materiais em embalagens | <p>Submeter metas de curto prazo para aprovação do Science Based Targets (SBTi)</p> <p>Meta aprovada</p> <p>100%</p> <p>Eliminar plásticos problemáticos e desnecessários em embalagens para B2C</p> <p>100%</p> | <p>Garantir que, pelo menos metade dos plásticos sejam 100% reciclados para B2C</p> <p>100%</p> <p>25% dos principais materiais para fontes de menor impacto climático até 2025</p> <p>26,4%</p> | <p>Atingir 100% de energia renovável em toda nossa operação própria</p> <p>24%</p> <p>Garantir que, pelo menos metade dos plásticos sejam 100% reciclados para B2B</p> <p>4%</p> <p>Eliminar plásticos problemáticos e desnecessários em embalagens para B2B</p> <p>Projeto em andamento</p> | <p>Saiba mais nas pág. 47 e pág. 53</p> |
| Metas sociais Temas materiais relacionados: 2. Compromisso com os direitos humanos 3. Diversidade do time e liderança 4. Promoção da saúde e qualidade de vida | <p>30% de pretos, pardos e indígenas em cargos de liderança</p> <p>32%</p> | <p>40% de pretos, pardos e indígenas em cargos de liderança</p> <p>32%</p> <p>Manter 50% ou acima dos cargos de alta liderança ocupados por mulheres, em linha com o Movimento Elas lideram da ONU</p> <p>63%</p> | <p>Saiba mais nas pág. 61 e pág. 62</p> | |
| Metas de Governança Temas materiais relacionados: 7. Gestão da conformidade, ética e integridade | | <p>Fazer parte da carteira ISE B3</p> <p>No prazo</p> | | |

Temos compromisso com a meta de emissão Net Zero até 2050.



A Veste

Sobre Nós

GRI 2-1 | 2-6 | 3-3



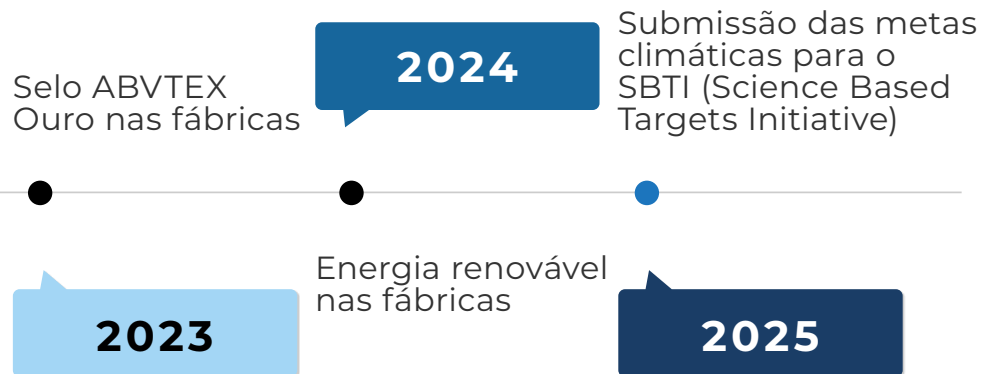
A Vesté nasceu com o propósito de transformar moda em expressão de estilo, identidade e bem-estar. Há mais de quatro décadas, construímos uma trajetória marcada pela criatividade, pela inovação e pela capacidade de nos reinventar, sempre conectados ao que inspira nossos clientes.

Desde a fundação, em 1982, e a abertura da primeira loja Le Lis Blanc, em 1988, seguimos evoluindo para além do vestuário, consolidando um portfólio de marcas que traduzem diferentes momentos, estilos e experiências. Ao longo dos anos, ampliamos nossa presença com novas marcas, novas categorias e novas formas de nos relacionarmos com o consumidor, sempre guiados pela busca por qualidade, sofisticação e relevância.

Nossa história é também feita de transformação. Investimos em tecnologia, integração de canais e na evolução constante da experiência do cliente, aproximando o físico e o digital e criando jornadas cada vez mais fluidas e personalizadas. Mais recentemente, fortalecemos nossa disciplina operacional e consolidamos um modelo de negócio capaz de crescer com consistência, eficiência e geração de valor.

Em 2023, adotamos a identidade VESTE S.A. ESTILO, simbolizando uma nova fase — mais integrada, mais próxima das pessoas e ainda mais comprometida com o futuro. Desde então, seguimos avançando, fortalecendo nossas marcas, ampliando nossa presença e aprimorando a forma como operamos.

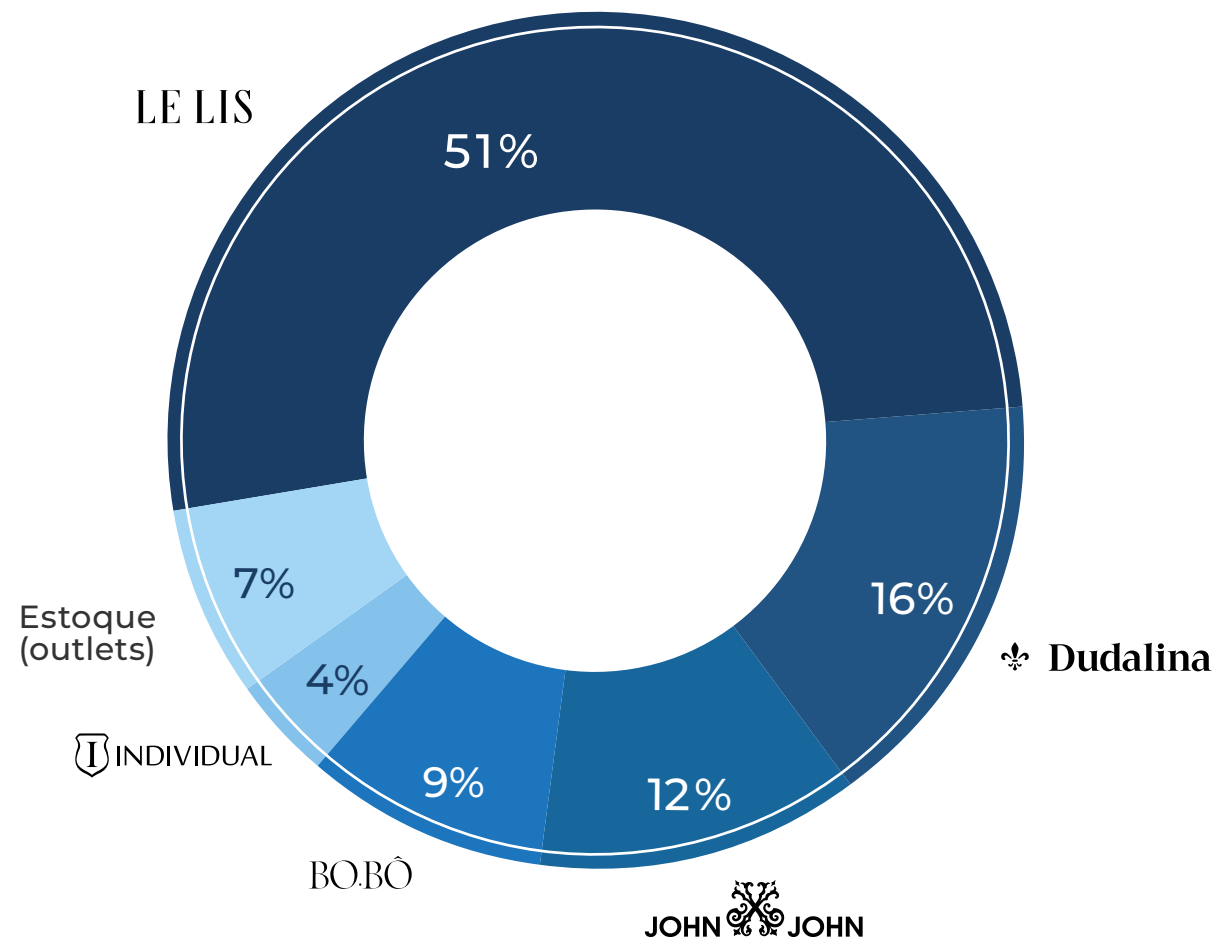
Em 2024, avançamos de forma significativa em



frentes estratégicas, com destaque para a reforma de diversas lojas, elevando a experiência do cliente, e para o rebranding da John John, que refletiu a evolução da marca e sua conexão com o público. O período também marcou a consolidação do nosso modelo de franquias, representando um importante ciclo de aprendizado e estruturando as bases para a expansão desse canal nos anos seguintes.

Em 2025, consolidamos um modelo de negócio mais robusto e eficiente, capaz de crescer, proteger margens e gerar caixa de forma consistente. Esse foi o ano em que as estratégias construídas ao longo dos últimos ciclos se materializaram, reforçando que estamos no caminho certo. Avançamos com uma base ativa de clientes mais ampla e engajada, um canal B2B fortalecido e em crescimento, e uma infraestrutura

Faturamento Bruto 2025 (%)



tecnológica mais organizada e preparada para escalar. Encerramos o período com **22 lojas no modelo de franquias da Dudalina** e **1 franquia John John**, consolidando esse canal como uma alavanca relevante de expansão, e com **73 lojas novas ou reformadas**, que já representam **43% da rede própria**, elevando de forma significativa a experiência dos nossos clientes. No mesmo ano, demos mais um passo importante em nossa agenda de sustentabilidade ao submeter nossas metas climáticas à Science Based Targets initiative (SBTi), reforçando o compromisso com a construção de uma moda mais responsável e de baixo carbono.

Hoje, com presença nacional e atuação multicanal, seguimos movidos pelo mesmo propósito: encantar, inspirar e evoluir continuamente. Mais do que criar produtos, buscamos criar conexões — com nossos clientes, com nossos colaboradores e com a sociedade — construindo, juntos, um futuro mais sustentável, inovador e cheio de possibilidades.

Nosso propósito é realizar sonhos, prever desejos, superar expectativas, trazer felicidade e fazer nosso cliente saber que ele é único e especial.



LE LIS

(desde 1988)

Com mais de três décadas de tradição e história, a Le Lis oferece um amplo portfólio de produtos que vestem a mulher em todos os momentos da vida.

Em 2025, a Le Lis teve mais um ano muito consistente, com crescimento de 11,6% das vendas, expansão de 3,6% da base ativa de clientes e alta participação de vendas a preço cheio. A marca segue como o principal pilar de geração de valor da Companhia.

Faturamento de
R\$ 786,2 mi
em 2025

Crescimento de
11,6%
vs. 2024

Aumento de
3,6%
na base ativa
de clientes



Dudalina

(desde 1957)

Com excelência na produção de camisas desde 1957, a Dudalina consolidou-se como uma marca de referência, ampliando seu portfólio para homens e mulheres, com destaque para a linha business. Em 2025, o faturamento cresceu 5,2% em relação ao ano anterior, acompanhado por avanços importantes na estratégia de expansão, com a abertura de novas franquias e o fortalecimento das parcerias, encerrando o ano com 22 operações.

No mesmo período, a marca passou por um processo de rebranding, com apoio da FutureBrand, com o objetivo de atualizar sua identidade e reposicionar sua proposta de valor. A nova tagline, “Mostre sua Marca”, reflete a combinação entre atributos históricos, como sofisticação, e uma abordagem mais contemporânea, voltada à expressão individual.

Esse movimento prepara a Dudalina para um novo ciclo de crescimento, ampliando sua conexão com os clientes, atraindo novos públicos e fortalecendo uma experiência omnichannel mais integrada, em linha com a estratégia da Veste de geração de valor sustentável.

Faturamento de
R\$ 246,8 mi
em 2025

Crescimento de
5,2%
vs. 2024

Crescimento via
franquias com
22
lojas em operação



JOHN JOHN

(desde 2003)

Fundada em 2003, a John John é uma plataforma de moda que tem como ícone o jeans mais inovador do Brasil e inspiração na música, transmitindo um *lifestyle* jovem e cheio de atitude, para homens e mulheres de todas as idades.

Na John John, cumprimos o esperado, mantivemos a estabilidade, demonstrada pelo crescimento de 2,1%, e nos concentramos nos processos importantes de ajuste de mix, eficiência operacional e posicionamento. O terreno está preparado para novos ciclos de crescimento.

Faturamento de
R\$ 181,1 mi
em 2025

Crescimento de
2,1%
vs. 2024

Avanço na
consolidação de seu
posicionamento
como marca voltada ao
jeanswear



BO.BÔ

(desde 2006)

Criada em 2006, a BO.BÔ é sinônimo de elegância, glamour e excelência. A marca oferece um guarda-roupa completo, que vai do lazer à festa, com peças fabricadas a partir de matérias-primas premium.

Em 2025, a BO.BÔ consolidou o papel estratégico dentro do portfólio, com crescimento expressivo de 14,8% ao longo do ano, ganho de relevância no faturamento total e evolução consistente de margem.

Faturamento de
R\$ 139 mi
em 2025

Crescimento de
14,8%
vs. 2024

Crescimento acelerado
em todos os canais



INDIVIDUAL

(desde 1987)

Fundada em Santa Catarina, a Individual se tornou referência em moda masculina com estilo clássico sofisticado.

A Individual se posiciona, principalmente, pelo canal de atacado por todo o país. A marca tem ampliado sua atuação por meio de parcerias estratégicas de licenciamento, conectando estilo e identidade cultural ao seu portfólio. Nesse contexto, destaca-se a renovação do contrato com a Sociedade Esportiva Palmeiras para o desenvolvimento de coleções de vestuário lifestyle que combinam a tradição do clube com a proposta de elegância e versatilidade da marca. A iniciativa fortalece o posicionamento da Individual e amplia sua conexão com o público, por meio de produtos que unem moda, pertencimento e experiência.

Faturamento de
R\$ 65,6 mi
em 2025

Crescimento de
8,7%
vs. 2024



Presença na Mídia

O portfólio de marcas da Veste expressa a diversidade e a sofisticação do mercado brasileiro de moda premium, reunindo propostas distintas, identidades próprias e um compromisso comum com a excelência. Atuamos em diferentes segmentos, oferecendo produtos que combinam qualidade, design contemporâneo e propósito, assegurando relevância, diferenciação e competitividade em um setor em constante evolução.

Para fortalecer o posicionamento e a presença de cada marca, contamos com equipes dedicadas e estratégias de comunicação institucional alinhadas às diretrizes corporativas da Companhia, com o apoio de agências parceiras especializadas. Essa atuação integrada contribui para uma presença consistente e qualificada nos principais canais e

veículos de comunicação, com destaque para lançamentos de coleções e campanhas estratégicas.

Em 2025, esse modelo de atuação resultou na veiculação de 1.153 matérias em plataformas digitais, além de 45 publicações em jornais e 32 em revistas, ampliando a visibilidade das marcas e reforçando o reconhecimento da Veste no mercado de moda premium.

Como resultado, estamos presentes nos principais veículos de comunicação, seja por meio de clippings, que destacam a Companhia e suas marcas, seja em editoriais, reportagens e notas sobre moda. Esse alcance se intensifica durante os lançamentos de novas coleções e de campanhas específicas, ampliando nossa exposição e fortalecendo o impacto de nossas ações no mercado. Confira alguns destaques:



Clique sobre o assunto desejado para ser redirecionado(a) à matéria correspondente

Modelo de Negócio

GRI 2-1 | 2-6 | 3-3

A Veste consolidada, em 2025, um modelo de negócio robusto, eficiente e preparado para crescer com rentabilidade, sustentado pela força de suas marcas e pela presença estratégica nos principais centros de moda do país. Essa atuação permite à Companhia manter proximidade com as tendências relevantes do setor e atender, com consistência, um público exigente e diversificado.

A combinação de um portfólio de marcas complementares, uma base de clientes ativa e engajada e uma cadeia de fornecedores estruturada fortalece a capacidade da Veste de desenvolver produtos alinhados às demandas do mercado, com agilidade e qualidade.

Nos últimos anos, a Companhia avançou na integração de canais, no fortalecimento do modelo omnicanal e na evolução de sua infraestrutura tecnológica, criando bases sólidas para escalar suas operações com eficiência. O crescimento dos canais digitais e do B2B, aliado à expansão do modelo de franquias, amplia as oportunidades de geração de valor e diversificação de receitas.

Inserida em um segmento resiliente, a Veste reforça a consistência de seu modelo ao equilibrar crescimento, disciplina operacional e gestão eficiente de recursos, consolidando uma operação capaz de gerar valor sustentável no longo prazo. Confira nossos pilares de atuação:



Foco em venda a preço cheio com alto aproveitamento



Experiência excepcional do cliente em todos os canais e pontos de contato



Evolução das plataformas digitais



Remodelagem do atacado e franquias para gerar crescimento



Experiência excepcional do cliente em todos os canais e pontos de contato



Redução de despesas como % de receita e melhoria contínua no ciclo operacional de caixa



Atuação como grupo, compartilhando melhores práticas com respeito pela essência de cada marca



Simplificação e digitalização de processos



Cultura: nosso time é quem gera nosso sucesso



ESG integrado ao negócio com resultado

Nossa Estratégia

A estratégia da Veste está orientada para a construção de um crescimento consistente, rentável e sustentável, fortalecendo a conexão entre marcas, clientes e demais stakeholders. Ao longo dos últimos anos, a Companhia vem consolidando diretrizes claras que alinham estratégia, execução e disciplina operacional, permitindo a evolução contínua de sua performance. Foram estabelecidos objetivos estratégicos utilizando a metodologia de OKRs que guiam a atuação de grupos multidisciplinares para alcançar os resultados chave traçados para cada período.

Esse direcionamento se traduz na busca permanente por excelência na experiência do cliente, com foco na integração dos canais, no fortalecimento das marcas e na eficiência ao longo de todo o ciclo operacional. A evolução do modelo omnicanal, aliada ao crescimento dos canais digital e B2B, amplia a capacidade de geração de valor e a proximidade com o consumidor.

