



# Relatório de Sustentabilidade 2021



GrupoMalwee

# Sumário

|                                                              |           |
|--------------------------------------------------------------|-----------|
| Palavra do Presidente .....                                  | 3         |
| <b>QUEM SOMOS .....</b>                                      | <b>4</b>  |
| Nossas Relações Duradouras .....                             | 4         |
| Nosso Manifesto .....                                        | 5         |
| Nossos Valores .....                                         | 6         |
| Nossas marcas .....                                          | 7         |
| Destaques .....                                              | 8         |
| Prêmios e Reconhecimentos .....                              | 10        |
| Nossas Operações .....                                       | 11        |
| Nossos Canais com o Consumidor .....                         | 11        |
| Nossa Cadeia de Produção .....                               | 12        |
| Nossas Unidades .....                                        | 13        |
| Cadeia de Fornecimento .....                                 | 14        |
| Impulsionadores Estratégicos .....                           | 15        |
| <b>REFERENCIAIS EM NOSSA GESTÃO .....</b>                    | <b>19</b> |
| Referências Globais e de Gestão .....                        | 19        |
| <b>SOBRE O RELATÓRIO .....</b>                               | <b>22</b> |
| Temas Materiais .....                                        | 23        |
| <b>NOSSA JORNADA .....</b>                                   | <b>24</b> |
| Plano ESG 2030 .....                                         | 28        |
| <b>GOVERNANÇA .....</b>                                      | <b>30</b> |
| Conselho de Administração .....                              | 30        |
| Comitês de Apoio .....                                       | 32        |
| Conduta e Ética .....                                        | 34        |
| Governança Cadeia de Fornecimento .....                      | 35        |
| <b>NOSSO COMPROMISSO COM O PLANETA .....</b>                 | <b>38</b> |
| Mudanças Climáticas .....                                    | 39        |
| Uso da Água .....                                            | 43        |
| Uso de Recursos Materiais .....                              | 48        |
| Cadeia de Fornecimento .....                                 | 53        |
| <b>NOSSO COMPROMISSO COM AS PESSOAS .....</b>                | <b>55</b> |
| Trabalho Digno .....                                         | 56        |
| Equidade de Gênero .....                                     | 63        |
| Diversidade Racial .....                                     | 69        |
| <b>RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE .....</b>                  | <b>70</b> |
| Instituto Malwee .....                                       | 72        |
| Projeto Instituto Malwee Acelera .....                       | 73        |
| Programa Menos Resíduo, Mais Renda .....                     | 74        |
| Tecendo o Amanhã .....                                       | 74        |
| Ateliê Virtual Instituto Malwee .....                        | 75        |
| Programa de Voluntariado Corporativo .....                   | 75        |
| <b>OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEIS - ODS .....</b> | <b>77</b> |
| <b>SUMÁRIO GRI .....</b>                                     | <b>79</b> |

# Palavra do Presidente

GRI 102-14, 102-15

O ano de 2021 foi marcado por movimentos importantes para o crescimento do Grupo Malwee. Um ano em que ainda estávamos sob os efeitos da pandemia e que mantivemos nosso cuidado com as pessoas, com os negócios e com a operação. Este cenário impactou alguns indicadores importantes, mas, por outro lado, se mostrou muito positivo para nós e fortaleceu ainda mais nossa crença no futuro que queremos construir para as próximas gerações.

Foi um período de muito crescimento e de construção de estratégias importantes para o futuro. Começamos o ano com um novo modelo de gestão de negócio para sermos ainda mais ágeis, estratégicos, digitais e com olhar especial para o nosso consumidor. Além disso, com um foco muito maior em nossas marcas e no digital, estruturamos um plano de transformação do modelo de operação de nossa indústria e reforçamos a coleta e análise de dados de mercado. A análise de fatos e dados é que sustenta o futuro da organização. É assim que desenvolvemos nossas estratégias, soluções e enfrentamos os desafios.

Toda mudança só acontece e se sustenta com uma cultura forte, por isso redesenhamos nosso posicionamento inspirados por nossa história e nosso propósito em fazer moda ética e sustentável. Evoluímos, crescemos e potencializamos a nossa essência: são as relações duradouras que nos definem, que nos tornam únicos e mais humanos! Enxergamos o mundo através das relações duradouras que construímos com as pessoas, buscamos soluções estratégicas para potencializar o negócio e vamos além de fazer moda democrática e com o menor impacto ao planeta.

Nada melhor para fortalecer o compromisso de cada um olhando para o futuro juntos. E foi assim que, em 2021, construímos nosso Plano ESG 2030. Nos nossos 54 anos de história, geramos impacto positivo nas comunidades e investimos fortemente para reduzir os impactos e riscos do nosso negócio. Em 2015, definimos o primeiro ciclo de objetivos ambientais e sociais, e, em um ciclo de 5 anos, tivemos desempenho positivo em todas as 15 metas, das quais 9 foram superadas.

Assim, considerando todas as mudanças que a sociedade tem vivido e nos colocando como parte deste ecossistema, elaboramos nosso Plano ESG 2030, que apresenta um horizonte de tempo e metas mais longo e ainda mais ambicioso. O Plano foi definido com a participação ativa de consumidores, clientes, fornecedores, representantes de entidades de classe, e colaboradores. Os objetivos do

desenvolvimento sustentável – ODS – são componentes direcionadores do Plano, pois nos impulsionam a olhar mais para fora, nos desafiando a estimular ainda mais o mercado e a sociedade, fortalecendo nosso papel de agentes de transformação.

Neste ciclo, temos como grande objetivo influenciar fortemente o consumidor, pois acreditamos que ele, munido de informação, tem o poder de cobrar o setor da moda para que ele se transforme e cumpra seu papel de crescer com sustentabilidade construindo um mundo melhor para nós e para as futuras gerações.

Para fortalecer toda esta estratégia, nossas marcas tem levado tudo que nossa indústria tem feito de bom em sustentabilidade para nossos consumidores, além de todas iniciativas lançadas nos anos anteriores, em 2021 estamos crescendo ainda mais em inovação, aceleramos o jeans com um copo d'água, energia eólica, tingimento natural, amaciante de soja, de cupuaçu e outros projetos incríveis que virão em 2022.

Para fortalecer nossa governança, criamos 3 comitês: marcas, digital e ESG, que reportam diretamente ao conselho de administração, fortalecendo a integração destes temas e apoiando a transformação do negócio de modo a inspirar o setor e a sociedade, nos posicionando como protagonistas na mudança que o mundo precisa.

Estamos no caminho certo e ficamos muito felizes com os reconhecimentos recebidos pelo nosso trabalho, protagonizando a moda sustentável em nosso País. E isso podemos comprovar por que, pelo quarto ano consecutivo, fomos considerados como a marca brasileira líder do Índice de Transparência da Moda Brasil (ITM), ficando entre as 4 mais bem pontuadas comparando com o ranking mundial. Também fomos destaque do prêmio Melhores do ESG 2021 da revista Exame, conquistando o 1º lugar na categoria Moda. Esses reconhecimentos nos inspiram e reafirmam nossa essência em construir relações que atravessam gerações, pois acreditamos que, cada vez mais, o mundo precisa de pessoas que, juntas, façam o futuro hoje.

**Porque tudo que o Grupo Malwee faz é para durar. E para fazer o mundo durar precisamos começar hoje.**

**Guilherme Weege**  
CEO Grupo Malwee



# Quem Somos



O Grupo Malwee é uma das maiores empresas de moda do Brasil e uma das mais modernas do mundo. Estabelecidos em 4 de julho de 1968, na cidade de Jaraguá do Sul (SC), somos detentores de marcas de moda reconhecidas em todo mercado nacional e distribuídas em 80% dos municípios brasileiros. Contamos com mais de quatro mil funcionários diretos operando em quatro unidades fabris. GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-6, 102-7.

Nossa história sempre foi de relações duradouras, com nossos colaboradores, clientes, fornecedores, comunidades e com a natureza, na mitigação de nossos impactos ou na promoção da recuperação e preservação. Chegar até aqui nos faz acreditar que nossas relações são de confiança e colaborativas e seguir assim é nosso propósito.

## NOSSAS RELAÇÕES DURADOURAS



Enxergamos o mundo através do impacto positivo que geramos na vida de nossos colaboradores, talentos, clientes, parceiros de negócio e da comunidade.



Construímos parcerias sólidas, baseadas na relação de confiança, no crescimento mútuo, na prosperidade e na busca de soluções estratégicas para potencializar os negócios.



Fazemos mais que moda democrática e com menor impacto ambiental. Defendemos que é possível crescer com sustentabilidade e construir um mundo melhor para nós e para as futuras gerações.



FOTO: CAMPANHA MALWEE

## NOSSO MANIFESTO

O **tempo** não para.

Não **volta**.

Não **espera**.

É hora de **repensar** o tempo que as coisas duram.

Precisamos rever hoje o **nosso olhar pro futuro** de tudo.

Cada vez mais o mundo precisa de **pessoas** que, juntas, façam o futuro hoje.

É isso que move quem faz o Grupo Malwee.

Fazemos **moda sustentável**.

Que acompanha a **vida**.

Que cria **memórias**.

Que conta **histórias**.

Nossa história é feita de **relações** que atravessam gerações.

É assim entre nós e entre nossos clientes, parceiros e o **planeta**.

Porque tudo que o Grupo Malwee faz é para **durar**.

É para o bem das **pessoas**.

E do **planeta**.

Porque para fazer o mundo durar precisamos **começar hoje**.

**Grupo Malwee.**

Porque o mundo foi feito para durar.





## **NOSSOS VALORES**

GRI 102-16

### **FAZER O BEM**

É o sentimento que nos une e reflete o respeito e o cuidado que temos pelas pessoas e pelo planeta. É ser consciente e pensar com responsabilidade em iniciativas que beneficiem todos a nossa volta: nossas pessoas, a sociedade e o planeta. É ser aberto, agir com empatia, dialogar, escutar e valorizar a diversidade. Este valor incorpora a ética e o respeito às pessoas.

### **FAZER BEM-FEITO**

É o que transmite a qualidade dos nossos produtos e os resultados que queremos para o negócio. É ser confiável, fazendo tudo o que nos propomos com excelência e superando expectativas. É ser transformador e mudar o mundo em nossa volta, resolvendo problemas com soluções inovadoras.

# NOSSAS MARCAS

GRI 102-2

## ADULTO

---

A Malwee faz moda sem ponto final. Roupas que duram mais e não se perdem a cada coleção. Que podem ser usadas, repetidas e depois vendidas, doadas ou trocadas. Produzidas de uma forma muito mais sustentável, em sintonia com um novo jeito de pensar, viver e utilizar nossos recursos. Para o bem das pessoas e do planeta.

[www.malwee.com.br](http://www.malwee.com.br)

Somos uma marca jovem, dinâmica e descolada. Gostamos de moda, tendência e atitude. Nosso universo é plural, onde o jovem é o protagonista. Nele construímos pontes e conectamos pessoas e talentos através de collabs, música, arte, cultura e entretenimento. Enfim é viver intensamente cada momento.

[www.universoenfim.com.br](http://www.universoenfim.com.br)

## INFANTIL

---

Marca de moda infantil, aliada dos cuidadores, oferece uma solução completa, alegre e confortável para o dia a dia, facilitando a rotina com as crianças.

[www.malwee.com.br](http://www.malwee.com.br)

Marca de moda infantil para viver e registrar momentos especiais. Moda atual e desejo do momento, rica em detalhes para um guarda roupa cheio de estilo, sem abrir mão da funcionalidade e do conforto.

[www.carinhosokids.com.br](http://www.carinhosokids.com.br)

## DIGITAL

---

Fundada em 2013, é uma das primeiras marcas de moda digitais e especialista em combinar algodão premium com técnicas de alfaiataria na camiseta. Como uma marca pioneira no ambiente digital, a inovação sempre esteve presente em nossos ideais, através do compromisso com o processo produtivo de nossas peças, utilizando altos padrões em tecnologia têxtil e modelagem, para ofertar aos nossos consumidores a máxima qualidade em produtos que contam uma história de cuidado e respeito com o meio-ambiente. Hoje a Basico.com é a principal plataforma de lifestyle básico do Brasil, com produtos inovadores que completam todo o estilo daquelas que valorizam o simples e essencial.

[basico.com](http://basico.com)

Basicamente nasceu para apresentar uma nova forma de se vestir e se relacionar com as pessoas e o meio ambiente de maneira sustentável, oferecendo produtos com qualidade, durabilidade, tecnologia e o melhor custo benefício, criando conexão e cumplicidade com os clientes através de uma experiência de marca única.

[basicamente.com](http://basicamente.com)



## DESTAQUES



### Malwee Jeans com 1 copo d'água

Ao invés dos mais de 100 litros de água gastos no processo convencional de lavanderia de jeans, no Lab Malwee Jeans conseguimos produzir uma calça com apenas 1 copo de água, reforçando o nosso compromisso com o meio ambiente e com o futuro.

Isso é possível com uma tecnologia super moderna e pioneira na América Latina, onde substituímos os processos manuais por uma tecnologia que nos permite reutilizar até 30 vezes a mesma água, além disso tecnologias como o uso de ozônio, nanobolhas para aplicação dos químicos e o laser, cujo consumo de água é zero ou muito próximo de zero, nos permitem reduzir o consumo de água em até 98% em comparação aos processos tradicionais, dispensando o uso de químicos nocivos à natureza e às nossas pessoas.

### Amaciante de soja

Utilizamos em nossas malhas o amaciante base de SOJA, o qual permite a substituição do uso de amaciantes sintéticos derivados do petróleo, um recurso não renovável, fóssil e extremamente poluente.



### Parceria Malwee + Repassa: Receba na hora

Com o objetivo de incentivar a venda de roupas usadas e fazer a moda circular, Malwee fortaleceu em 2021 a parceria com Repassa, possibilitando antecipar o recebimento do valor das roupas repassadas, não sendo necessário esperar a venda das peças para usar os créditos Repassa.



## **Coleção AMORA (tingimento Natural)**

Uma coleção que utiliza corantes naturais extraídos de amoras vermelhas e brancas, produzidos a partir de caules, folhas, sementes e frutos da planta. E tudo feito com respeito ao meio ambiente, sem uso de pesticida ou fertilizantes sintéticos.

## **Parceria Malwee + Roupateca**

Para incentivar uma nova forma de vestir e consumir moda, nos unimos à Roupateca - o primeiro guarda-roupa compartilhado do Brasil - onde as pessoas podem compartilhar as roupas das coleções sustentáveis da marca Malwee. Elas usam as peças escolhidas pelo período selecionado e depois devolvem, para que outras pessoas possam usar também.



## **Malwee Jeans com 1 copo + Lycra Ecomade**

O nosso jeans que utiliza apenas 1 copo d'água no processo de lavanderia agora também é produzido com fio LYCRA® EcoMade, o primeiro elastano feito com 20% de material reciclado pré-consumo. A mesma qualidade e conforto do elastano, feito com materiais reciclados que seriam descartados.

## PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS



FOTO: CAMPANHA MALWEE



**PRÊMIO ESG 2021 EXAME** - Grupo Malwee foi destaque no primeiro lugar da categoria Moda. A premiação é um reconhecimento às empresas que têm atuado firmemente em temas relacionados às questões ambientais, sociais e de governança (ESG).



**Índice de transparência da moda** - Pelo quarto ano consecutivo, a Malwee foi a marca brasileira líder do Índice de Transparência da Moda Brasil (ITM) e está entre as 4 mais bem pontuadas no ranking mundial. O índice avalia as empresas quanto ao nível de transparência de informações sobre cadeia de produção e compromisso socioambiental. O objetivo do ITM é indicar as boas práticas que estão sendo adotadas em prol da transparência e servir como exemplo positivo para impulsionar mudanças em toda a indústria. A nota média nacional ficou em 18%, sendo que a Malwee atingiu 66% - dentro da maior faixa de pontuação alcançada entre as empresas participantes.



**Empresas Humanizadas** - O Grupo Malwee foi reconhecido, pela segunda vez, uma das empresas mais humanizadas do Brasil em 5 categorias: Melhores empresas para os Clientes; Melhores para a sociedade; Estratégia de Valor Compartilhado; Cultura Consciente; Adaptabilidade Evolutiva. O levantamento realizado pela startup de impacto Humanizadas, em parceria com o Instituto Capitalismo Consciente analisou 226 organizações de pequeno, médio e grande porte, ouvindo 36.868 pessoas entre funcionários, clientes, fornecedores e, claro, consumidores e a comunidade.



**PRÊMIO TOP CORPS 2021** - Somos primeiro lugar na categoria Indústria Têxtil. O Grupo Malwee é a empresa do setor têxtil que mais investe em inovação aberta com startups, segundo o ranking da 100 Open Startups.



