

VESTE

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2022



Sumário

Introdução	3
Sobre o relatório.....	4
Mensagem da Administração.....	5
Materialidade.....	7

1. A Veste	10
Quem somos.....	11
Nossas marcas	13
Como geramos valor.....	14

2. Governança corporativa	20
Estrutura de governança.....	21
Ética, integridade e transparência	27
Gestão de riscos	30

3. Um pacto pelo futuro da moda	32
Emissões atmosféricas	33
Ecoeficiência	35
Inovação	40

4. Time que Veste	42
Nossos colaboradores	43
Parceiros	55
Desenvolvimento social	57

5. Anexos	60
Mapa de conteúdo	61
Mapa de ODS	66
Mapa de capitais.....	67
Créditos	68



Introdução



Sobre o relatório

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

Desejamos boas-vindas ao Relatório de Sustentabilidade 2022 da Veste.

Esta publicação tem como objetivo informar aos *stakeholders* nossas principais iniciativas e projetos, realizados entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2022, levando em consideração o desempenho da Companhia nos aspectos ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança). Pela primeira vez, estamos seguindo os padrões da **Global Reporting Initiative (GRI)** – diretriz de reporte internacionalmente reconhecida – e conectando os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** da Organização das Nações Unidas (ONU) ao conteúdo, alinhados aos princípios do Pacto Global.

Esse reporte foi estruturado a partir dos nossos temas materiais, identificados por meio de um processo de materialidade (detalhado na página 7), que foram apreciados pelo Comitê de ESG, CEO e Conselho de Administração. O Relatório, publicado em 03/07/2023 e referente a todas as marcas do grupo, também passou pela apreciação desses órgãos e instâncias, que manifestaram-se favoravelmente quanto à sua divulgação ao mercado.

Em caso de dúvidas ou sugestões relacionadas a este Relatório e os temas nele tratados, entre em contato pelo e-mail: sustentabilidade@veste.com



Ao decorrer dos capítulos e subcapítulos, destacamos os indicadores com o símbolo “**GRI XXX-X**”. Você também encontra o sumário completo na página 61.

Saiba mais em:
<https://www.globalreporting.org/>



Uma vez que a Veste é signatária dos Princípios Universais do Pacto Global, nosso 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 67.

Saiba mais em: <https://odsbrasil.gov.br/>



Mensagem da Administração

GRI 2-22

O ano de 2022 foi marcado pela nossa renovação e reestruturação. Realizamos mudanças na gestão e na marca, consolidando o início de um novo ciclo. A Restoque passou a se chamar Veste, um nome contemporâneo, que reflete a posição da Companhia como especialista no segmento e cada vez mais preocupada com a sua responsabilidade socioambiental e bem-estar de seus públicos.

Reorientamos as estratégias da alta liderança nos últimos anos, adequando nossa estrutura de capital e modelo de negócio, fortalecendo nossas lojas físicas e apresentando resultados operacionais consistentes. Dessa maneira, nos preparamos para um crescimento sustentável e robusto, expandindo a sinergia operacional. Com uma equipe integrada e objetivos bem definidos, nossos colaboradores gostam do que fazem e trabalham com propósito, sempre alinhados às nossas metas.

No ano, também foram realizados novos projetos arquitetônicos e a reforma de lojas, trazendo uma nova atmosfera para as operações e melhorando a experiência dos clientes. A Veste segue evoluindo em busca da complementaridade de seu portfólio com novas soluções, melhor utilização das ferramentas digitais e desenvolvimento da logística. Aprimoramos a Customer Relationship Management (CRM) da Companhia com ferramentas de análise de dados e automação de marketing, segmentando melhor a base de clientes, personalizando ofertas e aumentando a taxa de conversão.

No pilar ambiental, com base em nosso pacto pelo futuro da moda, realizamos o primeiro Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa da Companhia, referente ao ano de 2022, mapeando estratégias para a mitigação dessas emissões na operação ao longo dos próximos anos. Em 2021, aderimos à iniciativa global The Fashion Pact, com o objetivo de criar, em conjunto com o restante do setor, uma indústria mais sustentável. Ainda, em parceria com a Transportadora Rodonaves, implementamos veículos elétricos para abastecimento em aproximadamente 60% das nossas lojas na capital de São Paulo durante o período.

Em relação às conquistas sociais, desde 2021 reforçamos as políticas de igualdade de gênero no quadro de colaboradores da Veste, com mais de 74% das vagas da Companhia ocupadas por mulheres. **A Veste é uma empresa de alma feminina, fundada por mulheres que entenderam a importância de se fazer moda, para além da venda de roupas.** Acreditamos que a pluralidade nos impulsiona rumo a um ambiente de trabalho mais inovador, criativo, inclusivo e acolhedor. Também em 2022, realizamos uma série de workshops e capacitações com os nossos colaboradores a fim de ampliar o seu repertório profissional e de carreira, além de seguirmos com parcerias entre nossas marcas e ONGs.

Em governança, além das transformações internas e estruturações, permanecemos em linha com as melhores práticas do mercado, baseadas na transparência aos acionistas, investidores e clientes, com políticas claras dos caminhos que buscaremos seguir.

Como reflexo desta atuação robusta e com compromisso firmado com a geração de valor, a Companhia encerrou o ano com bons resultados. Capitalizamos quase todas as debêntures no capital social e a dívida bruta foi reduzida em 92,6%, sendo o saldo de R\$ 117 milhões (corrigidos a CDI + 1,1% a.a.) a serem pagos em até oito anos e R\$ 13 milhões (corrigidos a TR + 1,0% a.a.), em até 18 anos.

Em dezembro, iniciamos um aumento de capital adicional de R\$ 100 milhões no caixa da Companhia, rebalanceando a estrutura de capital, reduzindo os níveis de alavancagem e melhorando nossos índices de liquidez. O faturamento bruto da Veste foi de R\$ 1,3 bilhão em 2022, um crescimento de 20,3% em relação a 2021, refletindo a estratégia de vendas da Companhia a preço cheio, totalizando o ano em 83% do total vendido no Canal B2C. O Same Store Sales (SSS), indicador importante para mensuração da eficiência da operação das lojas, aumentou 32,1% em relação ao anterior.

Em 2023, seguiremos atuando para garantir a melhor experiência aos clientes, focados em sua satisfação e norteados por um desenvolvimento sustentável do negócio, evoluindo constantemente na eficiência das operações. Com colaboradores engajados e metas relevantes e transparentes, o objetivo da Veste é manter sua geração de valor para toda a sociedade, o meio ambiente e os nossos *stakeholders*.

Por fim, gostaria de agradecer a todos os associados, conselheiros, acionistas, fornecedores, clientes e sociedade que, a cada dia, nos inspiram e fazem parte da construção dessa jornada.

Muito obrigado,
Alexandre Afrange



Materialidade

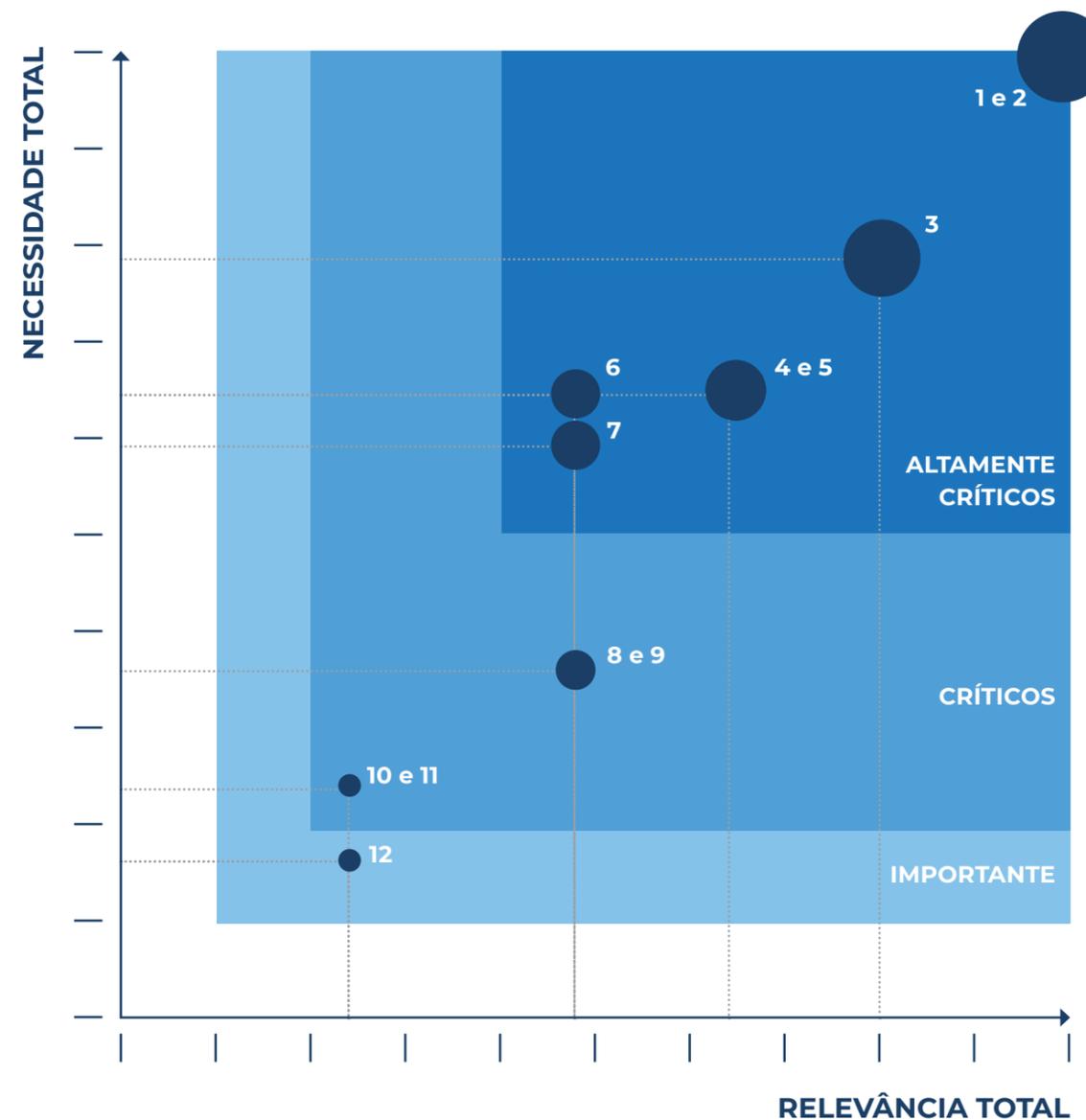
GRI 2-29 | 3-1 | 3-2

Realizamos um estudo de materialidade com o objetivo de identificar os temas prioritários para a Companhia dentro do setor, visando um horizonte de curto a médio prazo. Esse processo permite o endereçamento da estratégia ESG, embasando as tomadas de decisões e norteando os esforços a serem priorizados, com um panorama dos impactos positivos e negativos relacionados a cada tema.

Conduzido por uma consultoria especializada, o estudo contou com as seguintes etapas:

1. Identificação das exigências ESG para o mercado de capitais, a partir de uma análise de cenário de acordo com *benchmarks* setoriais e de *frameworks* internacionais;
2. Análise setorial que observou os temas materiais para seis *players* de referência no setor, selecionados com base em sua performance ESG e similaridade com o negócio da Companhia;
3. Consolidação dos temas prioritários resultantes das duas etapas anteriores.

Ao final do processo, chegamos a 12 temas prioritários para a Veste, que compõem a nossa matriz de materialidade e que nortearão nossa estratégia em sustentabilidade ao longo dos próximos ciclos. Confira abaixo:



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 da 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 e do trabalho infantil, além da 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.



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, reciclagem e reuso, além da substituição dos materiais de embalagens por opções que geram menor impacto.



Gestão da conformidade, ética e integridade

Reduzir 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

Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis, incentivando a adoção de práticas sustentáveis.



Consumo de água

Aumentar a eficiência no uso de água nos setores, melhorando a sua qualidade e reduzindo a poluição e o desperdício.



Valor positivo para a sociedade

Permitir a diminuição dos impactos socioambientais das operações, gerando valor positivo para os stakeholders.



Gestão da marca e reputação

Recuperar das origens da marca, atraindo o olhar positivo do mercado e dos stakeholders.



A cada dia, de forma gradual e planejada, estamos **avançando na construção da nossa agenda sustentável.**

Mentalidade para o futuro

Como parte da nossa estratégia sustentável, acreditamos que moda e responsabilidade andam lado a lado e que cada um de nós deve ser um agente transformador na construção do futuro. Por isso, nossas iniciativas dentro dos aspectos ESG são baseadas nos pilares de Reduzir, Respeitar e Realizar, a fim de potencializarmos os impactos positivos da Companhia para o meio ambiente e a sociedade, mitigando, por sua vez, os impactos negativos decorrentes da nossa operação. Confira a seguir:



É por meio desse pilar de **ações ambientais** que avaliamos e medimos os impactos em toda a cadeia de produção das nossas marcas. Nosso objetivo é **atuar de maneira cada vez mais responsável** na fabricação dos produtos, no tratamento dos resíduos, nas vendas e na distribuição de roupas e acessórios.

Temos o compromisso de **estar junto a parceiros e fornecedores que trabalham com o mesmo objetivo**, além de **conscientizar nossos colaboradores** para a otimização do uso de energia e água, incentivando a coleta seletiva, a reciclagem e a preferência por recursos renováveis.



A partir desse pilar de **governança**, entendemos que é primordial a **construção de relacionamentos confiáveis**, duradouros e transparentes com os nossos parceiros, colaboradores e demais *stakeholders*.

A **ética e a transparência são os pontos de partida** para qualquer tomada de decisão da Companhia, valores esses que não abrimos mão.



Com base no pilar **social**, acreditamos que **as pessoas sempre serão o elemento fundamental da Veste**. Para tanto, possuímos o **compromisso de seguir a legislação trabalhista brasileira e respeitar nossos colaboradores**, garantindo trabalho digno e seguro em um ambiente de competência e igualdade.

Prezamos por relações saudáveis, respeitadas e harmoniosas. **Refletimos nossos valores e a nossa cultura de dentro para fora**.

#FiqueLigado: a cada capítulo correspondente, utilizaremos os ícones +Reduzir, +Respeitar ou +Realizar **para designar as iniciativas sustentáveis realizadas pela Veste**.