Com uma visão de longo prazo, a Veste segue investindo na digitalização de processos e no fortalecimento de sua infraestrutura tecnológica, promovendo maior agilidade, escalabilidade e eficiência em um ambiente competitivo. Esses avanços sustentam um modelo de negócio mais preparado para crescer com consistência e rentabilidade.

Nossa estratégia é apoiada por uma cultura organizacional que valoriza o protagonismo das pessoas, incentiva a troca de boas práticas entre as marcas e respeita a identidade de cada uma delas, criando um ambiente colaborativo, orientado à inovação e à geração de valor sustentável.

As principais diretrizes da nossa estratégia incluem:



Crescimento produtivo do varejo - B2C Físico e Digital

Expandir a base de clientes e reduzir o *churn* de maneira sustentável, equilibrando crescimento e resultado.



Transformação do Canal B2B

Transformar o negócio B2B, multimarcas e franquias, com crescimento acelerado nos próximos três anos, por meio de retenção estratégica, aumento de ticket médio e expansão da base de clientes.



Eficiência Operacional

Aumentar a eficiência operacional na gestão da cadeia, otimizando compras, reduzindo estoques e custos e melhorando a velocidade de reposição.



Simplificação e Digitalização

Estabilizar a infraestrutura tecnológica e fortalecer as integrações entre sistemas para suportar o crescimento estratégico.



Evolução da Experiência do Cliente

Transformar a experiência do cliente no e-commerce e nas lojas físicas, integrando plenamente os canais e elevando a satisfação dos clientes, com experiência memorável em todos os pontos de contato.



Criação de Valor Social e Ambiental

Nossas iniciativas ESG buscam maximizar os impactos positivos para o meio ambiente e a sociedade, e minimizar os impactos negativos de nossas operações.

Como Geramos Valor

GRI 2-1 | 2-6 | 3-3

Recursos / Ativos

Capital Intelectual

Investimentos em inovação;
Treinamentos e feedbacks frequentes, incentivando o crescimento dos colaboradores.

Capital Humano

3.536 colaboradores;
Fomento à diversidade e inclusão;
Universidade Corporativa.

Capital Manufaturado

168 lojas próprias;
23 Franquias;
2 Indústrias;
2 Centros de Distribuição;
1 Escritório.

Capital Natural

Recursos como água, energia e outras matérias-primas nas fábricas;
Gestão sobre a geração de resíduos.

Capital Financeiro

Estrutura de Capital Equilibrada.
Dívida Líquida da Companhia equivalente a 0,6x o EBITDA ajustado acumulado.

Capital Social e Relacionamento

Relacionamento com as comunidades, fornecedores, investidores e clientes;
Maioria dos fornecedores nacionais.

Nossa Atuação

Pessoas como elemento fundamental da estratégia.

Alma feminina e reconhecimento da importância de fazer moda, não somente vender roupas.

Evolução responsável.

Valor Gerado

Capital Intelectual

Alto número de méritos e promoções em um ambiente acolhedor, que busca a inovação e os melhores resultados.

Capital Humano

Mulheres são a maioria: 76% dos colaboradores e 63% da alta liderança.

Capital Manufaturado

Presença em 21 Estados + DF;
Melhor utilização de ferramentas digitais e desenvolvimento da logística.

Capital Natural

Utilização consciente e responsável de recursos naturais, visando a ecoeficiência;
Energia 100% renovável nas fábricas, CDs e escritório.

Capital Financeiro

Faturamento bruto total de R\$ 1,529 bilhão;
EBITDA ajustado de R\$ 266,7 milhões, lucro líquido ajustado de R\$ 33,2 milhões.

Capital Social e Relacionamento

Realização de ações e campanhas socioambientais;
Mais de R\$ 2 milhões doados ao Instituto Protea, consolidando uma parceria de impacto social contínuo.

Jornada do Cliente

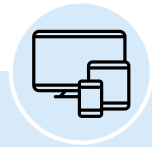
A Veste mantém a experiência do cliente como um dos principais pilares de sua estratégia, buscando evoluir continuamente a qualidade do atendimento e a conexão com o consumidor em todos os pontos de contato.

A metodologia **Net Promoter Score (NPS)** segue sendo aplicada de forma abrangente, contemplando tanto o e-commerce quanto as lojas físicas. Em 2025, alcançamos um **NPS de 80**, resultado que reflete diretamente a qualidade dos produtos e a excelência no atendimento oferecido.

Além do monitoramento contínuo, realizamos avaliações frequentes e estruturadas, garantindo que a voz do cliente seja incorporada à gestão. Os feedbacks coletados — majoritariamente positivos — são analisados e convertidos em ações práticas, reforçando nosso compromisso com a melhoria contínua e com a entrega de uma experiência consistente e diferenciada em todos os canais.



Inovação & Transformação Digital



Digital

O canal B2C digital atingiu R\$281,7 milhões em receita, com crescimento de 21,3% em relação a 2024, refletindo a evolução da estratégia omnicanal e a maior integração entre canais.

A Companhia concluiu a migração de todas as marcas para a plataforma VTEX, ampliando a escalabilidade e a eficiência operacional. Paralelamente, todas as marcas passaram a contar com aplicativos próprios, que somaram 800 mil instalações e representaram 24,3% das vendas do B2C digital, consolidando-se como um canal relevante de relacionamento e conversão.



Inteligência Artificial

Em 2025, a Veste intensificou o uso de inteligência artificial em suas operações de e-commerce, com foco em ganho de eficiência e performance.

No estúdio, foram testadas soluções de produção de imagens com IA, gerando reduções expressivas de custos — com destaque para a marca John John, que alcançou economias de até **66,3%** em determinadas produções. Na Individual, a adoção de imagens geradas a partir de IA contribuiu para um aumento de **114% nas vendas** de itens que passaram a contar com esse recurso.

A aplicação de IA também foi expandida para a descrição de produtos, resultando em redução de até **59% no tempo de execução** dessa atividade. Esses avanços não substituem o trabalho humano, mas potencializam o trabalho das equipes, que passam a atuar de forma mais estratégica, focadas na curadoria e na melhoria contínua das entregas.

Em 2025, a Veste avançou de forma consistente em sua agenda de inovação, utilizando tecnologia, dados e novos modelos operacionais para impulsionar a eficiência e aprimorar a experiência do cliente.

Esses avanços reforçam a capacidade da Veste de utilizar inovação e tecnologia como alavancas para crescimento sustentável, eficiência operacional e evolução contínua da experiência do cliente.



Operações & Tecnologia

A Veste avançou na modernização de sua infraestrutura tecnológica, com a migração do datacenter para a Ascenty, trazendo ganhos de eficiência, resiliência e economia de escala, além de alinhamento com práticas sustentáveis.

No campo de dados e relacionamento com clientes, tivemos evolução na implementação da **Customer Data Platform (CDP)** e realizada a migração do CRM da Salesforce para a Emarsys, ampliando a capacidade de personalização e segmentação.

Iniciativas operacionais também contribuíram para ganhos de eficiência, como o projeto de controle de tecidos, aliado ao aprimoramento da gestão de estoques, resultando em redução relevante de desperdícios. Além disso, a Companhia promoveu a destinação sustentável de equipamentos obsoletos, priorizando reaproveitamento e reciclagem de componentes.



Marketing & Branding

Em 2025, destacamos os investimentos em construção de marca, com iniciativas voltadas tanto para ampliar o reconhecimento das marcas quanto para fortalecer a consideração dos consumidores no momento de decisão de compra. Na Le Lis e na Dudalina, contamos com o apoio da consultoria FutureBrands. Esses esforços contribuíram para reforçar o posicionamento das marcas e aprofundar a conexão com o público ao longo de toda a jornada.

A Companhia registrou crescimento contínuo em métricas como alcance, frequência e engajamento, impulsionado pela otimização de campanhas e pelo fortalecimento dos canais diretos, como social orgânico, redes sociais e influenciadores.

Prêmios



Prêmio Reclame Aqui

A edição deste ano contou com mais de **2.000 empresas concorrentes** e recebeu 29.618.645 votos, consolidando o Reclame AQUI como a maior premiação pública de reputação do Brasil. O prêmio reconhece empresas que vão além do atendimento e realmente resolvem as demandas dos clientes. Nossa **performance foi extraordinária**: conquistamos posições no pódio com todas as marcas, demonstrando força, consistência e excelência operacional.

Categorias e resultados 2025

Outlet: Estoque.com
1º lugar (Campeã 2025) – 17.509 votos

Moda Loja Online: John John
2º lugar – 15.655 votos

Moda Masculina: Individual
2º lugar – 9.398 votos

Moda Varejo: Dudalina
2º lugar – 12.481 votos

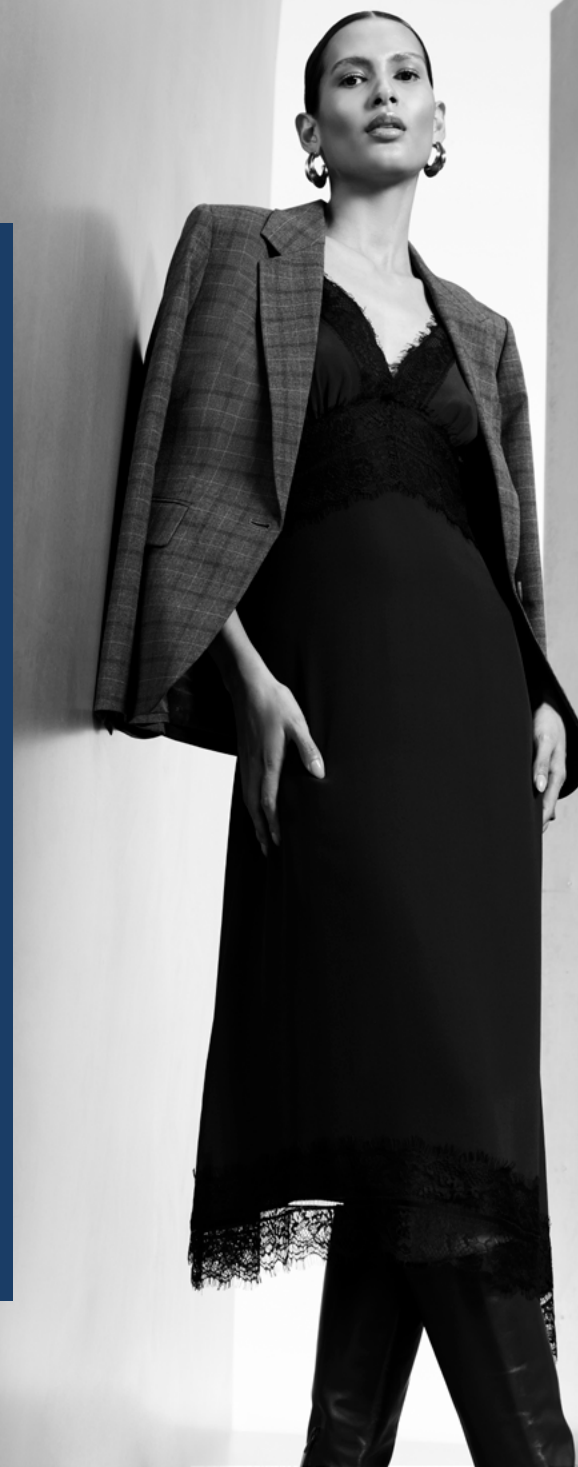
Moda Feminina: Le Lis
3º lugar – 11.188 votos

No total, somamos 66.231 votos considerando todas as marcas.



Folha de São Paulo

A VESTE foi Destaque no jornal Folha de SP, selo Diversidade nas Empresas 2025, como empresa com maior participação feminina em Diretoria pela FGV e DataFolha.



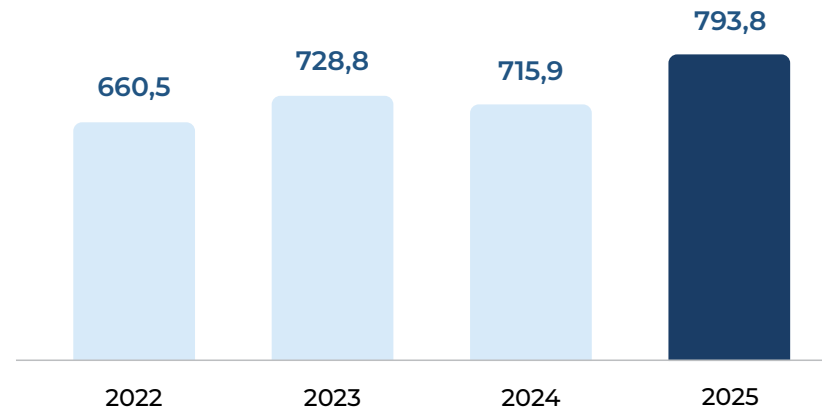
Desempenho Financeiro

GRI 201-1

O ano de 2025 representou a consolidação das estratégias estruturadas nos últimos anos, que se traduziram em resultados consistentes e sustentáveis. A Companhia encerrou o período com receita líquida de R\$ 1,24 bilhão, crescimento de 10,4%, e evolução de 9,0% em *same store sales*, evidenciando a força de suas marcas e a eficiência de suas operações.

O EBITDA ajustado atingiu R\$ 266,7 milhões, com crescimento de 18,6%, acompanhado pela expansão de margens, enquanto o lucro líquido ajustado totalizou R\$ 33,2 milhões, refletindo a melhoria contínua da rentabilidade. Esses resultados reforçam a capacidade da Veste de crescer com disciplina, proteger margens e gerar caixa de forma consistente.

Lucro Bruto Ajustado (R\$ milhões)

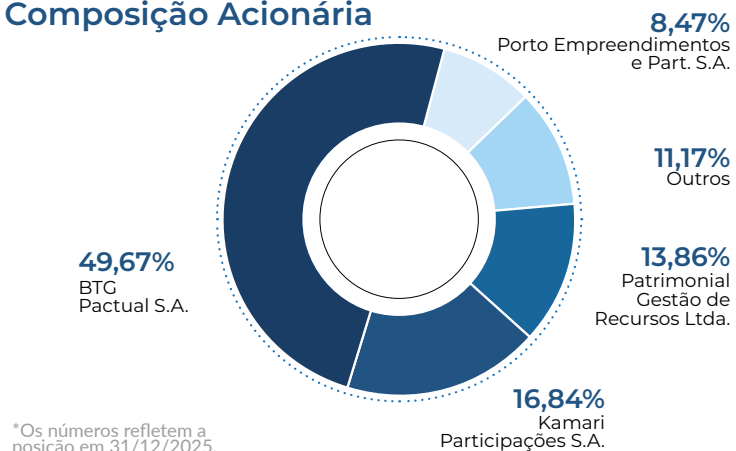


A evolução ao longo do ano foi sustentada pelo avanço dos canais digital e B2B, pela eficiência operacional e pelo fortalecimento da estrutura financeira, consolidando um modelo de negócio robusto e preparado para sustentar o crescimento no longo prazo.

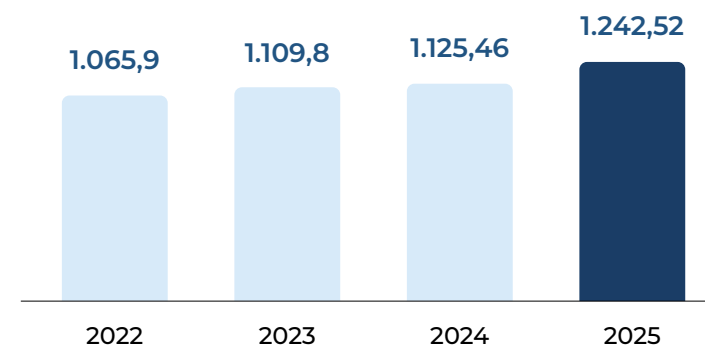


Desempenho Financeiro

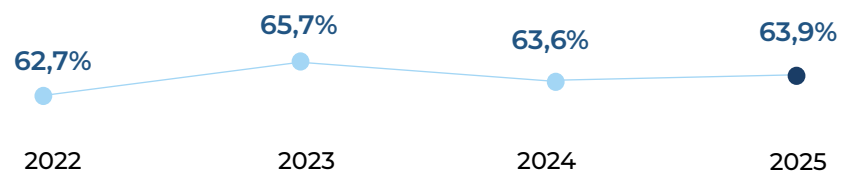
Composição Acionária



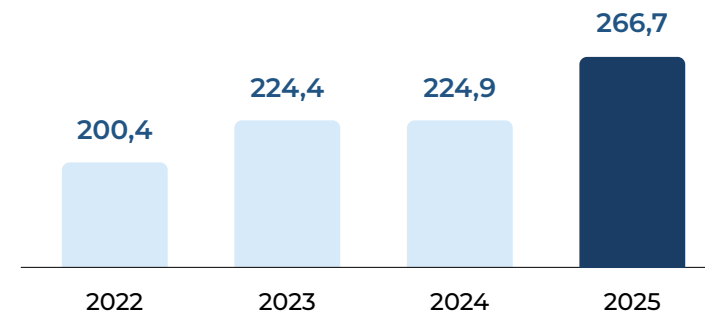
Receita Líquida Ajustada (R\$ milhões)



Margem Bruta Ajustada



EBITDA Ajustado (R\$ milhões)