# Nossas operações

GRI 102-6

## NOSSOS CANAIS COM O CONSUMIDOR

**20.472**

Multimarcas

**236**

Aqui tem  
Malwee

**21**

Franquias

**10**

Lojas Próprias

**4**

canais de  
e-commerce





## NOSSA CADEIA DE PRODUÇÃO

GRI 102-2, 102-7

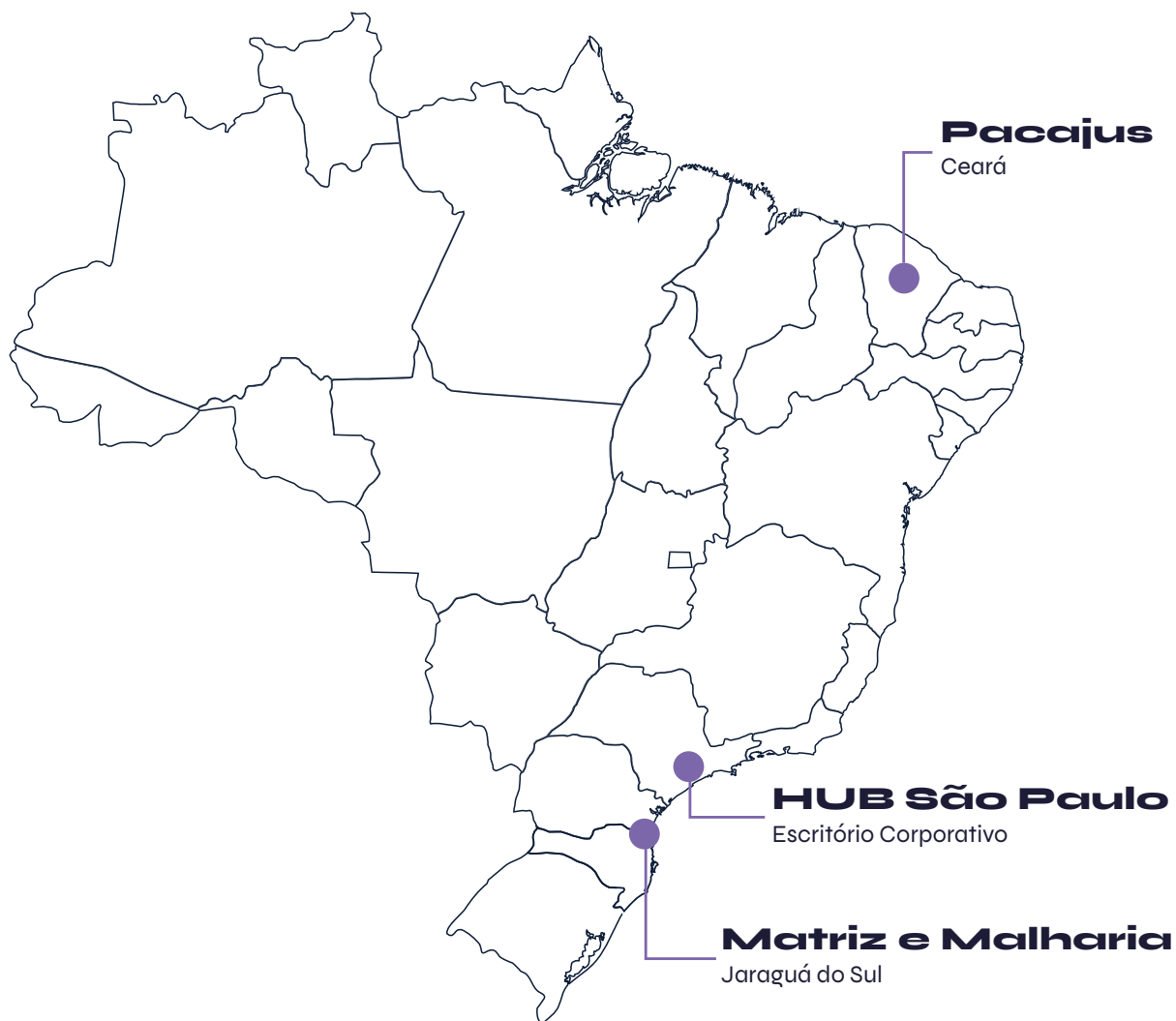
Somos uma empresa verticalizada, nossas atividades compreendem desde os processos de malharia, tinturaria, estamparia, corte, costura, expedição e os canais de vendas B2B e B2C. Com uma produção de 49.690.869 peças, a média de peças com matéria prima processada dentro de nossas fábricas, fica em torno de 86%, um pouco abaixo que no ano anterior, 92%, devido à produção de algumas matérias primas especiais externamente. Já nas etapas que correspondem a confecção, o corte ou talhação foi de 96% da operação dentro de nossas fábricas, apenas os 3,85% dos produtos de outsourcing são cortados externamente. Já a etapa de costura e dobração acontece 31% internamente e 69% externamente, com um total de 98% produzido no Brasil.

**Em torno de 50 milhões de peças produzidas**  
**Mercado 100% nacional**



# NOSSAS UNIDADES

GRI 102-4



**Matriz**  
145.000m<sup>2</sup>



**Pacajus**  
35.000m<sup>2</sup>



**Malharia**  
25.000m<sup>2</sup>



**HUB**  
São Paulo

## CADEIA DE FORNECIMENTO

GRI 102-9

Nossa operação verticalizada nos permite uma gestão bastante eficiente sobre os impactos sociais e ambientais de nossa cadeia de valor, mas também caracteriza nossa cadeia de fornecedores com uma diversidade de impactos e riscos muito específicos. São fornecedores de fios e insumos, para malharia; químicos, para os processos de tingimento, estamparia e acabamentos; tecidos e malhas, que complementam os volumes no corte; aviamentos e insumos, para costura e prestadores de serviço de confecção e bordado; transportadores, de produtos acabados em processo; fornecedores de outros insumos e serviços, considerados indiretos e uma parcela de fornecedores de produto acabado, provenientes de empresas de confecção nacionais e internacionais. Para melhor gerir estes fornecedores definimos um processo de homologação e avaliação de performance que considera os principais impactos de cada categoria de fornecedor e nos ajuda a reduzir os impactos e riscos de nossa cadeia.



# IMPULSIONADORES ESTRATÉGICOS

O ano de 2021 trouxe grandes mudanças na gestão do Grupo Malwee: tivemos o lançamento do Transformalwee, o novo modelo de gestão dos negócios da companhia, a revisão do planejamento estratégico, o lançamento do novo posicionamento, identidade e manifesto do Grupo, e o lançamento do Plano ESG 2030, nosso novo conjunto de metas socioambientais a serem alcançadas até 2030 .

## Transformalwee

Resultado de um projeto que iniciou no segundo semestre de 2020, o Transformalwee foi lançado para todos os colaboradores em janeiro de 2021, fortalecendo ainda mais o foco em marcas com atenção total nas necessidades do consumidor, aprimorando cada vez mais sua experiência. Assim, a partir de janeiro de 2021 a empresa passa a ser estruturada em formato de BU (Business Unit) Adulto, agregando as marcas Malwee e Enfim e BU Infantil agregando as marcas Malwee Kids, Carinhoso e Zig Zig Zaa.

Para este novo modelo de gestão, todas as áreas da companhia tiveram seus processos revistos e remodelados, criamos um novo Brand Plan, para cada uma das marcas, com estratégias de produto e mercado clusterizadas. Para que este modelo pudesse operar com sucesso, a companhia estruturou novos modelos de atendimento ao mercado, assim como redefiniu a governança. Papéis e responsabilidades foram revisitados e redefinidos e as competências necessárias desenvolvidas. Como estrutura também foi estabelecida uma central de inteligência, com o objetivo de concentrar dados, KPIS, e o roadmap do processo. Com todas estas mudanças novas competências, sistemas, processos e rituais de gestão foram estabelecidos.

Foi um momento muito importante de mudanças com estratégia de atuação criando novas experiências para clientes e consumidores, estimulando nossa cultura de inovação, expandindo os canais de contato e digitalização do negócio. Neste ano também foi definido o modelo de operação das marcas digitais basico.com e Basicamente.

Todas estas mudanças foram suportadas por um modelo de operação de sourcing sustentável, com a viabilização e automação das operações e engajamento do time para garantir a qualidade dos produtos e entrega no prazo. As medidas de combate à Covid-19 também continuaram durante todo o ano.



## **Novo Posicionamento e Competências**

Toda esta mudança só acontece com a cultura forte, por isso redesenhamos nosso posicionamento, inspirado por nossa história, que foi construída com relações duradouras com as pessoas e o planeta. Construímos parcerias sólidas, baseadas na relação de confiança, no crescimento mútuo, na prosperidade e na busca de soluções estratégicas para potencializar os negócios. Enxergamos o mundo através do impacto positivo que geramos na vida de nossos colaboradores, talentos, clientes, parceiros de negócio e da comunidade. Fazemos mais que moda democrática e com menor impacto ambiental, queremos continuar sendo agentes de transformação. Está no nosso DNA defendemos que é possível crescer com sustentabilidade e construir um mundo melhor para nós e para as futuras gerações. Assim, criamos um ambiente de crescimento conjunto, fortalecendo as competências de accountability, busca por soluções, colaboração, curiosidade, liderança influenciadora, mão na massa, resiliência e visão de negócio.



# PLANO ESG 2030

 GrupoMalwee

## Plano ESG 2030

Com o fechamento do Plano de Sustentabilidade 2020 e com uma transformação no nosso negócio e na sociedade, entendemos que, para sermos protagonistas no nosso propósito, devemos seguir na jornada de tornar possível fazer moda respeitando as pessoas e o planeta, crença que sustenta nosso posicionamento. Inspirados por tantas transformações, seguimos 2021 com a missão de revermos nossos desafios para os próximos anos. Assim construímos nosso **Plano ESG 2030**, definindo prioridades sob a perspectiva dos desafios dos negócios e da humanidade. Essa forma de olhar para o mundo à nossa volta, reitera nossa consciência sobre a interdependência. Tudo está conectado! Para dar consistência ao nosso trabalho voltamos nossa atenção para os **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)** da Agenda 2030 e definimos quais os ODS prioritários em nossa atuação. Aplicamos o modelo da teoria Donut, que também apresenta a necessidade de equilíbrio entre atender as necessidades humanas e manter os limites ambientais do planeta que da mesma forma impulsiona a visão voltada para a circularidade, portanto, trazemos como um dos desafios, sermos cada vez mais circulares.



## Resultado Econômico

A execução do plano estratégico da companhia orientado pelo Transformalwee nos levou a fechar o ano com um valor econômico gerado de R \$1.140.309.777,53. O qual foi distribuído conforme demonstração do Valor Adicionado findo em 31 de dezembro de 2021. O resultado apresentado abaixo engloba todas as operações do Grupo Malwee:

### Descrição GRI 201-1

|                                |       |
|--------------------------------|-------|
| Pessoal e encargos             | 40,0% |
| Impostos, taxa e contribuições | 44,3% |
| Remuneração de capital         | 15,7% |

Do valor de sua receita total, 0,4% foi dedicado a gastos com responsabilidade corporativa.

Importante ressaltar que todas as novas operações do Grupo Malwee seguem as devidas normas e legislações, que, por sua vez, adotam o princípio da precaução, garantindo assim os estudos e projetos necessários para que não haja ameaça à integridade socioambiental. GRI 102-11

Sobre este aspecto, salientamos que nossos contratos de investimento não contemplam cláusulas específicas de Direitos Humanos. Por outro lado, todos os contratos firmados pelo Grupo Malwee com seus fornecedores contemplam estas cláusulas que são verificadas pelo programa de auditoria interna. GRI 102-10, 102-11, 203-1



# REFERÊNCIAS EM NOSSA GESTÃO



O compromisso em avançar nas agendas social e ambiental evolui ano após ano no Grupo Malwee, para este novo ciclo, seguimos com a visão de que participar nos fóruns relevantes que discutem os temas materiais do nosso negócio é essencial para a troca de informações e busca de soluções para os desafios comuns, assim com o uso dos referenciais de gestão e relato estabelecidos por estes grupos fortalecemos nossa gestão e nossa transparência trazendo o reconhecimento de nossos avanços por nossos stakeholders.

## REFERÊNCIAS GLOBAIS E DE GESTÃO

GRI 102-12, 102-13



**GRI Global Reporting Initiative** - Este é o oitavo relatório de sustentabilidade publicado pelo Grupo Malwee seguindo os padrões GRI. Conheça os indicadores publicados e as páginas nas quais eles são reportados acessando o Índice GRI.





## **ODS Objetivos do Desenvolvimento**

**Sustentável** - Os ODS estão diretamente relacionados aos objetivos de longo prazo do Plano ESG 2030. Conheça cada um deles na [pg 77](#) - final do relatório.



## **Rede Brasil do Pacto Global da ONU -**

Membro do Pacto Global desde 2015, este relato visa atender o COP (Communication on Progress), instrumento que dá transparência aos avanços das empresas signatárias em relação aos Dez Princípios Universais, pelos quais o Pacto Global advoga, que são derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção. O último relatório do Grupo Malwee foi classificado como Global Compact Advanced Level.



## **Business Ambition for 1,5°C:**

### **Our Only Future -**

Ao assinar esta ambição nos comprometemos em adequar nossos planos de descarbonização, e submetê-los para aprovação do SBTi - Science Based Target Initiative, a fim de limitar o aquecimento global a 1,5°C, até outubro de 2021, os quais foram aprovados e incluídos como meta em nosso Plano ESG 2030.



## **BCI - Better Cotton**

- Em 2021 o Grupo Malwee também se tornou membro do Better Cotton. Com o objetivo de fomentar uma cadeia de produção de algodão com menor impacto ambiental e social.





**ABVTEX** - Com certificação desde 2012, nos tornamos signatários da ABVTEX em 2019, desde então participamos dos comitês Gestor, de Fornecedores, de Sustentabilidade e Jurídico onde são discutidos mudanças e estratégias para melhorar a cadeia de fornecimento do setor, assim como outros projetos relacionados à temas relevantes e comuns aos participantes.



**Fashion Revolution** - Participamos ativamente das campanhas do Fashion Revolution desde 2015 e no Índice de Transparência da moda - Edição Brasil, instrumento de avaliação da transparência de um grupo de marcas selecionadas, desde 2018.



**OECD** - O Grupo Malwee está comprometido a implementar as diretrizes do Guia de Devida Diligência da OCDE para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor de Vestuário e Calçados. Ele apoia os objetivos das Diretrizes da OCDE para assegurar que as operações das empresas do setor de vestuário e calçados estejam alinhadas às políticas governamentais para fortalecer a base de confiança mútua entre as empresas e as sociedades nas quais elas operam. O Guia está alinhado à Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, às Convenções e Recomendações relevantes da OIT e à Declaração Tripartite da OIT a respeito de Princípios sobre Empresas Multinacionais e a Política Social.

### Outras associações que o Grupo participa:

Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confeção (ABIT),  
Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH),  
Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD),  
Associação Brasileira de Franchising (ABF),  
Associação Comercial e Industrial de Jaraguá do Sul (ACIJS),  
Rede Empresarial Brasileira de Avaliação de Ciclo de Vida (ACV).

FOTO: CAMPANHA MALWEE





FOTO: CAMPANHA MALWEE

# SOBRE O RELATÓRIO

Este é o oitavo Relatório de Sustentabilidade do Grupo Malwee, apresentando os resultados do período entre 01 de janeiro e 31 de dezembro de 2021 de todas as unidades de negócio do grupo em Santa Catarina, São Paulo e Ceará. Elaborado com base nas diretrizes da **Global Reporting Initiative (GRI)**, versão Standards, em sua opção “Essencial”. GRI 102-45, 102-50, 102-54

Com um ciclo de emissão anual, o último relatório apresentou as atividades do ano de 2020. Este ano, para a edição de 2021 optamos por não realizar a verificação externa do documento. GRI 102-51, 102-52, 102-56

Dúvidas, comentários e sugestões sobre o documento podem ser encaminhadas para o endereço de e-mail [sustentabilidade@malwee.com.br](mailto:sustentabilidade@malwee.com.br). GRI 102-53

## TEMAS MATERIAIS



Com o intuito de elaborar um relatório mais alinhado às expectativas de nossos públicos, revisamos nossa matriz de materialidade a cada 2 anos, no entanto, apesar da reavaliação para o relatório de 2020, refizemos nossa matriz para estabelecer nossas novas metas de longo prazo, nosso **Plano ESG 2030**.

Com o encerramento do Plano de Sustentabilidade 2020, o ano de 2021 foi dedicado à definição do novo ciclo de metas de longo prazo. Para este novo ciclo planejamos e implementamos um processo de definição de materialidade diferenciado, integrando os novos movimentos que a companhia vem fazendo em relação ao ESG, tais como, a participação mais ativa de seus principais stakeholders, o fortalecimento do tema em suas marcas, a formalização da incorporação dos **ODS** às metas, seu compromisso com a economia circular a ampliação dos temas sociais, além da evolução da atuação na cadeia de valor e na governança. GRI 102-49

O primeiro semestre de 2021 foi dedicado a preparar conteúdo relevante relacionados aos aspectos e impactos socioambientais mais expressivos do negócio, tais como mudanças climáticas, poluição química, uso da água, geração de resíduos, uso de recursos materiais, trabalho digno, diversidade racial, PCD, diversidade de gênero, LGBTQIA+, diversidade geracional e refugiados, para sustentar e promover um debate profundo sobre estes impactos e a aplicação da Matriz de Avaliação de Materialidade definindo assim os temas prioritários da companhia. A matriz considerava fatores de influência como, existência de regulamentação legal, riscos associados do negócio, oportunidade de negócio, necessidade de investimentos, compromissos públicos assumidos, apoio ao posicionamento da organização e suas marcas e contribuição aos ODS. GRI 102-46

O processo de definição dos temas contou com a participação de consumidores, clientes lojistas, fornecedores, entidades de classe e colaboradores das mais diversas áreas da empresa ([conheça os participantes aqui](#)). Após a definição dos temas prioritários, estes foram levados, aos comitês já existentes na companhia, para definição das metas, as quais foram aprovadas em diretoria e conselho de administração e comunicadas ao público em novembro de 2021, na **COP 26**. Por consequência, este relato apresenta a estratégia definida para os próximos anos e uma combinação de indicadores referentes aos temas materiais relacionados ao Plano de Sustentabilidade 2020 e ao Plano ESG 2030, representando este momento de transição. GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-48.