CAPÍTULO 1

A Veste

ODS



CAPITAIS

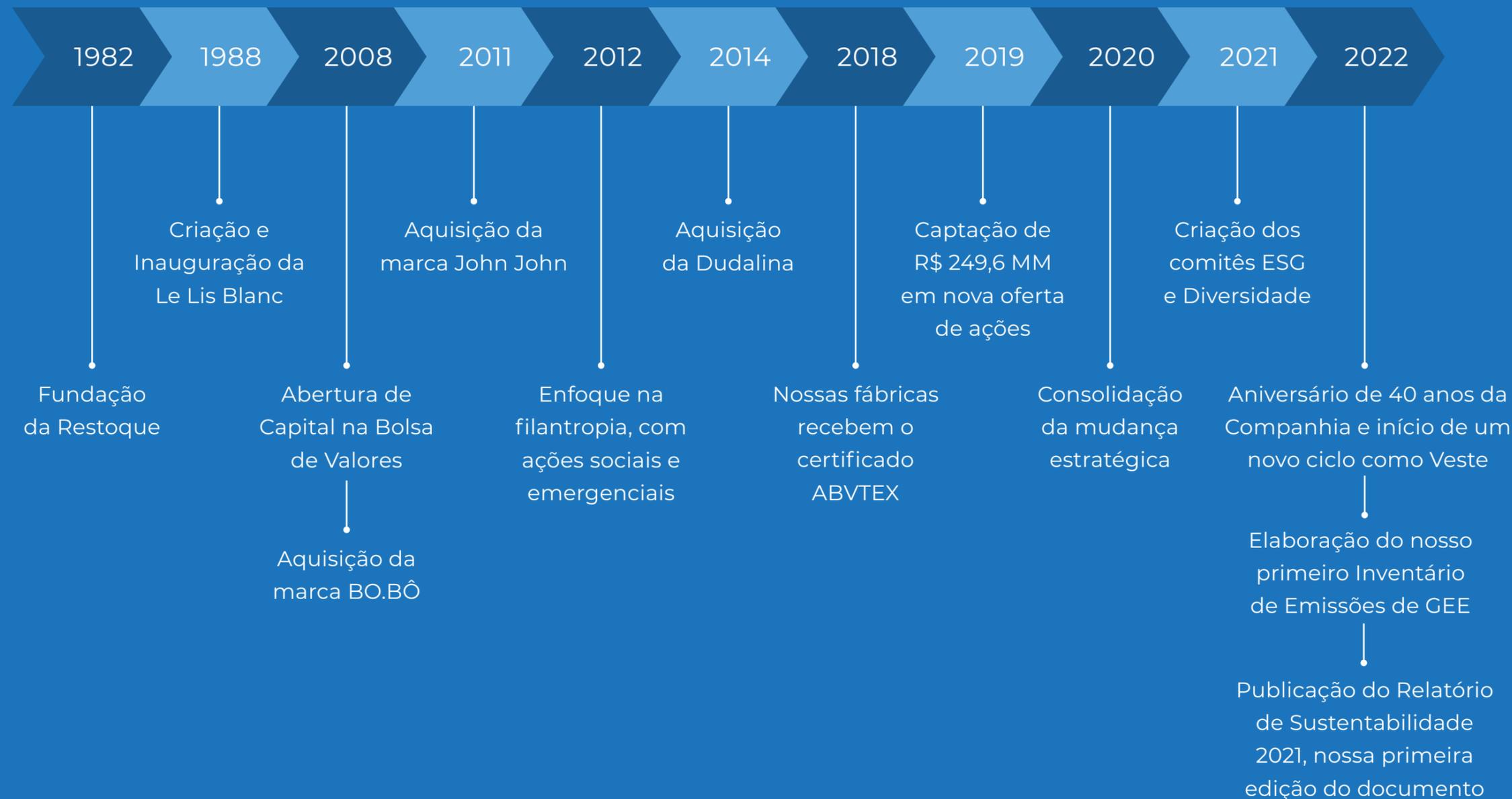


Quem somos

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

Somos uma das principais empresas varejistas do setor de vestuário e acessórios de alto padrão no Brasil. Completamos, em 2022, quatro décadas de uma história consagrada, a partir de um portfólio de marcas desejadas pelos clientes e buscando evoluir a cada dia. Produzimos roupas, acessórios, calçados e artigos para casa, sempre alinhados ao estilo de vida contemporâneo, trazendo alegria, elegância e bem-estar para os nossos clientes.

NOSSA HISTÓRIA



Para refletir a determinação da Companhia em transformar desafios em oportunidades, durante 2022 substituímos o nome “Restoque S.A.” por “**VESTE S.A. ESTILO**”. Essa mudança simboliza uma nova fase de crescimento e evolução, reforçando o novo momento da marca e estabelecendo um olhar para o futuro. Dessa forma, nos mantemos inspirados na motivação do nosso time e no encantamento dos clientes, refletindo a posição da Veste como especialista no segmento, além do cuidado com as pessoas e a responsabilidade com o meio ambiente.

Reconhecemos e valorizamos o papel de cada um dos nossos quase 4.000 colaboradores em nossas conquistas, como agentes de transformação de negócios. Somos um time apaixonado e comprometido com os valores e propósitos da marca, buscando evoluir a cada dia.

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

Estamos presentes em todo o Brasil, com lojas próprias e em multimarcas, além da presença digital, em que permanecemos conectados a todo momento com os nossos consumidores.

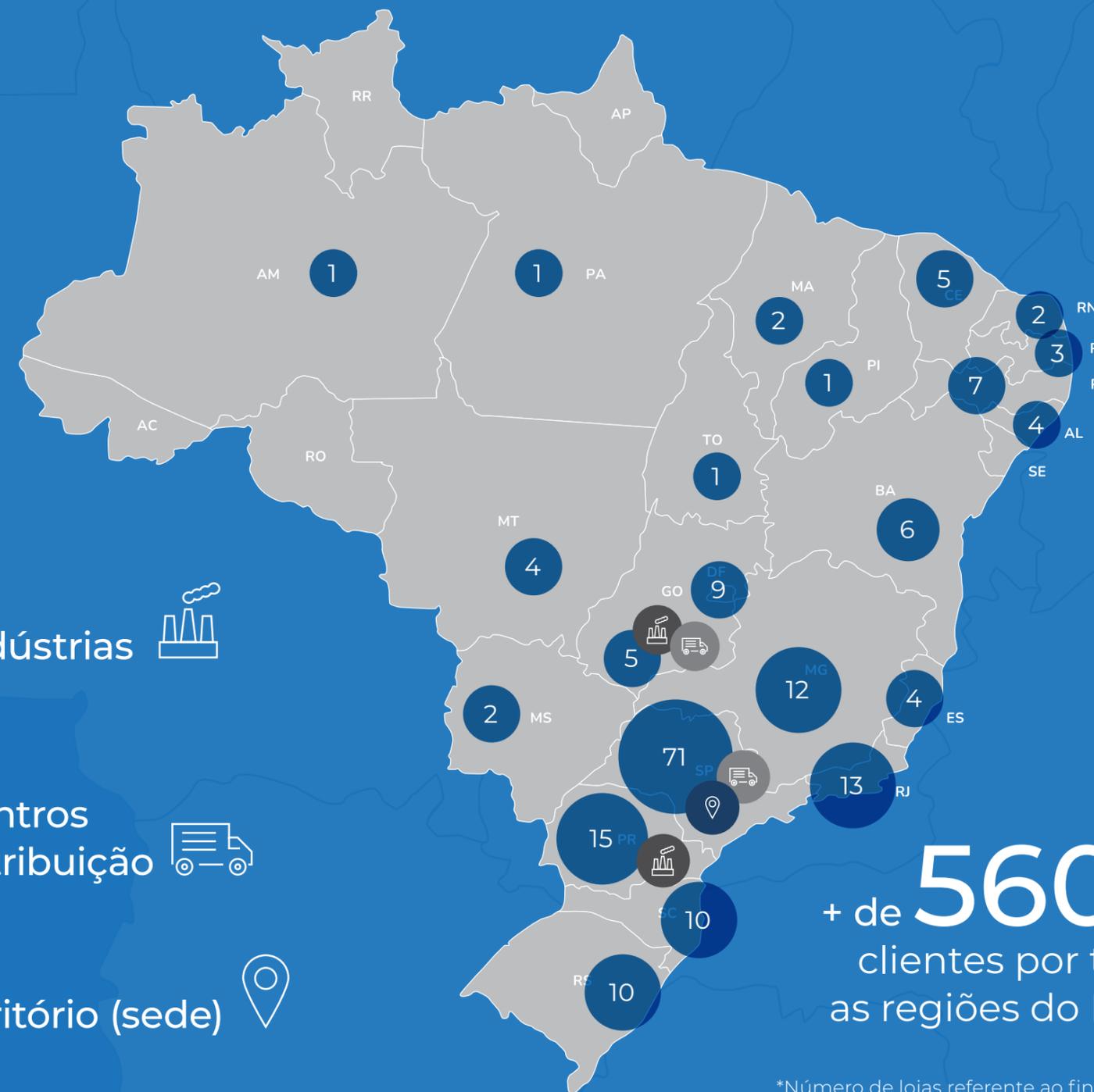
188
lojas próprias*

(quantidades apontadas no mapa ao lado, em cada um dos estados)

2 indústrias 

2 centros de distribuição 

1 escritório (sede) 



+ de 560 mil
clientes por todas as regiões do Brasil

*Número de lojas referente ao final de 2022.

Nossas marcas

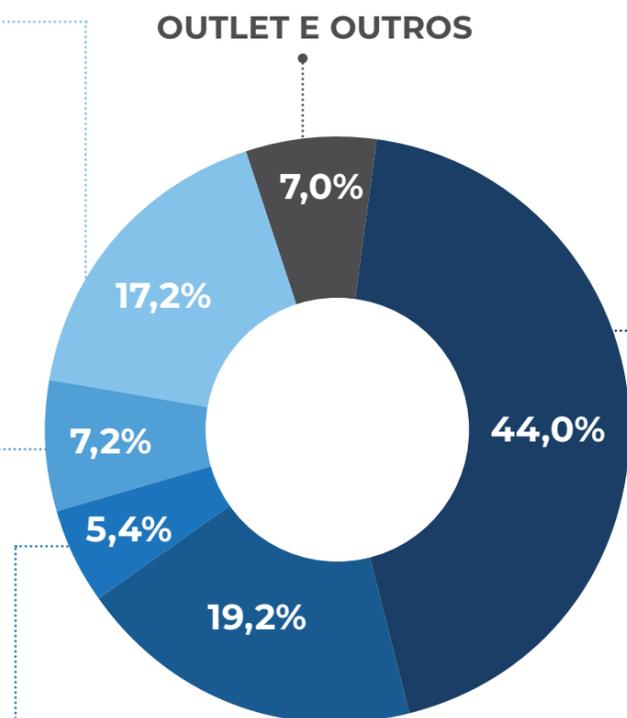
Porcentagem referente ao faturamento das marcas em relação ao faturamento bruto da Veste:

DUDALINA

A Dudalina se destaca pela produção de camisas e um amplo *mix* de produtos com matéria-prima de alta qualidade, na linha Business Classe A. A partir do público alvo de mulheres e homens, possui sofisticados produtos, satisfazendo até os clientes mais exigentes. Com um time dedicado, que visa atender às necessidades dos consumidores e a ampliação do portfólio físico e digital, a Dudalina atingiu um faturamento bruto de R\$ 226,6 milhões em 2022.

BO.BÔ

Fundada em 2006, a BO.BÔ é uma marca conectada com o mundo e à frente de seu tempo. Seus principais códigos são: as estampas, o *animal print*, os bordados preciosos, a alfaiataria impecável e o trabalho minucioso com couros. Mantendo a sua essência por meio desses elementos, traduz as tendências de moda e consumo para a vida de uma mulher cosmopolita, conectando suas clientes com um olhar universal. Expert em gerar desejo, a BO.BÔ atingiu um faturamento bruto de R\$ 94,6 milhões em 2022.



INDIVIDUAL

Marca voltada para o público masculino, com estilo casual e social de alta qualidade. Com uma maior presença nas principais multimarcas do país, e conquistando novos clientes, a Individual atingiu um faturamento bruto de R\$ 70,9 milhões em 2022, um crescimento de 30,7% em relação ao ano anterior.

LE LIS

A Le Lis traduz um estilo de vida contemporâneo, focada numa consumidora bem-informada e exigente. Com coleções especialmente desenvolvidas para atender todas as necessidades de suas clientes, a marca tem um amplo portfólio de produtos. Além da linha de moda, oferece também artigos de decoração com a Le Lis Casa, fragrâncias e produtos de beleza, e moda infantil com a Le Lis Petit. Fundada há mais de 30 anos, a Le Lis é uma referência de moda no Brasil e teve um faturamento bruto de R\$ 579,0 milhões em 2022.

JOHN JOHN

A John John é sinônimo do jeans mais inovador do Brasil. Sempre presente nas maiores festas e festivais do país, a marca foi fundada em 2003 com um amplo *mix* de produtos femininos e masculinos. Com foco no digital, a John John marca presença nas redes sociais dos maiores influenciadores nacionais. A partir de um *mood* urbano, *rocker* e descolado, teve um faturamento bruto de R\$ 252,6 milhões em 2022, crescendo 22,9% em relação a 2021.

As marcas da Veste celebram o estilo contemporâneo dos brasileiros. O trabalho de branding realizado internamente preserva o DNA de cada uma delas, valorizando suas trajetórias. Com a Diretoria de Marcas, estimulamos o potencial complementar dos nossos negócios, com produtos exclusivos e alinhados às principais tendências internacionais e ao mercado de alto padrão do setor.

Como geramos valor

GRI 2-6 | 2-29

Estamos comprometidos com práticas sustentáveis, minimizando nossos impactos e adotando iniciativas de desenvolvimento social em comunidades próximas aos negócios e operações da Companhia. Temos uma forte cultura de inovação e investimos constantemente na melhoria dos nossos processos e produtos, atendendo às necessidades dos clientes e criando soluções personalizadas. Com a pandemia, intensificamos o investimento na aceleração digital, fortalecendo nossos canais de venda on-line e operando no modelo *omnichannel*.

Sendo assim, mantemos um relacionamento de confiança com os nossos clientes, acionistas e colaboradores, trazendo transparência e ética em nossos negócios, que orientam as práticas e decisões da Veste.

Os dois grandes pilares que norteiam nossos negócios são o fortalecimento de nossas marcas e o foco na experiência e satisfação do cliente. A partir disso, tomamos nossas decisões e superamos os desafios, nos baseando em um modelo de negócio ético, sustentável e inovador.





Em 2022 iniciamos a pesquisa de satisfação de nossos clientes, que recebem por e-mail uma pesquisa de avaliação da compra, sendo utilizada a metodologia Net Promoter Score (NPS). Considerando o *e-commerce* e as lojas, fechamos o ano com um *score* de 72 e, para 2023, nos fortaleceremos em busca da nota de excelência.

Essa pesquisa foi essencial para encontrarmos os pontos de melhoria, mapear os problemas e resolvê-los rapidamente. Entre os pontos trabalhados em 2022 estão:

- Implementação do serviço de *concierge* de compras, onde uma equipe de atendimento ao cliente tira dúvidas sobre peças e envia fotos e vídeos dos produtos através do WhatsApp;
- Redução de 50% no prazo de estorno para os clientes, em casos de devolução de produtos;
- Adequação dos estoques para os locais com maior demanda de compra, por região, reduzindo custos com frete e movimentação de mercadorias;
- Política de frete grátis nas marcas, com valores mínimos que podem reduzir, caso o cliente tenha acesso ao cupom do vendedor;
- Implementação da funcionalidade de rastreamento de pedidos no site das nossas marcas;
- Alteração de estoque da Dudalina de Goiás para o Centro de Distribuição em São Paulo, aumentando a eficiência de entregas, com maior rapidez e disponibilidade de produtos;
- Inclusão das lojas híbridas, ao longo de 2022 incluímos sete lojas no *omnichannel*. Começamos a fazer expedições para atender os pedidos gerados pelo *e-commerce* a partir delas, encurtando as distâncias entre onde estão os estoques e os nossos clientes.

RECURSOS/ATIVOS



CAPITAL INTELECTUAL

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



CAPITAL NATURAL

- Recursos como água, energia e outras matérias-primas nas fábricas;
- Geração de resíduos.



CAPITAL HUMANO

- Quase 4 mil colaboradores;
- Fomento à diversidade e inclusão;
- Universidade Corporativa.



CAPITAL FINANCEIRO

- Aumento de capital em R\$ 100 milhões;
- Redução da dívida bruta em 92,6%.



CAPITAL MANUFATURADO

- +180 lojas próprias;
- 2 indústrias;
- 2 centros de distribuição;
- 1 escritório.



CAPITAL SOCIAL E RELACIONAMENTO

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

NOSSA ATUAÇÃO

Pacto pelo futuro da moda.

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, 74,7% dos colaboradores;
- Prêmio ID_BR: Compromisso com a promoção da igualdade racial.



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 à ecoeficiência;
- Parceria com a empresa euciclo.



CAPITAL FINANCEIRO

- Faturamento bruto total de R\$ 1,3 bilhão;
- Crescimento na base ativa de clientes.



CAPITAL SOCIAL E RELACIONAMENTO

- Realização de ações e campanhas socioambientais;
- R\$ 251.619 em doações para o Instituto Protea e para a rede de ONGs Gerando Falcões.