Governança Corporativa

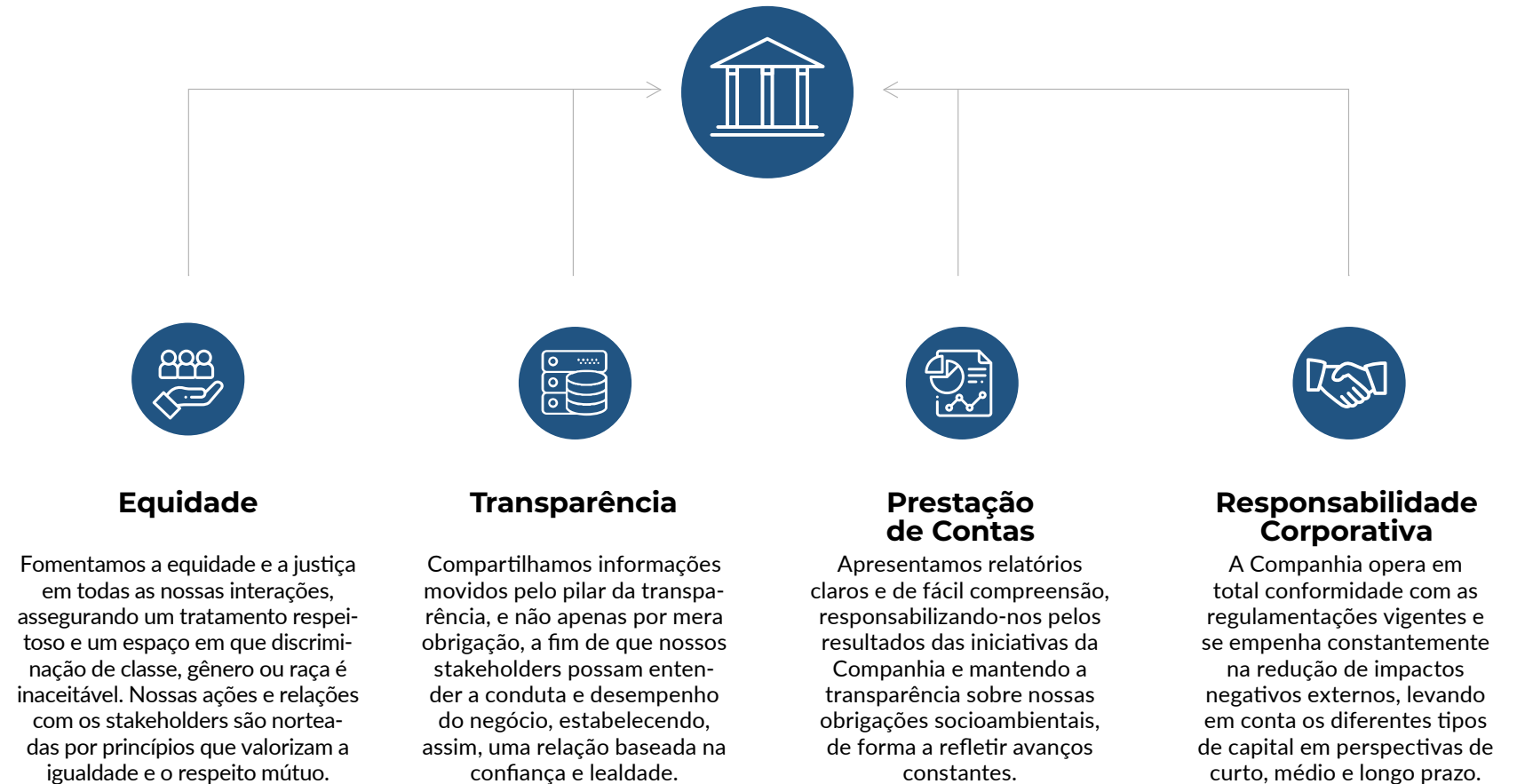
Modelo de Governança

GRI 2-1 | 2-9 | 2-13 | 2-19 | 2-20 | 2-28

A estrutura de governança da Vesté foi concebida para assegurar elevados padrões de transparência, integridade, responsabilidade e eficiência operacional em todas as frentes de atuação. Esse modelo sustenta a tomada de decisão estratégica, fortalece os mecanismos de controle e contribui para a perenidade do negócio.

Nossa governança está fundamentada em referências reconhecidas nacional e internacionalmente, com destaque para as diretrizes do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e da Brasil, Bolsa, Balcão (B3), assegurando alinhamento às melhores práticas de mercado e às expectativas de nossos stakeholders.

Como parte desse compromisso, o Código de Conduta e Ética da Vesté estabelece princípios, valores e diretrizes que orientam o comportamento esperado de colaboradores, administradores e parceiros, reforçando a importância da integridade, da ética e da transparência nas relações e nas decisões do dia a dia.



Conselho da Administração

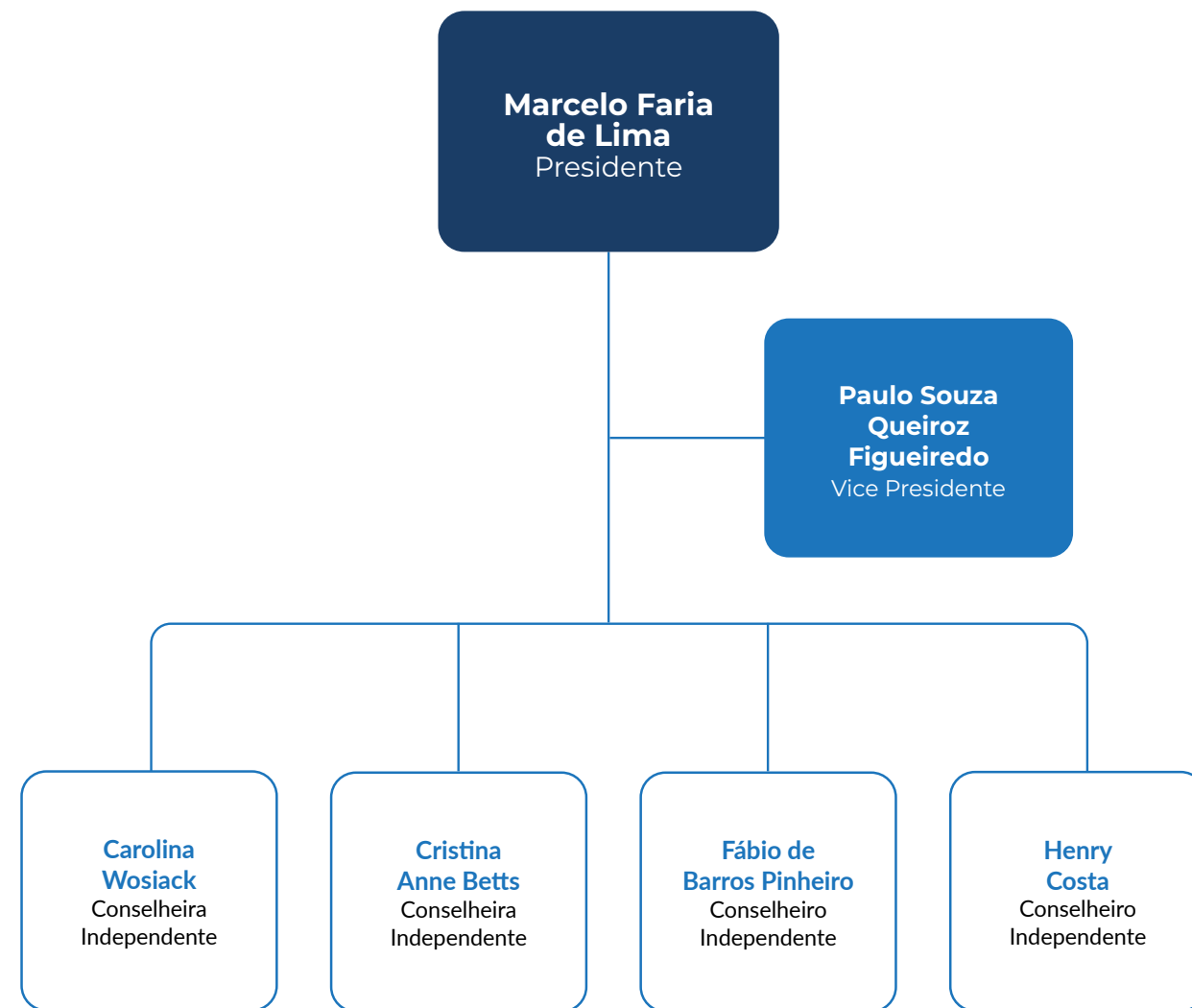
O Conselho de Administração (CA) da Vesté constitui a instância máxima da estrutura de governança da Companhia, atuando de forma colegiada e com atribuições definidas pelo Estatuto Social e pelos Regimentos Internos. Sua atuação é central para o direcionamento estratégico, a supervisão da gestão executiva e a preservação dos interesses da Companhia e de seus stakeholders.

Entre suas principais responsabilidades estão a nomeação e o acompanhamento do desempenho da Diretoria, bem como a aprovação da contratação dos auditores independentes. O Conselho conta ainda com o suporte de um Comitê de Assessoramento – o Comitê de Auditoria – que contribui para o aprofundamento das análises técnicas e para a qualificação do processo decisório.

O Conselho de Administração encerrou 2025 com cinco membros, sendo três conselheiros independentes e com participação feminina em sua composição. Desde então, ocorreram atualizações, conforme organograma apresentado ao lado.

A composição do Conselho reflete o compromisso da Vesté com a diversidade, a independência e a adoção das melhores práticas de governança corporativa. Seus membros são eleitos pela Assembleia Geral para mandatos unificados de dois anos, com possibilidade de reeleição, conforme previsto na estrutura de governança da Companhia.

Saiba mais clicando [aqui](#).



A estrutura de governança representa a composição da gestão de abril de 2026.

Diretoria Estatutária e Diretoria Executiva

A Diretoria Estatutária, na condição de representante legal da Companhia, atua de forma integrada à Diretoria Executiva na condução das operações diárias e na implementação das políticas, diretrizes e deliberações definidas pelo Conselho de Administração. Essa atuação conjunta assegura a execução consistente da estratégia corporativa e o alinhamento entre governança, gestão e desempenho operacional.

Com participação ativa na formulação, no acompanhamento e na disseminação do planejamento estratégico, a Diretoria contribui para que as decisões e iniciativas da Veste estejam alinhadas aos objetivos de curto, médio e longo prazo. Esse processo reforça a coerência entre a visão estratégica e a prática cotidiana do negócio, promovendo disciplina na execução e foco na geração de valor sustentável.

As metas atribuídas aos membros da Diretoria são claras, objetivas e mensuráveis, estando vinculadas a indicadores financeiros e operacionais relevantes, como faturamento, EBITDA e geração de caixa. Esses indicadores

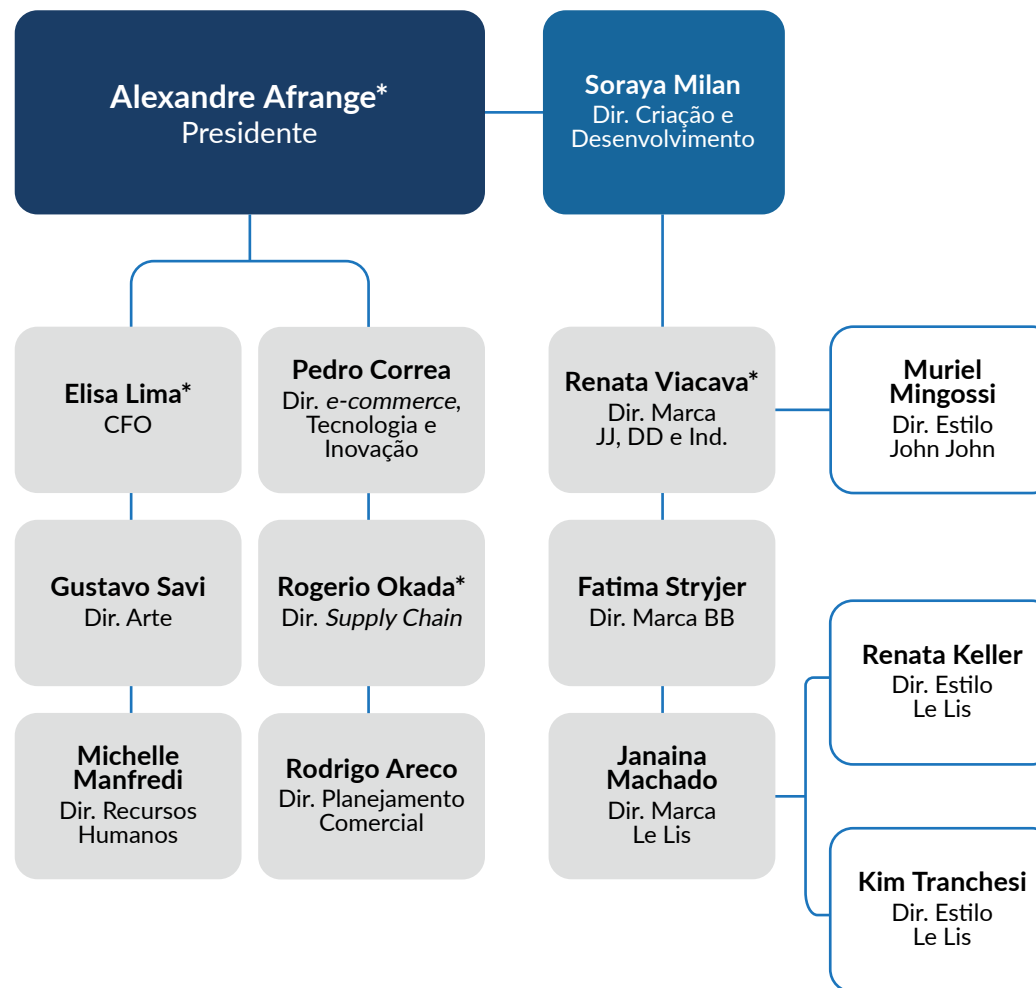
refletem não apenas o desempenho econômico da Companhia, mas também sua capacidade de resposta a riscos e de captura de oportunidades estratégicas ao longo do tempo.

Em consonância com a evolução das práticas de reporte e gestão de sustentabilidade, parte da Diretoria possui metas atreladas ao cumprimento dos compromissos públicos de ESG da Veste. Essa vinculação fortalece a integração entre a gestão executiva e a identificação, avaliação e endereçamento de riscos e oportunidades relacionados a fatores ambientais, sociais e de governança, em linha com as diretrizes do ISSB e das normas IFRS. Dessa forma, o desempenho executivo passa a refletir, de maneira estruturada, a resiliência do modelo de negócios e a capacidade da Companhia de gerar valor sustentável no curto, médio e longo prazo.



A composição da Diretoria reflete uma base sólida de formação acadêmica, experiência profissional e reputação reconhecida, atributos que sustentam a aplicação do capital intelectual na definição de estratégias inovadoras e na condução responsável do negócio. Os diretores são eleitos pelo Conselho de Administração para mandatos unificados de três anos, com possibilidade de reeleição, conforme previsto na estrutura de governança da Companhia.

Mais informações sobre os critérios e diretrizes de remuneração da administração podem ser consultadas na Política de Remuneração dos Administradores, disponível [aqui](#).



*Diretores Estatutários
A estrutura de governança representa a gestão de 2025.

Comitês

Os comitês exercem um papel estratégico no suporte aos processos decisórios da Companhia, contribuindo para o fortalecimento da governança corporativa e para o alinhamento às melhores práticas de mercado. O Comitê de Auditoria e o Conselho Fiscal atuam de forma complementar no apoio ao Conselho de Administração e à Diretoria, especialmente em temas considerados prioritários, promovendo maior rigor,

Em 2025, o Comitê Estilo ESG foi reformulado e passou a operar como Comitê ESG IFRS S1 e S2, reforçando a evolução da governança em sustentabilidade e a preparação da Companhia para os novos padrões de reporte. Com participação multidisciplinar das gerências de ESG, Riscos e Contabilidade, o comitê tem como objetivo aprimorar o mapeamento e a gestão dos riscos climáticos, bem como conduzir a preparação dos relatórios alinhados às normas IFRS S1 e S2, cuja divulgação está prevista para ocorrer em conformidade com os prazos regulatórios, em 2027, referente ao exercício de 2026.

eficiência e transparência nas decisões.

De forma adicional, a Veste conta com Comitês de Gestão voltados a agendas específicas e estratégicas, entre os quais se destacam o Comitê ESG IFRS S1 e S2 (anteriormente denominado Comitê Estilo ESG), o Comitê de Diversidade, o Comitê Executivo de Digital e Crescimento e o Comitê de Experiência do Cliente. Esses fóruns possuem caráter multidisciplinar e não estão vinculados diretamente ao Conselho de Administração, concentrando-se na discussão e no encaminhamento de temas relevantes para a Companhia, sua cadeia de valor e seus diferentes públicos de interesse.

A atuação desses comitês é sustentada por uma gestão operacional integrada, que envolve colaboradores de diversas áreas e níveis da organização. Essa abordagem assegura diversidade de perspectivas, aprofundamento técnico e a expertise necessária para a implementação consistente da estratégia corporativa e para a geração de valor sustentável no curto, médio e longo prazo.



Avaliação de desempenho dos órgãos de governança

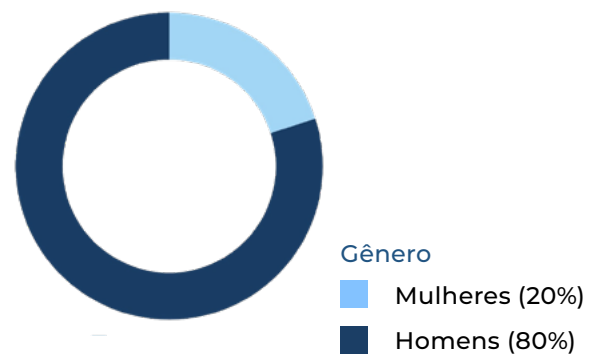
GRI 2-18

As avaliações formais do desempenho do Conselho de Administração, de seus membros, dos Comitês, do Presidente do Conselho e da Diretoria ocorrem pelo menos uma vez durante o mandato de cada membro e têm como objetivo promover melhorias contínuas nos processos e práticas de governança do estatuto social e o patrimônio dos acionistas.