Assim, como resultado da avaliação de materialidade do Plano ESG 2030, são os temas materiais deste relatório: GRI 102-47, 103-1

**Mudanças climáticas** - Os impactos previstos como consequência da mudança climática são catastróficos e muitas regiões vêm sendo afetadas por seus efeitos. O setor têxtil é responsável por aproximadamente 10% das emissões de gases de efeito estufa globais. Desta forma, ciente da urgência do tema e da criticidade dos cenários apresentados pela ciência, o Grupo Malwee assinou, em 2019, o compromisso Business Ambition 1.5°C da ONU, comprometendo-se a definir metas de redução de emissões baseadas na ciência para os escopos 1, 2 e 3 do GHG Protocol num prazo de 2 anos. Assim, dentro do processo proposto pelo compromisso, em outubro de 2021, após alcançar uma redução de 75% de emissões nos escopos 1 e 2 nos últimos anos, o Grupo Malwee obteve a aprovação de suas metas junto ao SBTi (Science based targets initiative), comprometendo-se a alcançar uma redução ainda mais expressiva, inclusive na sua cadeia de valor, escopo 3.

**Uso da água** - A indústria têxtil consome 93 trilhões de litros de água por ano, o que representa 4% da captação mundial de água doce. Além dessa demanda, o setor de moda é responsável por 20% da poluição industrial de rios e córregos. O Grupo Malwee entende sua responsabilidade na preservação da água e reconhece a necessidade de reduzir seu impacto relacionado tanto à quantidade de água captada, quanto à qualidade devolvida à natureza. Desta forma, se compromete com novos desafios, mantendo os limites deste tema para os processos industriais próprios e para a sua cadeia de fornecimento.

**Uso de recursos materiais** - O modelo “extrair, usar, descartar” tem levado a humanidade muito próximo do limite de colapso do planeta. No mundo da moda, este modelo foi intensificado com o fast fashion, criando um modelo de consumo nocivo para as pessoas e para o planeta. Assim, com o compromisso de fazer moda com alta qualidade e durabilidade, estabelecemos metas para aumentar o uso de matérias-primas e processos de menor impacto ambiental, aumentar a circularidade do negócio e substituir embalagens plásticas.

**Trabalho digno** - Este sempre foi um tema material para o Grupo, pois o setor têxtil, ao mesmo tempo que é um grande gerador de empregos, tem um histórico negativo relacionado às condições de trabalho. O setor é apontado pelo descumprimento dos direitos humanos e denúncias de exploração da mão de obra em todos os níveis da sua cadeia de fornecimento. O Grupo Malwee historicamente faz a gestão sobre este tema e as novas metas estabelecidas visam ampliar o controle e promover condições de trabalho justas, além de dar maior transparência às nossas operações.



**Equidade de gênero** - Homens e mulheres devem ser livres para fazer as suas escolhas e desenvolver as suas capacidades pessoais sem a interferência ou limitação de estereótipos. Acreditamos que todas as responsabilidades, direitos e oportunidades devem ser igualmente concedidas para todos os gêneros, sem haver qualquer tipo de restrição. Desta forma, com um quadro funcional e uma cadeia de valor composta na sua maioria por mulheres, sabemos que ainda temos reflexos culturais da sociedade para superar. Com nossas novas metas pretendemos aumentar a participação das mulheres nos níveis de liderança dentro do Grupo Malwee e também na cadeia de valor.

**Diversidade racial** - A cultura brasileira é diversificada, mas não exclui a evidente desigualdade racial, que é uma característica marcante de nosso país, atestada pela hegemonia de uma classe social nos processos de divisão do trabalho e de divisão da renda, além de fatores como o acesso à saúde, educação, trabalho, saneamento e segurança. Temos uma grande jornada para alcançar nossas metas de equidade racial, refletir a representatividade regional do nosso país dentro do nosso quadro de colaboradores e engajar nossa cadeia de valor.

A estratégia relacionada aos temas materiais está definida no [Plano ESG 2030](#), que estabelece a visão e metas de longo prazo da companhia sobre os temas. Acreditamos que estabelecer metas públicas de longo prazo, fortalece o foco de todos sobre os temas materiais do negócio e promove um movimento colaborativo entre todos os stakeholders, principalmente pelo fato das metas estarem alinhadas aos ODS e aos princípios do Pacto Global da ONU. Esta visão de longo prazo é desdobrada em metas anuais, cuja gestão é realizada por meio de comitês, que definem e implementam ações específicas, tais como processos, projetos, programas e iniciativas, envolvendo todas as áreas de impacto da companhia. A área de sustentabilidade consolida os indicadores mensalmente e discute projetos e planos de ação para o alcance das metas estabelecidas com os comitês. Este modelo permite a unificação dos temas ao planejamento estratégico da companhia, fortalecendo a governança e o engajamento de todos.

O desempenho dos indicadores dos temas materiais, assim como necessidades dos comitês e outros indicadores relevantes da gestão socioambiental e de governança corporativa são reportados mensalmente, pela gerência de sustentabilidade, à presidência da companhia e trimestralmente ao conselho de administração, pelo comitê de ESG, assim avanços e desafios são conhecidos por todos os níveis e decisões são tomadas sobre os caminhos para melhores resultados, integração e aporte de recursos extras são viabilizados. Neste relatório apresentaremos os objetivos e metas de longo prazo e todos os indicadores do GRI Standards relacionados aos aspectos materiais identificados, bem como aqueles que são importantes para a nossa gestão e para o acompanhamento do Plano ESG 2030. GRI 103-2, 103-3



# NOSSA JORNADA

FOTO: CAMPANHA MALWEE

Ao longo de nossos mais de 50 anos de história, construído por pessoas que acreditam que moda e sustentabilidade podem e devem andar juntas, temos deixado nosso legado para a sociedade, não apenas como empresa geradora de empregos e lucro, mas como uma companhia que torna tangível elementos que demonstram seu real compromisso com a as pessoas e o planeta. Podemos dividir esta jornada em três grandes blocos:

O primeiro que construiu não uma, mas muitas comunidades no Brasil, que entendendo as necessidades do entorno de seus negócios investiu em pessoas e no meio ambiente, além dos portões de suas fábricas. Frente de atuação que hoje é conduzida pelo Instituto Malwee.

O segundo bloco trata-se da estruturação de uma gestão por metas audaciosas, voluntárias e públicas para que além de transformar comunidades, transformassem o mercado pelo exemplo, fortalecendo nosso papel de agentes de transformação. O Plano de Sustentabilidade 2020, o qual além de incluir a cadeia de suprimentos, estendeu suas metas na cadeia de valor até o uso e pós-uso. Nosso primeiro Plano Estratégico de Sustentabilidade também apresentou nossa política de sustentabilidade, incorporando aspectos ambientais, dos direitos humanos e do trabalho. O Plano 2020 estabeleceu 15 metas e foi concluído, em 2020, com nove delas atingidas e superadas, e seis com desempenho positivo.

## Política de Sustentabilidade

O Grupo Malwee, como empresa brasileira de moda construída sob os valores da sustentabilidade, gerencia sua cadeia de valor de forma a garantir:

- Seus compromissos com as futuras gerações, prevenindo a poluição e preservando o meio ambiente, com o respeito às pessoas, mitigando riscos ocupacionais e impactos ambientais dos processos industriais, adotando tecnologias inovadoras e economicamente viáveis.
- Seus compromissos com a família, a infância e a educação por meio de projetos e produtos que valorizam a cultura brasileira, promovem a conscientização ambiental e auxiliam no desenvolvimento saudável das crianças.
- Seu compromisso com a generosidade e a harmonia por meio de ações e investimentos para o bem-estar dos colaboradores e da sociedade.
- A melhoria contínua de processos e produtos no que tange à gestão da qualidade, do meio ambiente, dos aspectos de saúde e segurança do trabalho e de responsabilidade social, orientados por seu Plano Estratégico de Sustentabilidade, seus objetivos, metas e indicadores na busca de resultados notáveis.
- O atendimento a todos os requisitos legais aplicáveis, além de normas voluntárias e outros requisitos relacionados a produto, processo, saúde e segurança do consumidor, dos colaboradores, da comunidade e do meio ambiente.
- Perpetuação da sua missão, dos seus valores e compromissos e da sua política orientada pela sustentabilidade em toda cadeia de valor, por meio de conscientização, treinamento e gestão.



No terceiro bloco, além de nos propormos a avançar na gestão de nossos impactos socioambientais mais significativos e evoluirmos em governança, definimos nossos objetivos e metas alinhados com os ODS da ONU, pois acreditamos que as ações locais devem transformar o global. Nosso Plano ESG 2030 foi lançado em novembro de 2021, na COP 26.



FOTO: CAMPANHA MALWEE

## PLANO ESG 2030

Mais de 6 meses de preparação, com pesquisa profunda de referências, com mais de 10 dias de conteúdo preparatório intensivo, 37 conteúdos prévios entre apresentações e vídeos, 8 horas de workshop e 12 temas para serem avaliados e priorizados, para que, em torno de 70 stakeholders convidados, entre consumidores, clientes lojistas, fornecedores, entidades de classe e colaboradores das mais diversas áreas da empresa, pudessem debater cada tema e, em seguida, aplicar uma matriz de avaliação para a definição dos temas prioritários da companhia.

A gestão do plano considera uma governança fortalecida, com objetivos e metas sociais e ambientais do ESG, conectando 3 elementos fundamentais para o desenvolvimento sustentável, a circularidade, os ODS e a teoria Donut.

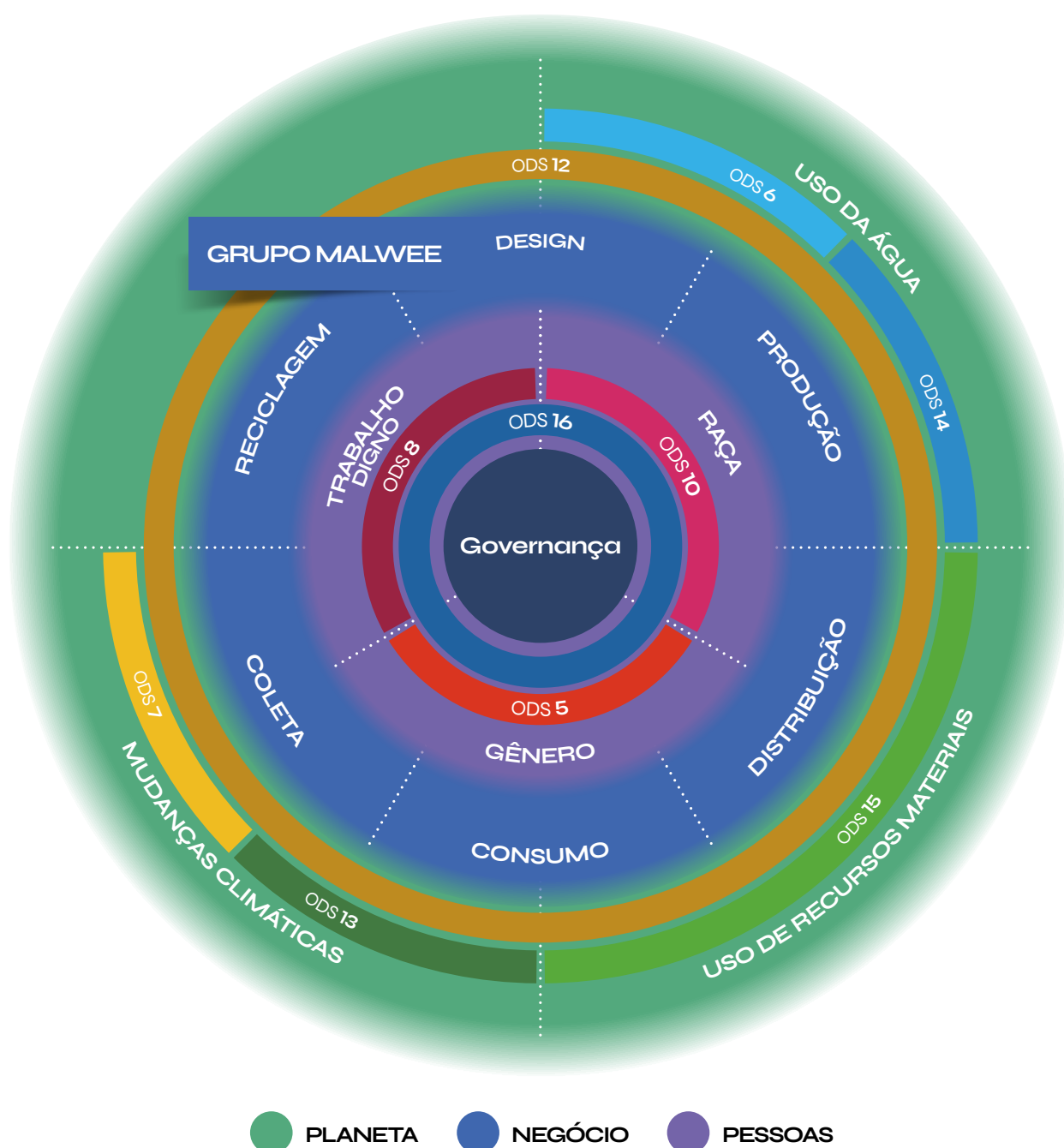
Sobre a circularidade, entendendo que precisamos repensar nossa forma de produzir e consumir os recursos naturais, enxergamos a economia circular como uma necessidade urgente para qualquer negócio. Portanto, trazemos como desafio principal, sermos cada vez mais circulares.

A Teoria Donut, define um espaço de equilíbrio do planeta para atender as necessidades humanas, trouxemos esse modelo para a construção do nosso plano, pois nosso objetivo é que o negócio esteja em equilíbrio atendendo às necessidades das pessoas sem ultrapassar os limites do planeta.

ODS, sua priorização é fundamental para que possamos contribuir nas frentes de maior impacto do negócios, assim priorizamos os ODS ao definirmos nossa materialidade.

A governança (G) contempla a definição de responsabilidades, autoridade e processos para a tomada de decisão. Quando associadas aos aspectos ambientais (E) e sociais (S), garante a execução da estratégia respeitando os limites ambientais e as relações pessoais. Ao trazermos a atuação em prol da sociedade e do planeta para o negócio, precisamos conectar as ferramentas de gestão que viabilizem esta inserção. Assim aprimoramos nosso Plano de Sustentabilidade para o modelo ESG “Environmental, Social and Governance” (ambiental, social e governança, em português), dando mais visibilidade e transparência às práticas de governança.

A figura abaixo representa a união destes elementos na composição do nosso plano:



# GOVERNANÇA

O Grupo Malwee é composto por empresas privadas, organizadas dentro da Dobrevê Participações S.A, sociedade anônima de capital fechado. GRI 102-5

Para nos orientar nos processos decisórios e contribuir para que nos tornemos uma empresa cada vez mais eficiente e rentável, contamos com uma estrutura de Governança Corporativa composta por um Conselho Administrativo, Diretoria Executiva e Comitês de Apoio.

## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

De acordo com o Estatuto Social da Holding Grupo Malwee, o Conselho de Administração pode ter entre três a sete membros, dos quais pelo menos um, deve ser um conselheiro independente. Os trabalhos do Conselho são pautados por um Regimento Interno que estabelece os deveres e responsabilidades de seus membros e contém as regras para a convocação, instalação e votação nas reuniões. O Conselho se reúne, no mínimo, uma vez por trimestre, mas as reuniões costumam ser realizadas com maior frequência, de acordo com as necessidades e o momento da companhia. O conselho é composto inteiramente por profissionais de mercado, com base em sua formação e experiência profissional, dos quais 40% são mulheres.

Os conselheiros são responsáveis pela orientação geral dos negócios e pelo controle da gestão da Diretoria Executiva, bem como acompanhamento dos resultados, de forma que metas estratégicas, operacionais, de ordem financeira e socioambiental sejam cumpridas de acordo com o planejado.

## O Grupo Malwee conta com três Comitês de Assessoramento ao Conselho.

**Comitê ESG:** O objetivo do comitê é colocar as questões relacionadas a ESG ainda mais no foco do Conselho de Administração, integrando os temas ambientais, sociais e de governança corporativa em uma visão sistêmica dentro dos demais comitês.