Desempenho 2022

GRI 201-1

O ano de 2022 evidenciou a retomada plena das operações comerciais da Veste, conforme a estratégia traçada e implementada no final de 2019. Buscamos entender profundamente o perfil e o comportamento dos clientes, com o monitoramento constante de KPIs¹, focados na satisfação dos nossos consumidores. Por meio dos resultados, somos capazes de mapear as necessidades de melhorias em nossos processos, além de comprovar a consistência do novo ciclo de crescimento sustentável da Companhia.

No último ano, adequamos a estrutura de capital da Veste com base na capitalização de quase todas as debêntures de seu capital social. Desse modo, foi possível reduzir a dívida bruta, que totalizava R\$ 1,77 bilhão previamente à operação, sendo o saldo de R\$ 117 milhões (corrigidos a CDI + 1,1% a.a.) a serem pagos em até oito anos e R\$ 13 milhões (corrigidos a TR + 1,0% a.a.), em até 18 anos. Também realizamos um aumento de capital adicional de R\$ 100 milhões no caixa da Companhia, rebalanceando a estrutura de capital, reduzindo os níveis de alavancagem e melhorando nossos índices de liquidez. Ao final de 2022, o indicador dívida líquida/EBITDA totalizou 0,33x.

¹ Key Performance Indicators (KPIs) são os Indicadores-Chave de Desempenho monitorados por um negócio.



RESULTADOS FINANCEIROS

Faturamento bruto de
R\$ 1,3 bilhão

Margem bruta ajustada de
62,7%

EBITDA ajustado de
R\$ 200,4 milhões

Lucro líquido contábil de
R\$ 55,3 milhões

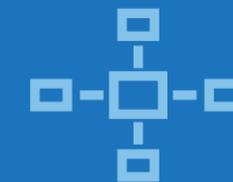


CANAL B2C

Faturamento bruto de
R\$ 960,5 milhões

Same store sales
32,1%
em relação a 2021

Faturamento por loja atingindo
R\$ 5,4 milhões,
+44,0%
em relação a 2021



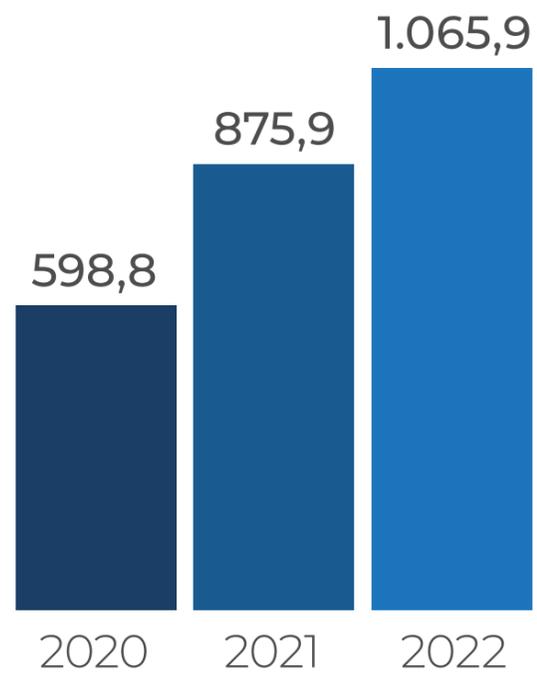
OMNICHANNEL E CLIENTES

Faturamento bruto recorde das ferramentas omnichannel, atingindo
R\$ 287,3 milhões

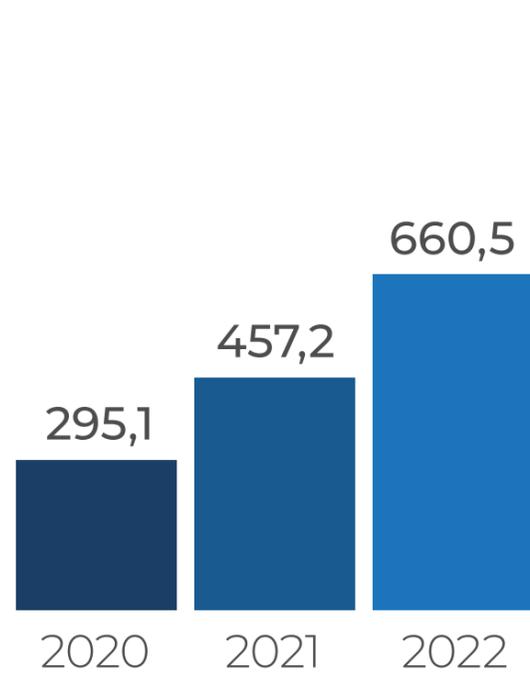
Crescimento na base ativa de clientes, chegando a
603,9 mil

Faturamento na modalidade prateleira infinita
+267,7%
em relação a 2021

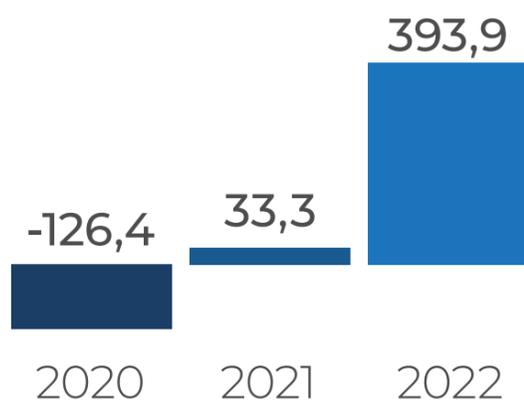
RECEITA LÍQUIDA (R\$ MILHÕES)



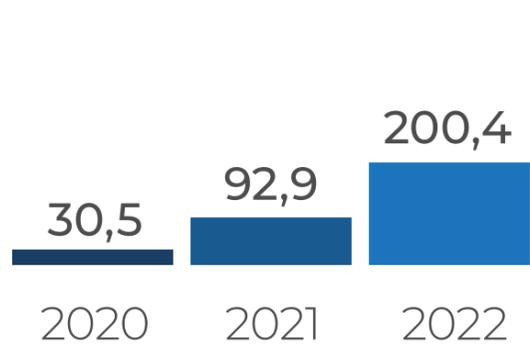
LUCRO BRUTO (R\$ MILHÕES)



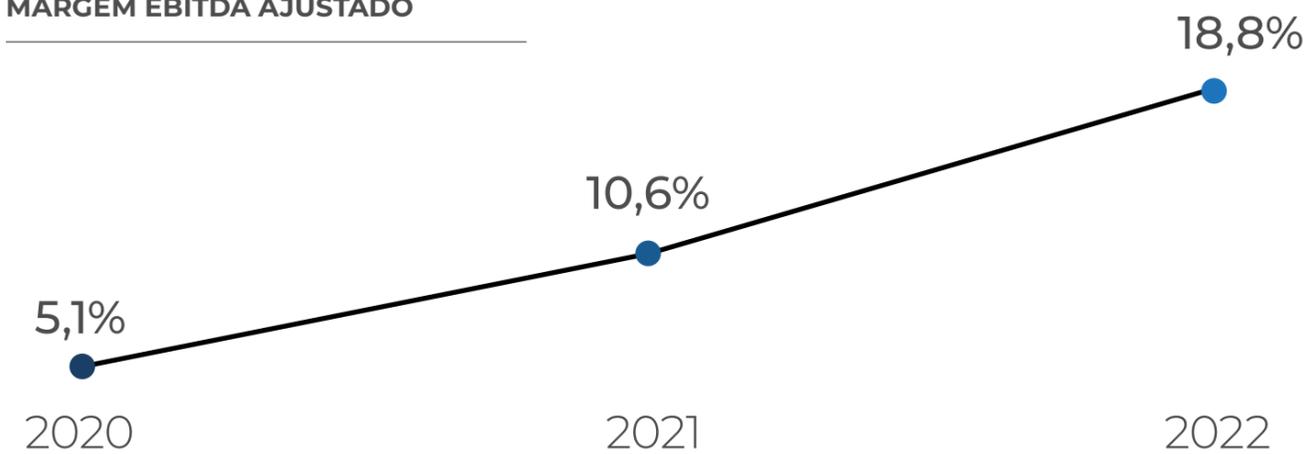
EBITDA (R\$ MILHÕES)



EBITDA AJUSTADO (R\$ MILHÕES)



MARGEM EBITDA AJUSTADO





Prêmios e reconhecimentos

PRÊMIO ID_BR

Compromisso com a promoção da igualdade racial

6° lugar

PRÊMIO RECLAME AQUI

Dudalina - Categoria Moda e confecção – Fabricantes

7° lugar

PRÊMIO RECLAME AQUI

Dudalina - Categoria Moda e confecção – Varejo

14° lugar

PRÊMIO RECLAME AQUI

John John - Categoria Moda e confecção – *E-commerce*

CAPÍTULO 2

Governança corporativa

ODS



CAPITAIS



Estrutura de governança

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

Nosso modelo de governança visa à transparência, ética, responsabilidade e eficácia. Suas estruturas estão organizadas de acordo com as necessidades da Companhia e seguindo as melhores práticas do mercado sobre o tema, resultando em uma grande sinergia entre as áreas e maximizando a eficiência da nossa liderança.

A Veste, uma Sociedade Anônima (S.A.) com capital aberto, é listada no Novo Mercado da Bolsa de Valores (B3), em linha com rigorosos padrões de governança corporativa e, para fortalecer esta conduta, utilizamos como base as diretrizes estabelecidas pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e pela Brasil, Bolsa, Balcão (B3). Somos associados ao Instituto para o Desenvolvimento do Varejo (IDV), à Abit (Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção), ao Capitalismo Consciente Brasil e à Uma Concertação pela Amazônia. **No início de 2023, passamos a ser signatários do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU).**

A Governança da Veste é composta por um Conselho de Administração (CA), uma Diretoria Executiva e pelos comitês de assessoramento ao CA.

Há uma política de remuneração que estabelece as diretrizes e critérios para remuneração e benefícios dos membros do Conselho, Diretoria Estatutária e Comitê de Auditoria da Veste.

Os Diretores Estatutários possuem remuneração fixa e variável, mediante o estabelecimento de metas alinhadas à sustentabilidade e à estratégia da Companhia, podendo ser complementada por opção de compra de ações de emissão da Companhia. Já a remuneração dos membros do Comitê é fixa, mensal, definida e aprovada pelo Conselho de Administração.





Governança corporativa

Nossa governança é baseada em quatro princípios fundamentais.

- 1. Equidade:** Promovemos justiça e igualdade em nossas relações, com respeito mútuo e ambiente livre de discriminação de classe, gênero e raça, guiados por valores que orientam nossas relações com os *stakeholders*.
- 2. Transparência:** Informamos porque desejamos, não por obrigação, permitindo que as partes interessadas compreendam nosso desempenho e nossa conduta, criando uma relação de confiança e fidelidade.
- 3. Prestação de contas:** Prestamos contas de forma concisa e compreensível, assumindo as consequências de nossas ações e com clareza sobre nossas responsabilidades socioambientais, de maneira alinhada aos nossos pontos de melhoria.
- 4. Responsabilidade corporativa:** Nosso negócio está dentro das conformidades e buscamos, continuamente, a diminuição das externalidades negativas, considerando os diversos tipos de capital, no curto, médio e longo prazo.

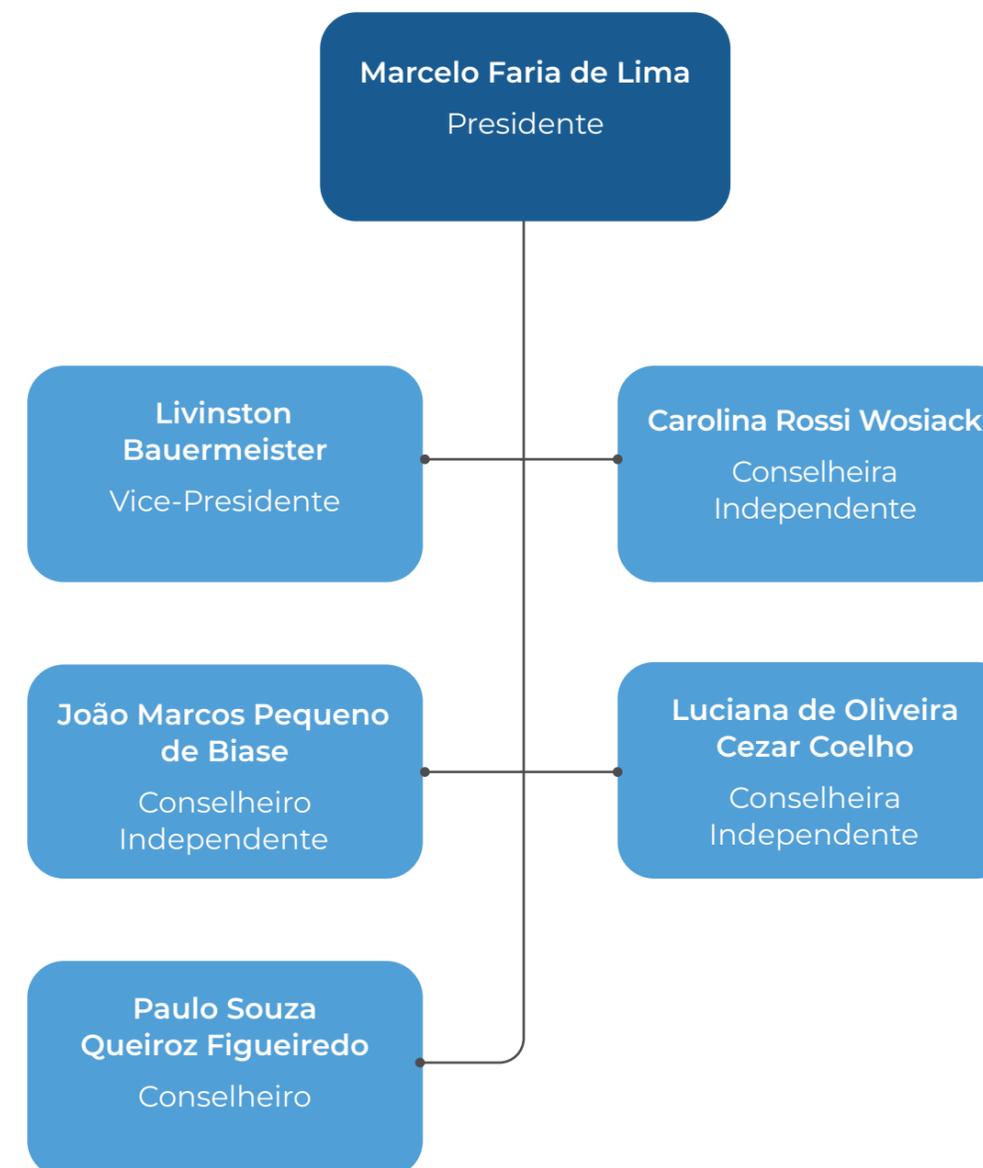
Conselho de Administração

GRI 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-17 | 2-18

O Conselho de Administração (CA) é o mais alto órgão de governança da Companhia, possui deliberação colegiada e é responsável pela formulação, implantação e monitoramento das políticas gerais de negócio, o que inclui a estratégia de longo prazo. O Conselho é composto por cinco membros e o Presidente. Contamos com a participação de três membros independentes e duas mulheres. Todos possuem um mandato unificado de dois anos, podendo ser reeleitos. O Presidente e o Vice-Presidente do Conselho de Administração são indicados pela Assembleia Geral, que também elege ou destitui o CA, além de definir a remuneração anual global, seguindo padrões estabelecidos pelo mercado.

Esse órgão também pode designar e supervisionar a gestão dos Diretores da Companhia e contratar auditores independentes, de acordo com as disposições da Lei das Sociedades por Ações. Sendo assim, são realizadas reuniões a cada três meses e, extraordinariamente, quando convocadas pelo seu Presidente ou pela maioria dos seus membros. Todas as decisões são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes, em qualquer reunião. Para melhor desempenho e acompanhamento das suas funções, o CA ainda pode criar Comitês ou grupos de trabalho com objetivos definidos e regimentos próprios.