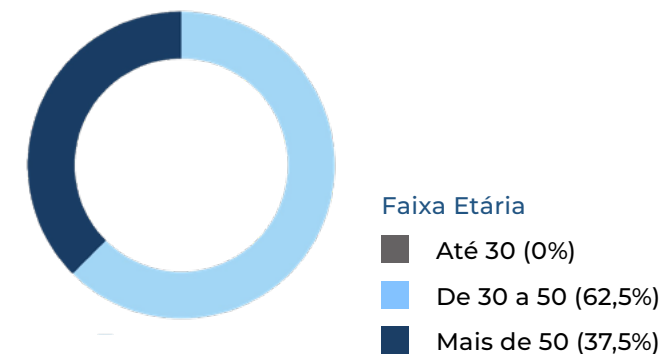
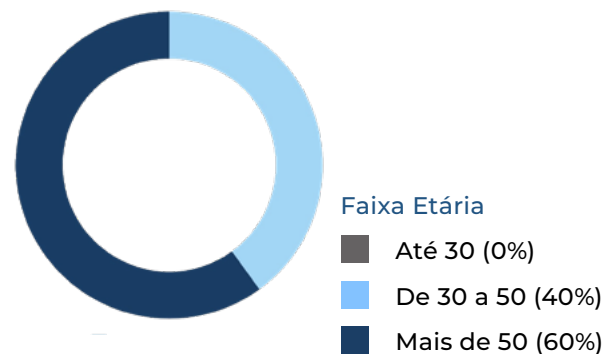
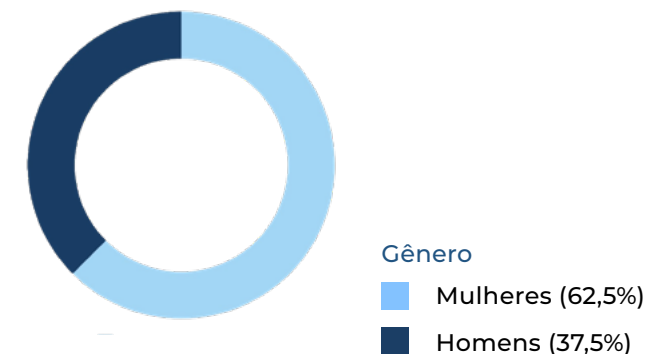


Diversidade nos Órgãos de Governança

Conselho da Administração



Diretoria



A estrutura de governança representa a composição da gestão de 31/12/2025.

Ética, Integridade e Transparência

GRI 2-23 | 2-24 | 2-25 | 3-3



Nossa atuação é pautada por elevados padrões de ética, integridade e transparência, assegurando conformidade com as legislações, regulamentos e normativas aplicáveis às atividades da Companhia. Esses princípios orientam nossas decisões e práticas, fortalecendo a governança e a responsabilidade corporativa em todas as frentes de atuação.

Buscamos, de forma contínua, construir e manter relações responsáveis, éticas e baseadas na confiança com todos os públicos de interesse. Essa postura contribui para a criação de um ambiente seguro e íntegro, que valoriza o bem-estar das pessoas, a preservação do meio ambiente e a identificação, prevenção e mitigação de riscos que possam impactar a reputação e a sustentabilidade da marca.

Código de Ética e Conduta

A Veste dispõe de um Código de Ética e Conduta que estabelece os princípios, valores e diretrizes que orientam a condução de seus negócios e o comportamento esperado de seus colaboradores, administradores e parceiros. O documento reforça o compromisso da Companhia com relações baseadas no respeito às pessoas, ao meio ambiente e aos valores que sustentam sua atuação responsável.

O Código reflete a adoção das melhores práticas de governança corporativa e está alinhado às expectativas do mercado e da sociedade. Sua atualização incorporou diretrizes compatíveis com os desafios contemporâneos do ambiente corporativo, fortalecendo a integridade, a transparência e a conformidade nas relações institucionais. Para mais informações, acesse o [Código de Ética e Conduta](#).

Canal Confidencial

GRI 2-16 | 2-26

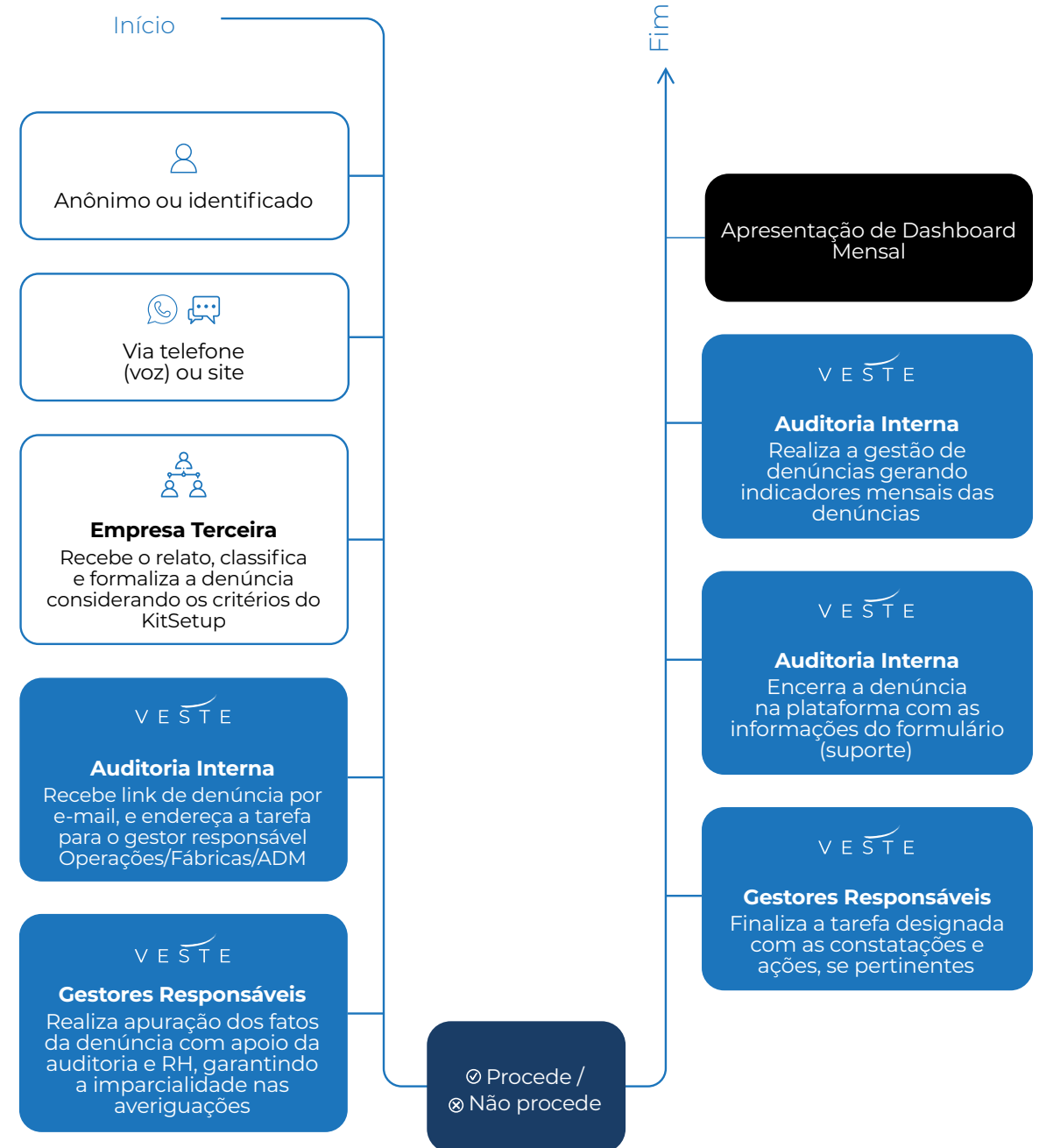
A Veste disponibiliza um Canal Confidencial que permite a todos os stakeholders relatar, de forma segura, situações relacionadas a possíveis violações ao Código de Ética e Conduta, às políticas internas ou à legislação aplicável. As manifestações podem ser realizadas por meio de site ou telefone, assegurando acessibilidade e confidencialidade ao longo de todo o processo.

A gestão do Canal Confidencial é conduzida por uma empresa terceirizada e independente, garantindo imparcialidade, sigilo e credibilidade na condução das apurações. Sempre que necessário, são solicitadas informações complementares para assegurar

a adequada análise e o correto encaminhamento de cada caso.

Em 2025, recebemos 312 canais. Desses, 16 foram classificados como alto impacto. Após apuração, concluímos que 7 não procediam. Outros 6 resultaram em processo de demissão e para 3 casos foram aplicadas advertências formais. Todas as denúncias classificadas como de alto impacto são reportadas à CFO, ao CEO e ao Conselho de Administração, assegurando um fluxo de comunicação estruturado, transparente e alinhado aos mais altos níveis de governança da Companhia.

O acesso ao Canal Confidencial pode ser realizado pelo telefone 0800 721 0749 ou por meio do [site](#).



Respeito e Cumprimento dos Direitos Humanos

A Veste não permite nem tolera qualquer tipo de discriminação ou preconceito, sejam eles de qualquer natureza (raça, cor, idade, gênero, orientação sexual, religião, deficiência física ou intelectual, preceitos étnicos, condição sociocultural, nacionalidade ou estado civil) dirigida a qualquer colaborador, fornecedor, parceiro ou cliente.

Reafirmamos que temos como valores, o respeito às pessoas, o incentivo à diversidade e o cumprimento com rigor dos direitos humanos.



Estatutos, Códigos e Políticas

GRI 2-23 | 2-24 | 2-29

A Veste mantém suas políticas corporativas e regimentos internos permanentemente atualizados e disponibilizados de forma pública, assegurando transparência e amplo acesso às diretrizes que orientam sua atuação. Entre os documentos vigentes estão a Política de Divulgação, a Política Anticorrupção, a Política de Gerenciamento de Riscos, a Política de Indicação, a Política de Governança em Privacidade e Proteção de Dados, a Política de Integridade, entre outras.

A revisão periódica dessas políticas garante o alinhamento às necessidades atuais da Companhia, às exigências regulatórias e às melhores práticas de mercado. Esse processo contínuo de aprimoramento dá sequência ao trabalho iniciado em 2023, quando foram implementadas novas diretrizes corporativas, reforçando o compromisso da Veste com uma governança robusta, transparente e em constante evolução.

Para conhecer essas e outras políticas corporativas da Veste, acesse [aqui](#).



Gestão de Riscos

GRI 2-25 | 3-3

A definição do Apetite ao Risco da Veste, bem como a aprovação das políticas relacionadas, é de responsabilidade do Conselho de Administração. De forma complementar, o Comitê de Auditoria, a Diretoria Financeira e as áreas de Compliance, Controles Internos, Gestão de Riscos e Auditoria Interna desempenham papel relevante no suporte ao Conselho, contribuindo para o monitoramento e a avaliação contínua dos riscos associados às operações da Companhia.

O processo de gestão de riscos da Veste contempla a identificação, avaliação, monitoramento e mitigação de riscos, abrangendo dimensões financeiras, operacionais, regulatórias e reputacionais. Para apoiar esse processo, são utilizadas ferramentas estruturadas de análise que permitem priorizar os riscos identificados e definir estratégias de tratamento adequadas, considerando sua probabilidade de ocorrência e potencial impacto.

Essa atuação é orientada pela Política de Gerenciamento de Riscos da Companhia, que estabelece diretrizes e responsabilidades para o fortalecimento da governança e para a efetividade dos controles internos.

A identificação e a avaliação desses riscos têm como objetivo fortalecer a resiliência do modelo de negócios da Companhia, permitindo antecipar potenciais impactos operacionais e financeiros e identificar oportunidades de adaptação e mitigação.

Entre os principais riscos monitorados pela Veste

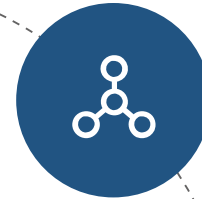
destacam-se os riscos de mercado, crédito, regulatórios, reputacionais, cibernéticos e de negócio, além dos riscos climáticos físicos e de transição. Esses riscos são acompanhados de forma contínua pelas áreas responsáveis e reportados periodicamente às instâncias de governança da Companhia.

Em linha com a evolução das práticas de reporte e com as exigências regulatórias do mercado de capitais, a Veste vem avançando na preparação para atender às disposições da Resolução CVM nº 193/2023, relacionadas à divulgação de informações financeiras associadas à sustentabilidade, com base nos padrões IFRS S1 e IFRS S2. Nesse contexto, a Companhia vem conduzindo análises estruturadas de riscos climáticos, incluindo riscos físicos — relacionados aos impactos diretos das mudanças climáticas, como eventos climáticos extremos que podem afetar cadeias logísticas, fornecedores ou operações — e riscos de transição, associados a mudanças regulatórias, tecnológicas e de mercado decorrentes da transição para uma economia de baixo carbono.



Identificação de Riscos

Consiste no levantamento sistemático de potenciais riscos por meio da análise de dados, indicadores e processos internos, além da realização de reuniões e workshops com profissionais de diversas áreas da organização.



Metodologia de Gestão de Riscos

A gestão de riscos da Vesté é conduzida por meio de um processo estruturado de identificação, análise, priorização e tratamento de riscos relevantes ao negócio, envolvendo diferentes áreas da Companhia e garantindo uma visão integrada dos potenciais impactos sobre as operações e a estratégia corporativa.

Análise de Riscos

Etapa dedicada à avaliação das origens e causas dos riscos identificados, bem como à análise de seus possíveis impactos e da probabilidade de ocorrência.

Tratamento de Riscos

Definição e implementação de medidas de controle e mitigação para cada risco.



Avaliação e Priorização de Riscos

Processo de classificação dos riscos de acordo com seu nível de criticidade, permitindo identificar aqueles que demandam tratamento prioritário e direcionar adequadamente os esforços de mitigação.

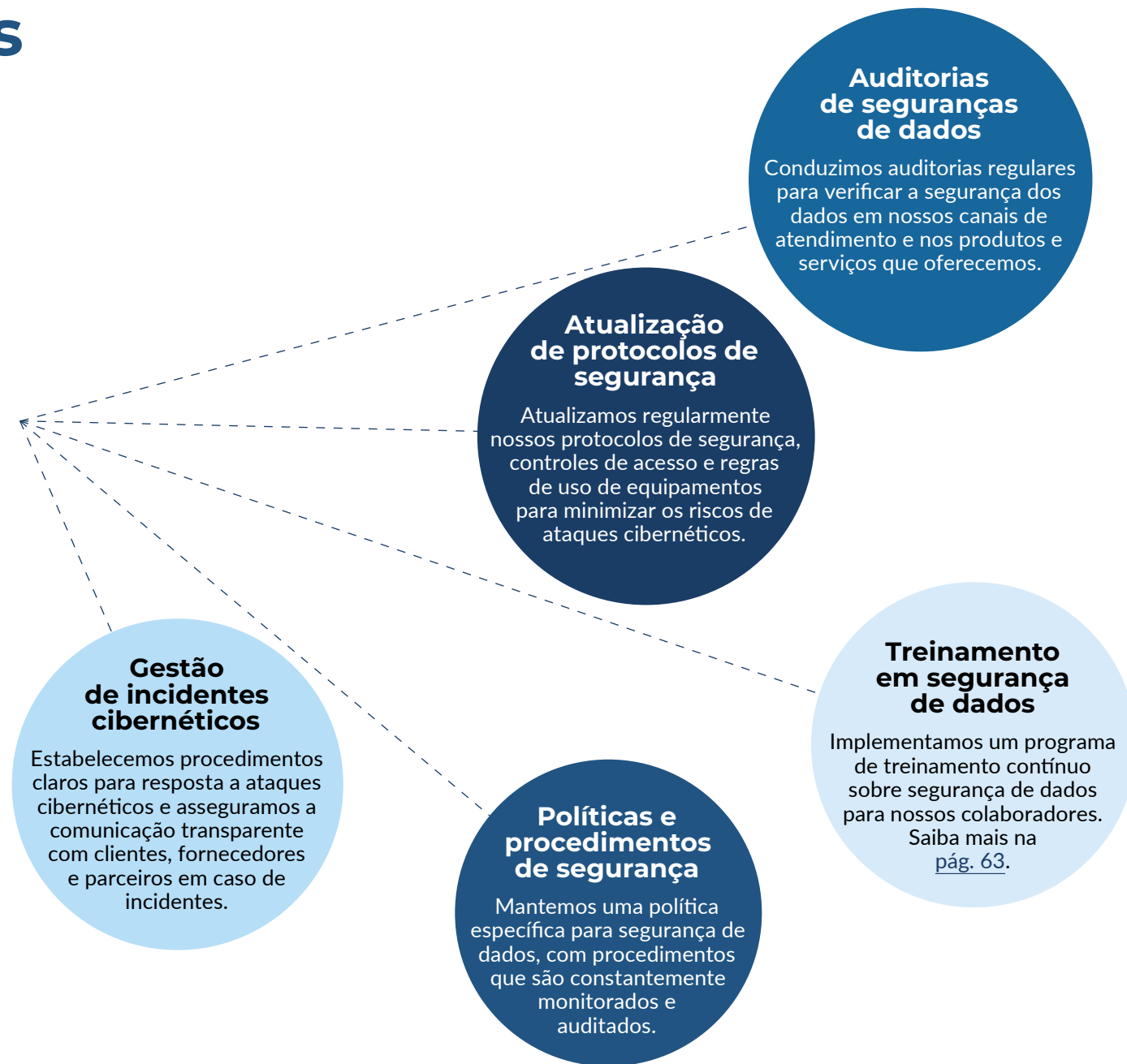
Proteção de Dados

GRI 418-1

A Veste prioriza a proteção e a segurança das informações pessoais de clientes, colaboradores, fornecedores, parceiros e demais públicos de interesse, adotando práticas alinhadas às disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), nº 13.709/2018.