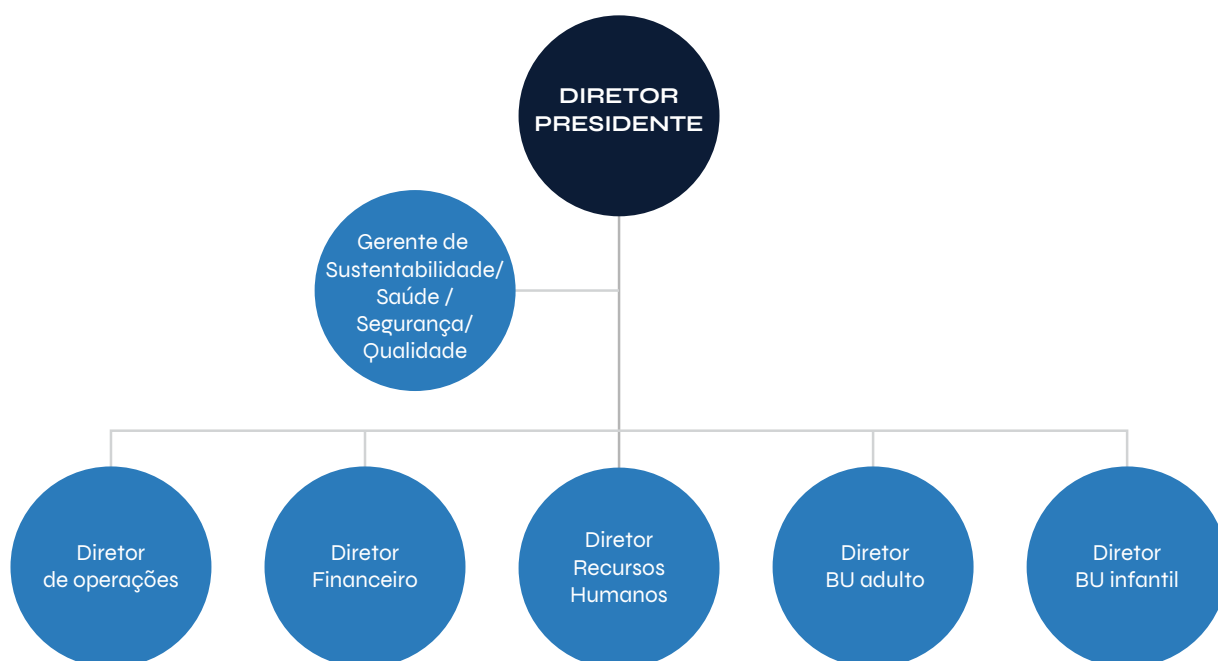
**Comitê de Marca:** O objetivo do Comitê é assegurar que haja uma conexão cada vez maior entre o posicionamento das marcas com os propósitos do Grupo e uma comunicação clara desse posicionamento e propósito a todos os stakeholders, a partir do aprofundamento desses temas junto ao Conselho.

**Comitê de Digital:** O objetivo do Comitê é aprofundar a análise dos riscos e oportunidades associados à crescente digitalização dos negócios e da sociedade, permitindo que o Conselho do Grupo Malwee se coloque à frente das mudanças tecnológicas, buscando o protagonismo nos negócios digitais na sua área de atuação.

O presidente do conselho também é responsável pelas questões de direitos humanos e meio ambiente dentro do conselho. Seu contato é: José Augusto Figueiredo - E-mail: [jaugusto@lhh.com](mailto:jaugusto@lhh.com)

Na administração do Grupo Malwee está a Diretoria Executiva, composta pelo Diretor Presidente e cinco diretorias responsáveis por diferentes áreas de nosso negócio (BU Adulto, BU infantil, Industrial, Financeiro/Tributário e Recursos Humanos). A eles são atribuídas metas de curto, médio e longo prazos, relacionadas ao desempenho econômico, ambiental e social da empresa.

O organograma executivo conta ainda com uma gerente de Sustentabilidade, Saúde e Segurança do Trabalho e Qualidade que reporta diretamente à presidência. Apesar de não possuir status de diretoria, são consideradas áreas estratégicas do negócio e oferecem suporte consultivo e executivo para as demais diretorias. GRI 102-18, 102-20, 102-22



# COMITÊS DE APOIO

GRI 102-18

**Comitê de Risco:** composto por representantes de diferentes áreas da empresa e formação multidisciplinar que atuam na avaliação periódica de riscos utilizando como referência os objetivos estratégicos e a cadeia de valor da companhia.

Os riscos são mapeados e analisados quanto à probabilidade e impacto, determinando assim sua relevância. As categorias de riscos avaliadas são: à pessoas, ao meio ambiente, produtos e serviços, de recursos humanos, descumprimento de norma, financeiros, de gerenciamento geral, de gerenciamento da mudança, tecnologia da informação (TI) e à ativos. O monitoramento dos planos de ação é mensal e sua evolução é apresentada em reunião semestral para diretoria e conselho.

**Comitê de Qualidade:** Grupo responsável pela análise dos indicadores de qualidade da companhia, tais como índice de reclamação de consumidor, índice de qualidade de produto acabado, em etapas intermediárias do processo e no recebimento de matérias-primas e insumos. Os indicadores são analisados mensalmente, reportados para presidência e um resumo gerencial é enviado mensalmente para o conselho.

**Comitês de fornecedores:** Responsável em definir as metas, aprovadas por diretoria e conselho, do Plano ESG 2030, garantir a execução dos planos estratégicos, táticos e operacionais para alcance das metas relacionadas à fornecedores do Plano ESG 2030, assim como os projetos e planos de ação decorrentes da análise de riscos relacionados a pessoas, violação dos direitos humanos e do trabalho e ao meio ambiente na cadeia de fornecimento, mapeados na análise de riscos da companhia. Com a participação das áreas de negócio, compras, jurídico, sustentabilidade e qualidade, o comitê é responsável por garantir o cumprimento das políticas de homologação e avaliação de fornecedores. Os modelos de due diligence aplicados pela equipe de auditoria e certificações são validados pelo comitê, assim como a discussão dos resultados. Em se tratando de direitos humanos e do trabalho, todos os processos de auditoria e due diligence consideram entrevista e consulta com as partes afetadas. Mensalmente os dados são apresentados em reunião para a presidência, que encaminha o assunto ao conselho.

**Comitê de sustentabilidade industrial:** composto por representantes das áreas da indústria é responsável por definir objetivos e metas do Plano ESG 2030, para aprovação da diretoria e conselho, projetos e ações para alcance das metas no processo industrial, tais como água, energia, emissões e resíduos. Os membros encontram-se mensalmente para acompanhamento dos indicadores e discutir melhorias de processo e projetos inovadores para melhorar o desempenho ambiental da operação. Os resultados dos indicadores são acompanhados pela presidência e levados ao Comitê de ESG bimestralmente.



**Comitê de produtos sustentáveis:** Composto por representantes de marcas, processos industriais, compras, engenharia de produto, marketing e especialistas em sustentabilidade, responsável por definir as metas relacionadas à recursos materiais do Plano ESG 2030, aprovadas por diretoria e conselho. Tem por objetivo avaliar e garantir a aplicação de matérias-primas e processos sustentáveis nos produtos comercializados pelo grupo, visando o alcance das metas do Plano ESG 2030 e dar suporte às ações previstas no Brand Plan das marcas. Os resultados são apresentados para presidência mensalmente e para diretoria em situações de decisão colegiada sobre investimentos e assuntos relacionados.

**Comitê de diversidade:** Composto por representantes de diversas áreas e unidades do Grupo, definiu as metas a serem aprovadas pela diretoria e conselho e tem por objetivo dar suporte à diretoria e propor estratégias, programas e ações para promover os temas de diversidade dentro da companhia. Em 2021 realizou reuniões mensais até agosto de 2021, paralisando temporariamente para elaboração do Plano ESG 2030 e posterior realinhamento da estratégia de atuação.

## METAS ESG PARA TODOS

Os lucros da companhia são distribuídos para todos os colaboradores diretos por meio de 2 programas, o PLR – Participação nos Lucros e Resultados e o Bônus das lideranças.

Ambos os programas partem do EBITDA como gatilho e possuem uma regra de definição de metas coletivas e setoriais. No programa PLR existe também uma meta, a qual é individual e está relacionada à assiduidade.

Excepcionalmente, no ano de 2021, devido aos impactos da pandemia e momento de transição no modelo de gestão da companhia em relação ao Plano de Sustentabilidade 2020 e o Plano ESG 2030 tivemos, além do EBITDA, tivemos 3 relacionadas à operação da companhia, para 2022 retomamos o painel completo.

| Metas              | BÔNUS       |             | PLR                  |
|--------------------|-------------|-------------|----------------------|
|                    | Gerente     | Coordenador | Demais Colaboradores |
| Metas Financeiras  | 45%         | 40%         | 45%                  |
| Metas operacionais | 21%         | 20%         | 14%                  |
| Metas comerciais   | 27%         | 32%         | 18%                  |
| ESG                | 7%          | 8%          | 3%                   |
| Assiduidade        | 0%          | 0%          | 20%                  |
| <b>Totais</b>      | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b>          |

## Alguns destaques de nossa governança

**60%**

de membros independentes no Conselho de Administração (CA) - 3 de 5.

**40 %**

de mulheres no CA - 2 de 5.

**1,2 anos**

de média de mandato dos membros do CA.

**16%**

de mulheres na Diretoria Estatutária - 1 de 6.

**Executivos diferentes ocupando as posições** de Presidente do CA e Diretor-Presidente.

**Regimento Interno para Conselhos, Diretoria e Comitês.**

**Mecanismos de avaliação formal do CA** (incluindo a Presidência do órgão), dos Comitês e da Diretoria.

**Secretários para Conselho e diretoria.**

**Canal de denúncias.**

**Diversas Políticas Corporativas.**

## CONDUTA E ÉTICA

GRI 102-16

A conduta ética e o respeito às pessoas são valores que regem nossa atuação e estão descritos em nosso Código de Conduta e Ética – documento que serve de instrumento para orientar as boas práticas e comportamentos que devem ser adotados no exercício de nossas atividades e no relacionamento com clientes, comunidade, fornecedores e demais públicos de interesse.

Disponibilizamos canais de comunicação para denúncias de todos os tipos de comportamento, inclusive antissuborno e anticorrupção, que não estejam em sintonia com as orientações do Código. As manifestações podem ser anônimas ou não e as informações sobre os canais de denúncias estão distribuídas em diversos pontos na companhia e são informadas aos novos parceiros durante a integração.

Todas as denúncias são avaliadas por um Comitê de Conduta e Ética formado pelo presidente da companhia, pelo diretor de Recursos Humanos e o Gestor Jurídico, a investigação é confidencial e pode ser feita por empresa terceirizada, conforme definição do comitê e em se comprovando a veracidade e gravidade da denúncia, as penalidades vão desde a advertência, até a demissão por justa causa.

No ano de 2021, ocorreram três casos de denúncia relacionados à assédio. Dos quais, um deles foi confirmado e todos os envolvidos foram penalizados. GRI 406-1

Quanto à corrupção, não foi registrado nenhum caso envolvendo o Grupo Malwee. Não foram realizadas doações de forma direta, nem indireta, para partidos políticos e/ou políticos, como preza a legislação. GRI 205-3

O Código de Conduta e Ética foi revisado em 2018 e encontra-se disponível no site oficial do Grupo Malwee, na versão em português. Está prevista a revisão do código de ética e a terceirização do canal de denúncias, além da intensificação da sua divulgação para o ano de 2022. GRI 205-3, 415-1

## **CANAL DE ÉTICA**

Email: [conduta@malwee.com.br](mailto:conduta@malwee.com.br)

Telefone: +55 47 2107 7025



## **GOVERNANÇA CADEIA DE FORNECIMENTO**

GRI 308-1, 414-1

Com uma carteira de fornecedores diversificada, composta por 2757 fornecedores ativos, dos quais 11% são considerados críticos devido ao risco de violação dos direitos humanos, garantir que todos estejam alinhados e comprometidos com uma gestão socioambiental responsável requer uma série de instrumentos de formalização e verificação do atendimento à estes requisitos. Para facilitar este processo e atender particularidades de grupos de fornecedores distintos classificamos nossos fornecedores em categorias:

### **Categorias de fornecimento:**

**Diretos:** fornecem materiais que são aplicados diretamente no produto como ele é entregue ao cliente, tais: aviamentos, embalagens, fios, químicos e tecidos.

**Subcontratados:** fornecem mão de obra para costura, acabamento, lavanderia e entre outros.

**Indiretos:** demais produtos e serviços não enquadrados nas categorias acima.

**Produtos acabados:** produção no modelo outsourcing nacional e importado.

**Outsourcing Nacional:** fornecedores de peças prontas, podendo ou não ser fabricados com matérias primas processadas no Grupo Malwee.

**Outsourcing Importado:** fornecedores de peças prontas, cujo fornecimento de matérias primas é de responsabilidade do fornecedor.

Pautados por esta classificação e critérios de avaliação que identificam os fornecedores com maior risco, definimos elementos da gestão de fornecedores obrigatórios para todas as categorias de fornecimento, como cláusulas de obrigatoriedade de cumprimento legal em contratos e ordens de compra e o aceite do Código de Ética. O Código de Ética tem por objetivo alinhar a conduta de nossos fornecedores, por meio de cláusulas ambientais, de direitos humanos e de combate à corrupção e é disponibilizado na versão português (língua local), inglês (língua universal) e mandarim (língua nativa da China).

Para ir além dos compromissos formais e garantir a boa gestão destes fornecedores a empresa estabelece critérios de homologação e avaliação de desempenho específicos para cada categoria de fornecimento.

Os critérios de homologação e avaliação dos fornecedores são descritos no Manual do Fornecedor e são definidos com base nos riscos associados à cada categoria de fornecimento. São mensurados os riscos à segurança do consumidor, de violação aos direitos humanos e do trabalho, de dano ambiental, de descumprimento da legislação e ao faturamento.

**Em 2021 foram homologados fornecedores novos com base em critérios ambientais e em critérios relativos a direitos humanos**



**100 %**

das facções e PL Nacional.

**14 %**

de fornecedores diretos.

**1,3%**

indiretos.

Dentre todas as categorias de fornecedores avaliadas a considerada mais crítica, devido ao risco de violação dos direitos humanos, é a que envolve mão de obra de confecção, para essas categorias medidas de controle adicionais são aplicadas: GRI 412-1, 414-1, 414-2

**Facções e Outsourcing nacional:** representaram 86% dos fornecedores críticos e são acompanhados pelo nosso Programa de Controle da Cadeia de Fornecedores, composto pela assinatura do Código de Ética do Fornecedor, exigência de certificação ABVTEX, realização de auditorias internas anuais, inspeções mensais e controle de documentação como guias de INSS e FGTS. Além disso, os fornecedores de outsourcing são avaliados por meio da Matriz IQF - Índice de Qualificação de Fornecedor, com critérios de avaliação nos temas: negociação, prazos, qualidade e sustentabilidade.

As facções são avaliadas por um programa chamado PPE-facções, Programa de Parceiros Estratégicos. Neste programa, 100% das facções são avaliadas em critérios como riscos trabalhistas, qualidade, entrega, custos e performance.

**Outsourcing internacional:** em 2021 representou menos de 2% dos produtos fabricados para o Grupo Malwee. Os fornecedores do outsourcing importado são submetidos a avaliação da Matriz IQF - Índice de Qualificação do Fornecedor e em 2019 iniciamos o processo de auditoria de responsabilidade social nesses fornecedores, porém devido a pandemia de COVID 19 o programa ficou suspenso nos anos de 2020 e 2021. O objetivo é retomar o programa em 2022.

**Fornecedores Diretos:** o Grupo Malwee possui o Programa de Parceiros Estratégicos (PPE), que visa avaliar os fornecedores em aspectos como sustentabilidade, relação comercial, qualidade, compromissos trabalhistas, entre outros. O acompanhamento é mensal por meio da atribuição de notas para cada quesito. Caso o fornecedor não evolua e apresente irregularidades persistentes, é encaminhado para avaliação do Comitê de Fornecedores, podendo ser excluído do programa e da carteira de fornecedores do Grupo.

Em 2021, o PPE de fornecedores diretos completou seu quarto ano, reforçando a parceria com algum dos fornecedores estratégicos e fortalecendo a avaliação da cadeia de suprimentos por meio da expansão do PPE das facções, abrangendo **100% dos subcontratados**. Todas essas ferramentas dão subsídio aos compradores durante a negociação, fornecendo métricas de desempenho e alinhamento com nossos princípios e valores. Aos fornecedores, o programa oferece, mediante seu bom desempenho o crescimento no seu portfólio dentro do Grupo Malwee.

No ano de 2021 não tivemos rescisões contratuais com fornecedores que pudessem gerar impactos negativos significativos reais e potenciais em relação às práticas trabalhistas ou direitos humanos. Além disso, em 2021 elaboramos o Plano ESG 2030, o qual contém metas socioambientais que englobam a cadeia de fornecimento em todos os temas priorizados. GRI 102-10

Quanto à compra de fornecedores locais, consideramos apenas os localizados em cidades onde o Grupo possui unidade fabril e escritório, com este escopo o valor representou **14% do total gasto** com fornecedores do Grupo, no entanto existe um valor expressivo quando consideramos cidades vizinhas. GRI 204-1

# NOSSO COMPROMISSO COM O PLANETA

Nós do Grupo Malwee, acreditamos que é possível fazer moda de um jeito diferente, gerando impacto positivo para a comunidade e investindo em processos que reduzam, ao máximo, o impacto da nossa operação no meio ambiente.

Fomos pioneiros na implementação de uma gestão ambiental em nosso negócio, destacando o investimento em tecnologias e processos inovadores que vão do uso de matérias-primas mais sustentáveis em nossas coleções à gestão de água, efluentes, resíduos e controle da poluição atmosférica.