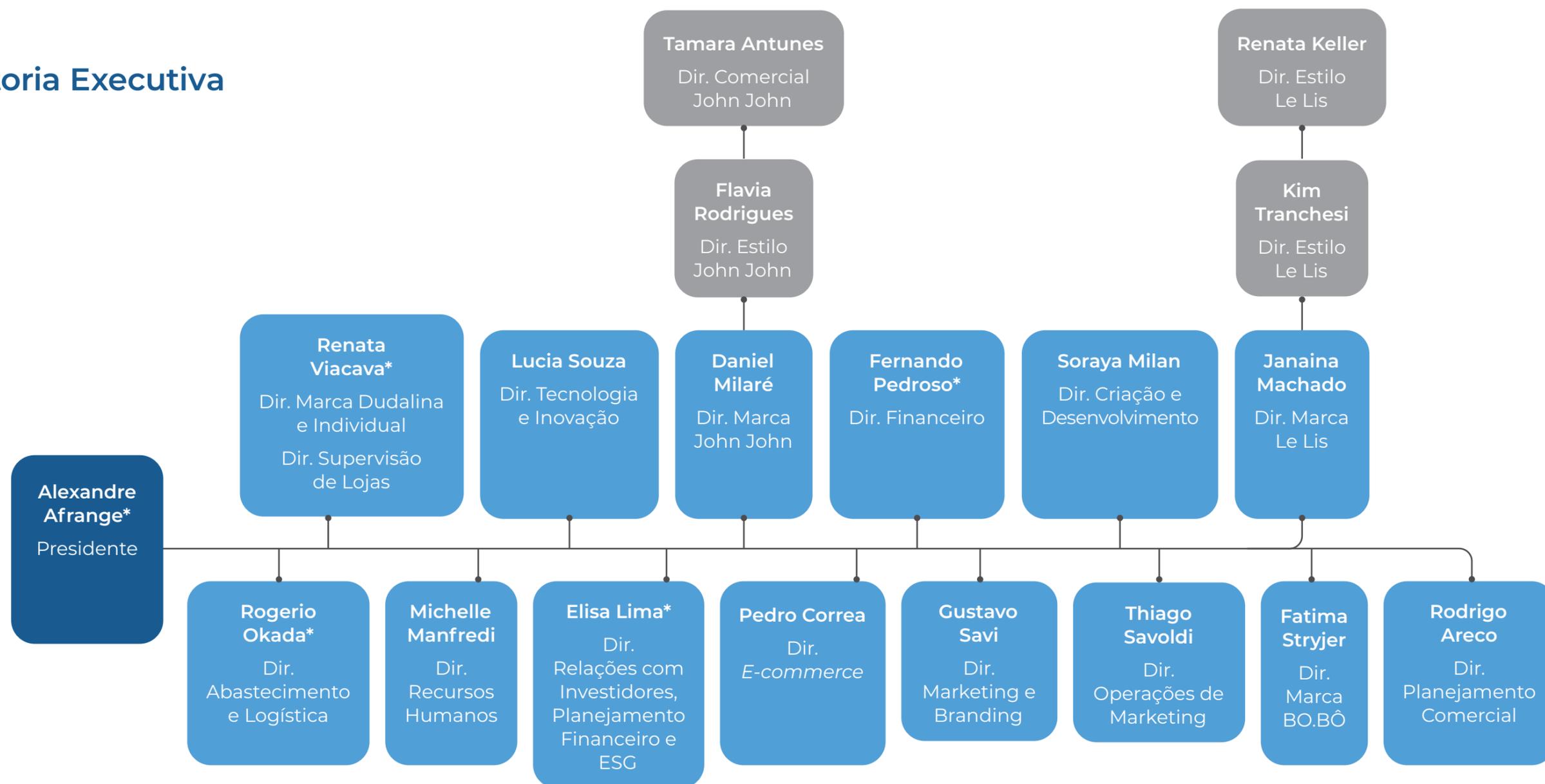
Em busca de um crescimento rentável e sustentável, a estratégia ESG direciona nossas ações para buscarmos evolução nesses pilares junto ao Conselho de Administração.



Diretoria Estatutária e Diretoria Executiva

A Diretoria Estatutária da Veste a representa legalmente, gerindo as operações diárias e implementando políticas e diretrizes estabelecidas pelo Conselho de Administração da Companhia. O órgão visa à sinergia entre todas as áreas e ao sucesso em curto, médio e longo prazo, responsável por participar da definição e disseminação do planejamento estratégico. Eleitos pelo CA, os diretores possuem mandato unificado de três anos, sendo permitida a reeleição. O órgão é composto por seis membros, sendo duas mulheres.

Toda a Diretoria possui competência comprovada por meio de formação acadêmica, experiência profissional e reputação ilibada. Este capital intelectual garante a elaboração de estratégias sofisticadas e ações que impulsionam o crescimento do negócio, medindo com precisão a performance e impacto da Veste.



Consulte detalhes de nossas Diretrizes de governança corporativa, bem como os membros do Conselho de Administração e Diretoria, incluindo formação e currículo, no [site](#).

*Membros estatutários.

Comitês

Comitê de Auditoria

Órgão de suporte do Conselho de Administração composto por três membros, indicados pelo CA para um mandato de dois anos, com possibilidade de reeleição. O Conselho de Administração tem a responsabilidade de indicar o coordenador do Comitê. Entre as suas principais atribuições, estão o assessoramento ao CA nas funções de auditoria, avaliação trimestral de demonstrações financeiras, supervisionamento de auditores independentes, avaliação de monitoramento de exposições a riscos, de adesão ao código de governança e de cumprimento de Políticas internas da Veste.





Comitês de Gestão

Esses Comitês, não vinculados ao Conselho, atuam na administração de assuntos multidisciplinares, com a abrangência de colaboradores de diversas áreas, e abordam temas prioritários para a Veste e seus *stakeholders*.

Em 2020, fundamos o nosso **Comitê de ESG**, composto por cinco membros de times diversos – incluindo Jurídico, Recursos Humanos, Indústria e Governança, e coordenado pela Diretoria de RI, ESG e Planejamento Estratégico – a fim de garantir o alinhamento, a avaliação e o acompanhamento de iniciativas sustentáveis presentes e futuras. Entre as premissas do Comitê de ESG estão:

1. Apoiar a implementação da visão de sustentabilidade na Companhia;
2. Conduzir e orientar a aplicação dos conceitos de sustentabilidade na gestão do negócio, atuando em conjunto com todas as áreas;
3. Trazer a visão de sustentabilidade para as práticas de prevenção e gestão de riscos;
4. Propor e implementar soluções complementares que contribuam com o aumento das oportunidades de negócio.

Com objetivos de curto a longo prazo, as ações conduzidas pelo órgão visam conduzir, apoiar e implementar a sustentabilidade na Companhia, com o apoio de múltiplas áreas, conhecimentos e competências. Dessa maneira, é possível prever e gerenciar riscos, bem como implementar novas oportunidades para o negócio, elevando nossa maturidade e gestão sobre essa esfera.

Também em 2020, foi criado o **Comitê de Diversidade**: grupo multidisciplinar que conta com 36 colaboradores de variadas frentes da Veste, liderados pela gerência de Recursos Humanos. Neste fórum são discutidas pautas para ampliar o poder da marca e acelerar a equidade racial, diversidade étnica, socioeconômica, cultural, religiosa e de gênero, com base em ações, projetos e iniciativas dentro e fora da Companhia, promovendo um ambiente organizacional motivador, engajado e transformador.

Ética, integridade e transparência

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

Somos comprometidos com a divulgação de informações sobre os nossos processos e produtos, incluindo as práticas socioambientais e os impactos das operações da Companhia.

A nossa atuação é pautada pelos mais altos princípios da ética e transparência, o que significa que estamos em linha com as leis e regulamentos exigidos para o nosso setor, além de mantermos um relacionamento responsável e de confiança com todos os públicos que operam conosco. Os esforços da Companhia estão voltados para a promoção de um negócio seguro, capaz de cuidar de suas pessoas e do meio ambiente e que visa a mitigação de riscos da marca.

Por esse motivo, a Veste possui uma área de Auditoria de Responsabilidade Social, responsável pela implementação, em conjunto com os fornecedores, de ações identificadas anualmente nas auditorias. Esse processo é descrito

no Procedimento Interno e todos os parceiros assinam um contrato com o descritivo de suas responsabilidades, colaborando com o cumprimento dos planos de ação previstos em toda a cadeia de fornecimento.

Código de Ética e Conduta

Contamos com um Código de Ética e Conduta que orienta de maneira clara todos os trabalhadores da Veste acerca dos nossos princípios éticos, independentemente do nível hierárquico. Esse é um documento público e digital, que passa por revisões anuais pelas áreas de Recursos Humanos e Jurídico.

Por meio dele, garantimos a disseminação de um instrumento orientador para que as nossas relações e o ambiente de negócios sejam pautados pelo respeito ao ser humano, refletindo os valores, condutas e diretrizes da Companhia em todos os seus relacionamentos e tomadas de decisão.

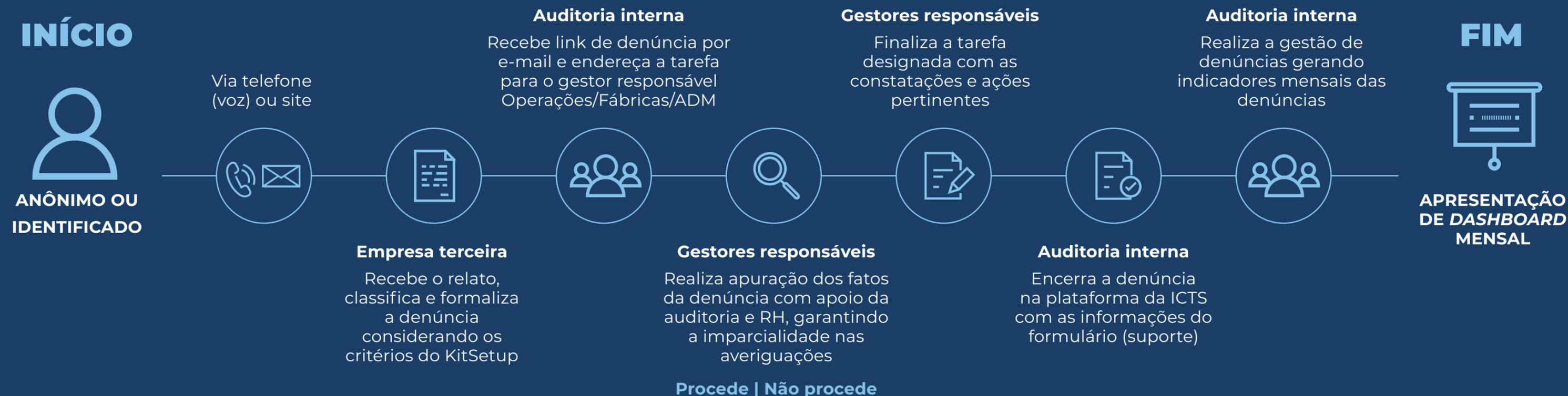


Canal Confidencial

GRI 2-16 | 2-26

Possuímos um Canal Confidencial da Companhia, por meio do qual é possível reportar situações que violem o Código de Ética e Conduta da Veste ou qualquer outra Política, Lei ou Norma, de maneira segura e privada. As denúncias devem ser comunicadas por site ou telefone e o processo é estruturado e monitorado por uma empresa terceirizada e, portanto, independente e qualificada para compreender o relato e solicitar demais informações que permitam a condução adequada da apuração da denúncia.

A Auditoria Interna é a área responsável pelas investigações e pela coleta de provas e evidências, sempre garantindo a confidencialidade dos denunciantes e denunciados. Também é papel da auditoria sugerir as medidas que entender adequadas, reportando sempre para os gestores responsáveis das áreas denunciadas, RH e Jurídico, quando pertinente.



Ao final do período de 2022, tratamos de um total de 194 denúncias, incluindo aquelas de baixo, médio e alto impacto. Dentre elas, as de alto impacto totalizaram cinco casos, resultando em dois processos de desligamento por inconformidade com os nossos valores de respeito ao ser humano. Essas cinco denúncias foram comunicadas ao CFO, CEO e CA da Companhia.

Para acessar
o nosso **Canal
Confidencial**,
ligue para
0800 721 0749
ou entre em
contato pelo site.

Escuta Veste

Em 2022, lançamos a Escuta Veste, uma pesquisa que visa entender como é a rotina de trabalho dentro da Companhia, do ponto de vista dos colaboradores. A pesquisa foi realizada de forma anônima, via link, utilizando a metodologia e-NPS, e os líderes tiveram acesso apenas ao resultado de suas unidades de negócio.

Com um resumo dos resultados dessa pesquisa, coletamos indicadores relevantes para a evolução das frentes de atuação, identificando oportunidades para as nossas próximas ações, que visam à melhoria e ao desenvolvimento da Veste.



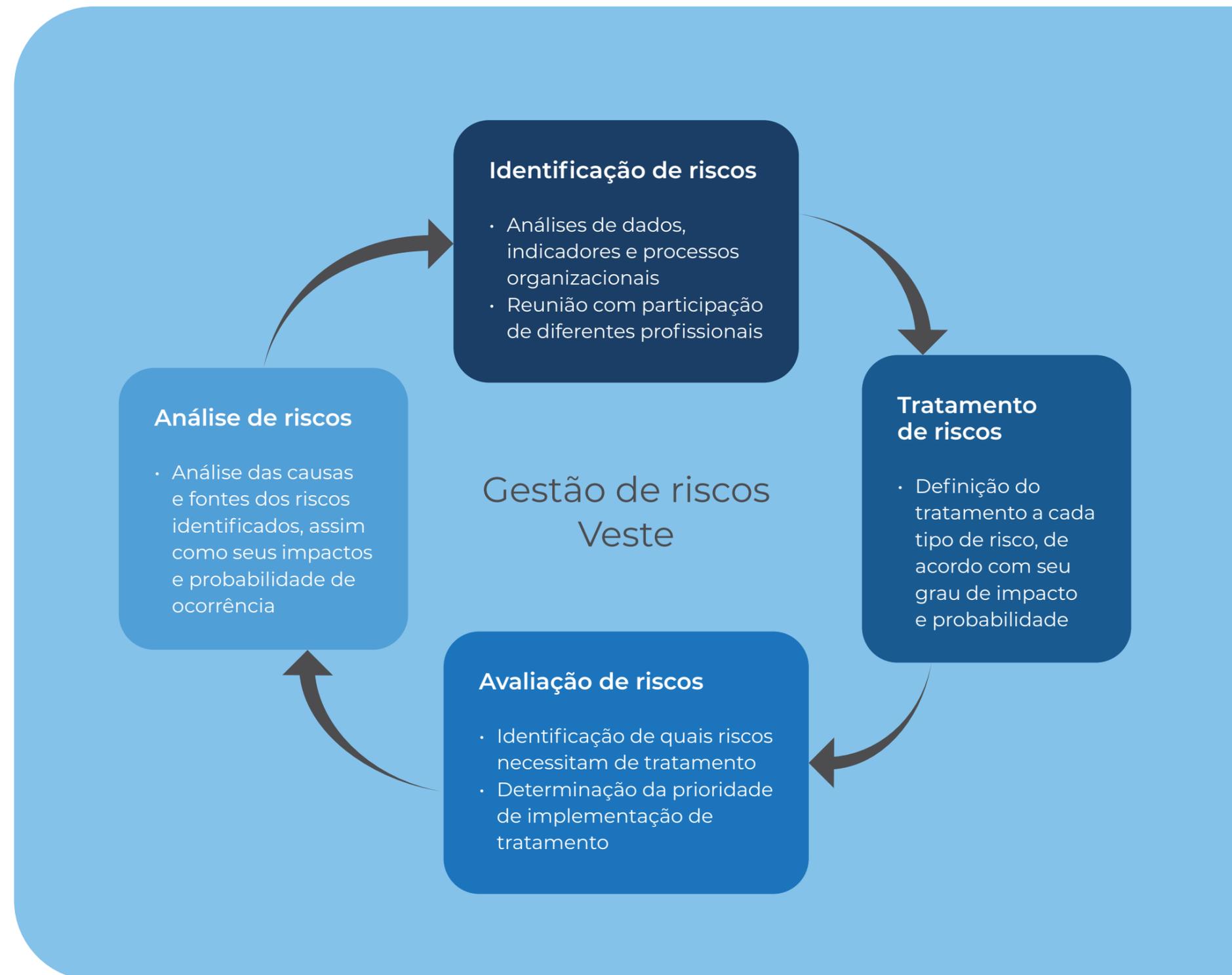
Gestão de riscos

GRI 3-3

Os riscos são inerentes aos negócios e, portanto, concentramos nossos esforços em manter uma estrutura de gestão competente e apurada. A gestão de riscos da Veste engloba a identificação, a avaliação, o monitoramento e a mitigação de possíveis ameaças à Companhia, sejam elas financeiras, operacionais ou de qualquer outro tipo.