A Companhia mantém um modelo de governança em privacidade e proteção de dados que busca assegurar que suas operações, processos e sistemas estejam em conformidade com os requisitos da legislação vigente. Esse modelo inclui diretrizes, controles e procedimentos voltados à prevenção de incidentes, à proteção das informações e à gestão responsável dos dados pessoais tratados no âmbito das atividades da organização.

Destacamos algumas das principais iniciativas implementadas pela Veste nesse tema.





Meio Ambiente



Emissões Atmosféricas

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

As emissões de gases de efeito estufa (GEE) figuram entre os principais fatores associados ao agravamento das mudanças climáticas, reforçando a urgência de ações estruturadas por parte de empresas e governos para mitigar seus impactos e contribuir para um futuro mais sustentável para as próximas gerações. Inserida no contexto da indústria da moda, a Veste reconhece sua responsabilidade e reafirma seu compromisso com a redução dos impactos ambientais de suas operações e de sua cadeia de valor.


As mudanças climáticas já se refletem de forma concreta no setor, influenciando dinâmicas produtivas, logísticas e comerciais, incluindo a necessidade de constante adaptação dos calendários de coleções. Diante desse cenário, a Companhia vem avançando de maneira consistente em sua jornada de descarbonização.

Em 2025, a Veste deu mais um passo relevante em sua agenda climática ao migrar o sistema de gestão das emissões de gases de efeito estufa para a Climoo. Essa transição contribuiu para o fortalecimento dos controles, a padronização das informações e o amadurecimento do processo de coleta e gestão de dados, ampliando o envolvimento dos colaboradores nesse tema estratégico. A iniciativa reforça o compromisso da Companhia com a qualidade das informações, a governança climática e a evolução contínua de sua jornada de descarbonização.

| Fontes de Emissão de GEE | 2024 | 2025 |
|---|-----------------|---------------|
| Emissões Escopo 1 (tCO₂e) | | |
| Combustão Estacionária | 440,95 | 70,33 |
| Combustão Móvel | 13,19 | 17,71 |
| Fugitivas | 1.483,37 | 332,55 |
| Resíduos e efluentes | 0 | 29,22 |
| Total Escopo 1 | 1.937,52 | 449,81 |
| Emissões Escopo 2 (tCO₂e) | | |
| Eletricidade Consumida (localização) | 972,93 | 380,10 |
| Eletricidade Comprada (escolha de compra) | 853,51 | 267,47 |
| Total Escopo 2 (localização) | 972,93 | 380,10 |
| Total Escopo 2 (escolha de compra) | 853,51 | 267,47 |

As explicações detalhadas sobre os dados comparativos estão disponíveis na [página 76](#) (Índice GRI).

| Fontes de Emissão de GEE | 2024 | 2025 |
|---|------------------|------------------|
| Emissões Escopo 3 (tCO₂e) | | |
| Atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas nos Escopos 1 e 2 | 32,05 | 122,24 |
| Bens e serviços comprados | 15.927,15 | 18.711,61 |
| Deslocamento de funcionários (casa-trabalho) | 2.934,23 | 4.199,51 |
| Resíduos tratados fora da empresa | 525,96 | 170,14 |
| Transporte e distribuição (upstream) | 302,99 | 100,39 |
| Viagens a negócio | 431,28 | 182,38 |
| Total Escopo 3 | 20.153,66 | 23.486,27 |



Também fazemos parte do movimento Ambição Net Zero do Pacto Global da ONU. Saiba mais [aqui](#) sobre os compromissos envolvidos.

Compromisso com o Clima

Em 2025, a Veste submeteu suas metas climáticas de curto prazo à **Science Based Targets initiative** (SBTi), iniciativa global que valida metas de redução de emissões alinhadas às recomendações da ciência climática. **As metas foram aprovadas em abril de 2026.** A definição dessas metas foi resultado de um estudo técnico conduzido com o apoio de consultoria especializada, que avaliou o perfil de emissões da Companhia e identificou as principais fontes de impacto ao longo de suas operações e cadeia de valor.

Essa abordagem reflete o entendimento de que a transição para uma economia de baixo carbono requer uma atuação colaborativa ao longo de toda a cadeia de valor. Ao alinhar nossa estratégia climática às diretrizes do SBTi, a Veste reforça seu compromisso com a descarbonização de suas operações e com a construção de uma cadeia de fornecimento mais resiliente e sustentável.



Escopo 1

Contempla as emissões diretas da Companhia, foi identificado que a principal fonte de emissões está associada ao uso de gases refrigerantes em sistemas de climatização de e uso de caldeiras nas operações das fábricas. A partir desse diagnóstico, a Veste estruturou um plano de transição para a substituição gradual por alternativas de menor impacto climático, com horizonte de implementação até 2035.



Escopo 2

Referente às emissões indiretas relacionadas ao consumo de energia elétrica, a Companhia já possui uma estratégia consolidada de transição energética. A meta prevê a utilização de **100% de energia proveniente de fontes renováveis em suas operações próprias**, com continuidade dos esforços de migração de contratos e fornecedores de energia ao longo dos próximos anos.



Escopo 3

Abrange as emissões indiretas associadas à cadeia de valor, o principal emissor identificado foi a **Categoria 1 – Bens e Serviços Adquiridos**, relacionada aos produtos comercializados. Considerando a relevância dessa categoria para o perfil de emissões da Companhia, foi submetida ao SBTi uma **meta de engajamento da cadeia de fornecedores**, por meio da qual a Veste buscará apoiar e incentivar seus parceiros no aprimoramento da gestão de emissões, na elaboração de inventários de gases de efeito estufa e na adoção de práticas produtivas de menor impacto ambiental.

Matéria-prima

Em 2025, a Veste deu continuidade ao fortalecimento de sua cadeia de suprimentos sustentável, ampliando o diálogo e o engajamento com fornecedores para aprofundar o mapeamento de oportunidades de uso de matérias-primas de menor impacto ambiental. Esse trabalho envolveu tanto as compras de tecidos destinadas à confecção em nossa fábrica interna, quanto a análise das matérias-primas que compõem os produtos adquiridos de fornecedores externos, classificados como produto acabado.

Como parte desse processo, intensificamos o levantamento e a identificação de certificações associadas às matérias-primas utilizadas nos produtos fornecidos à Veste, ampliando a visibilidade sobre alternativas mais sustentáveis disponíveis no mercado. Esse movimento contribuiu para uma tomada de decisão mais qualificada e alinhada aos compromissos ambientais da Companhia.

Paralelamente, a área de ESG promoveu a capacitação interna dos times de Estilo e Compras, incorporando o tema de matérias-primas de menor impacto climático

à rotina de desenvolvimento e definição das coleções. Essa iniciativa reforçou a integração da sustentabilidade aos processos criativos e comerciais, ampliando a corresponsabilidade das áreas envolvidas na escolha de insumos e fornecedores.

Como resultado desse esforço conjunto, em 2025, 26,4% de todos os produtos comercializados pela Veste incorporaram matérias-primas classificadas como de menor impacto climático, superando o patamar estabelecido anteriormente e demonstrando a evolução consistente da estratégia.

Para a classificação dessas matérias-primas, a Veste adota critérios reconhecidos pelo setor, como o **Guia Matriz de Materiais e Fibras Preferenciais** da ABVTEX – Associação Brasileira do Varejo Têxtil – e o **Guia de Materiais, Processos e Classificação de Produtos** da Textile Exchange, assegurando alinhamento às melhores práticas nacionais e internacionais. A lista completa de critérios e atributos considerados nessa classificação está disponível no [site](#) institucional da Companhia, na página sustentabilidade.

Composição dos Materiais

| | |
|-------------|-----|
| Algodão | 55% |
| Poliéster | 19% |
| Viscose | 10% |
| Poliamida | 3% |
| Linho | 3% |
| Couro | 2% |
| Poliuretano | 1% |
| Seda | 1% |
| Elastano | 1% |
| Liocel | 1% |
| Outros | 4% |

Rastreabilidade

Em 2025, a Veste manteve seu compromisso com o **Programa Sou ABR**, promovido pela ABRAPA – Associação Brasileira dos Produtores de Algodão –, iniciativa que assegura a rastreabilidade das peças confeccionadas em algodão e a certificação socioambiental da origem dessa matéria-prima. Ao longo do período, ampliamos o escopo do programa em nosso portfólio, estendendo a rastreabilidade, anteriormente aplicada à camisaria, também às linhas de produtos em denim.

A rastreabilidade permite que os consumidores tenham acesso a informações detalhadas sobre o percurso de cada peça, desde a origem do algodão até a chegada ao varejo, por meio de um QR Code disponível nas etiquetas dos produtos. Essa transparência amplia o nível de informação disponibilizado ao cliente, fortalece a relação de confiança com a marca e contribui para uma experiência de consumo mais consciente e informada.

O acompanhamento das etapas da cadeia produtiva é viabilizado por uma tecnologia baseada em blockchain, que assegura o registro seguro, confiável e imutável das informações ao longo do processo. Essa solução reforça a credibilidade das informações compartilhadas, protege a integridade dos dados e fortalece a reputação da Veste como uma empresa comprometida com práticas responsáveis e com a transparência em sua cadeia de valor.

Ao integrar rastreabilidade, tecnologia e comunicação com o consumidor, a Veste avança na construção de uma experiência de marca alinhada às expectativas de um público cada vez mais atento à origem dos produtos, aos impactos socioambientais e à coerência entre discurso e prática, consolidando sua atuação responsável e sustentável no setor de moda.

Conheça o vídeo do passo a passo do processo de rastreabilidade [aqui](#).



Até dezembro de 2025, a Veste rastreou 90.608 peças de suas marcas Dudalina e Individual.

Eficiência Energética

GRI 2-4 | 302-1 | 302-3



Em 2025, a Veste deu continuidade à sua estratégia de eficiência energética, promovendo a substituição das caldeiras das unidades fabris de Aparecida de Goiânia (GO) e Terra Boa (PR) por caldeiras elétricas. Essa iniciativa contribuiu para a redução dos impactos ambientais associados às operações industriais, ao substituir fontes de energia mais intensivas em emissões por soluções de menor impacto.

Como próximo passo, a Companhia planeja, a partir de 2026, realizar a transição das fontes de energia utilizadas nas lojas sob sua gestão, ampliando progressivamente o uso de energia renovável. Essa iniciativa está alinhada às metas climáticas da Veste e ao compromisso de alcançar **100% de energia proveniente de fontes renováveis em suas operações até 2030**, reforçando a contribuição da eficiência energética para a estratégia de descarbonização no curto, médio e longo prazo.

| Consumo de Energia Dentro da Organização (em GJ) | | |
|---|------------------|------------------|
| | 2024 | 2025 |
| Diesel | 2.014,09 | 951,32 |
| Gás | 552,75 | 63,32 |
| Gasolina | 19,59 | 18,68 |
| Eletricidade (total) | 35.147,87 | 36.891,79 |
| Escritório e CD São Paulo (energia mercado livre) | 4.636,80 | 5.054,40 |
| Escritório e CD (não-renovável) | 1,80 | 1,80 |
| Fábrica Terra Boa (não-renovável) | 1.757,10 | 0,00 |
| Fábrica Terra Boa (energia renovável) | 1.423,38 | 2.668,65 |
| Fábrica Aparecida de Goiânia (não-renovável) | 669,05 | 0,00 |
| Fábrica Aparecida de Goiânia (energia renovável) | 583,54 | 1.084,44 |
| Lojas (não-renovável) | 26.078,00 | 28.084,30 |
| Consumo total de energia | 37.734,30 | 37.925,11 |

Captação e Consumo de Água

GRI 303-1 | 303-3 | 303-4 | 303-5



Em 2025, a Veste manteve seu compromisso com a gestão responsável dos recursos hídricos, reforçando o monitoramento da captação e do consumo de água em suas operações e assegurando conformidade com a legislação ambiental aplicável.

Nas unidades industriais, seguimos adotando práticas para prevenir desperdícios e garantir a destinação adequada de efluentes. Os resíduos líquidos provenientes de testes de peças e do tingimento de componentes são armazenados em reservatórios impermeáveis e encaminhados a empresas especializadas no tratamento de resíduos industriais, assegurando manejo ambientalmente adequado. A água empregada diretamente nas operações da Veste é descartada no sistema de esgoto em conformidade com as exigências legais vigentes.

Além disso, mantemos parceria com lavanderias certificadas pela ABVTEX, que realizam o tratamento da água utilizada em seus processos produtivos.

* A certificação ABVTEX é atribuída a negócios do setor têxtil que atendem a uma série de requisitos relacionados à responsabilidade socioambiental em sua operação.

| Captação de Água (litros) | | |
|------------------------------|------------------|------------------|
| Fonte | 2024 | 2025 |
| Poço artesiano | 2.912.100 | 2.783.000 |
| Concessionária/Caminhão-pipa | 6.200.000 | 6.240.000 |
| Total | 9.112.100 | 9.023.000 |

* Nas lojas, a água é obtida por empresas terceirizadas, sem captação direta de fontes naturais. Não realizamos estudos para identificar regiões com estresse hídrico.

| Captação de Água (litros) | | |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| Fonte | 2024 | 2025 |
| Escritório e CD | 6.200.000 | 6.240.000 |
| Fábrica Terra Boa | 752.100 | 820.000 |
| Fábrica Aparecida de Goiânia | 2.160.000 | 1.963.000 |
| Lojas | 2.669.000 | 3.664.000 |
| Total | 11.781.100 | 12.687.000 |

* Os cálculos de consumo das lojas são baseados apenas nas que têm contas de água individualizadas, excluindo as situadas em condomínios ou centros comerciais com gestão independente.

Resíduos

GRI 2-4 | 301-1 | 301-3 | 306-1 | 306-2 | 306-3 | 306-5



Mantemos o compromisso e cuidado com a gestão responsável de resíduos, adotando práticas voltadas à redução na geração, ao reaproveitamento de materiais e à priorização da reciclagem sempre que tecnicamente viável.

Embalagens plásticas

Em linha com as metas e compromissos públicos da Vesté (saiba mais na [pág. 12](#)), a partir de julho de 2025 a Vesté adotou amplamente o uso de saquinhos plásticos para a proteção das roupas produzidos com **100% de plástico reciclado pós-consumo (PCR)**. A iniciativa representa um avanço concreto na estratégia de redução de impactos ambientais associados às embalagens e reforça o compromisso da Companhia com a economia circular.

Ao priorizar o uso de resina reciclada, a Vesté contribui para a redução da demanda por plástico virgem, diminui a pressão sobre recursos naturais e estimula o mercado de reciclagem, promovendo a valorização de resíduos que, de outra forma, poderiam ser destinados a aterros ou ao meio ambiente. Além disso, essa transição contribui para a redução das

emissões de gases de efeito estufa associadas à produção de matérias-primas plásticas, fortalecendo a estratégia climática da Companhia.

A substituição dos saquinhos por versões 100% recicladas demonstra como ajustes operacionais aparentemente simples podem gerar impactos ambientais relevantes quando aplicados em escala. Estima-se que a iniciativa tenha evitado a destinação de aproximadamente **11.843 quilos de resíduos plásticos para aterros**.

No período de julho a dezembro de 2025, a Vesté adquiriu 10.574 quilos de embalagens plásticas circulares, produzidas com 100% de plástico reciclado pós-consumo (PCR).

A adoção desse material resultou em benefícios ambientais mensuráveis ao longo do ciclo de vida das embalagens. No período, a iniciativa contribuiu para a redução de aproximadamente 14 quilos de emissões de gases de efeito estufa (CO₂), além da diminuição de 27,5 quilos de emissões de substâncias acidificantes (SO₂). Também foram registrados ganhos relevantes na eficiência de recursos, com a economia de cerca de 52.000 litros de água e a redução de 172.476 megajoules (MJ) no consumo de energia associados à produção das embalagens.



Embalagens de papel

Nas lojas da Veste, a entrega de produtos aos clientes é realizada exclusivamente em embalagens de papel, reforçando o compromisso da Companhia com a redução do uso de plásticos e com a adoção de materiais provenientes de fontes responsáveis.

Todas as embalagens de papel utilizadas por nossas marcas possuem

certificação Forest Stewardship Council (FSC®), assegurando que as matérias-primas empregadas na produção das sacolas e demais embalagens tenham origem em manejo florestal responsável, socialmente justo e ambientalmente adequado.

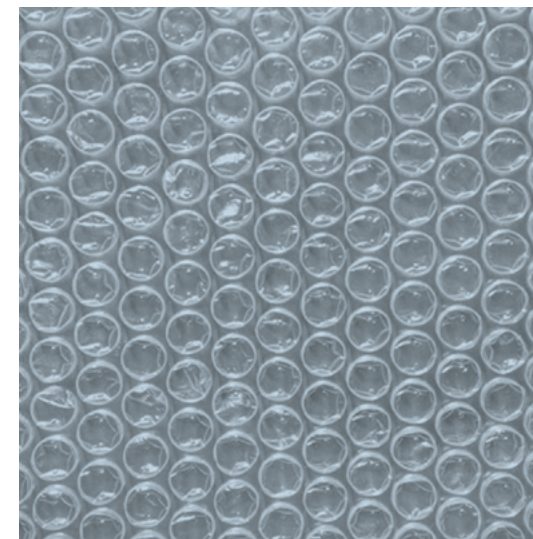
Substituição plástico bolha em embalagens e-commerce

Na logística de São Paulo, foi instalada uma máquina de reaproveitamento de caixas de papelão. Essa tecnologia tritura o papelão e o transforma em uma estrutura em formato de colmeia, ideal para a proteção de vidros e louças enviados pelo nosso e-commerce. O material garante segurança no transporte, mantendo a integridade dos produtos até a entrega ao cliente.