Em 2020 concluímos nosso primeiro ciclo de objetivos e metas de longo prazo, com nove delas com foco em reduzir o impacto ambiental de nossos produtos e operações. Já o ano de 2021 foi um ano para definir os desafios do nosso novo ciclo, desta forma, apresentaremos agora as metas do Plano 2020 que medimos em 2021 e os objetivos e metas do Plano ESG 2030 que passarão a ser reportados a partir de 2022.

Os objetivos e metas ambientais do Plano 2030 estão relacionados aos maiores impactos do setor considerando o poder de influência da companhia em toda a cadeia de valor. Além das metas do Plano, a empresa continua com sua gestão ambiental sobre todos os impactos de seu negócio, incluindo a cadeia de fornecimento até o pós-uso, na promoção da circularidade e contribuindo efetivamente para o ODS.

A responsabilidade para o alcance das metas estabelecidas, assim como, as ações para melhorarmos nosso desempenho ambiental relacionado a todos os impactos do nosso negócio está distribuído em toda companhia, seja na definição de metas ambientais para os programas de remuneração variável, ou nos trabalhos dos diversos comitês que discutem soluções e projetos para atuar não somente em nossas operações, mas em toda a cadeia de fornecimento. Pois, da mesma forma que os ODS estão interligados, os impactos da operação também estão, optar por matérias primas mais sustentáveis pode estar associado à redução de consumo de energia ou água na operação ou na cadeia, assim como promover



economia circular está associada à reduzir resíduos. E da mesma forma que as áreas internas da companhia precisam colaborar entre si, para alcançar o desempenho desejado, nossa cadeia de fornecimento e, ousamos dizer, até o consumidor, precisam estar envolvidos no processo, por isso o Plano ESG 2030 estabelece metas para a cadeia de fornecimento e nossos profissionais, dos gestores de marca e marketing aos técnicos da operação, compradores estão todos envolvidos e integrados no processo de gestão ambiental da companhia. O modelo de governança dos comitês está definido no capítulo de governança.

**Vamos conhecer nossos objetivos ambientais, e os avanços do ano de 2021.**

## MUDANÇAS CLIMÁTICAS

No primeiro ciclo de metas definimos metas voluntárias de redução para os escopos 1 e 2 do GHG Protocol. Em 2019, após ter alcançado uma redução de 75%, assinamos o Business Ambition 1.5°C, com o compromisso de definir metas baseadas na ciência, para contribuir efetivamente no combate ao aquecimento global. As metas foram aprovadas em outubro de 2021 e são prioridade na nossa gestão.

### **Meta 1 - Reduzir 50% das emissões de gases de efeito estufa dos escopos 1 e 2, em relação à 2019. GRI 305-1, 305-2, 305-5**

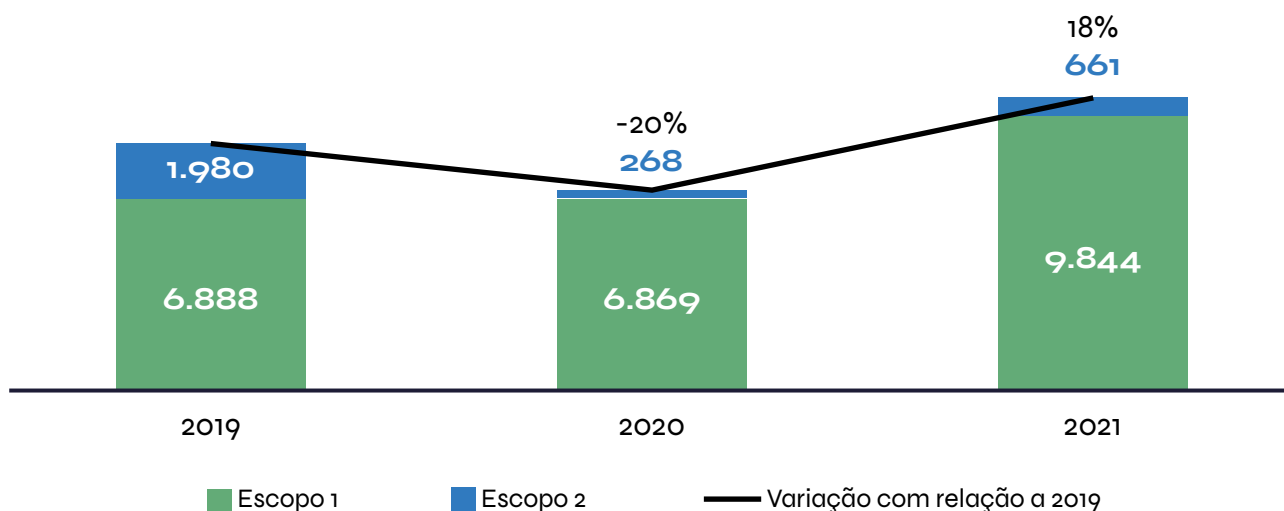
Redução de emissões do escopo 1 e 2 já foi meta do nosso primeiro plano de sustentabilidade, período que mantivemos a redução contínua até 2020, resultados alcançados por meio da troca de grande parte de nossa matriz energética de gás natural por biomassa, compra de energia elétrica de fonte renovável com rastreabilidade, entre outros projetos de ganho de eficiência energética. No entanto, no ano de 2021, uma crise de abastecimento de biomassa nos fez retomar parcialmente e temporariamente o uso de gás natural, maior contribuinte das emissões dentro de nossas operações, resultando em um aumento de 18% nas emissões em relação ao ano de 2019. Para o ano de 2022 temos planejado a compra de energia elétrica renovável rastreada para 100% de nossas fábricas e a conversão de mais uma operação fabril de gás natural para biomassa, além de buscar alternativas de proteção de estoques de períodos de baixa de fornecimento de biomassa.



Estamos certos que recuperaremos estes valores no ano de 2022, pois o crescimento de produção foi em torno de 40% em 2021, para um aumento de 18% em emissões. As ações previstas tem projeção para reduzir além dos 18% de aumento, visam recuperar este percentual e manter as projeções de redução comprometidas com o Business Ambition.

No gráfico abaixo podemos acompanhar o desempenho de emissões dos anos de 2019, ano base para definição da meta, 2020 e 2021.

**Emissões de Gases de Efeito Estufa (ton CO<sub>2</sub> eq.)**



É importante informar que em 2021 a empresa adquiriu 83% de energia elétrica renovável por meio de certificados de rastreabilidade, garantindo seu consumo de energia elétrica, proveniente de fonte eólica e 80% da matriz energética total de fonte renovável. Abaixo você pode acompanhar o consumo de energia por fonte. GRI 302-1

| Metas                     | Descrição                      | Quantidade          | Gigajoule - GJ     |
|---------------------------|--------------------------------|---------------------|--------------------|
| Não renovável             | Gás natural - m <sup>3</sup>   | 3.197.625,00        | 117.800,51         |
|                           | Diesel (móvel) - Litros        | 38.429,90           | 1.364,26           |
|                           | Diesel (estacionária) - Litros | 12.154,00           | 431,47             |
|                           | Gasolina - Litros              | 123.702,20          | 3.988,159          |
|                           | GLP - Kg                       | 88.360,00           | 4.094,65           |
| Renovável                 | Cavaco (Caldeira) ton          | 27.831,36           | 503.747,62         |
|                           | Etanol - Litros                | 121,52              | 2,72               |
| <b>TOTAL COMBUSTÍVEIS</b> |                                | <b>3.488.223,98</b> | <b>631.429,379</b> |
| Energia elétrica kWh      | Sem certificação               | 5.344.155,00        | 19.238,958         |
|                           | Renovável - com certificação   | 26.127.000,00       | 94.057,200         |
| <b>TOTAL GIGAJoule</b>    |                                |                     | <b>744.725,537</b> |

Premissas adotadas:

- Os poder calorífico dos combustíveis são fornecidos pelo Balanço Energético Nacional (BEN, 2018)
- Para Gás Natural, assumiu-se a premissa do gás seco
- O diesel comercial foi considerado como 90,3% diesel puro e 9,7% biodiesel B100. O poder calorífico e a densidade são a média ponderada da composição indicada. O volume de diesel comercial considera o diesel S500, S10 comum e S10 aditivado consumido no período
- O volume de gasolina comercial representa o volume de gasolina aditivada e comum consumida no período
- Para cavaco da caldeira assumiu-se a densidade média de 320 kg/m<sup>3</sup>
- Os fatores de conversão foram retirados da Tabela do BEN-Balanço Energético Nacional. Disponível em [https://ben.epe.gov.br/downloads/Relatorio\\_Final\\_BEN\\_2018.pdf](https://ben.epe.gov.br/downloads/Relatorio_Final_BEN_2018.pdf)

**Meta 2 - Redução na Cadeia de Valor: 58% as emissões de gases do efeito estufa dos materiais e serviços comprados, por peça de roupa produzida internamente, em relação à 2019.** GRI 305-3, 305-4, 305-5

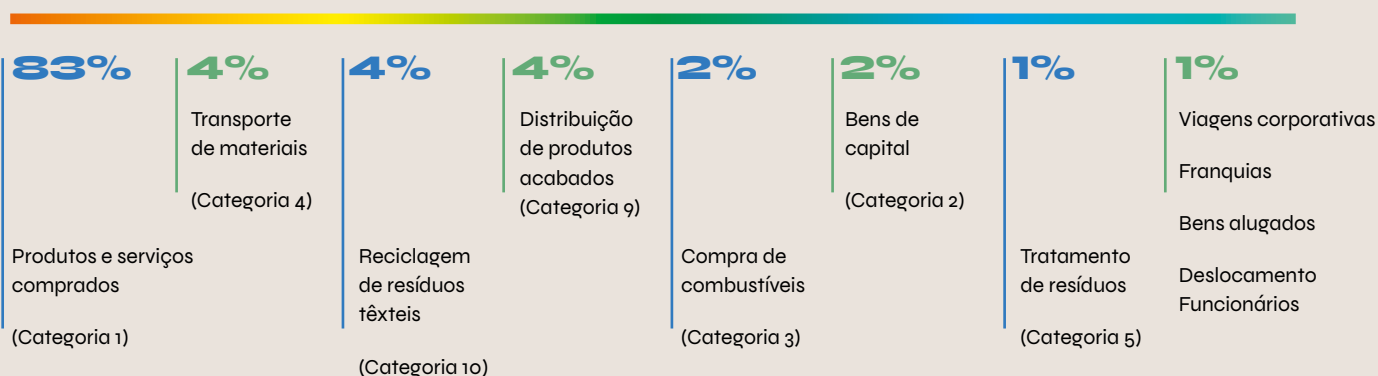
Calculamos nossa pegada de carbono desde 2018, utilizando a metodologia do ACV do berço ao portão. Para definirmos nossas metas junto ao SBTi, usamos como base o ano de 2019 e refinamos os dados incluindo informações além do portão, como transporte a jusante e dados de nossas franquias.

O inventário foi elaborado seguindo as normas, diretrizes e recomendações do Greenhouse Gas Protocol, onde, os gases inventariados adotam os valores de referência do Painel Intergovernamental de Mudanças Climáticas AR5 (IPCC, 2013), obtidos por meio da base de dados do ciclo de vida, o Ecoinvent.

A figura abaixo demonstra a representatividade do escopo 3 nas emissões totais e também apresenta a distribuição dentro dos contribuintes do escopo 3.

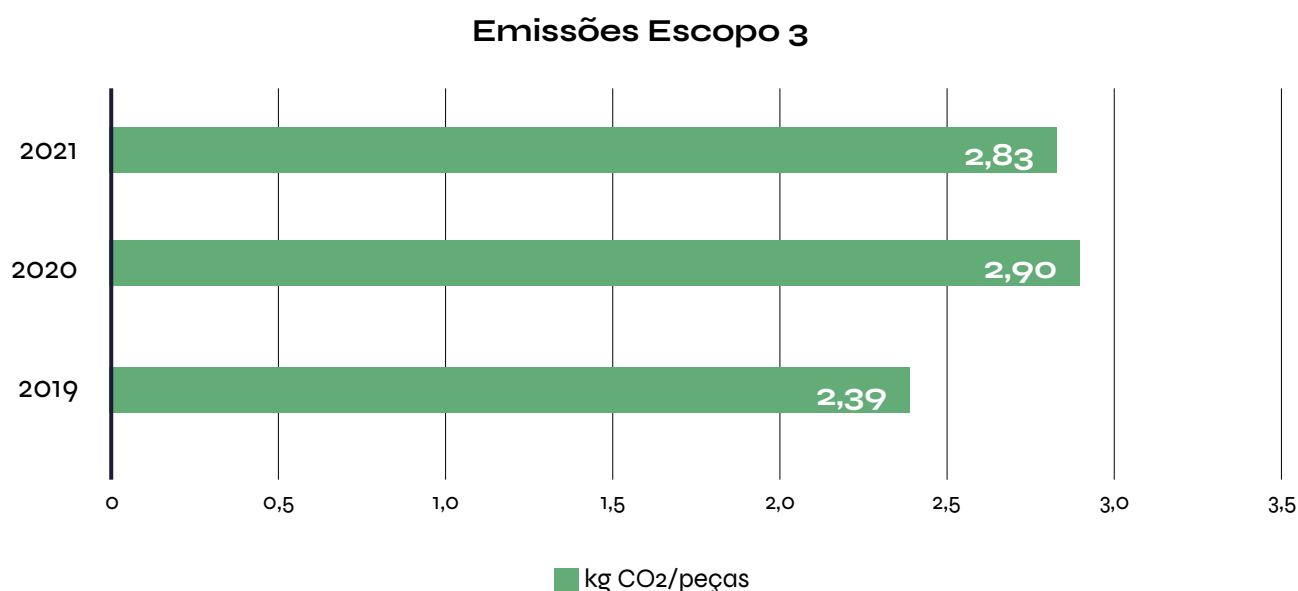


**Emissões da cadeia de valor (Escopo 3)**



Esta análise é importante, pois, de acordo com as regras para definição de metas do SBTi, as empresas que tiverem mais que 40% de suas emissões resultantes de escopo 3, devem definir metas de redução considerando no mínimo  $\frac{2}{3}$  das emissões do escopo. Assim a meta de escopo 3 contempla a categoria 1 da metodologia GHG, produtos serviços adquiridos, que é responsável por mais de 67% das emissões de escopo 3, produtos diretos (matérias-primas), serviços diretos, como a terceirização de costura, e materiais de consumo indireto e outros adquiridos.

No gráfico abaixo pode-se acompanhar as emissões de gases de efeito estufa referente ao escopo estabelecido como meta junto ao SBTi.



Com a aprovação da meta de escopo 3 em outubro de 2021, o monitoramento do indicador ainda não estava consolidado, assim não foi possível uma atuação efetiva no controle desta meta. Dada a complexidade do tema e incerteza dos métodos existe muito trabalho de base a ser feito. Dentro das estratégias estabelecidas para redução das emissões no escopo 3 definimos como próximos passos: elaboração de um roadmap considerando as melhores tecnologias disponíveis no mercado internacional para processos têxteis, listar as tecnologias de produtos químicos menos impactantes para a indústria têxtil, estudar os impactos entre produzir internamente e terceirizar os processos, realizar um estudo avançado sobre as emissões de GEE, utilizando a abordagem de Avaliação do Ciclo de Vida, da cadeia de valor do fio de algodão no Brasil, comparando algodão convencional, BCI, reciclado e orgânico, definindo

políticas internas e projetos que priorizem as matérias primas de menor impacto, assim como promover a inovação na busca de alternativas para os fios convencionais.

### **Meta 3: Ser NetZero até 2050.**

A terceira meta do Plano 2030 é um compromisso até 2050, pois dados os desafios de descarbonização definidos nas metas 1 e 2 resta a compensação das emissões residuais. Assim o foco prioritário em relação à emissão de carbono definida nas metas 1 e 2 é após evolução nesta frente, de forma proativa, estudar mecanismos de compensação para posterior atendimento da meta 3.

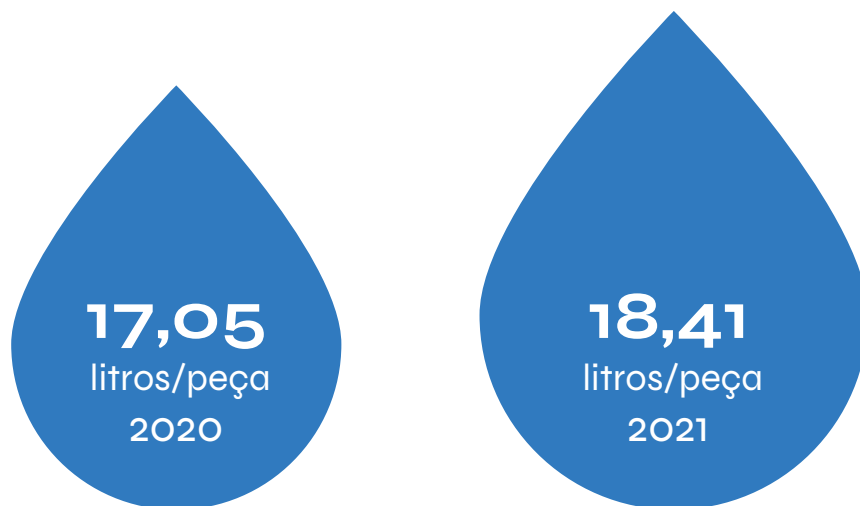


## **USO DA ÁGUA**

De acordo com nossa política ambiental, água é um tema prioritário para nossa gestão, comprovado por todos os investimentos realizados em tratamento de efluentes e nos processos de reuso e também por ser tema material nos nossos 2 ciclos de metas estabelecidos, o Plano 2020 e o Plano ESG 2030. No primeiro ciclo de metas nos desafiamos a reduzir em 40% o uso de água em nossos processos, o que não foi possível devido a limitação tecnológica, alcançamos 9% pois não consideramos o reuso para a contabilidade desta meta. Em nosso plano 2030, ainda limitado pela tecnologia que possa nos levar a processos mais eficientes, definimos nossa meta em razão do impacto nos corpos hídricos, ou seja, evitado na captação.