Sendo assim, a Companhia conta com ferramentas capazes de visualizar e priorizar riscos, desenvolvendo estratégias eficazes para lidarmos com cada um deles. Este compromisso é formalizado pela Política de Gerenciamento de Riscos, que estabelece diretrizes e práticas que garantem a proteção do negócio. O documento busca fortalecer o nosso ambiente de governança corporativa, a aderência aos nossos controles internos e às diretrizes contidas no Código Brasileiro de Governança Corporativa.

Entre os principais riscos monitorados estão: Risco do Mercado; Risco de Crédito; Risco Regulatório, Legal e Político; Risco Operacional; Risco Reputacional; Risco Cibernético; e Risco de Negócio. Nesse sentido, cabe ao Conselho de Administração definir o Apetite ao Risco da Companhia, bem como aprovar, revisar e deliberar sobre as Políticas competentes. Demais esferas, como o Comitê de Auditoria, Diretoria Financeira, Área de Compliance, Controles Internos e Gestão de Riscos, e Área de Auditoria Interna, trabalham para apoiar as tomadas de decisão do órgão, além de acompanharem e supervisionarem ameaças relacionadas aos seus respectivos escopos de atuação.



Proteção de Dados

GRI 418-1

Em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), nº 13.709/2018, adequamos nossas operações e modelo de negócios aos limites estabelecidos pela legislação, revisando nossas Políticas, processos internos e prática comerciais a fim de garantir a proteção de dados dos nossos clientes e demais *stakeholders*.

Decorrente de tal gestão e estratégia, não identificamos queixas referentes à violação de privacidade e/ou perda de dados em nossas operações durante 2022.



CAPÍTULO 3

Um pacto pelo futuro da moda

ODS



CAPITAIS



Emissões atmosféricas

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

As emissões atmosféricas, especialmente aquelas que contêm Gases de Efeito Estufa (GEE), são grandes responsáveis pelas mudanças climáticas que estamos enfrentando atualmente. Por esse motivo, é fundamental a adoção de medidas para mitigar esses impactos, tanto para a sociedade quanto para o planeta, a fim de garantir um futuro mais seguro e sustentável para todos.

A indústria da moda é uma das mais poluentes do mundo e, reconhecendo nossa importância no cenário brasileiro, queremos transformar essa realidade. Em busca da mensuração dos nossos impactos, realizamos o 1º Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa da Companhia, referente ao ano de 2022, traçando estratégias para a redução de GEE das nossas operações, incluindo toda a cadeia de valor.

Em parceria com a WayCarbon, elaboramos o primeiro Inventário de Carbono da Companhia, que é um mapeamento das fontes de emissão de GEE em nossa cadeia produtiva. Esse inventário auxiliará a alta liderança a desenvolver planos de ação, visando às metas do The Fashion Pact - redução 50% das emissões de Escopo 1, 2 e 3 até 2030 e Net Zero até 2050.

FONTES DE EMISSÃO DE GEE

Emissões Escopo 1 (tCO _{2e})	
Combustão estacionária	266,11
Combustão móvel	0,54
Fugitivas	123,42
Total Escopo 1	390,07
Emissões Escopo 2 (tCO _{2e})	
Eletricidade comprada e consumida (localização)	554,90
Eletricidade comprada e consumida (escolha de compra)	518,31
Total Escopo 2 (localização)	554,90
Total Escopo 2 (escolha de compra)	518,31
Emissões Escopo 3 (tCO _{2e})	
Atividades relacionadas com combustível e energia não inclusas nos Escopos 1 e 2	62,24
Bens e serviços comprados	16.347,88
Deslocamento de funcionários (casa-trabalho)	2.736,64
Resíduos gerados nas operações	798,18
Transporte e distribuição (<i>upstream</i>)	314,75
Viagens a negócios	233,59
Total Escopo 3	20.493,28

ENTREGA VERDE

Como parte de nossa agenda ESG e em linha com a jornada sustentável da Veste, realizamos uma parceria com a Transportadora Rodonaves em agosto de 2022. Implementamos veículos 100% elétricos para abastecimento de 60% de nossas lojas na capital de São Paulo. Todos esses veículos são dirigidos por mulheres e possuem a capacidade de transportar até 7,5 toneladas, com zero emissão de CO₂. Entre agosto e dezembro de 2022, tivemos uma estimativa mensal de 2.280 entregas e 3.768 km percorridos, resultando em 1,8 toneladas de CO₂ não emitidas na atmosfera.

Cuidar do futuro do nosso planeta nunca sai de moda.

The Fashion Pact

O The Fashion Pact é uma iniciativa global de empresas de moda com o objetivo de criar uma indústria mais sustentável. Unindo esforços, as companhias reduzem seus impactos e promovem a produção e o consumo responsáveis. Como signatários do The Fashion Pact, nos comprometemos com metas ambiciosas, que permeiam toda a nossa cadeia, em três diferentes áreas:



CLIMA

Implementar os princípios do Fashion Industry Charter da ONU, no que diz respeito a ações climáticas.

2025: Realizar transição de 25% dos principais materiais para fontes de menor impacto climático e utilizar 50% de energia renovável em operações próprias.

2030: Implementar 100% de energia renovável em operações próprias.



BIODIVERSIDADE

Desenvolvimento e implementação de estratégias e metas baseadas na ciência, como projetos individuais de biodiversidade.

2025: Apoiar o desmatamento zero e o manejo florestal sustentável.



OCEANOS

Reduzir o impacto negativo da indústria da moda no ambiente marinho.

2025: Eliminar plásticos problemáticos e desnecessários em embalagens e garantir que, pelo menos metade de todos esses plásticos, seja 100% reciclado, ambos para B2C.

2030: Mesmas metas, porém para B2B.



Queremos transformar nossa indústria garantindo ações mais rápidas e efetivas e mostrando que juntos somos capazes de alcançar nossos objetivos.



Ecoeficiência

GRI 2-29 | 3-3

Atuamos de forma a buscar uma utilização consciente e responsável dos recursos naturais, reduzindo os impactos das nossas operações e obtendo benefícios socioambientais para toda a cadeia da Veste.





Resíduos

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

Com o crescente volume de resíduos gerados pela sociedade, os impactos ambientais e sociais decorrentes da sua disposição inadequada tornam-se cada vez mais significativos. Diante disso, é imprescindível a adoção de uma gestão de resíduos eficiente e sustentável, que inclua a redução da geração, o estímulo ao reaproveitamento e à reciclagem dos materiais, além da disposição final adequada dos resíduos que não podem ser reaproveitados.

Seguimos com medidas focadas no consumo consciente e no descarte responsável dos materiais utilizados, mitigando impactos no solo, água, ar e na saúde humana. Entre elas, está a substituição de embalagens por materiais mais sustentáveis e o aumento do percentual de aproveitamento para a reciclagem. Desde 2021, substituímos o plástico bolha por papel *craft*, um material biodegradável e 100% reciclável, na Le Lis Casa.

Entre os materiais utilizados para fabricação de nossos produtos, 1.392,94 toneladas são de origem renovável, representando 81,68%. Os materiais não renováveis somam 311,37 toneladas e os não determinados 0,93 toneladas, sendo 18,26% e 0,05% respectivamente.

Em 2022, a Veste fechou parceria com a eureciclo, maior certificadora de logística reversa do país. A partir da solução de compensação



ambiental, garantimos que o mesmo volume de embalagens entregues aos nossos clientes sejam 100% recicladas, tanto para as lojas físicas quanto para o *e-commerce*. Essa iniciativa contribui diretamente para a diminuição do impacto ambiental de resíduos circulares, além de gerar emprego e renda para categorias de catadores e cooperativas, visando um desenvolvimento da cadeia de reciclagem mais justo.

GERAÇÃO DE RESÍDUOS

Tipo	Quantidade
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS	
Resíduo têxtil	150 kg
Resíduo reciclado (papel e plástico)	36.510 kg
Cinza de caldeira	3 m ³
Papelão	71.518 kg
Resíduo comum	5.850 kg
Resíduo orgânico	1.170 kg
RESÍDUOS PERIGOSOS	
Tingimento de botão	7,94 m ³
Embalagens de produtos químicos	79 kg
Lâmpadas	133,44 kg



COPOS

Em 2021, deixamos de utilizar copos descartáveis no escritório corporativo, reduzindo mais de 350 kg de plásticos por mês. Em 2022, realizamos o mesmo movimento em nossas fábricas e logísticas, fornecendo copos dobráveis que podem ser facilmente presos aos uniformes de trabalho, facilitando o seu transporte para todos os lugares e sem impactar o dia a dia e os resultados da operação.

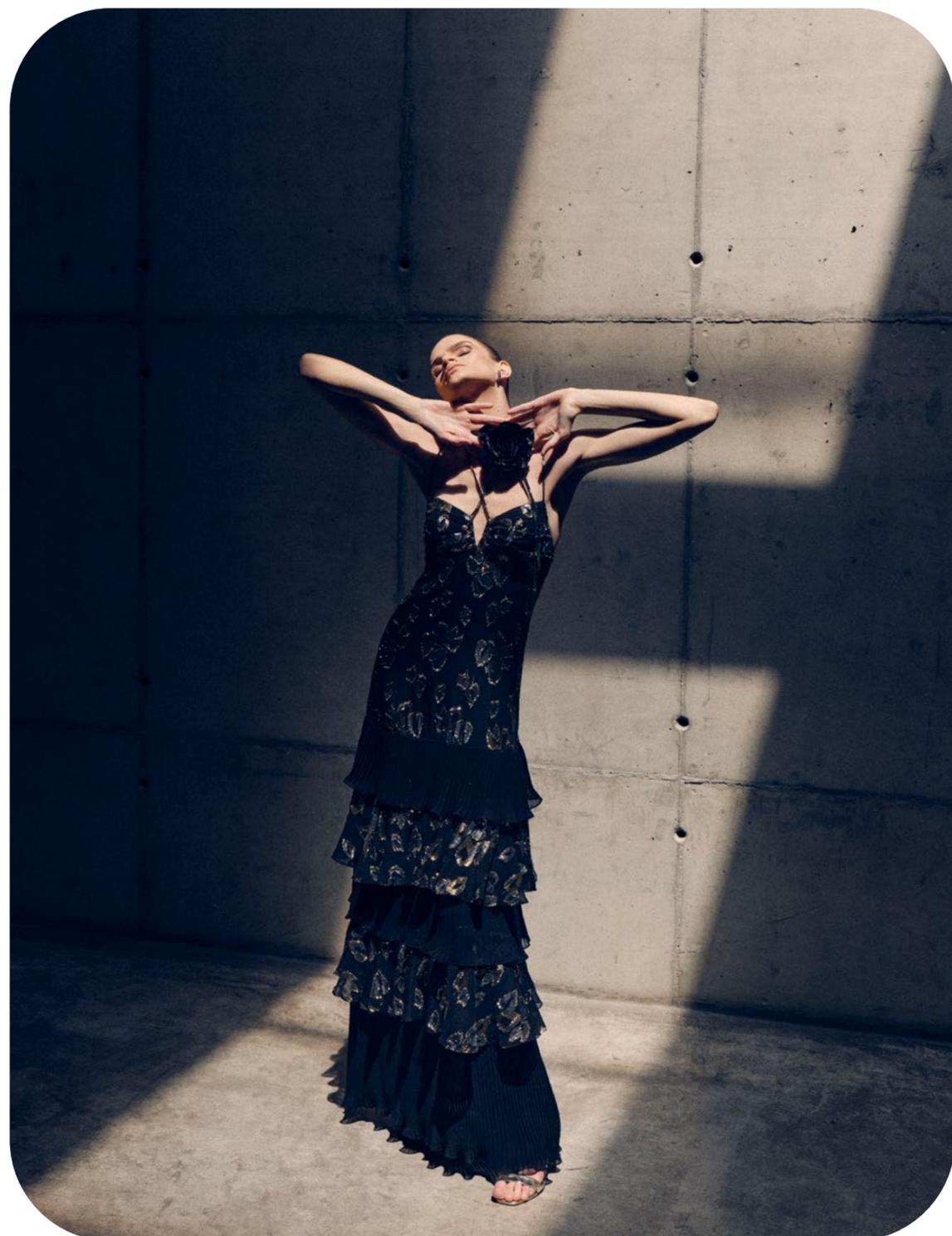
CAIXAS AZUIS

Com o objetivo de reduzir o consumo de papelão da Veste, o time de logística passou a ampliar, em 2022, a utilização de caixas plásticas retornáveis (caixas azuis). A partir do mês de agosto, mais de 16 lojas foram abastecidas com esse material, totalizando 37 empreendimentos no estado de São Paulo usando as caixas azuis. Nossa expectativa é reduzir o consumo de aproximadamente quatro mil caixas de papelão por mês com essa iniciativa.

DRESS & GO

A Dress & Go promove a moda sustentável no Brasil, sendo considerada a maior plataforma de aluguel de roupas com foco em consumo consciente, permitindo a utilização de peças por muito mais tempo. Nossas marcas Le Lis, BO.BÔ, Dudalina e John John podem ser encontradas no site e nas lojas físicas da Dress & Go, que oferece opções para todos os corpos e gostos.

Ao longo de 2022, 200 produtos da Veste estavam disponíveis no site, resultando em 400 aluguéis e uma receita média de R\$ 1.886 por produto. A receita de 30% dessas peças foi de duas a quatro vezes maior que o valor de varejo original e, no total, foram economizadas 2,67 ton de CO₂.



Energia

GRI 302-1 | 302-3

A ecoeficiência de energia traz benefícios para a Companhia, a sociedade e, principalmente, o planeta, maximizando o uso desse recurso de maneira sustentável e eficiente e minimizando os impactos ambientais. Com a adoção de medidas neste sentido, é possível trazer benefícios sociais, além dos ambientais, e reduzir os custos de operação.

Intensidade energética*
0,00961 GJ/peça produzida.

*Considerando a energia consumida nas fábricas, escritório e CD.

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (EM GJ)

Diesel	1.946,89
Gás	1.055,19
Gasolina	15,12
Eletricidade	11.188,41
Escritório e CD (energia mercado livre)	5.961,60
Fábrica Terra Boa	3.688,45
Fábrica Aparecida	1.115,36
Escritório e CD	423,00
Consumo total de energia	14.205,61

Água

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

Dentro da Veste, buscamos aprimorar constantemente a nossa gestão em relação ao uso da água, de modo a evitar o desperdício desse recurso, assim como garantir o alinhamento das nossas operações quanto aos regulamentos exigidos para a captação e descarte adequados de água, mitigando os danos socioambientais.