Com essa iniciativa, substituímos em grande parte o uso de plástico bolha por uma solução sustentável, reduzindo

significativamente a quantidade de plástico descartado no planeta. Além disso, reaproveitamos caixas de papelão que antes seriam destinadas à reciclagem, dando um novo ciclo de vida a um material que já existe.

Assim alcançamos mais eficiência logística, mais proteção para os produtos e mais responsabilidade ambiental em cada envio.



Incentivo à reciclagem

Em 2025, mantivemos nossa parceria com a eureciclo, a maior certificadora de logística reversa do Brasil, reforçando nosso compromisso com a sustentabilidade. Por meio dessa iniciativa, garantimos que um volume equivalente ao de embalagens entregues aos clientes seja reciclado, abrangendo tanto as lojas físicas quanto o e-commerce.



Aparas têxteis

Em nossa fábrica em Terra Boa, as **aparas têxteis** do processo de produção são **vendidas para reciclagem**, e os **recursos arrecadados são integralmente revertidos para ações sociais na cidade**. Desde 2024, essa iniciativa tem possibilitado a doação de eletrodomésticos, eletrônicos e alimentos para uma casa de acolhimento de idosos local.

Desde o início da nossa parceria com a eureciclo, em 2022, já promovemos a reciclagem de 792.17 toneladas de papel e 403,10 toneladas de plástico.

| Geração de Resíduos* | | |
|--------------------------------------|----------------------|-------------------|
| Tipo | 2024 | 2025 |
| Resíduos Não Perigosos | | |
| Resíduo têxtil | 114.300 kg | 107.522 kg |
| Resíduo reciclado (papel e plástico) | 41.201 kg | 63.198 kg |
| Cinza de caldeira | 6 m ³ | 0 m ³ |
| Papelão | 145.824 kg | 93.874 kg |
| Resíduo comum | 123.360 kg | 71.960 kg |
| Resíduo orgânico | 84.505 kg | 56.340 kg |
| Resíduos Perigosos | | |
| Tingimento de botão | 13,81 m ³ | 10 m ³ |
| Lâmpadas (unidades) | 808 | 350 |

* As caldeiras foram substituídas por microcompressores elétricos.





Social



Time que Veste

GRI 2-7 | 405-1 | 401-1

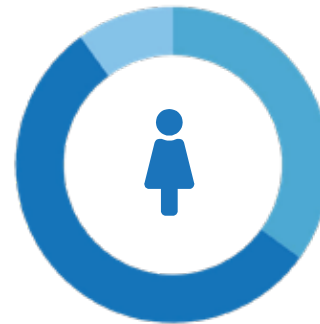
Acreditamos que as pessoas estão no centro da estratégia e da construção de valor sustentável. Acreditamos que o desempenho do negócio está diretamente relacionado ao engajamento, à capacitação e ao desenvolvimento contínuo de nossos colaboradores.

Promovemos um ambiente de trabalho pautado pela confiança, pela colaboração e pelo respeito, estimulando o protagonismo e a responsabilidade individual e coletiva. Nossa equipe é formada por profissionais comprometidos com a excelência e com a entrega de resultados consistentes, alinhados aos objetivos estratégicos da Companhia.

Valorizamos uma cultura orientada ao alto desempenho, que incentiva a transparência, o diálogo aberto, o pensamento crítico e a inovação. Esses elementos são essenciais para fortalecer nossa capacidade de adaptação diante de um mercado dinâmico e em constante evolução, mantendo coerência com nossos valores e com a visão de longo prazo da Veste.

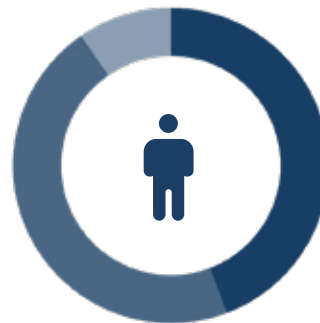
Distribuição demográfica

2.699 mulheres (76%)



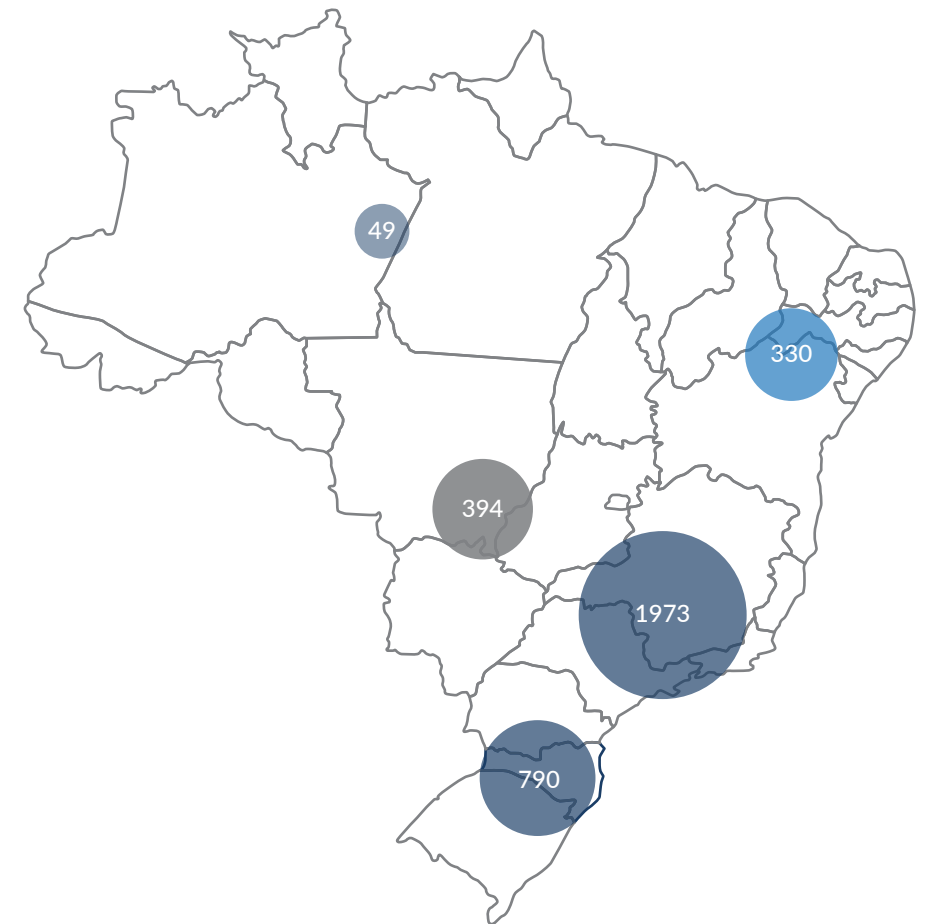
- Abaixo de 30 anos (35%)
- De 30 a 50 anos (55%)
- Acima de 50 anos (10%)

837 homens (24%)



- Abaixo de 30 anos (46%)
- De 30 a 50 anos (48%)
- Acima de 50 anos (6%)

Colaboradores por Região



| Contratações por Faixa Etária | nº de contratações | | Taxa de contratação* | |
|-------------------------------|--------------------|------|----------------------|------|
| | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 |
| Menos que 30 anos | 961 | 1194 | 0,72 | 0,90 |
| Entre 30 e 50 anos | 615 | 725 | 0,33 | 0,38 |
| Mais que 50 anos | 57 | 78 | 0,21 | 0,24 |

| Contratações por Gênero | nº de contratações | | Taxa de contratação* | |
|-------------------------|--------------------|------|----------------------|------|
| | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 |
| Masculino | 373 | 507 | 0,46 | 0,61 |
| Feminino | 1260 | 1490 | 0,47 | 0,55 |

| Contratações por Região | nº de contratações | | Taxa de contratação* | |
|-------------------------|--------------------|------|----------------------|------|
| | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 |
| Centro-Oeste | 195 | 254 | 0,49 | 0,64 |
| Nordeste | 166 | 144 | 0,48 | 0,44 |
| Norte | 15 | 21 | 0,38 | 0,43 |
| Sudeste | 999 | 1054 | 0,51 | 0,53 |
| Sul | 258 | 524 | 0,35 | 0,66 |

* A taxa de contratação é a razão entre o número de contratações e o número total de colaboradores, por categoria.

| Colaboradores que Deixaram a Companhia por Faixa Etária | nº de desligamentos | | Taxa de rotatividade* | |
|---|---------------------|------|-----------------------|------|
| | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 |
| Menos que 30 anos | 1062 | 1071 | 0,79 | 0,81 |
| Entre 30 e 50 anos | 779 | 818 | 0,42 | 0,43 |
| Mais que 50 anos | 75 | 108 | 0,27 | 0,33 |

| Colaboradores que Deixaram a Companhia por Gênero | nº de desligamentos | | Taxa de rotatividade* | |
|---|---------------------|------|-----------------------|------|
| | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 |
| Masculino | 514 | 484 | 0,64 | 0,58 |
| Feminino | 1402 | 1511 | 0,53 | 0,56 |

| Colaboradores de Deixaram a Companhia por Região | nº de desligamentos | | Taxa de rotatividade* | |
|--|---------------------|------|-----------------------|------|
| | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 |
| Centro-Oeste | 240 | 256 | 0,60 | 0,65 |
| Nordeste | 156 | 163 | 0,45 | 0,49 |
| Norte | 4 | 12 | 0,10 | 0,24 |
| Sudeste | 1077 | 1065 | 0,55 | 0,54 |
| Sul | 439 | 501 | 0,59 | 0,63 |

* A taxa de rotatividade é a razão entre o número de pessoas que deixaram a Companhia e o número total de colaboradores, por categoria.

Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos

GRI 2-29 | 3-3 | 405-1



A promoção da diversidade, da inclusão e do respeito aos direitos humanos é parte integrante da cultura organizacional da Veste e contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais plural, colaborativo e inovador. Acreditamos que a valorização de diferentes perspectivas, experiências e trajetórias fortalece nossa capacidade de gerar soluções criativas e sustentáveis.

Nosso compromisso vai além da igualdade formal de oportunidades. Buscamos consolidar um ambiente em que todas as pessoas, independentemente de sua origem, identidade ou contexto, sejam respeitadas, reconhecidas e incentivadas a desenvolver plenamente seu potencial. Para isso, estruturamos iniciativas que promovem a equidade de oportunidades e o desenvolvimento interno, incluindo programas de capacitação e formação voltados ao fortalecimento da diversidade em diferentes níveis da organização.

Em um cenário em que parte do mercado tem reduzido ou descontinuado metas relacionadas à diversidade, a Veste reafirma sua responsabilidade institucional e mantém o foco na promoção de ambientes mais equitativos.

Equidade Salarial

GRI 202-1

A análise da remuneração por gênero considera a relação entre o salário médio das colaboradoras mulheres e o salário médio dos colaboradores homens dentro da mesma categoria e nível hierárquico.

Os resultados indicam que, na Veste, as mulheres recebem, em média, remuneração equivalente ou superior à dos homens, inclusive em posições de liderança.

Esse resultado evidencia a consistência de nossas práticas de gestão de pessoas, baseadas em critérios objetivos como responsabilidade, escopo do cargo e desempenho. A equidade salarial é um elemento essencial para a construção de um ambiente justo, fortalecimento da cultura organizacional e mitigação de riscos reputacionais, reforçando nosso compromisso com a valorização das pessoas e com a igualdade de oportunidades.

Razão entre o salário e a remuneração média* de mulheres e homens**

GRI 405-2

| Categoria | Salário médio | | Remuneração média* | |
|--------------------|---------------|------|--------------------|------|
| | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 |
| Nível executivo*** | 0,88 | 1,12 | 0,88 | 0,83 |
| Nível gerencial | 1,04 | 1,11 | 1,07 | 1,06 |
| Não liderança | 1,11 | 1,07 | 1,06 | 1,02 |

* A remuneração representa, para além do salário, os ganhos adicionais que o colaborador recebe durante o ano, como bônus, PLR, benefícios, entre outros.

** A proporção representa o valor de salário/remuneração média das colaboradoras mulheres da categoria pelo valor do salário/remuneração média dos colaboradores homens dessa mesma categoria.

*** O CEO foi excluído da comparação direta com outros executivos devido à singularidade de suas responsabilidades e funções. Sua liderança estratégica não pode ser equiparada, visando uma avaliação mais precisa.

Elas Lideram

A promoção da igualdade de gênero e o fortalecimento da liderança feminina são diretrizes estruturantes da estratégia da Veste. Nossas práticas estão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com destaque para o ODS 5 – Igualdade de Gênero – da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, reafirmando nosso compromisso com ambientes mais equitativos e inclusivos.

A Veste integra o **movimento Elas Lideram**, iniciativa do Pacto Global da ONU, que busca mobilizar empresas a assumirem compromissos públicos com a paridade de gênero na alta liderança até 2030. Em linha com essa agenda, a Companhia mantém meta pública de **manter 50% ou mais dos cargos de alta liderança ocupados por mulheres até 2030**, consolidando a representatividade feminina como um pilar estratégico de governança e geração de valor sustentável.



| Categorias funcionais por faixa etária* | Menos que 30 anos | | Entre 30 e 50 anos | | Mais que 50 anos | |
|---|-------------------|-------|--------------------|-------|------------------|-------|
| | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 |
| Conselho de Administração | 0,0% | 0,0% | 33,0% | 40,0% | 67,0% | 60,0% |
| Conselho Fiscal | 0,0% | 33,3% | 67,0% | 33,3% | 33,0% | 33,3% |
| Diretoria | 6,0% | 0,0% | 56,0% | 62,5% | 39,0% | 37,5% |
| Gerência | 0,0% | 0,0% | 88,0% | 87,5% | 12,0% | 12,5% |
| Supervisão | 16,0% | 7,5% | 79,0% | 86,6% | 6,0% | 6,0% |
| Administrativo | 43,0% | 43,4% | 53,0% | 52,3% | 4,0% | 4,3% |
| Operacional | 36,0% | 36,3% | 57,0% | 53,8% | 7,0% | 9,9% |
| Varejo | 41,0% | 38,8% | 50,0% | 51,5% | 9,0% | 9,7% |

| Categorias funcionais por gênero* | % Homens | | % Mulheres | |
|-----------------------------------|----------|-------|------------|-------|
| | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 |
| Conselho de Administração | 67,0% | 80,0% | 33,0% | 20,0% |
| Conselho Fiscal | 67,0% | 66,7% | 33,0% | 33,3% |
| Diretoria | 33,0% | 37,5% | 67,0% | 62,5% |
| Gerência | 25,0% | 32,1% | 75,0% | 67,9% |
| Supervisão | 31,0% | 22,4% | 69,0% | 77,6% |
| Administrativo | 33,0% | 33,4% | 67,0% | 66,6% |
| Operacional | 32,0% | 32,0% | 68,0% | 68,0% |
| Varejo | 16,0% | 16,9% | 84,0% | 83,1% |

*Os números refletem a posição em 31/12/2025

Programa Desenvolve Talentos Negros

O **Desenvolve Talentos Negros** é o nosso programa de ação afirmativa voltado a impulsionar o desenvolvimento e a evolução profissional de colaboradores negros em posições operacionais ou administrativas de entrada. A iniciativa contribui diretamente para nossa meta de alcançar **40% de liderança negra até 2030**.

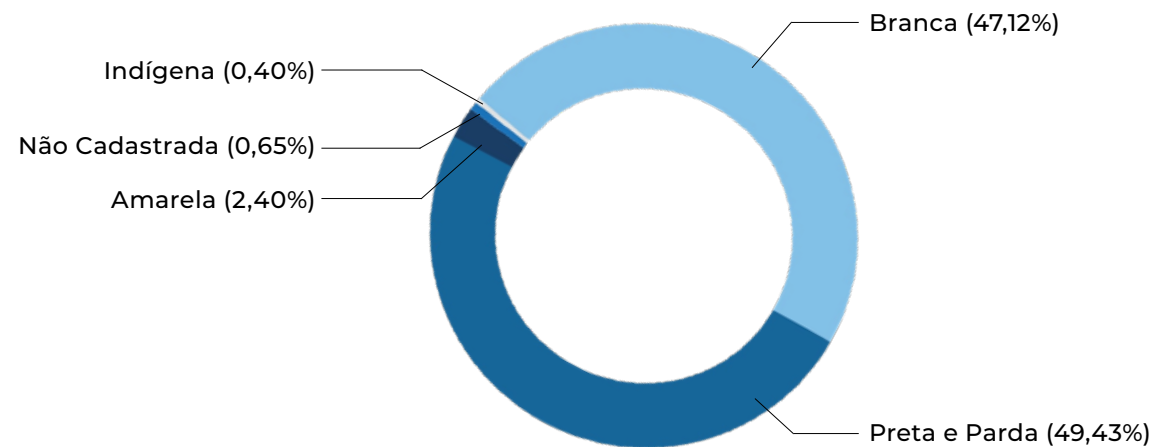
A **primeira edição**, concluída em 2024, contou com **1.075 horas de formação**, além de *job rotations* e um desafio final no qual os participantes apresentaram cases para áreas como CRM, Inteligência de Mercado, Tecnologia, Data Science e OMNI. Como resultado, **6 colaboradores foram aprovados e promovidos** para as áreas de interesse.

Na **segunda edição**, realizada em 2025, o programa teve como foco a aceleração de carreira de **talentos do varejo**. Colaboradores que atuavam como vendedores e assistentes de vendas participaram de uma jornada de **10 meses**, combinando trilhas de desenvolvimento e experiências práticas que proporcionaram, em média, uma antecipação de até **três anos em sua evolução profissional**.