## META 1 - Quantidade

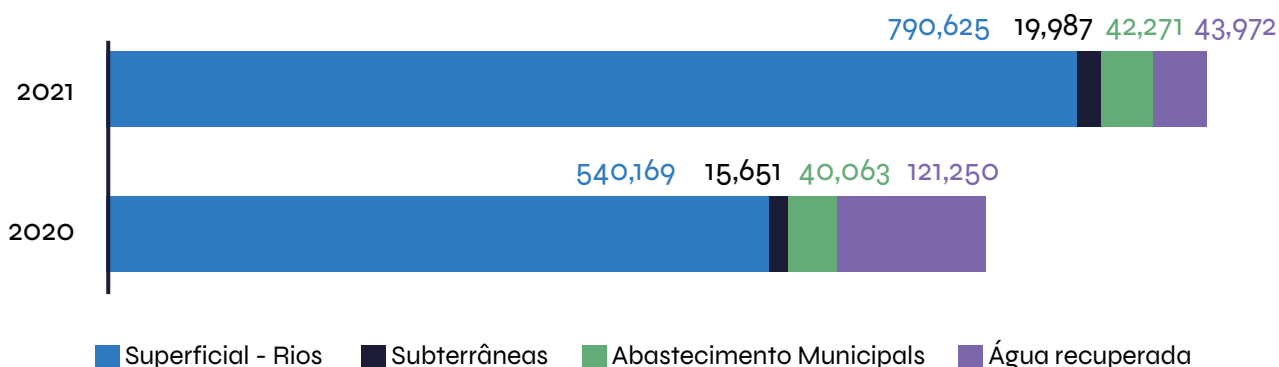
Reduzir em 30% o uso de água captada por peça produzida na nossa indústria até 2030, em relação à 2020. GRI 303-1,303-3



Investimos continuamente para reduzir nosso consumo de água, seja em inovações dentro de nossas operações, em parcerias com nosso fornecedores de produtos químicos, buscando manter os padrões de cor usando menos água e buscando tecnologia para ampliar a nossa capacidade de reuso de água que hoje é de 200 milhões de litros.

Apesar de todos os investimentos, em 2021 tivemos um aumento de 8% no consumo de água por peça produzida internamente, nosso sistema de reuso passou por um longo período de manutenção, impactando numa redução de 60% da água de reuso. Investimentos para aumento dos volumes de reuso estão previstos para 2023 possibilitando além da recuperação dos volumes dos anos anteriores, um aumento expressivo da quantidade de água disponível para reuso, consequentemente reduzindo os volumes captados do do corpo hídrico.

### Captação de Água por Fonte - m³

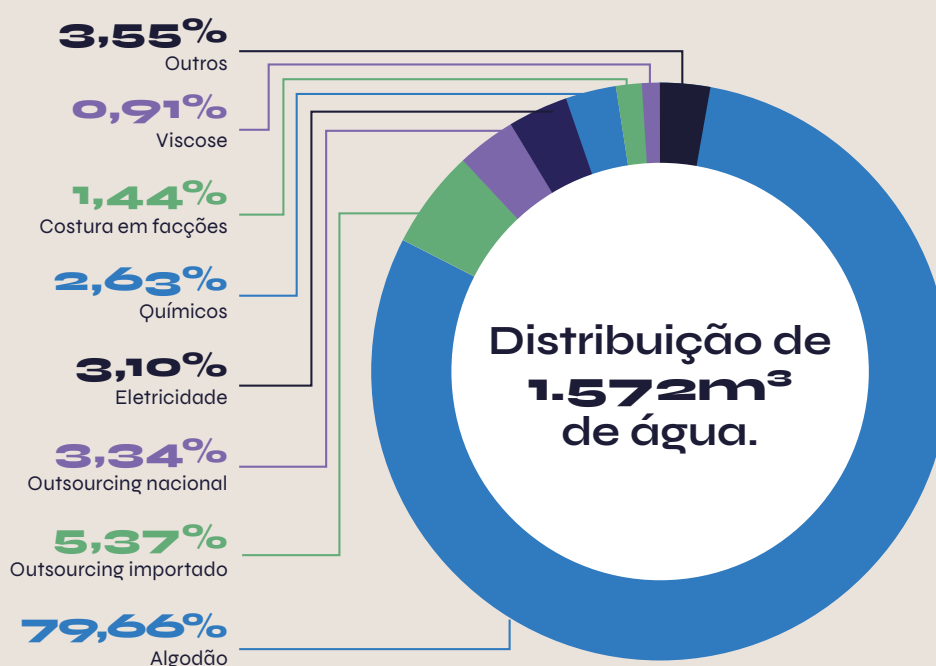


## Meta 2 - Calcular a pegada hídrica organizacional e promover ações de redução de consumo de água ao longo de toda a cadeia\*.

\*Essa meta será definida na revisão do Plano ESG em 2025.

Já está dentro da nossa rotina de monitoramento de impactos a realização de Avaliação de Ciclo de Vida - Organizacional (ACV-O), quantificando, por meio de dados secundários, o nosso impacto ambiental em algumas categorias de impacto, dentre elas a escassez hídrica. Com o lançamento do Plano ESG 2030 em novembro de 2021 definimos que para os próximos anos trabalharemos para refinar esta medição na quantificação com dados primários, assim como buscando a melhoria contínua dos dados da cadeia de valor e, principalmente, engajamento de nossos parceiros, construindo resultados sólidos até o ano de 2030.

Nas análises dos resultados dos anos anteriores observamos que a maior contribuição neste impacto está ligada ao cultivo e produção do algodão e seu percentual dentro do portfólio de produtos do Grupo. Abaixo distribuição dos 1.572 milhões de metros cúbicos quantificados no cálculo da última pegada hídrica.



## META 3 - Qualidade

Zero substâncias restritas nos efluentes da nossa indústria até 2030 em relação à 2020.

A utilização de produtos químicos nos processos têxteis tem papel fundamental na garantia de vestibilidade, durabilidade e visual das roupas. Contudo, é importante considerar aspectos ambientais e de saúde relacionados aos produtos químicos utilizados de forma a não agredir o consumidor, trabalhador e o meio ambiente.

Apesar da legislação brasileira sobre o tema ainda ser incipiente, o Grupo Malwee adotou a lista de substâncias restritas à fabricação, MRSL (Manufacturing Restricted Substances List) do programa ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals), que restringem os seguintes grupos de substâncias:

- Aquifenóis e aquifenóis etoxilados (APEO),
- Clorobenzenos e clorotoluenos,
- Clorofenóis,
- Corantes azóicos (que podem formar Aminas Restritas),
- Corantes cancerígenos ou equivalentes,
- Corantes dispersos (sensibilizadores),
- Corante Navy Blue,
- Retardante de chama,
- Glicóis,
- Solventes halogenados,
- Compostos organoestânicos,
- Hidrocarbonetos aromáticos (HPAs),
- Compostos per-polifluorados (PFCs),
- Ftalatos,
- Metais Pesados,
- Absorvedores UV,
- Compostos orgânicos voláteis (VOCs),
- Parafinas cloradas.

Para garantir que estas substâncias não façam parte do portfólio de químicos do Grupo Malwee é solicitado a todos os fornecedores de produtos químicos certificações comprovando isenção e/ou autodeclaração atestando não conter nenhuma substância acima dos níveis permitidos.

Em 2021, mantivemos o percentual de cerca de 24,5% dos produtos químicos consumidos no Grupo Malwee com certificação de terceira parte e um pouco mais de 30% possuindo autodeclaração afirmando que estão dentro dos limites da MRSL do ZDHC, assim como em 2020.

## EFLUENTES

GRI 306-1

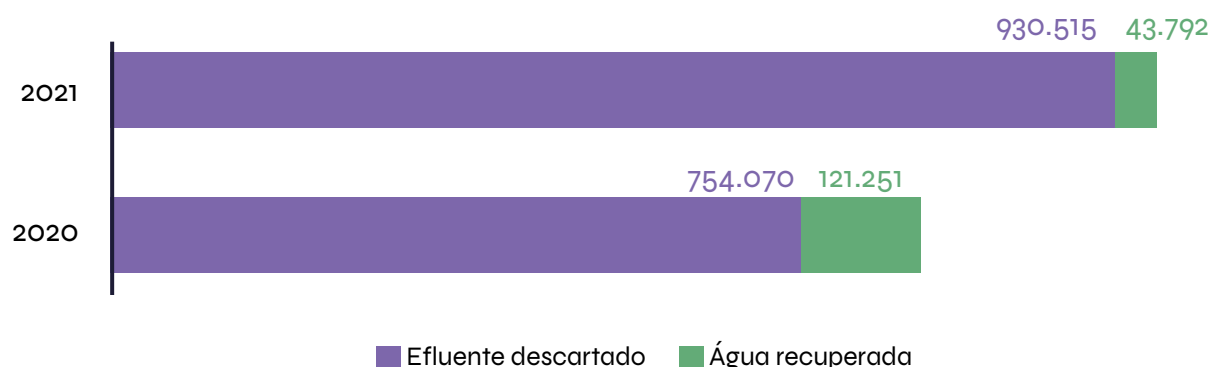
Toda a água utilizada em nossas atividades é devidamente tratada, superando os padrões de qualidade definidos na legislação. Na Matriz, em Jaraguá do Sul (SC), onde o maior volume de água é utilizado e consequentemente tratado, nosso sistema de tratamento inclui as seguintes fases (em ordem):



- Gradeamento inicial, para a retirada de impurezas;
- Tanque de equalização, para minimizar choques de vazão, carga orgânica, pH, entre outros;
- Tanque biológico, para tratamento aeróbio;
- Sistema MBR, para filtragem por membranas;
- Tratamento terciário, tratamento químico para remoção de cor.

O volume total de efluente tratado em 2021 no Grupo Malwee foi 974.487 m<sup>3</sup>. Em Pacajus toda a água, depois de tratada, é reutilizada em atividades de irrigação de jardins e limpeza de áreas externas do parque fabril. Já na unidade Matriz, possuímos um sistema de tratamento de efluentes, capaz de reutilizar até 200 milhões de litros de água por ano no processo produtivo, o qual, apesar do longo período de manutenção no permitiu reutilizar 43.792 m<sup>3</sup>.

#### Efluente Tratado - m<sup>3</sup>



Em 2021 tivemos uma redução na quantidade de água reaproveitada devido a problemas com o sistema de reutilização de água da Matriz, o que provocou uma redução de 64% no reaproveitamento de água quando comparado ao ano anterior.

O corpo hídrico ao qual realizamos o descarte de efluente é o Rio Jaraguá, o mesmo não se encontra em área protegida, e o local onde a empresa está localizada é considerada área urbana consolidada. Na Unidade de Pacajus o efluente tratado é utilizado internamente na irrigação dos jardins da unidade. Em 2020, não houveram vazamentos significativos registrados. GRI 306-5

Todos os descartes de efluente tratado do Grupo Malwee são realizados seguindo a legislação vigente. São realizadas análises mensais com laboratórios terceiros acreditados, além de análises diárias em nossos laboratórios internos. Na Matriz em Jaraguá do Sul/SC, responsável por volume significativo de captação e descarga de efluentes, no ano de 2021 todos os parâmetros analisados permaneceram dentro do limite permitido por legislação.



## USO DE RECURSOS MATERIAIS

Acreditamos que reduzir o impacto ambiental do nosso negócio é uma jornada, que iniciamos investindo em processos de menor impacto e nos desafiando a substituir matérias primas. Continuamos investindo nestas frentes pois temos certeza de que ainda existem oportunidades, ao mesmo tempo que identificamos a necessidade de uma transformação ainda maior, em novos modelos de negócio. Assim, estabelecemos em nosso Plano ESG 2030 o compromisso de fazer moda com alta qualidade e definimos objetivos e metas para aumentar o uso de matérias-primas e processos de menor impacto ambiental e aumentar a circularidade do negócio.

**Meta 1 - O Grupo Malwee se compromete em ter 100% dos produtos fabricados com matérias-primas e/ou processos com menor impacto ambiental em sua cadeia de produção até 2030.** GRI 301-1, 301-2

Até 2020 consideramos “produto sustentável” os que possuíam mais de 10% de fibras de menor impacto ambiental em sua composição. Dentro desses critérios, alcançamos 24% de modelos sustentáveis desenvolvidos considerando apenas a matéria-prima e 91% considerando processos e matérias-primas. Com o novo Plano ESG 2030, a partir de 2021 passamos a considerar como “produto sustentável” aqueles com, no mínimo, 30% de matérias-primas sustentáveis em sua composição e/ou uma redução de 50% do impacto do processo considerado mais assim, nossos resultados de 2021 foram:

**92%**  
de peças sustentáveis

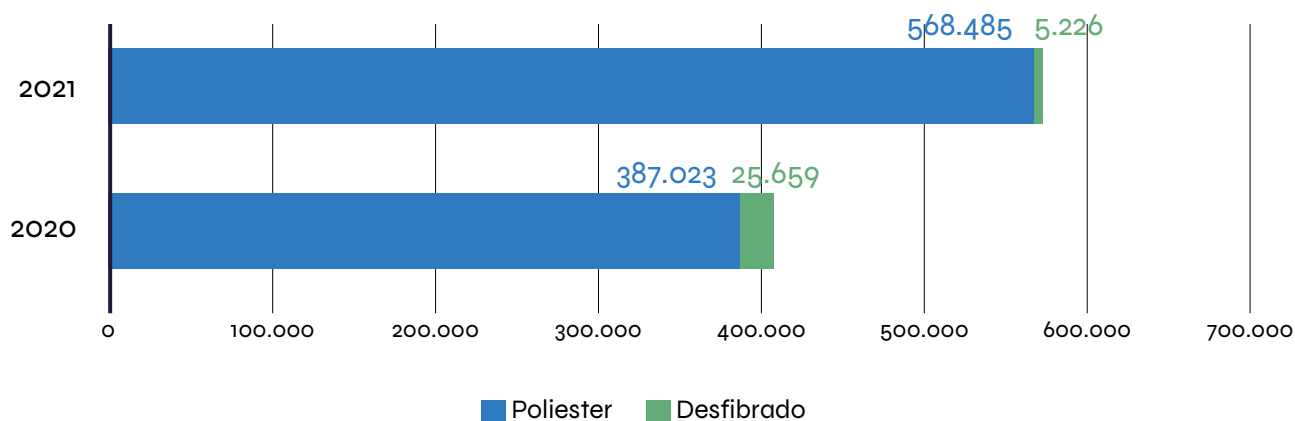
**10%**  
Peças que utilizam  
MP sustentável

**92%**  
Peças que possuem  
processos sustentáveis

Em 2021 as matérias primas mais representativas em nossos produtos foram, algodão 76%, viscose 13% e poliéster 6%, dos quais 0,05% do algodão e 54% do poliéster são de origem reciclada, desfibrado e pet, respectivamente. Além destes, em quantidades menores foram utilizadas algodão orgânico, viscose Ecovero, poliamida biodegradável.

Com o objetivo de aumentar os percentuais de matérias primas de menor impacto, em 2021 nos tornamos membros do BCI - better cotton initiative.

### Fibras Recicladas



**Meta 2 - Compromete-se em aplicar crescentemente os princípios da circularidade nos negócios, assim como aumentar o uso de materiais provenientes de processos circulares em suas operações.**

A circularidade é uma grande esperança para o futuro da sociedade e também um desafio. Aplicar seus princípios pode reduzir significativamente a pressão sobre o consumo de recursos naturais e do meio ambiente, mas mudar o fluxo dos processos e das cadeias de valor, criando novos modelos de negócio é desafiador. No Plano de Sustentabilidade 2020 nos desafiamos a implementar os princípios do slow fashion, valorizando a qualidade e durabilidade dos produtos e a logística reversa. Tudo isso em meio à transformação fast fashion do mundo da moda.

No Plano ESG 2030 trouxemos de forma mais clara a nossa busca pela economia circular e entendendo nosso momento de experimentação de novos modelos de negócio nos comprometemos a definir uma meta em 2025.