Na fábrica de Terra Boa (PR), encaminhamos os efluentes para o sistema da rede pública, enquanto em Aparecida de Goiânia (GO), destinamos esses efluentes para um sistema de fossa séptica sumidouro, responsável pelo tratamento primário. Além disso, visando o cumprimento

das regulamentações ambientais, implementamos um sistema de armazenamento de efluentes industriais em um tanque especial impermeável em nossas instalações. Esses efluentes são gerados durante os processos de teste de peças e tingimento de botões, sendo posteriormente recolhidos por uma empresa especializada, que garante a sua destinação correta e a preservação do meio ambiente.

Toda a água captada e consumida em nossas operações é descartada na rede de esgoto. Ainda não temos o monitoramento destes dados, mas estamos trabalhando para reportá-los no próximo ciclo.

CAPTAÇÃO DE ÁGUA

Fonte	Quantidade (litros)
Poço artesiano	3.393.648
Concessionária/Caminhão pipa	400.000
Total	3.793.648

CONSUMO DE ÁGUA

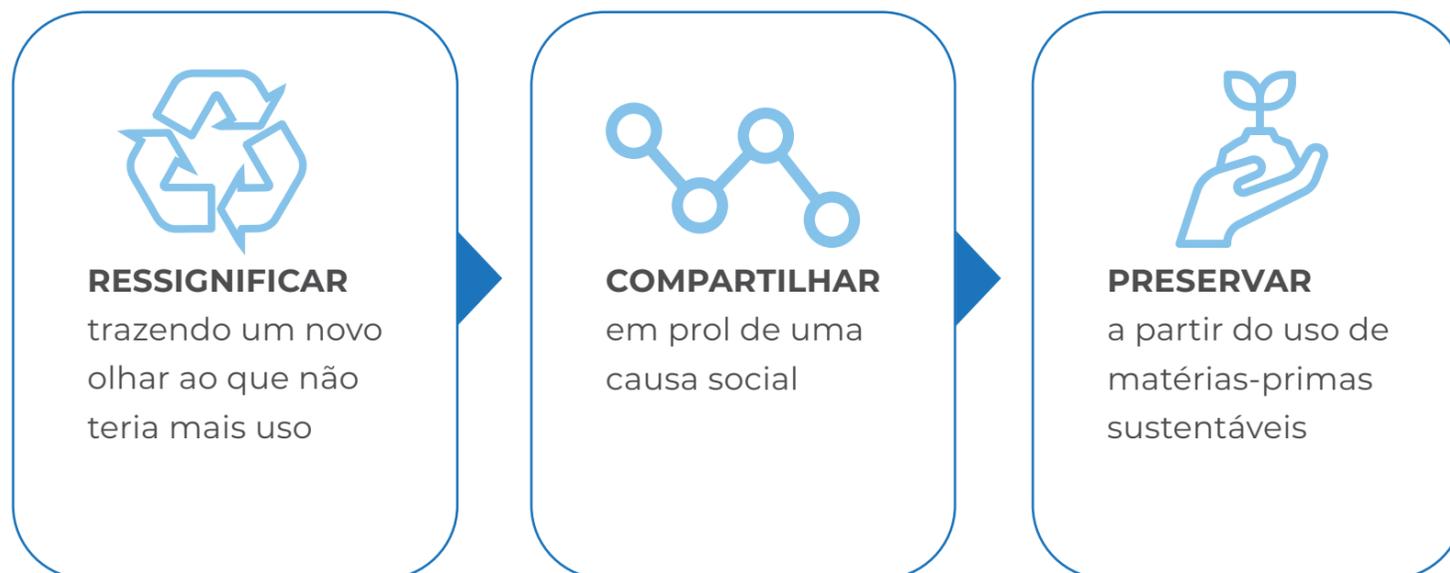
Unidade	Quantidade (litros)
Escritório e lojas	400.000
Fábrica Terra Boa	700.648
Fábrica Aparecida de Goiânia	2.693.000
Total	3.793.648

Inovação

GRI 2-29

A indústria da moda é muito dinâmica, com uma rápida evolução de tendências e uma concorrência muito acirrada. Estamos sempre em busca de novas ideias para nos mantermos diferenciados no mercado, eficientes e sustentáveis, trazendo a melhor experiência para os nossos clientes.

Em 2022, lançamos o projeto Le Lis Re_Think, que propõe mudanças em nossa cadeia a partir de três pilares:



Esse movimento faz parte das ações ESG da Companhia e está diretamente ligado ao escopo da moda circular, partindo do princípio de que a peça mais sustentável é aquela que já existe. Nesse sentido, convidamos as clientes da marca a aumentar o tempo de vida de suas roupas da Le Lis, repassando as que não utilizam mais.

As peças podem ser entregues no ponto de coleta disponível na loja da Le Lis no Shopping Iguatemi, em São Paulo (SP). Aquelas em bom estado são colocadas à venda na plataforma de moda circular Repassa, sendo a comissão integral revertida ao Protea, instituto dedicado ao combate ao câncer de mama entre mulheres de baixa renda.





Confira algumas das práticas de inovação que adotamos nos nossos negócios em 2022:

JO.JÔ

Apesar de seus estilos diferentes, realizamos uma *collab* inédita entre a BO.BÔ e a John John em 2022, batizada JO.JÔ, uma conexão surpreendente e inovadora. Criamos três modelos de calça jeans, inspiradas nos anos 90 e com boas práticas socioambientais, resultando em uma redução de 36% no tempo de produção, 46% no consumo de energia e 47% no consumo de água. Foram comercializadas 1.995 peças ao longo do ano.

FUTURA – JOHN JOHN

A John John participou do Futura, uma experiência híbrida entre o presencial e o metaverso, que reuniu diversos artistas de diferentes modalidades. Entre as atrações, uma parede foi grafitada em tempo real pelo artista Tico Canato e produtos com o logo John John estavam presentes na decoração dos espaços.

DROP YOUR JEANS

Realizamos uma ação envolvendo o metaverso, em que criamos um jogo estilo GTA RP pelo Recovery City. Os jogadores deveriam cumprir a missão de coletar peças jeans e levá-las até o caminhão, realizando o seu transporte. O jogo era um espelho da nossa ação, onde arrecadamos peças para a Associação Projeto Vida Corrida, no Capão Redondo (SP). Lá, eles utilizam tecidos e materiais que iriam para o lixo na criação de peças, que, por sua vez, são vendidas em um bazar. Contamos com *gamers* famosos e uma ampla divulgação em redes sociais, trazendo visibilidade para a ação. Ao doar um jeans usado, cada pessoa recebia um desconto de 30% para a compra de novos jeans na John John.



CAPÍTULO 4

Time que Veste

ODS



CAPITAIS



Nossos colaboradores

GRI 2-7 | 405-1

As pessoas sempre serão o elemento fundamental de nossa estratégia.

A Veste está empenhada e comprometida a alcançar a qualidade e excelência em seus serviços, oferecendo muito mais do que apenas produtos. Temos um ambiente acolhedor e aberto a novas soluções, baseado em confiança e colaboração, por meio do qual incentivamos continuamente a motivação, determinação e garra de nossos colaboradores.

Contamos com uma equipe de profissionais experientes e incansáveis na busca pelos melhores resultados. Comprometidos com os nossos valores, propósitos e com a nossa cultura de alta performance, promovemos transparência e incentivamos o pensamento crítico para impulsionar a inovação, que é fundamental em um mundo que evolui constantemente.

Nosso time gera nosso sucesso.

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES



2.838
mulheres
(74,7%)

40,3%
Abaixo de
30 anos

53,4%
De 30 a
50 anos

6,3%
Acima de
50 anos

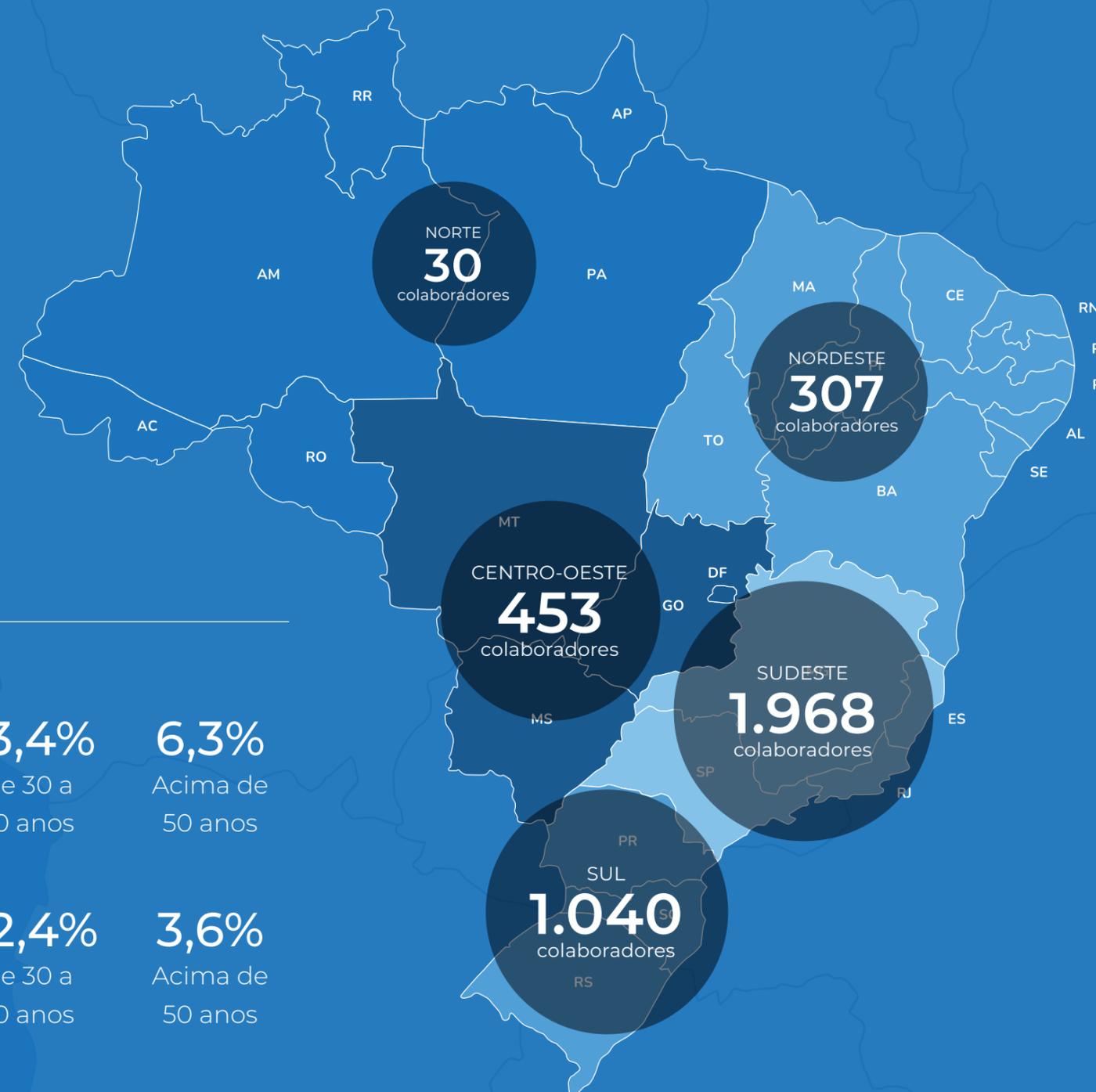


960
homens
(25,3%)

54,0%
Abaixo de
30 anos

42,4%
De 30 a
50 anos

3,6%
Acima de
50 anos





Nos orgulhamos de ser uma empresa **majoritariamente feminina.**

Categorias funcionais por gênero*	% Homens	% Mulheres
Conselho	77,8%	22,2%
Diretoria	44,4%	55,6%
Gerência	34,4%	65,6%
Supervisão	41,7%	58,3%
Administrativo	29,7%	70,3%
Operacional	34,6%	65,4%
Varejo	17,8%	82,2%

Categorias funcionais por faixa etária*	Menos que 30	Entre 30 e 50	Mais que 50
Conselho	0,0%	0,0%	100,0%
Diretoria	5,6%	72,2%	22,2%
Gerência	6,6%	86,8%	6,6%
Supervisão	9,7%	88,9%	1,4%
Administrativo	49,5%	46,7%	3,8%
Operacional	45,3%	49,2%	5,5%
Varejo	44,4%	49,8%	5,8%

*Os números refletem a posição em 31/12/2022.

SOMOS TODOS VAREJO

Seguimos com a campanha “Somos Todos Varejo”, incentivando a troca de experiências e a empatia por meio de ações em que os colaboradores dos escritórios auxiliam os times das lojas em épocas de pico de vendas. Em 2022, realizamos quatro ações nos Dias das Mães, Namorados, Pais e Natal, com mais de 100 participantes.

Diversidade, inclusão e direitos humanos

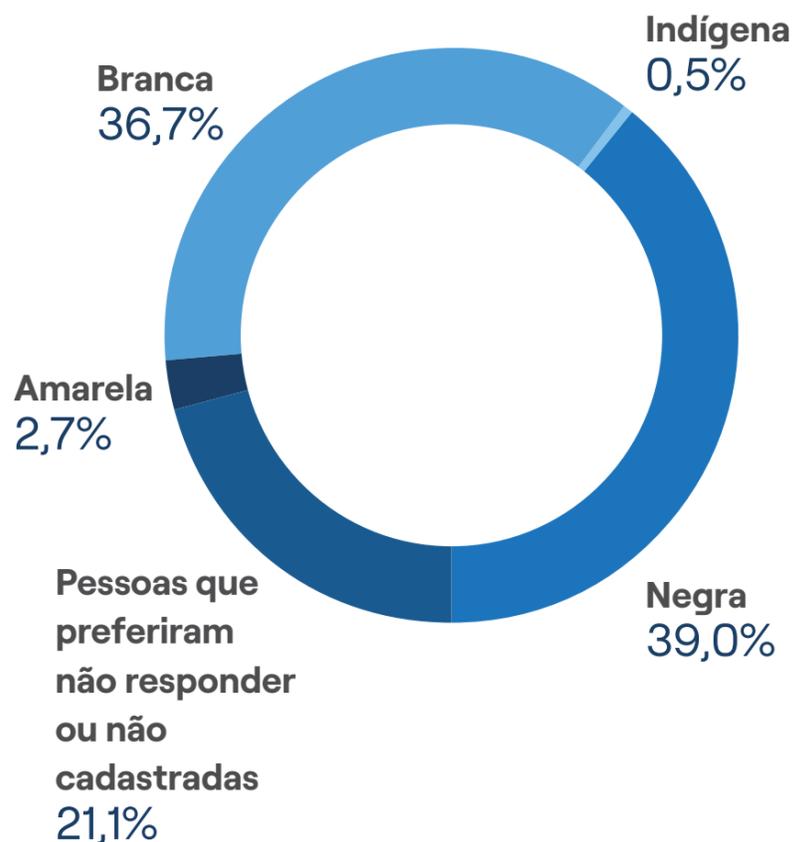
GRI 2-29 | 3-3

A diversidade e a inclusão são valores essenciais para a construção de um ambiente de trabalho próspero. A Veste tem o compromisso de promover a igualdade de oportunidades e garantir que todas as pessoas, independentemente de sua origem ou identidade, se sintam acolhidas e valorizadas na Companhia, tendo sua individualidade celebrada.

Destacamos, com muito orgulho, nosso alto número de mulheres em cargos de liderança, o que reflete o compromisso da Companhia com a promoção da equidade de gênero e da diversidade. A pluralidade é como uma força que impulsiona a inovação e a criatividade, e estamos comprometidos em garantir espaços cada vez mais justos, inclusivos e seguros para todos os nossos colaboradores.

Na Veste as pessoas se sentem livres para **ser quem são.**

IDENTIDADE AUTODECLARADA DE COR OU RAÇA



Para fortalecer o processo de valorização do time, contamos com um Programa de Diversidade que desenvolve iniciativas de capacitação e empoderamento, além de campanhas de conscientização e sensibilização do público interno. Também incentivamos o desenvolvimento de carreira dos nossos profissionais por meio da Universidade Corporativa, uma plataforma on-line que conta com cursos e conteúdos para os nossos colaboradores do varejo, que podem ser acessados com facilidade, inclusive com respostas para dúvidas comuns de clientes.