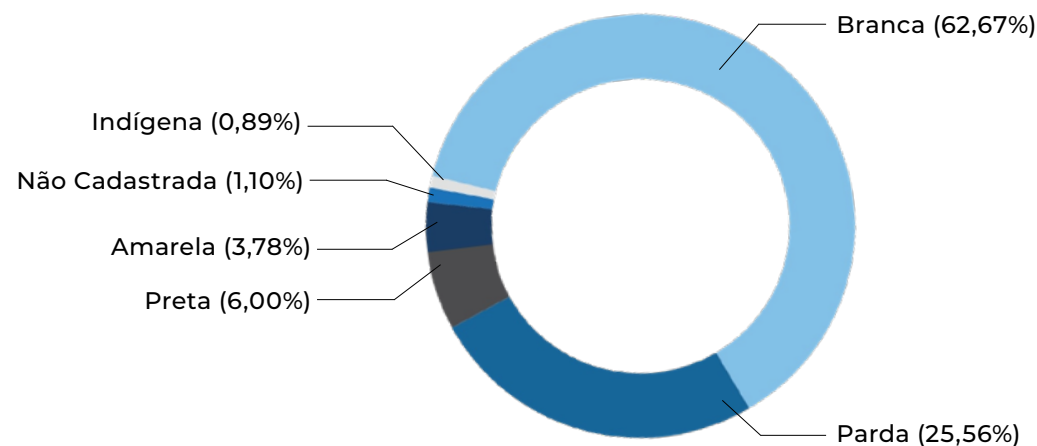
Ao longo do ciclo, foram realizadas **1.042 horas de capacitação online**, abordando temas como produtividade, metas pessoais, cultura centrada no cliente, criatividade e desenvolvimento de competências. O programa incluiu ainda **12 horas de aulas ao vivo**, com conteúdos voltados a autoconhecimento, gestão do tempo, comunicação assertiva, negociação, experiência do cliente e comunicação com propósito.

Como resultado, **50% dos participantes avançaram para a etapa final de apresentação de projetos**, sendo que, entre esses, **75% foram promovidos a posições de subgerência de vendas**, evidenciando o impacto concreto da iniciativa no desenvolvimento de talentos e na promoção da diversidade na liderança.

Identidade Autodeclarada de Cor ou Raça



Identidade Autodeclarada de Cor ou Raça em Cargos de Liderança*



* São considerados cargos de liderança a partir de coordenação.

Desenvolvimento do Time

GRI 401-3 | 404-2 | 404-3

A Veste mantém o desenvolvimento contínuo de seus colaboradores como um dos pilares de sua estratégia de gestão de pessoas. Por meio de iniciativas estruturadas, a Companhia investe na capacitação da equipe, promovendo o aprimoramento de competências técnicas e comportamentais alinhadas às necessidades do negócio e aos desafios do setor.

Em 2025, foram registradas **907 horas de treinamento**, refletindo o compromisso com a formação e o fortalecimento das capacidades internas.

Universidade Corporativa

A Universidade Corporativa é um pilar da estratégia de desenvolvimento da Veste, atendendo colaboradores de todas as áreas e unidades. Com foco na disseminação da cultura e no desenvolvimento de soft skills, a plataforma complementa os treinamentos presenciais e, em 2025, contou com 2.614 colaboradores ativos, ampliando o alcance

e promovendo aprendizado contínuo em toda a organização.

Desenvolvimento de Liderança

A Companhia também investiu no desenvolvimento de lideranças, com 206 horas de treinamento focadas em competências essenciais, como comunicação, orientação ao cliente, desenvolvimento de pessoas e foco em resultados sustentáveis.

Treinamento do Time Varejo

No varejo, as capacitações foram adaptadas às especificidades de cada marca, contemplando temas como papel do líder, autogestão, inteligência emocional, técnicas de vendas e protagonismo de carreira. Também foram abordados conteúdos voltados à experiência do cliente, estratégias de geração de valor, padronização de atendimento e fortalecimento da identidade das marcas, além do

desenvolvimento de competências relacionadas à liderança inspiradora, comunicação eficaz e atualização contínua frente às dinâmicas do setor.

Segurança da Informação

Reforçamos a conscientização em segurança cibernética por meio de treinamentos na plataforma KnowBe4. Em 2025, 875 colaboradores participaram, totalizando mais de 3.000 horas de capacitação, fortalecendo a proteção de dados e as boas práticas digitais.

Essas iniciativas reforçam o compromisso da Veste com a formação de lideranças preparadas para atuar de forma estratégica, promover o desenvolvimento de suas equipes e contribuir para a sustentabilidade e o crescimento do negócio. desenvolvimento de suas equipes e contribuir para a sustentabilidade e o crescimento do negócio.

Escuta Veste

A pesquisa de clima Escuta Veste fortalece o diálogo com os colaboradores e orienta melhorias no ambiente de trabalho. Em 2025, alcançou 89% de participação, com eNPS de 54 (+19 p.p.) e 77% de favorabilidade (+3 p.p.), cujos resultados subsidiam planos de ação e evolução contínua da cultura organizacional.

Valorização dos Talentos Internos

A Veste valoriza o desenvolvimento de seus talentos internos como um pilar de sua cultura, incentivando o crescimento contínuo e reconhecendo o desempenho e a experiência de seus colaboradores.

O tempo de casa reflete relações de longo prazo baseadas em confiança e engajamento. Em 2025, as homenagens celebraram não apenas a trajetória na Companhia, mas também as contribuições que fortaleceram nossa cultura e resultados. Ao lado, destacamos os movimentos de méritos e promoções, reforçando nosso compromisso com o desenvolvimento profissional.

Cada marco de tempo de serviço representa uma história de dedicação e evolução conjunta, reafirmando a valorização das pessoas na Veste.

Quantidade de colaboradores reconhecidos em 2025

| Tempo de casa | Colaboradores |
|---------------|---------------|
| 10 anos | 71 |
| 15 anos | 37 |
| 20 anos | 5 |
| 25 anos | 4 |
| 30 anos | 1 |
| 40 anos | 1 |
| Total | 119 |

Méritos e promoções em 2025

| Tempo de casa | Mulheres | Homens | Total |
|---------------|----------|--------|-------|
| Mérito | 239 | 94 | 333 |
| Promoção | 261 | 133 | 394 |



Saúde e Segurança

GRI 3-3 | 403-1 | 403-2 | 403-6

A Veste promove a saúde, segurança e bem-estar de seus colaboradores por meio de iniciativas de qualidade de vida, prevenção de riscos e programas como a Sala de Apoio à Amamentação e ginástica laboral.

A gestão de saúde ocupacional é realizada pelo sistema SOC, com monitoramento contínuo e canais como CIPA e Segurança do Trabalho para reporte e tratamento de ocorrências, assegurando ações preventivas e corretivas.

A Companhia também apoia seus colaboradores em momentos importantes, como a parentalidade, garantindo licença maternidade e paternidade e condições adequadas de retorno ao trabalho, reforçando o compromisso com o acolhimento e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

| Licença Maternidade e Paternidade | Mulheres | | Homens | |
|---|----------|------|--------|------|
| | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 |
| Colaboradores com direito a tirar licença | 2670 | 2699 | 804 | 837 |
| Colaboradores que tiraram licença | 87 | 95 | 19 | 15 |
| Colaboradores que deveriam retornar ao trabalho após o término da licença | 87 | 95 | 19 | 15 |
| Colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença | 87 | 95 | 19 | 15 |
| Colaboradores que completariam 12 meses após o retorno da licença | 108 | 59 | 25 | 19 |
| Colaboradores que efetivamente completaram 12 meses após o retorno da licença | 34 | 23 | 16 | 15 |
| Taxa de retorno | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Taxa de retenção | 31% | 39% | 64% | 79% |

Parcerias de Sucesso

GRI 203-1 | 203-2 | 204-1



A Veste adota um modelo de produção híbrido, que integra a produção interna e a aquisição de produtos acabados. Essa estrutura proporciona maior flexibilidade operacional e capacidade de adaptação às dinâmicas do mercado, permitindo responder de forma ágil às demandas dos consumidores e otimizar o uso de recursos ao longo da cadeia de valor.

Nesse contexto, os fornecedores desempenham papel estratégico na execução do modelo de negócios e na evolução da agenda ESG da Companhia. A Veste mantém um relacionamento próximo com seus parceiros, promovendo o alinhamento

às suas diretrizes socioambientais e reforçando a importância da atuação conjunta na construção de uma cadeia de fornecimento mais responsável e sustentável.

Ao longo de 2025, a Companhia avançou no fortalecimento desse relacionamento, ampliando o diálogo e a transparência com seus fornecedores e compartilhando suas metas e prioridades ESG. Essa abordagem contribui para o desenvolvimento de parcerias mais estratégicas, fortalece a integração da cadeia de valor e cria condições para a identificação de oportunidades conjuntas de melhoria e inovação.

R\$ 325.744.325

gasto com fornecedores,
dos quais 63% eram nacionais

Programa ABVTEX

A Veste é signatária do programa da ABVTEX (Associação Brasileira do Varejo Têxtil), iniciativa que promove as melhores práticas socioambientais na cadeia de fornecimento do setor têxtil. A adesão ao programa reforça o compromisso da Companhia com a promoção de condições de trabalho dignas, seguras e alinhadas à legislação vigente.

Para integrar o programa, os fornecedores passam por um processo rigoroso de auditoria, que avalia a conformidade com critérios trabalhistas, sociais e ambientais. Entre os requisitos exigidos estão a proibição de trabalho infantil e forçado, o respeito aos direitos dos trabalhadores, a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável

Em 2025, contamos com 183 fornecedores nacionais em vestuário, calçados e acessórios sendo 100% deles certificados pela ABVTEX.

e o cumprimento das regulamentações ambientais aplicáveis.

A Veste monitora continuamente a conformidade de seus fornecedores e, caso sejam identificadas não conformidades, adota medidas imediatas para sua correção. Dependendo da natureza e da gravidade da situação, as ações podem incluir a implementação de planos de adequação com acompanhamento estruturado ou, quando necessário, a descontinuação da relação comercial.

Por meio dessa atuação, a Companhia fortalece a governança de sua cadeia de fornecimento e contribui para a promoção de práticas responsáveis em todo o setor.



Valorização de Fornecedores

Com o objetivo de fortalecer parcerias estratégicas e incentivar a melhoria contínua em sua cadeia de valor, a Veste lançou o **Programa de Valorização de Fornecedores**.

A iniciativa reconhece e premia os parceiros com melhor desempenho, com base em critérios como **pontualidade de entrega, qualidade dos produtos e serviços, aderência às práticas ESG e resultados de auditorias internas**.

No início de 2026, a Companhia realizou seu segundo **roadshow de fornecedores**, ocasião em que apresentou oficialmente o programa e reforçou a importância do alinhamento às suas diretrizes estratégicas e socioambientais. O evento também foi marcado pelo reconhecimento de parceiros com longa trajetória junto à Veste, evidenciando o valor das relações de confiança construídas ao longo do tempo.

Ao todo, foram homenageados 13 fornecedores com mais de 15 anos de parceria, 16 fornecedores com mais de 20 anos e 2 fornecedores com mais de 30 anos de relacionamento, celebrando histórias de colaboração que contribuíram para o desenvolvimento da Companhia.

Por meio dessas iniciativas, a Veste reforça seu compromisso com a excelência operacional, a sustentabilidade e a construção de relações duradouras, incentivando padrões cada vez mais elevados em toda a sua cadeia de fornecimento.



Projetos Sociais

GRI 203-1 | 203-2

Parceria Amigos do Bem com Le Lis Casa



Pelo segundo ano consecutivo, a Le Lis Casa se uniu à instituição Amigos do Bem para desenvolver uma coleção de produtos sociais produzidos de forma artesanal, fortalecendo a parceria e ampliando o impacto positivo da iniciativa.

A colaboração incluiu o apoio à estruturação de uma célula de artesanato na sede da ONG, em Alagoas, com a capacitação de mulheres da comunidade para o desenvolvimento de peças como itens de mesa e decoração. A iniciativa

promove a geração de renda, o desenvolvimento de habilidades e a valorização do trabalho artesanal local.

Nesta segunda edição da coleção, o lucro obtido com a venda dos produtos **foi integralmente destinado aos Amigos do Bem**, reforçando o compromisso da Veste com a transformação social e com a construção de uma cadeia de valor mais inclusiva e sustentável.

A continuidade do projeto contribuiu para a expansão das oportunidades de capacitação e para o fortalecimento da autonomia das comunidades envolvidas, consolidando a parceria como uma iniciativa relevante de impacto social. Conheça [aqui](#) os produtos desta parceria.

Parceria Instituto Protea - Le Lis



O Instituto Protea tem como missão proporcionar o tratamento do câncer de mama para mulheres de baixa renda. A Le Lis é sua parceira de longa data, doando **100% do lucro das vendas de produtos temáticos** para a organização, além de outras ações apoio das nossas marcas BO.BÔ e Estoque (outlet).

Desde o início da parceria já são mais de 3.000 mulheres beneficiadas a um **investimento total de R\$ 2 milhões** pelas nossas marcas.

Conheça mais sobre o Instituto Protea [aqui](#).

Parceria Casa dos Curumins - John John



A John John firmou sua causa social em parceria com a **Banda dos Curumins**. Formada por jovens da zona sul de São Paulo, o grupo nasceu de projetos sociais dedicados à formação musical e vem encantando o público com espetáculos de grande qualidade artística, cultural e educativa. Essa iniciativa reforça a valorização da música e do **talento brasileiro**, celebrando a criatividade e expressão de uma nova geração de artistas.

A John John é a responsável por fornecer os **looks para as**

apresentações da banda. Além disso, acaba de lançar **ecobags**, estilizadas pela ONG, que serão vendidas nas lojas físicas e online da John John com lucro revertido para a Casa dos Curumins.

Conheça mais sobre a [Casa dos Curumins](#) e curta as músicas da [Banda dos Curumins](#).



Anexos

Sumário de Conteúdo GRI

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA |
|---|---|--|
| Conteúdos Gerais | | |
| A organização e suas práticas de relato | | |
| 2-1 | Detalhes da organização | Páginas 14, 23, 25 e 33 |
| 2-2 | Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização | Página 4 |
| 2-3 | Período de relato, frequência e ponto de contato | Página 4 |
| 2-4 | Reformulações de informações | |
| 2-5 | Verificação externa | O levantamento dos dados de consumo de energia das lojas foi corrigido, em relação ao valor reportado no Relatório de 2024, publicado em 2025. |
| Atividades e empregados | | |
| 2-6 | Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais | Páginas 14, 23 e 25 |
| 2-7 | Empregados | Página 57 |
| 2-8 | Trabalhadores que não são empregados | Contamos com 176 trabalhadores terceirizados em cargos de limpeza, segurança, manutenção, bombeiros, restaurante e outros, ao final de 2025. |
| Governança | | |
| 2-9 | Estrutura de governança e composição | Página 33 |

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA |
|----------------------------------|---|---|
| 2-10 | Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança | Página 34 |
| 2-11 | Presidente do mais alto órgão de governança | Página 34 |
| 2-12 | Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | Página 34 |
| 2-13 | Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | Página 33 |
| 2-14 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | Página 4 |
| 2-15 | Conflitos de interesse | Em casos de conflitos de interesse, a Política de Transações com Partes Relacionadas (pág. 3) da Veste apresenta os procedimentos, assegurando que todas as decisões sejam tomadas para o melhor interesse da Companhia e de seus acionistas, com imparcialidade, transparência, equidade e comutatividade. |
| 2-16 | Comunicação de preocupações críticas | Página 40 |
| 2-17 | Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | Página 34 |
| 2-18 | Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança | Página 37 |
| 2-19 | Políticas de remuneração | Página 33 |
| 2-20 | Processo para determinação da remuneração | Página 33 |
| 2-21 | Proporção da remuneração total anual | A relação entre a maior remuneração e a média recebida pelos funcionários é de 39x. |
| Estratégia, políticas e práticas | | |
| 2-22 | Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável | Página 5 |
| 2-23 | Políticas de compromissos | Páginas 39 e 42 |

NORMAS UNIVERSAIS

REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA

| | | |
|-----------------------------|--|---|
| 2-24 | Incorporando as políticas de compromissos | Os compromissos são integrados às estratégias por meio do estabelecimento de metas, desenvolvimento de políticas, criação de procedimentos operacionais, comunicação interna, aplicação de treinamentos, avaliação de impacto e feedback, e são também reportados nos relatórios anuais. O Conselho de Administração monitora a implementação dos compromissos da Companhia em diversos níveis da organização. A Companhia adota compromissos para os parceiros de negócios, através de práticas de integração, seleção criteriosa, inclusão de cláusulas contratuais, monitoramento, comunicação aberta e transparente, resolução de problemas e processos de melhorias contínuas. |
| 2-25 | Processos para remediar impactos negativos | Páginas 39 e 43 |
| 2-26 | Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações | Página 40 |
| 2-27 | Conformidade com leis e regulamentos | Em 2025, não foram identificados casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, considerando multas e sanções não monetárias. A Veste leva em conta como casos significativos situações com multas acima de R\$ 50.000,00. |
| 2-28 | Participação em associações | Em 2025, éramos membros ativos do Instituto para o Desenvolvimento do Varejo (IDV), do Pacto Global da ONU e da ABVTEX. |
| Engajamento de Stakeholders | | |
| 2-29 | Abordagem para o engajamento de <i>stakeholders</i> | Páginas 8, 42 e 59 |
| 2-30 | Acordos de negociação coletiva | Ao todo, 98% dos colaboradores da Veste são cobertos por acordos de negociação coletiva. Os 2% não cobertos são aqueles que ganham acima de dois tetos previdenciários, ou seja, os chamados hipersuficientes. Nesses casos, a negociação é realizada diretamente com a Companhia. |
| Tópicos materiais | | |
| 3-1 | Processo para determinar os tópicos materiais | Página 8 |
| 3-2 | Lista de tópicos materiais | Página 8 |
| 3-3 | Gestão de tópicos materiais | Páginas 39, 43, 47, 52, 59 e 65 |