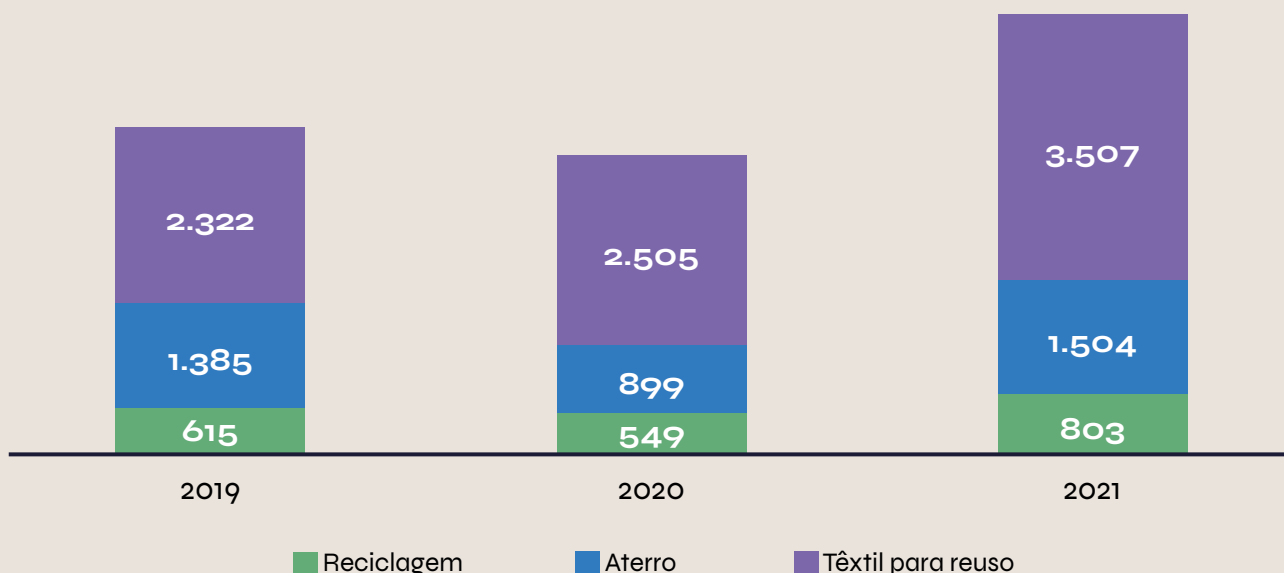
Dentre das iniciativas realizadas em 2021 podemos citar:

**Parceria Malwee + Repassa:** Lançada em 2019, seguiu durante o ano de 2021 com ações diferenciadas de ativação, buscando um engajamento maior do consumidor neste modelo de consumo. Na última ação lançada o Repassa transformou roupas usadas dos clientes da Malwee em créditos para serem utilizados nas lojas da rede e também no e-commerce da marca. Além disso, durante dois meses, a Malwee enviou sacolas do Repassa + Malwee a todos os clientes que fizeram compras no e-commerce, como forma de estímulo para que as pessoas repassem e monetizem peças que estão paradas no guarda-roupa.

**Parceria Malwee + Roupateca:** Unindo a forma de produção sustentável da Malwee com a essência de economia compartilhada da Roupateca as marcas anunciaram a parceria num match perfeito para a moda circular.

Um acervo exclusivo de peças sustentáveis da Malwee está disponível para a comunidade da Roupateca, com uma infinidade de opções incluindo peças de Malwee Jeans, o jeans mais sustentável do Brasil, com itens produzidos com 1 copo d'água.

Além das parcerias, estimulamos a circularidade de nossos resíduos, 60% do nosso resíduo total gerado corresponde a resíduo têxtil vendido como subproduto para se tornar outro fio, 14% são outros materiais que também enviamos para reciclagem e 26% representam os resíduos enviados para aterro, principalmente lodo seco do tratamento de efluentes e cinzas da caldeira. Abaixo pode-se verificar que houve um aumento significativo na geração dos resíduos em todas as categorias, principalmente devido ao aumento da produção. GRI 306-2



### META 3 - Embalagens

**Eliminar o uso de plástico de origem fóssil das embalagens de produto, com 100% das embalagens de fonte renovável e reciclável até 2030.**

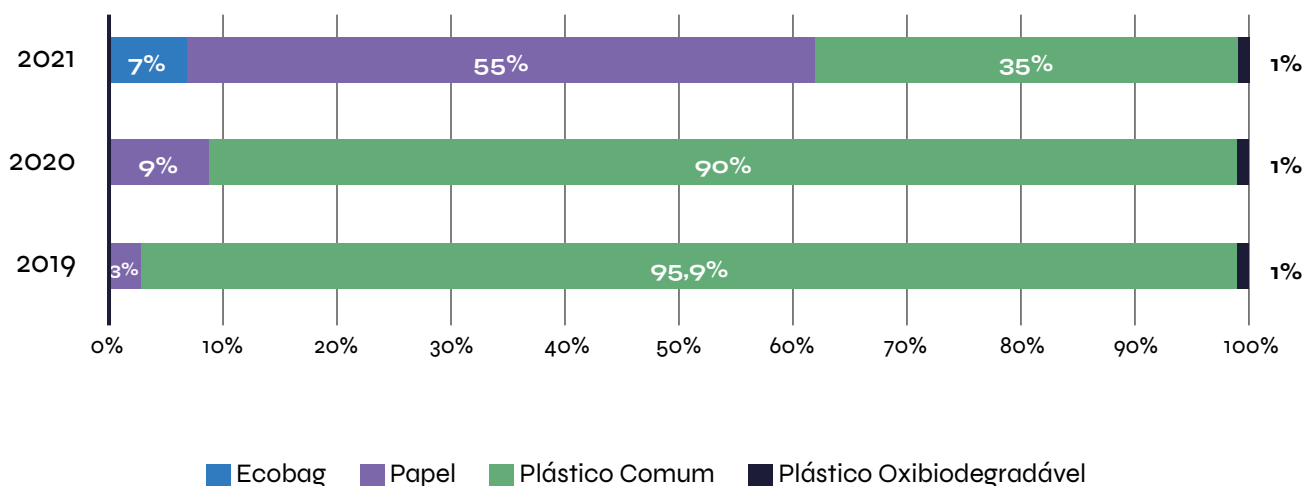
A não biodegradabilidade do plástico é um grande problema, apesar da sua reciclabilidade, a fragilidade dos sistemas de coleta no Brasil tem afetado vários ecossistemas, principalmente os marinhos. Por isso definimos como meta não usarmos mais plástico de origem fóssil até 2030. Temos grandes desafios em encontrar um substituto, ou pensar sistemas de distribuição mais inteligentes, pois a funcionalidade de proteção do plástico garante a integridade dos produtos quanto a intempéries e sujidades. Cientes que este é um problema que precisa ser resolvido, estabelecemos como meta eliminar o uso de plástico de origem fóssil de nossos produtos até 2030.

Assim, nosso primeiro passo foi aderir aos programas de compensação que investem nas cadeias de reciclagem, dos quais, desde 2019 temos ampliado anualmente os percentuais de compensação. Em 2021 o percentual de produtos e embalagens recuperados em relação ao total de produtos vendidos 2021, por meio do programa de compensação foi de 7,2% para papel e 7,0% de plástico. Para o ano de 2022 a previsão é aumentar para 22%. GRI 301-3

Para alcançarmos o zero plástico de origem fóssil em embalagens, tendo uma solução biodegradável, e que ainda possa ser usada por vários ciclos, definimos uma trajetória onde nosso primeiro passo foi trocar todas as nossas sacolas plásticas por papel. No gráfico pode-se verificar a evolução deste processo, pois desde que foi definido eliminar o plástico das sacolas, estamos apenas finalizando o consumo dos estoques. Está previsto para 2022 não colocarmos mais sacolas plásticas no mercado.

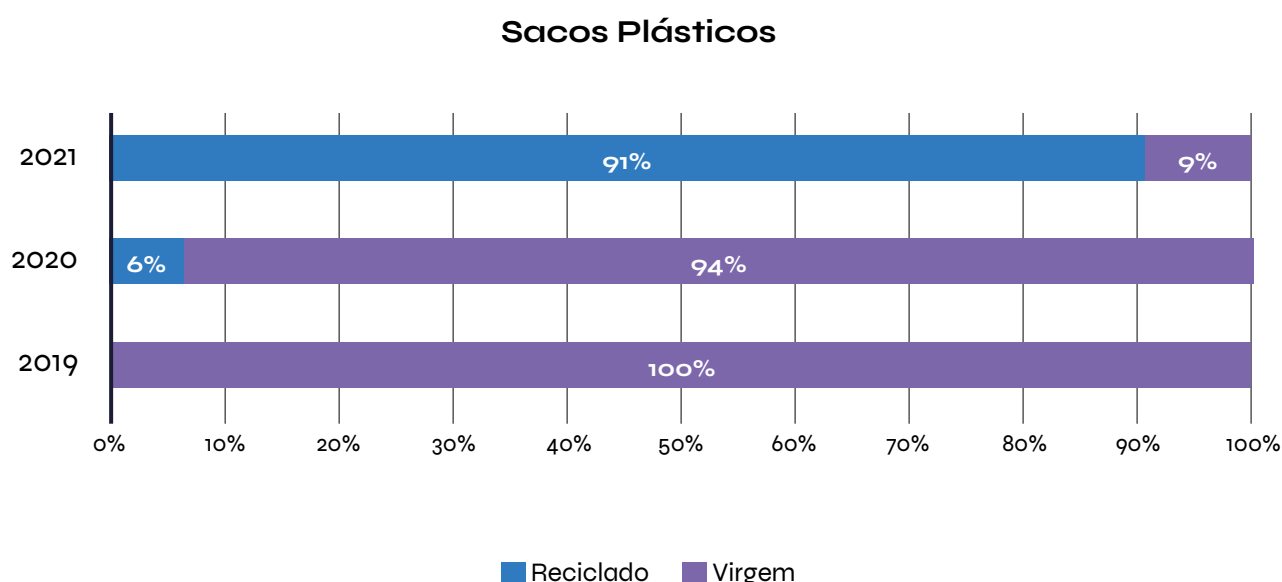


**Sacolas**



Quanto aos sacos plásticos, sua finalidade é proteger o produto, principalmente das sujidades e umidade do transporte. Neste caso escalamos nossas ações em 2 frentes:

- 1** - Enquanto usarmos plásticos, priorizamos o de origem reciclada, seja reciclagem de pré ou pós consumo. O gráfico abaixo apresenta a evolução dos percentuais de embalagens com matéria-prima reciclada.
- 2** - Buscamos matérias primas alternativas. Nesta frente, temos usado em coleções cápsula, diferentes tipos de embalagens, de cartonados especiais a papel semente. Nestes casos os custos ainda são desafiadores, mas acreditamos que com a evolução dos mercados em breve teremos inovações que possam definitivamente nos ajudar na solução deste problema.



#### **Meta 4 - Promover a reciclagem e a logística reversa em toda cadeia de valor.**

Com o lançamento do Plano ESG 2030 e com percentuais de reciclagem interna em torno de 75%, definimos esta meta para revisitarmos nossos processos internos e expandir esta análise em conjunto com nossos fornecedores, identificando novas oportunidades de promover a logística reversa, ou desenvolver projetos em conjunto para reduzirmos a geração de resíduos de embalagem. Iniciaremos o processo em 2022, realizando um mapeamento de todos os materiais que recebemos em nossa fábrica e fazendo uma análise de viabilidade de logística reversa, redução de embalagem, compras à granel, entre outras oportunidades.



# CADEIA DE FORNECIMENTO

Sobre nossa cadeia de fornecimento, no Plano de Sustentabilidade 2020 tínhamos um bloco de metas específico para fornecedores, visando melhorar nossa cadeia de fornecimento principalmente nos aspectos e impactos sociais. No entanto, além dos requisitos ambientais dos processos de auditorias, a existência de outras metas ambientais demandaram informações e um maior aprofundamento e coleta de dados relacionados às questões ambientais de nossos fornecedores, tais como o cálculo da ACV-O e a gestão de químicos.

Em nosso Plano ESG 2030, além da manutenção de algumas destas metas, incluímos novas, pois partimos do princípio que todos os temas materiais deveriam ter metas relacionadas à cadeia de abastecimento.

É fato que a condição de ter uma indústria própria é um facilitador na gestão, pois muitos dos impactos se tornam diretos, mas também se tornam complexos, pois resulta numa carteira de fornecedores numerosa, distribuída em diversos segmentos de fornecimento.

Assim, podemos dividir as frentes de atuação, referentes aos requisitos ambientais junto aos nossos fornecedores em:

- 1 -** Coleta de dados de operação, para fins de quantificação do impacto da cadeia, onde consolidamos informações quantitativas e qualitativas para que, além de caracterizar o perfil de nossos fornecedores, possamos mensurar sua evolução em questões ambientais. Atualmente 19 % dos nossos prestadores de serviços de confecção e 22% do outsourcing nacional, possuem produção de energia fotovoltaica própria.
- 2 -** Verificação de requisitos de auditoria que consideram requisitos de atendimento à legislação e de boa gestão.

As medições ou mapeamento de impacto da cadeia de fornecimento, muitas vezes se tornam requisitos de verificação ou até mesmo metas específicas do nosso Plano ESG, como o caso da pegada hídrica, das metas de redução de emissões do escopo 3, da presença das substâncias químicas restritas e da redução de impacto em matérias-primas e embalagens.

Quanto aos requisitos de gestão, podemos citar nosso programa de auditorias, que possui um pilar ambiental que leva em consideração gestão de resíduos, efluentes, atendimento à legislação ambiental e utilização de produtos químicos.

Para fornecedores de produtos químicos e destinação/transporte de resíduos, a avaliação do impacto ambiental é realizada através de exigências solicitadas no momento da negociação e compra destes materiais/serviços, solicitando certificações como OekoTex ou declarações e laudos que atestem a ausência de substâncias consideradas restritas pelas legislações internacionais, e das licenças ambientais específicas para transporte e destinação de resíduos.

**Durante o ano de 2021, foram realizadas auditorias em 95% dos fornecedores críticos nacionais, 5% deles tiveram suas auditorias agendadas para janeiro de 2022.** As auditorias em fornecedores de outsourcing importado não foram realizadas devido aos problemas com covid-19. Nas demais categorias, continuamos com o programa.

Também temos requisitos ambientais na avaliação de desempenho do programa de parceiros estratégicos. Durante o ano de 2021 avaliamos 5 fornecedores de cada categoria de materiais diretos (aviamentos, tecidos, produtos químicos, embalagens e fios).

A homologação ainda não está implantada para todos os novos fornecedores da nossa cadeia.



FOTO: CAMPANHA MALWEE



# NOSSO COMPROMISSO COM AS PESSOAS

FOTO: CAMPANHA MALWEE

Operando hoje com mais de quatro mil colaboradores diretos e uma experiência industrial que vem evoluindo desde sua fundação, o Grupo Malwee conhece as particularidades de uma operação têxtil e de confecção, assim como seus riscos. Por isso sabe a importância de comprovar sua conformidade com as leis e outros acordos relacionados ao respeito aos direitos humanos, seguindo assim os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos e os princípios orientadores sobre direitos humanos, os quais vem implantando gradativamente ao longo dos anos.

Desta forma, ciente dos compromissos com os direitos humanos, do trabalhador e o bem estar daqueles que fazem parte de sua operação, direta ou indiretamente o Grupo Malwee comprova sua conformidade com estes princípios por meio da Certificação ABVTEX desde 2012 e a adesão ao programa como Signatário, em 2019, além de outras práticas que contribuem para o alcance dos objetivos e metas estabelecidos em seu Plano de Sustentabilidade 2020, as quais trouxeram grandes avanços, principalmente quando falamos de conformidade e trabalho digno na cadeia de fornecimento, aspecto tão vulnerável no setor têxtil.

Em 2021 ao definir novas metas sociais para a empresa, com a participação de diversos stakeholders, além das condições de trabalho, raça e gênero se tornaram metas prioritárias na companhia. Lançadas em novembro de 2021, vamos conhecer nossos avanços e planos nestas frentes.



## TRABALHO DIGNO

GRI 102-41, 403-2, 403-4

Uma empresa que tem nas bases de seu propósito relações duradouras busca evoluir constantemente na relação com seus colaboradores e em sua cadeia de fornecimento, se desafiando a melhorar seus processos e práticas para se tornar exemplo de transformação. Assim, o requisito básico para qualquer operação é atender as legislações vigentes e os acordos resultantes de negociações coletivas.

Nas operações próprias o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva não corre o risco de estar sendo violado pois todos, 100% dos nossos colaboradores, sejam de unidades fabris, administrativas ou lojas são cobertos por acordos coletivos de trabalho, firmados com os sindicatos locais de cada categoria. Esses acordos, CCT - convenções coletivas de trabalho, incluem, de forma abrangente, cláusulas relativas ao cumprimento da legislação trabalhista e referentes à saúde e segurança no trabalho. A empresa cumpre todas essas determinações de acordo com a CLT e as normas regulamentadoras vigentes no Brasil.

Nos fornecedores, apesar da diversidade, identificamos duas categorias que podem apresentar risco de que a liberdade de associação e negociação coletiva possa ser violada, são as operações de costura (malha, jeans, tecido, camisaria, lavanderias) e os fornecedores de outsourcing nacional e internacional. Para monitorar e mitigar este risco, realizamos auditorias periódicas que incluem entrevistas e verificação documental relacionada a CCT. Levando em conta a posição geográfica como item relevante, em 2021 1,6% da produção do grupo foi realizada em países asiáticos, nos quais, em 2019 iniciamos um programa de auditorias que incluía no check list verificação de liberdade associativa. No momento, devido às limitações de deslocamento decorrentes da pandemia, esses fornecedores são possíveis alertas para a companhia.