Confira algumas das ações de 2022:

WORKSHOP RECONHECER-SE

Para a Liderança Corporativa, realizamos o **Workshop Reconhecer-se**, conduzido pelo **Instituto Identidades do Brasil (IDBR)**. Abordamos temas atrelados a narrativas pessoais e profissionais da jornada de negras e negros que se destacaram ao longo de nossa história, além de reflexões sobre o nosso papel em relação à promoção da igualdade racial.

WORKSHOP DIVERSIDADE LGBTQIAP+

Em fevereiro de 2022, nosso time de Treinamento deu início ao **Workshop Diversidade LGBTQIAP+**, com encontros que trouxeram conceitos como identidade de gênero, orientação sexual, termos LGBTQ+fóbicos e dicas para inclusão no dia a dia. Ao longo do ano, foram treinados 1.622 colaboradores dos times Corporativo, Varejo, Indústrias e Logística. Dessa forma, fechamos o primeiro letramento interno sobre o tema.

DIA INTERNACIONAL CONTRA A DISCRIMINAÇÃO RACIAL

No dia 21 de março é celebrado o **Dia Internacional Contra a Discriminação Racial**, cuja data foi criada em 1966 pela ONU. Aqui na Veste, não permitimos nenhum tipo de discriminação, além de estarmos avançando dia após dia nos assuntos de diversidade, visando garantir um lugar em que as pessoas se sintam à vontade para serem quem são, com reconhecimento por suas entregas. Sendo assim, em 2022, lançamos um manual para os nossos colaboradores, abordando práticas antirracistas a partir do reconhecimento de privilégios e desconstrução de hábitos preconceituosos.





Não permitimos nem toleramos qualquer tipo de preconceito ou discriminação, em nenhuma etapa da operação.

MAIO CONTRA A HOMOFOBIA

O dia 17 de maio é marcado pelo **Dia Internacional Contra a Homofobia**, configurando uma das primeiras conquistas da comunidade LGBTI+ junto à Organização Mundial da Saúde (OMS), que retirou a homossexualidade da classificação estatística de doenças em 1990. Por esse motivo, a Veste realizou, durante 2022, uma série de pílulas de comunicação interna não apenas para comemorar o marco dessa vitória mas, também, para trazer luz à conscientização sobre o tema, já que os dados mostram que a causa no Brasil precisa ser fortalecida. Contamos com dicas de atitudes que ajudam a combater a LGBTfobia, a exemplo do #Disque100 para denúncias contra qualquer tipo de violência, escuta ativa e empática, apoio a artistas e figuras públicas que lutam pela causa e muito mais.

PLANO DE AÇÃO DO CENSO VESTE

Como parte do **Plano de Ação do Censo Veste**, tivemos uma intensa agenda de letramentos durante o mês de maio de 2022. Os times de **Marketing** das nossas marcas participaram de um encontro exclusivo com o **Instituto Identidades do Brasil (IDBR)** para discutirem juntos a diversidade racial nas próximas campanhas publicitárias da Companhia. O **RH** também participou da agenda, com reflexões direcionadas à Experiência do Colaborador, desde o anúncio da vaga no LinkedIn à integração e comunicação entre líderes e liderados, pautados na luta antirracista. Para a **Liderança**, tivemos uma agenda especial, o treinamento **Reconhecer-se**. Com um conteúdo inspiracional e sensibilizador, nossos líderes voltaram para casa com a seguinte reflexão: **Qual é o papel que você tem assumido em relação à promoção da igualdade racial?**

UMA NOITE PELA DIVERSIDADE

No dia 11 de maio, participamos do jantar beneficente realizado pelo Eatly em prol da **Casa Chama**, ONG que promove o acolhimento, inclusão e a capacitação de pessoas trans. Fomos um dos parceiros da noite, intensificando nosso compromisso de ser uma Companhia mais diversa e inclusiva.

Desenvolvimento e retenção de pessoas

GRI 401-1 | 401-3 | 404-2 | 404-3

Na Veste, oferecemos diversas oportunidades para o desenvolvimento de projetos, com uma cultura que incentiva o crescimento, desafios e entregas. Somos formados por pessoas que gostam de pessoas, em times apaixonados e empenhados.



Para valorização dos nossos colaboradores, adotamos algumas iniciativas com o objetivo de construir um ambiente saudável, com bem-estar e experiências que colaboram com o crescimento e desenvolvimento do nosso time. Possuímos um **programa de reconhecimento para os funcionários** que completam 10, 15, 20 e 25 anos de empresa, presenteando-os com um mimo especial. Também fornecemos descontos para os nossos profissionais e condições especiais de parcelamento, para estimular as pessoas a vestirem nossas marcas.

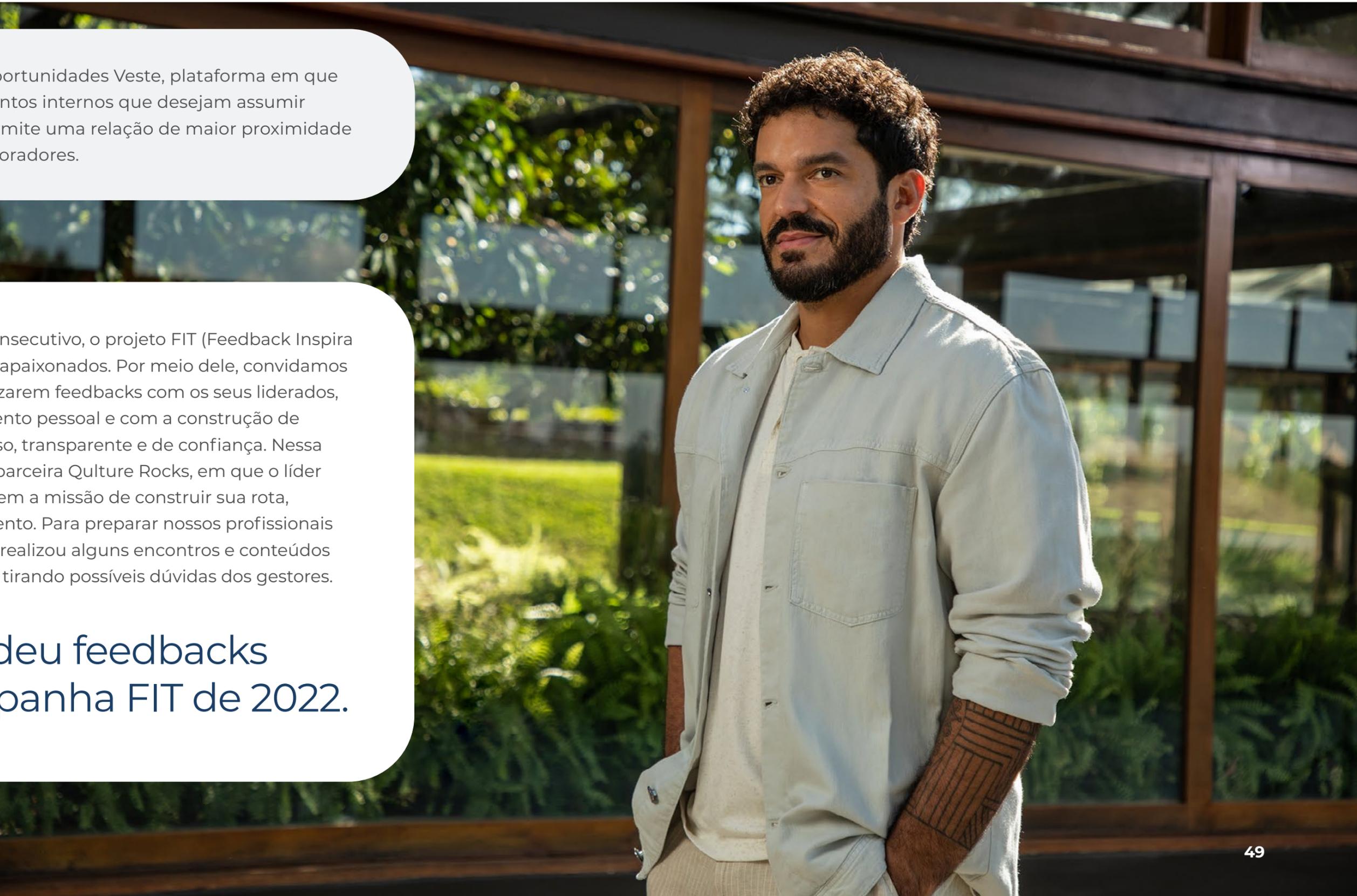


Garantimos alguns **descontos especiais em faculdades, MBAs e cursos rápidos**, incentivando o desenvolvimento contínuo das nossas áreas. Durante o ano de 2022, lançamos nossos boletins +FASHION, +POSITIVO e +R, com conteúdos exclusivos para os colaboradores, trazendo pautas como saúde mental, novidades do universo da moda e nossa agenda ESG, de maneira simples e descontraída. Buscamos sempre a construção de novas ações e experiências para fomentar o engajamento e a felicidade do nosso time de apaixonados.



Investimos em treinamentos para todo o nosso time, visando o aperfeiçoamento contínuo. Em 2022, 2.052 colaboradores estavam ativos na plataforma da nossa **Universidade Corporativa**, o que representa um passo fundamental para o desenvolvimento do nosso negócio. Possuímos, ainda, planos de carreira e projetos independentes, que colaboram com a formação de profissionais, os preparando para o mercado de trabalho.





Em 2022, criamos a Vitrine de Oportunidades Veste, plataforma em que postamos nossas vagas para talentos internos que desejam assumir novos desafios. Essa iniciativa permite uma relação de maior proximidade e confiança com os nossos colaboradores.

Realizamos, pelo segundo ano consecutivo, o projeto FIT (Feedback Inspira Talentos), junto ao nosso time de apaixonados. Por meio dele, convidamos os gestores da Companhia a realizarem feedbacks com os seus liderados, colaborando com o desenvolvimento pessoal e com a construção de um ambiente empático, respeitoso, transparente e de confiança. Nessa jornada, utilizamos a plataforma parceira Qulture Rocks, em que o líder insere as avaliações e o liderado tem a missão de construir sua rota, visando um melhor desenvolvimento. Para preparar nossos profissionais para o FIT, a área de treinamento realizou alguns encontros e conteúdos rápidos, alinhando informações e tirando possíveis dúvidas dos gestores.

94% da Veste deu feedbacks durante a campanha FIT de 2022.



PORCENTAGEM DE COLABORADORES QUE RECEBERAM AVALIAÇÃO REGULAR DE DESEMPENHO EM 2022

Gênero	Porcentagem
Masculino	42%
Feminino	50%

Categoria funcional	Porcentagem
Diretoria	100%
Gerência e Coordenação	100%
Administrativo	78%
Operacional	78%
Vendas	17%

Realizamos também estudos salariais para padronizar os indicadores em todas as áreas e incentivamos feedbacks formais, havendo menos subjetividade para decisões de investimentos em remuneração.

Valorizamos nossos colaboradores de todos os times com méritos e promoções, totalizando 676 beneficiados em 2022, conforme demonstrado na tabela abaixo.

Méritos e promoções de 2022	Mulheres	Homens	Total
Mérito	206	98	304
Promoção	256	116	372
Total	462	214	676

Nossos **Jovens Aprendizes** são acompanhados de perto e, além do curso obrigatório, preparamos workshops mensais para que eles possam adquirir mais conhecimentos tanto para a vida profissional quanto pessoal. Entre os temas abordados estão educação financeira – falando da importância do mapeamento de gastos e o planejamento de objetivos pessoais – e marketing pessoal, com instruções para entrevistas e ambiente de trabalho.

Realizamos, em 2022, o **Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL)** nas nossas Indústrias e Logísticas. Em workshops, abordamos temas como autoconhecimento, inteligência emocional, cultura organizacional, comunicação assertiva, plano de sucessão, trabalho em equipe e feedbacks. Dessa forma, valorizamos nosso time promovendo o desenvolvimento com base em conhecimentos para enriquecer esses profissionais. Também nessas unidades, convidamos alguns talentos para um Intensivão de Desenvolvimento, com foco nesses mesmos temas e visando o aperfeiçoamento contínuo e o trabalho em equipe.

Para nossos times de **Operações da John John**, realizamos treinamentos lembrando fluxos de trabalho e abordando temas como comunicação não violenta.

Os times das lojas **Dudalina de São Paulo (SP)** se reuniram para refletir sobre temas como autoconfiança, protagonismo e a importância do papel de cada um para a Companhia, com muito conteúdo e aprendizagem ativa, além de exercícios de dinâmicas.

Em parceria com a **Consultora de Moda Flavia Pina**, nossos times das lojas Le Lis participaram da Escola de Imagem Le Lis: um programa que desenvolve Gerentes, Subgerentes e Vendedores para atuarem como verdadeiros Consultores de Moda e Imagem. Com 369 inscritos, dez turmas, 26 horas de aula on-line, com direito a encontros presenciais, ricos conteúdos e avaliações, tivemos 100 aprovações em Consultoria de Moda em nosso time Le Lis de Varejo.

Recebemos alunos do **curso de moda do SENAC** para um bate-papo com nossos *heads* e times de estilo e *visual merchandising*, enriquecendo o repertório desses alunos e preparando-os para os desafios do mercado de trabalho. Eles também tiveram a oportunidade de conhecer o showroom das nossas marcas e peças, que confeccionamos com muito carinho e delicadeza.





LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

	Mulheres	Homens
Colaboradores com direito a tirar licença em 2022	2.835	959
Colaboradores que tiraram licença em 2022	127	13
Colaboradores que deveriam retornar ao trabalho após o término da licença em 2022	127	13
Colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença em 2022	127	13
Colaboradores que completariam 12 meses após o retorno da licença em 2022	90	20
Colaboradores que efetivamente completaram 12 meses após o retorno da licença em 2022	90	15
Taxa de retorno	100%	100%
Taxa de retenção	100%	75%

CONTRATAÇÕES POR FAIXA ETÁRIA

	Número de contratações	Taxa de contratação*
Menos que 30 anos	930	0,56
Entre 30 e 50 anos	602	0,31
Mais que 50 anos	39	0,18

CONTRATAÇÕES POR GÊNERO

	Número de contratações	Taxa de contratação*
Masculino	397	0,41
Feminino	1.174	0,41

CONTRATAÇÕES POR REGIÃO

	Número de contratações	Taxa de contratação*
Centro-Oeste	244	0,54
Nordeste	106	0,35
Norte	9	0,30
Sudeste	840	0,43
Sul	372	0,36

* A Taxa de contratação é a razão entre número de contratações e o número total de colaboradores, em cada uma das categorias.

COLABORADORES QUE DEIXARAM A COMPANHIA POR FAIXA ETÁRIA

	Número de desligamentos	Taxa de rotatividade*
Menos que 30 anos	821	0,49
Entre 30 e 50 anos	714	0,37
Mais que 50 anos	69	0,32

COLABORADORES QUE DEIXARAM A COMPANHIA POR GÊNERO

	Número de desligamentos	Taxa de rotatividade*
Masculino	412	0,43
Feminino	1.192	0,42

COLABORADORES QUE DEIXARAM A COMPANHIA POR REGIÃO

	Número de desligamentos	Taxa de rotatividade*
Centro-Oeste	233	0,51
Nordeste	172	0,56
Norte	10	0,33
Sudeste	842	0,43
Sul	347	0,33

* A Taxa de rotatividade é a razão entre o número de colaboradores que deixaram a Companhia e o número total de colaboradores, em cada uma das categorias.



Saúde e bem-estar

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

A saúde e bem-estar dos nossos colaboradores é um tema fundamental para o nosso negócio. Uma vez que, ao valorizarmos e respeitarmos esses profissionais, contribuímos para o aumento da satisfação interna, favorecendo o sucesso da Veste. Estamos sempre lembrando o nosso time sobre a importância da saúde física e mental por meio de campanhas, treinamentos e algumas ações ao longo do ano, que podem ser observadas ao lado.