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA |
|-------------------------------|---|---|
| Conteúdos Econômicos | | |
| Conteúdos Econômicos | | |
| 201-1 | Valor econômico direto gerado e distribuído | Página 30 |
| Presença no Mercado | | |
| 202-1 | Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero | Página 60 |
| Impactos Econômicos Indiretos | | |
| 203-1 | Investimento em infraestrutura e apoio a serviços | Páginas 66 e 69 |
| 203-2 | Impactos econômicos indiretos significativos | Páginas 66 e 69 |
| Práticas de Compra | | |
| 204-1 | Proporção de gastos com fornecedores locais | Página 66 |
| Combate a Corrupção | | |
| 205-1 | Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção | Possuímos um Código de Conduta que segue as leis brasileiras e americanas contra a corrupção. A Companhia não avalia os riscos relacionados à corrupção em sua operação pois considera que estes não têm impacto/materialidade significativos. |
| 205-2 | Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | Comunicamos aos colaboradores por meio dos canais de comunicação internos e durante a integração de novos colaboradores. Os treinamentos relativos ao tema estão incluídos no Código de Conduta Ética, conforme detalhado na página 39. O tema também é abordado durante a assinatura do Código pelo colaborador e na homologação dos parceiros e fornecedores. |

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA |
|----------------------|--|---|
| 205-3 | Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas | Em 2025, a Companhia não registrou casos de corrupção confirmados, seja internamente ou pelo Canal de Ética. |
| Concorrência Desleal | | |
| 206-1 | Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio | Em 2025, a Companhia não registrou casos de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio. |
| Conteúdos Ambientais | | |
| Materiais | | |
| 301-1 | Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume | Em 2025, a Veste realizou um levantamento detalhado da composição e do peso de cada peça de vestuário comercializada, considerando todas as suas marcas. A análise consistiu em determinar a proporção de cada material por peso para cada item. Por exemplo, em uma peça com 100 gramas composta por 90% de algodão e 10% de elastano, foram registrados 90 gramas de algodão e 10 gramas de elastano. Esse método foi uniformemente aplicado a todas as peças visando assegurar uma avaliação precisa dos materiais usados. |
| Energia | | |
| 302-1 | Consumo de energia dentro da organização | Em 2025, as fábricas de Terra Boa e Aparecida de Goiânia e o escritório e centro de distribuição de São Paulo utilizaram energia renovável em sua operação |
| 302-3 | Intensidade energética | Página 51 |
| Água e Efluentes | | |
| 303-1 | Interações com a água como um recurso compartilhado | A água captada é utilizada para diversas finalidades, incluindo consumo humano, higiene pessoal, limpeza na fábrica, uso nos sanitários, climatização e no processo produtivo. Os filtros dos bebedouros são substituídos semestralmente para garantir a qualidade da água. A água proveniente do poço passa por tratamento com cloro e análises laboratoriais, com laudos que confirmam a eficácia do processo. |

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA |
|-------------------|--|---|
| 303-3 | Captação de água | Página 52 |
| 303-4 | Descarte de água | A água utilizada nas operações é direcionada para o sistema de esgoto após o consumo, enquanto a água do poço artesiano é descartada na fossa séptica. Atualmente, não temos um sistema de monitoramento para esses dados, mas estamos comprometidos em implementá-lo. O descarte dos efluentes da lavanderia é realizado por uma empresa terceirizada, que se encarrega do tratamento adequado antes da disposição final. |
| 303-5 | Consumo de água | Página 52 |
| Emissões | | |
| 305-1 | Emissões relativas ao Escopo 1 | <p>Combustão estacionária: A redução observada reflete melhorias de processo implementadas em 2025, com a substituição das caldeiras nas unidades fabris (ver página 51).</p> <p>Emissões Fugitivas: As emissões Fugitivas reportadas até 2024, incluía gases não contemplados pelo Protocolo de Kyoto. A partir de 2025, o reporte considera apenas os GEE regulados (CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs e SF₆), podendo impactar a comparabilidade. A soma das emissões de todos os gases é de 1.262,25 tCO₂e; considerando apenas as emissões fugitivas não Kyoto, o total é de 929,70 tCO₂e.</p> |
| 305-2 | Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia | Página 47 |

305-3 Emissões relativas ao Escopo 3

Atividades relacionadas a combustível e energia (não incluídas nos Escopos 1 e 2): Até 2024, considerava-se apenas o ciclo de vida da energia elétrica. A partir de 2025, passou-se a incluir também o ciclo de vida dos combustíveis utilizados no Escopo 1, podendo impactar a comparabilidade dos resultados.

Bens e Serviços comprados: Para calcular essa categoria, realizamos um levantamento detalhado das matérias-primas, conforme indicado no item 301-1. Consideramos os tecidos com representatividade maior que 0,1% do volume total, resultando no inventário de 98,23% do volume total de tecidos comercializados pela Veste ao longo de 2025.

Deslocamento de funcionários (casa-trabalho): Em 2025, a metodologia foi aprimorada, passando a considerar também as emissões do ciclo de vida do combustível, o que pode impactar a comparabilidade com o ano anterior.

Transporte e distribuição (upstream): Em 2025, houve aprimoramento metodológico, com revisão das distâncias e adoção de dados da International Air Transport Association (IATA) para trechos aéreos, podendo impactar a comparabilidade. Adicionalmente, houve alteração na rota logística de importação (de Itajaí-Goiânia para Santos-São Paulo).

Viagens a negócio: Aprimoramento metodológico com uso de dados da International Air Transport Association (IATA) para trechos aéreos. Destaca-se ainda redução de aproximadamente 68% nas emissões associadas à locação de veículos.

Resíduos

306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos

Em 2025, adotamos energia limpa e renovável em nossas fábricas, reduzindo as emissões de gases de efeito estufa. Para minimizar resíduos, utilizamos caixas de papelão certificadas pelo FSC (Forest Stewardship Council) e incentivamos sua reciclagem e reutilização, evitando o acúmulo em aterros. Nos processos que envolvem produtos químicos, como em lavanderias, garantimos o tratamento adequado dos efluentes por meio de uma empresa especializada, prevenindo impactos ambientais. Além disso, firmamos parceria com um fornecedor que utiliza plástico 100% reciclado pós-consumo em embalagens. A substituição destas embalagens iniciou em julho de 2025.

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA |
|-------------------------------------|--|---|
| 306-2 | Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos | Uma das principais estratégias é a correta segregação de resíduos, direcionando cada material para reciclagem ou descarte apropriado, aliada à conscientização dos colaboradores por meio de diálogos e campanhas educativas sobre a importância da redução do desperdício e práticas sustentáveis. Os resíduos recicláveis são encaminhados para reciclagem. Outros materiais como lâmpadas, resíduos têxteis, cinzas da caldeira, frascos de produtos químicos e efluentes da lavanderia são encaminhados para uma empresa especializada em tratamento e destinação adequada. Os resíduos sanitários e orgânicos são coletados pela prefeitura. |
| 306-3 | Resíduos gerados | Página 53 |
| 306-4 | Resíduos não destinados para disposição final | Não houve no período resíduos perigosos destinados à reutilização, reciclagem ou outras formas de recuperação dentro ou fora da Companhia. Para os resíduos não perigosos, os seguintes materiais foram encaminhados para reciclagem em 2025: Resíduo reciclado (papel e plástico): 63.198 kg, Papelão: 93.874 kg. |
| 306-5 | Resíduos destinados para disposição final | Página 53 |
| Avaliação Ambiental de Fornecedores | | |
| 308-1 | Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais | Todos os novos fornecedores da Veste devem passar por auditoria interna e pela certificação ABVTEX, a fim de garantirmos sua conformidade socioambiental e assegurar o valor e integridade da nossa cadeia de fornecimento. |
| Conteúdos Sociais | | |
| Emprego | | |
| 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados | Página 57 |
| 401-2 | Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial | Todos os benefícios mencionados no relatório são oferecidos exclusivamente aos colaboradores diretos da Veste. Não contemplamos as empresas terceirizadas (limpeza, bombeiros, segurança, recepção), cujas ações relacionadas aos benefícios devem igualmente cumprir o estabelecido pelas regras de segurança do trabalho do Ministério do Trabalho, em conformidade com as Normas Regulamentadoras (NR's). |
| 401-3 | Licença maternidade/paternidade | Página 63 |
| Saúde e Segurança do Trabalho | | |

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA |
|--|---|---|
| 403-1 | Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | Página 65 |
| 403-2 | Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | Página 65 |
| 403-6 | Promoção da saúde do trabalhador | Página 63 |
| 403-8 | Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | Em nossa empresa, oferecemos benefícios de convênio médico e odontológico exclusivamente para os funcionários que estão localizados em São Paulo; estes benefícios não se estendem a terceiros. No entanto, em outras localidades como Terra Boa e Aparecida de Goiânia, contamos com o suporte de uma enfermeira que presta atendimento a todos indistintamente, sejam eles funcionários ou terceiros, garantindo assim assistência à saúde para um espectro mais amplo de pessoas associadas à nossa organização. |
| 403-9 | Acidentes de trabalho | Em 2025, foram registrados 23 casos de acidentes de trabalho / trajeto envolvendo colaboradores nas operações da Veste. |
| 403-10 | Doenças profissionais | Não foram relatados óbitos resultantes de doenças profissionais ou casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória para os colaboradores e terceirizados da Veste em 2025. |
| Capacitação e Educação | | |
| 404-1 | Média de horas de capacitação por ano, por empregado | Em 2025, a média de horas de capacitação na Veste foi distribuída por categoria funcional da seguinte forma: Corporativo: 13 horas, Varejo: 21 horas. Já por gênero, a média foi de 20,4 horas para colaboradores do gênero masculino, 20,4 horas para o feminino e 20,6 horas para não declarados. |
| 404-2 | Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira | Página 63 |
| 404-3 | Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | Página 63 |
| Diversidade e Igualdade de Oportunidades | | |

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA |
|--|--|--|
| 405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregados | Páginas 57 e 59 |
| 405-2 | Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens | Página 60 |
| Não Discriminação | | |
| 406-1 | Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas | Em 2025, foram constatados dois casos de discriminação dentro da Companhia. Em um deles, realizamos o desligamento do colaborador envolvido. No outro, além da advertência formal, foi traçado um plano com RH e Jurídico de letramento racial para a gestora, para capacitação e quebra de falas associadas a racismo estrutural. |
| Trabalho Infantil | | |
| 408-1 | Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil | Não foram constatadas operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil em 2025. |
| Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo | | |
| 409-1 | Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo | Não foram constatadas operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo em 2025. |
| Direitos de Povos Indígenas | | |
| 411-1 | Casos de violação de direitos de povos indígenas | Não foram constatados casos de violação de direitos de povos indígenas em 2025. |
| Comunidades Locais | | |
| Avaliação Social de Fornecedores | | |
| 414-1 | Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais | Em 2025, todos os novos fornecedores da Veste passaram pela certificação da ABVTEX, a fim de garantirmos sua conformidade socioambiental e assegurar o valor e integridade da nossa cadeia de fornecimento. |

| NORMAS UNIVERSAIS | | REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA |
|---------------------------------|---|--|
| 414-2 | Impactos sociais negativos causados pela cadeia de fornecedores e medidas tomadas | Não foram identificados impactos negativos significativos nas auditorias realizadas em 2025 em fornecedores e subcontratados de confecção. |
| Políticas Públicas | | |
| 415-1 | Contribuições políticas | A Veste não contribui, direta ou indiretamente, para campanhas políticas, partidos políticos, candidatos a cargos públicos ou qualquer outro tipo de organização que desenvolva atividade política. Saiba mais na nossa Política Anticorrupção na página 42. |
| Saúde e Segurança do Consumidor | | |
| 416-2 | Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços | Não foram constatados casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causado por produtos e serviços em 2025. |
| Marketing e Rotulagem | | |
| 417-1 | Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços | O processo de rotulagem da Veste busca garantir o compartilhamento de dados e informações acerca da origem dos materiais e componentes dos nossos produtos. Ademais, fornecemos orientações de como esses produtos podem ser utilizados de forma segura, incluindo diretrizes sobre lavagem e armazenamento, de acordo com cada tipo de material. 100% dos nossos produtos são cobertos por esse procedimento. |
| 417-2 | Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços | Não foram constatados casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços em 2025. |
| 417-3 | Casos de não conformidade em relação a comunicações de marketing | Não foram constatados casos de não conformidade em relação a comunicações de marketing em 2025. |
| Privacidade do Cliente | | |
| 418-1 | Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes | Em 2025, a Veste não recebeu nenhuma reclamação de clientes relacionada à violação de privacidade e/ou perda de dados. |

Mapa de ODS

5 IGUALDADE DE GÊNERO



Governança corporativa, [pág. 32](#)

Social, [pág. 56](#)

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

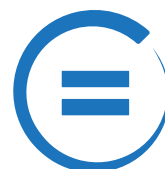


A Veste, [pág. 13](#)

Governança corporativa, [pág. 32](#)

Social, [pág. 56](#)

10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES



Governança corporativa, [pág. 32](#)

Social, [pág. 56](#)

13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA



Introdução, [pág. 3](#)

Meio Ambiente, [pág. 46](#)

17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

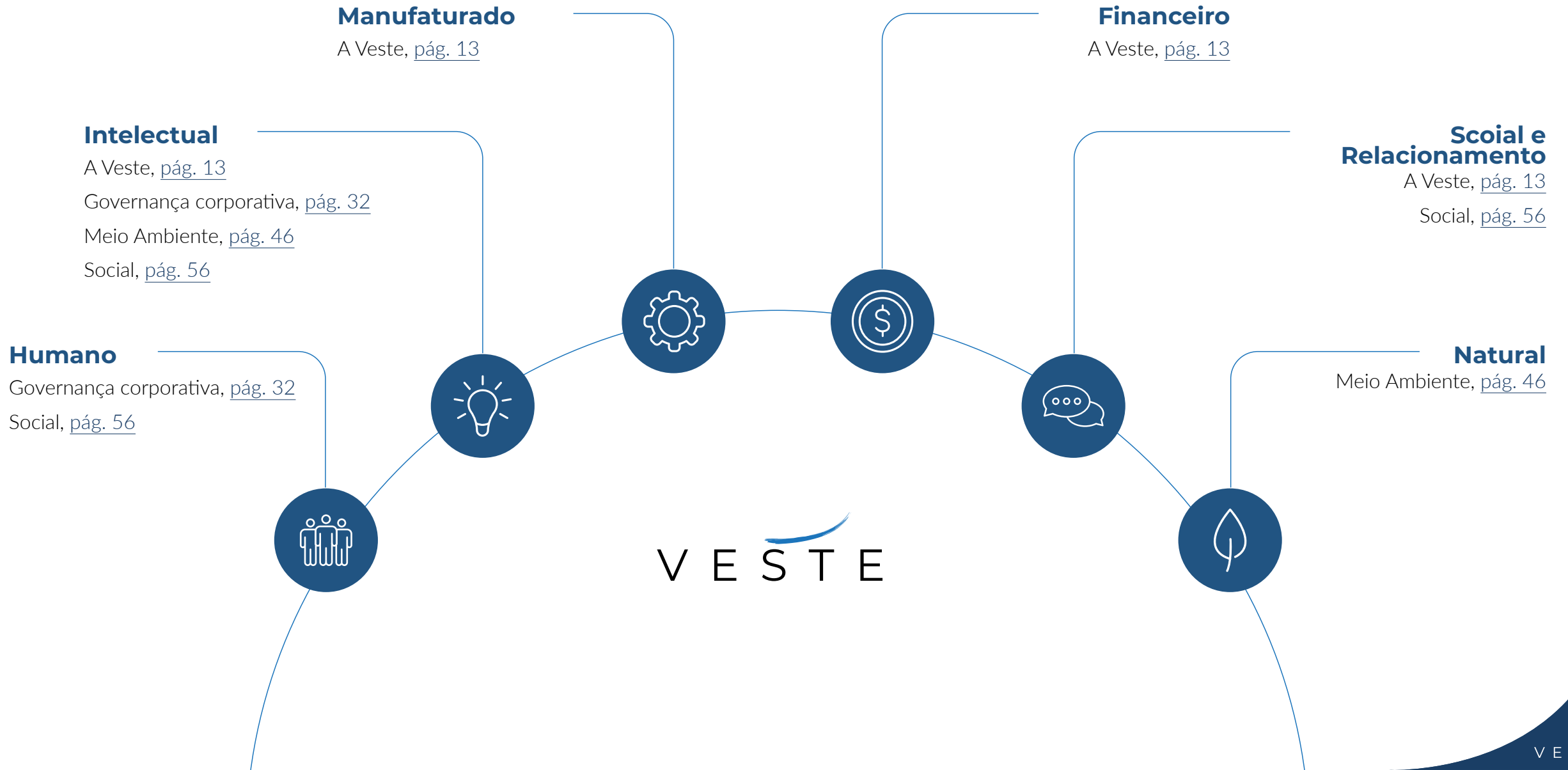


A Veste, [pág. 13](#)

Governança corporativa, [pág. 32](#)

Social, [pág. 56](#)

Mapa de Capitais



Créditos

Veste

Alexandre Afrange (CEO)
Elisa Lima (CFO)
Laís Malerba Silveira (Gerente de ESG)

Projeto Gráfico, layout, diagramação e ilustrações

Italo Massaru Inc.

Fotos e ilustrações

Banco de Imagens Veste

A publicação contou com a contribuição fundamental e indispensável do #TimeQueVeste. Estendemos nossa gratidão a todos os envolvidos por seu empenho e colaboração, não somente na produção do Relatório de Sustentabilidade de 2025, mas também no esforço contínuo para tornar o nosso negócio mais sustentável.



VESTE