Possuímos o sistema SOC para a área de saúde e segurança do trabalho. Realizamos vistorias em nossas unidades, averiguando casos de riscos não identificados por meio de relatórios de segurança e sugestões de adequação, de acordo com a prioridade. Os colaboradores possuem liberdade de apontar situações que podem causar acidentes, que são informadas aos membros da CIPA e ao setor de segurança do trabalho, para o devido direcionamento e adequação. Em casos de acidente e/ou incidente, é realizada a investigação do caso por meio do RIAT – Relatório de Investigação de Acidente de Trabalho, que verifica o que ocasionou a situação e faz o direcionamento para adequação ou correção do fato.



Contamos com uma **Sala de Apoio à Amamentação** em nosso escritório, aumentando o conforto de nossas mães e seus bebês e estimulando o aleitamento materno.



Iniciamos uma parceria com a **Telavita**, uma plataforma de psicoterapia on-line, colaborando com a saúde mental do nosso time, com preços mais acessíveis. Com atendimento 24h por dia, terapeutas especialistas e conteúdos exclusivos, incentivamos o bem-estar dos nossos colaboradores.



Lançamos o **benefício TotalPass** para os nossos colaboradores. Em todas as nossas unidades de negócio, realizamos um evento com bicicletas, *fit trucks*, consulta nutricional, bioimpedância, aulas de alongamento e stand de dúvidas sobre o novo benefício.



Ginástica laboral durante 15 minutos em cada estação de trabalho, nos setores corporativo e logística em alguns dias do ano, para lembrar a importância das pausas para o nosso corpo.



Massagem e unhas duas vezes por semana no escritório. Com preços muito acessíveis, os colaboradores podem agendar os procedimentos pelo aplicativo da empresa, se cuidando e relaxando no próprio ambiente de trabalho.



Também realizamos algumas ações de **Dia das Mães, Pais, Arraiá, Dia das Crianças, Dia do(a) Costureiro(a), pet day** e muito mais, buscando a integração e descontração junto ao nosso time.



Parceiros

GRI 2-6 | 2-28 | 2-29 | 3-3 | 204-1 | 414-1 | 414-2

A cadeia de fornecimento percorre todas as etapas do nosso processo produtivo, desde a fabricação até a entrega ao cliente final, e é essencial para garantir práticas sustentáveis e éticas em todas as suas fases. Um dos nossos principais desafios na esfera ambiental é viabilizar o uso de matérias-primas mais ecológicas e socialmente responsáveis. Por esse motivo, uma das principais iniciativas da Veste é estabelecer que a maioria dos fornecedores nacionais de confecção, calçados e acessórios sejam certificados pela ABVTEX, que possui rigorosas métricas socioambientais.

Além disso, nossa auditoria interna realiza inspeções não anunciadas nos fornecedores de confecção, em que exigimos documentação comprobatória de

regularidade com normas trabalhistas, entrevistas com os trabalhadores e elaboração de relatórios fotográficos, garantindo a regularidade desses fornecedores e seus subcontratados. Em casos de irregularidade, esses são submetidos a planos de ações corretivas e seguem em acompanhamento pela nossa equipe.

Temos dois tipos de fornecedores em nossa cadeia:

1. Fornecedores de matéria-prima: por meio dos quais adquirimos tecidos, jeans, couros e outros materiais para elaboração de nossas peças, ou produtos prontos.
2. Fornecedores de *sourcing*: oferecem produtos prontos para venda, como acessórios, calçados, aromáticos e objetos para casa.

Durante o ano de 2022 foram gastos **R\$ 253.537.666,16 com fornecedores nacionais**, representando 75% das compras.

Programa ABVTEX

É uma iniciativa liderada pela Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX) para consolidar as melhores práticas na cadeia de fornecimento, promovendo um ambiente sustentável e garantindo condições dignas de trabalho em conformidade com as normas.

Para integrá-lo, é necessário passar por um rigoroso processo de avaliação e auditoria, verificando

a conformidade com as normas trabalhistas e ambientais estabelecidas pelo programa e seguir compromissos estabelecidos, como:

- Proibição de trabalho infantil e forçado;
- Respeito aos direitos trabalhistas;
- Garantia de condições seguras e saudáveis no trabalho;
- Respeito ao meio ambiente e legislação ambiental.

Contamos com

155

fornecedores nacionais de vestuário e acessórios, 92% deles com certificação ABVTEX.



Fazemos parte do ModaComVerso, um movimento em parceria com a ABVTEX, que busca mostrar quem está por trás das nossas roupas, **promovendo um olhar de avesso da moda e estimulando uma cadeia de valor ética, humana e transparente.**





Desenvolvimento social

GRI 203-1 | 203-2

Somos comprometidos com o bem-estar e o desenvolvimento da sociedade, contribuindo para um mundo melhor. Realizamos algumas ações sociais durante o ano, fortalecendo nossa responsabilidade social e engajando os colaboradores e clientes da Companhia em algumas causas:

- Nossa marca John John apoiou o **Soul Guetto**, um grupo de mais de 80 dançarinos urbanos, formado por jovens da periferia de Belo Horizonte, em Minas Gerais, que usam a arte para ressignificar e denunciar a realidade violenta em que vivem. Disponibilizamos figurinos para suas últimas apresentações e os apoiamos na gravação de vídeos, inclusive para competição;
- Realizamos a segunda edição da *collab* entre a BO.BÔ e o **Coletivo de Mulheres Aparaitinga**, trazendo o artesanato como ferramenta para a conquista da independência financeira e resgate da autoestima dessas mulheres. Lançamos então a Bag Nathalia, uma bolsa produzida em crochê e à mão pelas artesãs do coletivo;
- Nossa marca Dudalina reuniu um time de influenciadoras para o Outubro Rosa e empoderamento de mulheres. Na campanha **IT PINK**, revertemos 10% das vendas para a rede de **ONGs Gerando Falcões**, gerando uma receita de R\$ 33.619,00;
- Visando a representatividade de mulheres na sociedade, recebemos em nossa sede um grupo de mulheres da **Favela dos Sonhos**, realizando um bate-papo acerca do empreendedorismo feminino e um workshop sobre sonhos e prioridades. O evento também contou com um tour pela nossa área de pilotagem e *catering* assinado pela Helipa Gastronomia, da comunidade de Heliópolis (SP);
- Realizamos, em junho, a campanha **Doe calor, doe cobertor**, em parceria com a **ONG Feito Formiguinhas**. Essa entidade foi formada por um grupo de amigos e visa levar dignidade às pessoas que realmente precisam, com projetos em diversas regiões de São Paulo (SP), incluindo áreas próximas ao nosso escritório corporativo, na Vila Leopoldina. Nosso time foi convidado a doar valores ou cobertores diretamente para a ONG e, dobramos cada uma das doações. No total, arrecadamos 477 cobertores, que foram distribuídos para as pessoas em situação de rua;

- Doamos retalhos de tecidos para o **Instituto Capacita-me**, que atende pessoas desempregadas e em situação de vulnerabilidade socioeconômica na capital de São Paulo. Os tecidos foram utilizados para os cursos de corte e costura que fornecemos, e as peças elaboradas são vendidas e revertidas para o projeto. Mais informações [aqui](#);
- Também doamos retalhos de tecidos das sobras de produção para a **ONG Amigos do Bem**, instituição sem fins lucrativos que desenvolve projetos educacionais de geração de trabalho e renda, água, saúde e moradia no sertão do Nordeste brasileiro, promovendo, desde 1993, desenvolvimento local e inclusão social junto às populações em situação de extrema pobreza e miséria. Com os retalhos foram

feitas sacolas de patchwork, que compramos e entregamos junto ao kit de boas-vindas de nossos novos colaboradores;

- Parte dos retalhos são destinados ao **Projeto Tutu da Alegria**, que confecciona bonequinhas de pano para crianças carentes, as distribuindo em hospitais e creches;
- Através do **Somos Todos Noel**, os filhos de nossos colaboradores que atuam nas operações de Indústria e Logística escreveram cartinhas para o Papai Noel. Incentivamos nossos colaboradores do escritório a participarem da iniciativa e 420 crianças foram beneficiadas no último Natal.

O **Instituto Protea** tem como missão proporcionar, de maneira ágil e com qualidade, o tratamento do câncer de mama para mulheres de baixa renda. Por meio do trabalho das marcas Le Lis e BO.BÔ, ajudamos o Instituto, impactando a vida de mais de mil mulheres, custeando exames preventivos, cirurgias, sessões de quimio e radioterapia, e auxiliando na redução da espera por esses atendimentos. Em 2022, totalizamos R\$ 218 mil em doações para o Instituto, fruto dos lucros parciais das vendas realizadas de produtos Protea.





Le Lis e Ecoarts Amazônia

Realizamos uma parceria entre a Le Lis e a **Ecoarts Amazônia**, uma entidade sem fins lucrativos dedicada à preservação da floresta. Na coleção **Amazônia**, criamos peças com propósito que nascem da beleza amazônica, estampando histórias e utilizando matérias-primas naturais, como sementes e fibras. Foram criadas roupas, acessórios e itens para casa, todos valorizando a população local, a biodiversidade e a preservação da Amazônia. Os acessórios e objetos para casa foram feitos à mão por artesãs, beneficiando e valorizando comunidades do Mato Grosso, Pará e Goiás. Parte do lucro gerado com a venda da coleção é destinada ao replantio de árvores frutíferas amazônicas dentro do Projeto Floresta de Alimentos, da Ecoarts. Desde o início do projeto, já foram plantadas 10 mil árvores que irão capturar 1.400 toneladas de CO₂. Para saber mais sobre essa coleção que une natureza, sensibilidade e beleza, [clique aqui](#).

Anexos



Mapa de conteúdo

Sumário de conteúdo GRI

Normas GRI	Conteúdo	Referência (pág.)/Resposta direta
Conteúdos Gerais		
A organização e suas práticas de relato		
2-1	Detalhes da organização	Págs. 11 e 21
2-2	Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização	Pág. 4
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 4
2-4	Reformulações de informações	Não houve.
2-5	Verificação externa	Esta publicação não passou por verificação externa.
Atividades e empregados		
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Págs. 11, 14 e 55
2-7	Empregados	Pág. 43
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Contamos com 202 trabalhadores terceirizados em cargos de refeitório, segurança, portaria, bombeiros, limpeza, manobrista, manutenção, motoboy e administrativo ao final de 2022.
Governança		
2-9	Estrutura de governança e composição	Pág. 21
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Pág. 23
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 23
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pág. 23
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 21

Normas GRI	Conteúdo	Referência (pág.)/Resposta direta
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Pág. 4
2-15	Conflitos de interesse	Em casos de conflitos de interesse, a <u>Política de Transações com Partes Relacionadas da Veste</u> apresenta os procedimentos, assegurando que todas as decisões sejam tomadas com transparência e imparcialidade.
2-16	Comunicação de preocupações críticas	Pág. 28. Em casos de preocupações críticas, é convocado um comitê com Diretores e Gerentes para avaliar as tratativas. Se necessário, o CFO, o CEO e o CA também fazem o acompanhamento do caso.
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. 23
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pág. 23
2-19	Políticas de remuneração	Pág. 21. A Política completa pode ser lida aqui .
2-20	Processo para determinação da remuneração	Pág. 21
2-21	Proporção da remuneração total anual	Informação não disponível.
Estratégia, políticas e práticas		
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 5
2-23	Políticas de compromissos	Pág. 27
2-24	Incorporando as políticas de compromissos	Pág. 27
2-25	Processos para remediar impactos negativos	Pág. 27
2-26	Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações	Pág. 28
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Não foram registrados casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos no período do relato.
2-28	Participação em associações	Págs. 21 e 55
Engajamento de Stakeholders		
2-29	Abordagem para o engajamento de <i>stakeholders</i>	Págs. 7, 14, 35, 40, 45 e 55
2-30	Acordos de negociação coletiva	96,97% dos colaboradores da Companhia são cobertos por acordos de negociação coletiva. Os demais colaboradores são hipersuficientes e, por contrato, conforme permitido pela reforma trabalhista de 2017, são de livre negociação diretamente com a empresa, não tendo sindicato ou acordo de negociação coletiva firmado pelo sindicato representativo.

Normas GRI	Conteúdo	Referência (pág.)/Resposta direta
Temas materiais		
3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	Pág. 7
3-2	Lista de tópicos materiais	Pág. 7
3-3	Gestão de tópicos materiais	Págs. 11, 27, 30, 33, 35, 45, 54 e 55
Normas Específicas		
Conteúdos Econômicos		
Desempenho Econômico		
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Pág. 17
Impactos Econômicos Indiretos		
203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Pág. 57
203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	Pág. 57
Práticas de Compra		
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Pág. 55
Conteúdos Ambientais		
Materiais		
301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Pág. 36
Energia		
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Pág. 38
302-3	Intensidade energética	Pág. 38

Normas GRI	Conteúdo	Referência (pág.)/Resposta direta
Água e Efluentes		
303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Pág. 39
303-3	Captação de água	Pág. 39
303-4	Descarte de água	Pág. 39
303-5	Consumo de água	Pág. 39
Emissões		
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 33
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Pág. 33
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 33. Na categoria Bens e Serviços (Escopo 3), foram considerados os tecidos com representatividade maior que 0,5% do volume total. Com isso, foram inventariados 98,04% do volume total de tecidos comercializados pela Veste ao longo de 2022.
Resíduos		
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Pág. 36
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Pág. 36
306-3	Resíduos gerados	Pág. 36
Conteúdos Sociais		
Emprego		
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Pág. 48
401-3	Licença maternidade/paternidade	Pág. 48
Saúde e Segurança do Trabalho		
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 54
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. 54
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 54
403-10	Doenças profissionais	Não relatamos problemas de saúde e perigos relacionados ao trabalho.

Normas GRI	Conteúdo	Referência (pág.)/Resposta direta
Capacitação e Educação		
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Pág. 48
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 48
Diversidade e Igualdade de Oportunidades		
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pág. 43
Não Discriminação		
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não foram registrados casos confirmados de discriminação no período de relato.
Avaliação Social de Fornecedores		
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Pág 55. 100% de nossos fornecedores são selecionados com base em critérios sociais e 92% dos fornecedores nacionais de vestuário e acessórios possuem a certificação ABVTEX, com rigorosas métricas socioambientais.
414-2	Impactos sociais negativos causados pela cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Pág 55. 100% dos nossos fornecedores de confecção são nacionais e não identificamos impactos significativos reais e potenciais de parceiros atuais, nem com outras parcerias encerradas em 2022.
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 houve.
Privacidade do Cliente		
418-1	Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Pág. 31

Mapa de ODS



Governança corporativa,
pág. 20

Time que Veste, pág. 42



A Veste, pág. 10

Governança corporativa,
pág. 20

Time que Veste, pág. 42



Governança corporativa,
pág. 20

Time que Veste, pág. 20



Um pacto pelo
futuro da moda, pág. 32



A Veste, pág. 10

Governança corporativa,
pág. 20

Time que Veste, pág. 42

Mapa de capitais



Créditos

Veste

Alexandre Afrange (CEO)

Elisa Lima (Diretora de

Relações com Investidores,

Planejamento Financeiro e ESG)

Laís Malerba Silveira (Gerente de ESG)

**Projeto Editorial: redação,
materialidade, consultoria e tradução**

Ricca Sustentabilidade

**Projeto Gráfico, layout,
diagramação e ilustrações**

Ricca Sustentabilidade

Fotos e ilustrações

Banco de Imagens Veste

Pexels

A participação do Time que Veste foi central e essencial para essa publicação. Agradecemos à todas as nossas pessoas pelo esforço e pela colaboração, não apenas na elaboração do Relatório de Sustentabilidade de 2022, mas na construção diária de um negócio cada vez mais sustentável.

V E S T E