Dentre as questões legais relacionadas aos direitos humanos e do trabalho, um tema relevante é a saúde e segurança do trabalhador, podendo estes, estar ou não dentro dos acordos sindicais. Nas CCT do Grupo Malwee, os aspectos de saúde e segurança do trabalho são bem gerais, tratam do atendimento à legislação de saúde e segurança do trabalho de forma geral. A empresa, por sua vez, preza pelo correto procedimento de todas as normas do trabalho, principalmente as de Saúde e Segurança do Trabalho, tendo equipe dedicada de acordo com o SESMT que trabalha na implementação e manutenção das NR's, Leis e CLT.

As CCT's, confirmam e reforçam algumas destas obrigações, como em alguns casos agregam benefício atrelado às mesmas, que são integralmente cumpridos. Em média 9% do acordo aborda estas questões.

A gestão da Saúde e Segurança é realizada continuamente, de forma coletiva, entre áreas e SESMT, aplicando boas práticas como, análise de riscos, melhorias de processo para evitar acidentes, treinamentos, diálogos de segurança entre outras ações de conscientização sobre comportamento seguro. Estas práticas têm trazido resultados positivos e reduzido a frequência e a gravidade dos acidentes ano a ano. No gráfico abaixo os indicadores de saúde e segurança das nossas operações.



| 2021           |                  |                  |               |                                       |                                      |                              |                          |
|----------------|------------------|------------------|---------------|---------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Descrição      | Acidente trajeto | Acidente típicos | Dias perdidos | Taxa de frequência (trajeto + típico) | Taxa de gravidade (trajeto + típico) | Absenteísmo por acidente (%) | Horas homens trabalhadas |
| Jaraguá do Sul | 20               | 20               | 469           | 7,2                                   | 84,2                                 | 0,008%                       | 5.573.112                |
| Malharia       | 2                | 2                | 6             | 12,2                                  | 18,3                                 | 0,002%                       | 327.385                  |
| Pacajus        | 1                | 5                | 50            | 5,5                                   | 45,7                                 | 0,005%                       | 1.094.099                |
| Total do Sul   | 22               | 22               | 475           | 7,5                                   | 80,5                                 | 0,008%                       | 5.900.497                |
| Total NE       | 1                | 5                | 50            | 5,5                                   | 45,7                                 | 0,005%                       | 1.094.099                |
| Total geral    | 23               | 27               | 525           | 7,1                                   | 75,1                                 | 0,008%                       | 6.994.596                |
| Varejo         | 0                | 0                | 0             | 0,0                                   | 0,0                                  | 0,000%                       | 1.080.596                |

Da mesma forma que o Grupo Malwee preza pelos direitos, saúde e segurança dos seus trabalhadores, quer estender suas boas práticas aos seus fornecedores e parceiros de negócio. Por este motivo tem metas públicas e claras de monitoramento, auditoria e programas de adequação para promover um ambiente de trabalho saudável e justo desde 2015. Todo este programa de gestão e melhoria na cadeia de fornecimento e transparência, tem colocado a empresa em posição de destaque entre as empresas avaliadas no Índice de Transparência da moda por 4 anos consecutivos. Para os próximos anos, além das boas práticas, queremos aumentar a transparência e, é neste caminho que foram definidas nossas metas do Plano ESG 2030.

## **META 1 - Cadeia de Fornecimento: Garantir 100% de rastreabilidade e transparência das condições de direitos humanos na cadeia de fornecimento até 2030.**

Esta meta prevê aplicação de tecnologia blockchain ou similar para tornar rastreável e pública toda a cadeia de fornecimento do Grupo Malwee, mesmo antes da aprovação do plano a empresa já vem pesquisando possíveis fornecedores de tecnologia e possíveis parcerias para viabilizar este processo de rastreabilidade, levando a informação não só àqueles que buscam informações públicas, mas publicando estas informações nos produtos para despertar o interesse do consumidor no tema. O ano de 2022 será um ano de mapeamento do que existe no mercado e definição de escopo.

## **META 2 - Cadeia de Fornecimento: Manter 100% de fornecedores na categoria de excelência em direitos humanos até 2030.**

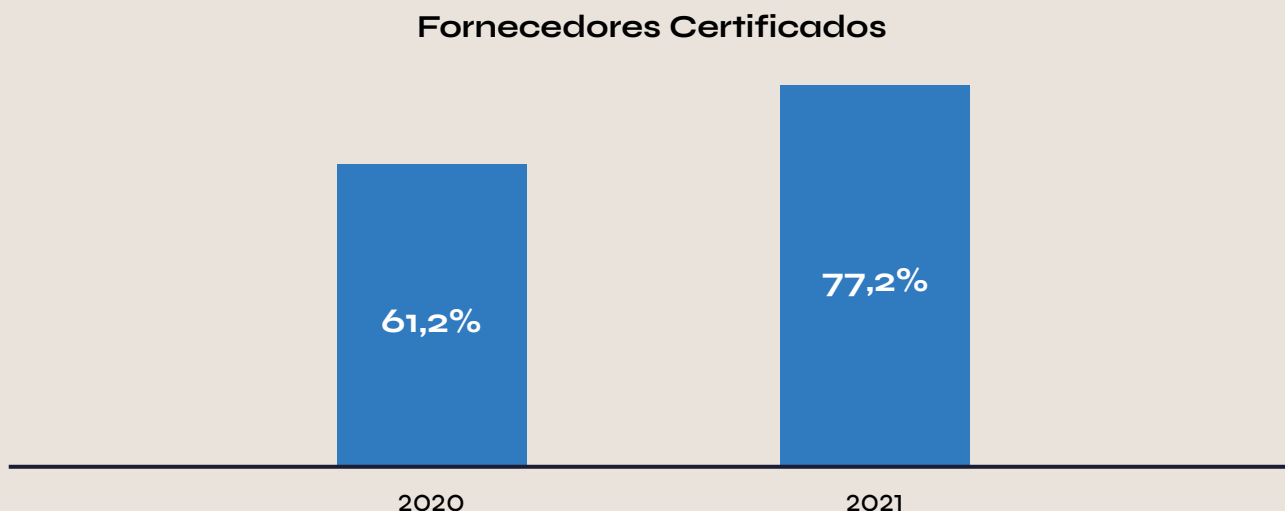
Acreditamos que em um horizonte de 9 anos, até 2030, apesar dos impactos da pandemia, conseguiremos evoluir nas relações de trabalho e que todos nossos fornecedores tenham estas melhores práticas internalizadas na cultura de suas empresas e que os processos de auditoria tenham cunho de troca das melhores práticas, por isso definimos como meta termos nossos fornecedores no que chamamos de categoria de excelência, que significa,

- 1 -** Atender integralmente a legislação nos temas saúde e segurança, licença maternidade, liberdade de associação e acordo coletivos e condições de habitação/dormitórios.
- 2 -** Possuir programas efetivos de não discriminação e igualdade de direitos para estrangeiros, mulheres, etnia e outras minorias.
- 3 -** Possuir programas e ações efetivos de combate ao trabalho infantil, estrangeiro irregular, forçado ou análogo ao escravo e ao assédio.

Deste objetivo maior desdobramos duas submetas, pois acreditamos que estas são uma parte do caminho para este objetivo maior:



## Meta 2.1. 100% de fornecedores críticos certificados. GRI 414-2



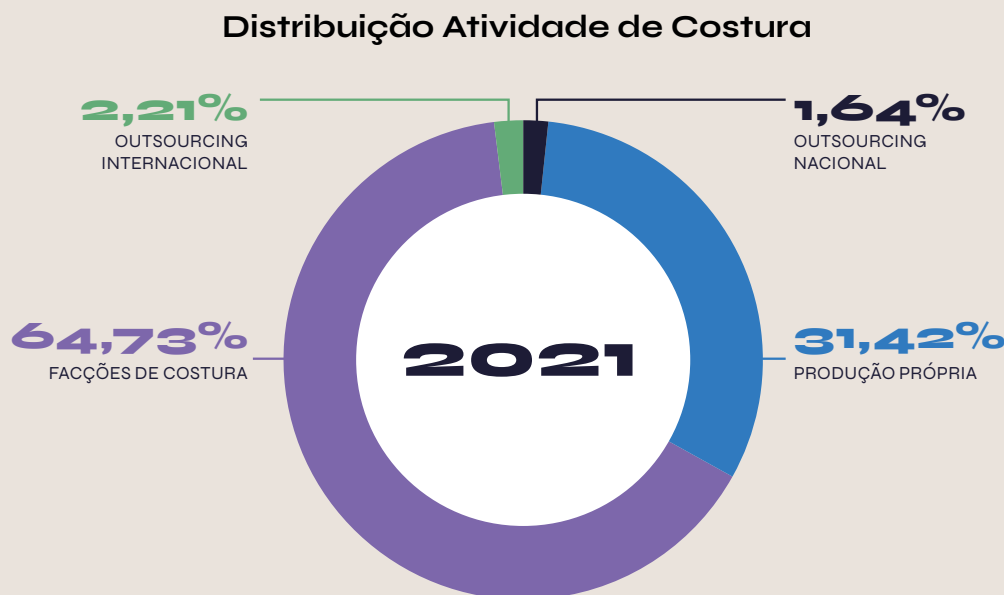
Iniciamos o ano de 2021 com 60,7% dos fornecedores críticos de nossa cadeia certificados, e finalizamos o ano com 77,2%, não tivemos maiores avanços devido ao impacto da pandemia, que limitou a evolução de nosso programa de auditoria e certificação internacional e alguns fornecedores que programaram suas auditorias para janeiro de 2022, não contabilizando neste ano calendário.

## Meta 2.2. Tolerância zero para violação em toda a cadeia de fornecimento (trabalho análogo ao escravo ▪ trabalho infantil ▪ assédio ▪ estrangeiro irregular) GRI 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 414-2

Conforme reportado no capítulo “Quem Somos” todo processo de homologação de fornecedores, quanto o de avaliação de desempenho têm critérios de avaliação estabelecidos de acordo com a categoria do fornecedor, assim como tem mecanismos de controle apropriados aos riscos destes fornecedores. Dentre estas categorias de fornecimento, a que pode apresentar risco de ocorrência de trabalho irregular trabalho análogo ao escravo, trabalho infantil, assédio e/ou estrangeiros irregulares é, principalmente, a mão de obra que tem contato direto com o produto, na atividade de costura, que pode ser interna ou externa (fornecedores). A mão de obra interna opera dentro dos parques fabris do Grupo Malwee, e não existe risco de trabalho análogo a escravo, infantil ou estrangeiros irregulares, pois as práticas da companhia são mais exigentes que a legislação.

Na operação externa, nomeada subcontratação de mão de obra (costura, estamparia, lavanderia, bordado, etc), tanto nacional como internacional, o risco é maior e significativo. Esses fornecedores são nomeados facções, outsourcing nacional (PL) e outsourcing importado. Para compreender e dimensionar o tamanho deste risco, em número de peças produzidas que passam pelo processo de costura (onde se materializa o risco) o gráfico

abaixo apresenta que 31% destes produtos são costurados internamente, 65% em facções, 2,3% em outsourcing nacional e 1,7% em outsourcing importado, ou seja 98,3% nacionalmente e 1,7% internacionalmente, em número de fornecedores distribuição geográfica fica em 86% nacionalmente (Brasil), e 14% internacionalmente.



Para monitorar e mitigar estes riscos continuamos com as mesmas práticas de controle para os fornecedores nacionais: controle mensal do recolhimento das guias de INSS e FGTS por equipe interna, que realiza uma dupla verificação, auditoria mensal realizada por time de campo, verificando os temas críticos trabalho análogo ao escravo, trabalho infantil, estrangeiro irregular e quarteirização da atividade, auditorias anuais pelo time interno, nos fornecedores não certificados e certificados, meta 2.1.

O programa de auditorias, utilizou o mesmo critério de avaliação que o ano anterior e com esta prática contemplamos auditorias de responsabilidade social em 86,1% dos nossos prestadores de serviço de costura e afins, assim como o PL (Private Label) nacional. O não atingimento do 100% deu-se devido a 25 fornecedores não terem suas auditorias planejadas e realizadas. Em dezembro de 2021 haviam 157 fornecedores/subcontratados nacionais ativos e 100% das auditorias (auditoria interna ou externa) planejadas foram executadas, não foram planejadas auditorias em 18 PL internacionais e em 7 nacionais, cujas auditorias de terceira parte estavam agendadas para janeiro de 2022 ou o contrato estava por ser encerrado.

Outro instrumento aplicado é o PPE - programa de parceiros estratégicos de facções, ou seja 100% de todos os subcontratados ativos são avaliados em critérios como sustentabilidade, financeiro, qualidade, entrega e riscos trabalhistas. Para o outsourcing nacional, além da auditoria presencial (ABVTEX ou interna) os fornecedores são avaliados mediante a da Matriz IQF - Índice de Qualificação de Fornecedor com critérios de avaliação nos temas: negociação, prazos, qualidade, e sustentabilidade.

Fornecedores de outsourcing internacionais não receberam auditoria de responsabilidade social/certificação formalizada. Além das certificações internacionais, os fornecedores do outsourcing importado também são submetidos a avaliação da Matriz IQF - Índice de Qualificação do Fornecedor.

Quanto a impactos negativos significativos reais e potenciais sobre direitos humanos e do trabalho não foram encontrados. Apenas uma irregularidade documental, que foi a perda no prazo de renovação do visto de trabalho de alguns imigrantes, que dentro da CLT estava com todos os seus direitos em dia. Para este caso, solicitou-se a regularização imediata da não conformidade e o mesmo foi atendido pelo fornecedor.

### META 3 - Estruturar ações internas para avançar na promoção do salário digno.\* GRI 202-1, 401-2

\* Meta à ser definida na revisão do Plano ESG em 2025

As discussões acerca do salário digno, no momento atual, são bastante complexas. Para ajudar as empresas a se estruturarem e evoluir nesta pauta, organizações, como o Pacto Global da ONU Brasil, têm promovido fóruns e jornadas com especialistas para, de forma coletiva e colaborativa, avançarem neste tema. O Grupo Malwee, como membro ativo do Pacto, na plataforma de direitos humanos, tem acompanhado este processo a fim de ampliar seus entendimentos sobre o tema, para avançar na definição dos passos a serem dados no período do seu Plano ESG 2030.

Em 2021, as unidades de Santa Catarina, Matriz e Malharia não receberam salário inferior ao piso regional de SC de R\$1.329,00, o Escritório de SP, Pacajus e lojas receberam salário superior ao mínimo nacional de R\$1.100,00. O salário mais baixo é 6,60% superior ao salário mínimo nacional, após o período de experiência, neste período de 3 meses, o salário inicial é igual ao mínimo.

**Além do salário, o grupo Malwee tem um programa de benefício para seus colaboradores, o qual é apresentado na tabela abaixo:**

| BENEFÍCIOS UNIDADES | MATRIZ e MALHARIA   | PACAJUS             | ESCRITÓRIO SP                          | LOJAS              |
|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------------------------|--------------------|
| Alimentação         | Restaurante interno | Restaurante interno | Vale refeição<br>Desconto de 20% - PAT | Cartão alimentação |
| Cesta Básica        | Não                 | Sim - cesta física. | Não                                    | Não                |
| Desjejum            | Não                 | Sim                 | Não                                    | Não                |

| BENEFÍCIOS UNIDADES            | MATRIZ e MALHARIA                                                                                                                                        | PACAJUS                                                                                               | ESCRITÓRIO SP                                                                                                             | LOJAS                                                                 |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Plano de Saúde                 | Livre adesão com subsídio da empresa                                                                                                                     | Livre adesão com subsídio para lideranças                                                             | Livre adesão com subsídio para lideranças                                                                                 | Para lojas que estão cobertas por Convenção Coletiva de Trabalho(CCT) |
| Plano Odontológico             | Livre adesão para funcionários e dependentes                                                                                                             | Livre adesão para funcionários e dependentes                                                          | Livre adesão para funcionários e dependentes                                                                              | Não                                                                   |
| Ambulatório interno            | Atendimento assistencial e Médico do Trabalho                                                                                                            | Atendimento assistencial e Médico do Trabalho                                                         | Não                                                                                                                       | Não                                                                   |
| Desconto em Farmácia           | Empresa subsidia 30% do valor dos medicamentos com receita médica. Farmácias conveniadas subsidiam de 10 a 25%.                                          | Farmácia conveniada oferece desconto, com desconto em folha de pgto.                                  | Não                                                                                                                       | Não                                                                   |
| Vacina da Gripe                | 100% pago pelo colaborador                                                                                                                               | 100% pago pelo colaborador                                                                            | Empresa subsidia 50% do valor da vacina                                                                                   | Não                                                                   |
| Terapias Alternativas          | Em clínicas conveniadas ou na empresa, pago 100% pelo colaborador, com valor de convênio.                                                                | Não                                                                                                   | Não                                                                                                                       | Não                                                                   |
| Gratificação Salarial          | Um salário nominal para quem completa 20 anos. (CCT)                                                                                                     | Não                                                                                                   | Não                                                                                                                       | Não                                                                   |
| Homenagem por tempo de empresa | Devido a pandemia não foi realizado o evento de homenagem. Porém os colaboradores que completam 10, 20, 30... anos de empresa recebem homenagem e placa. | Não                                                                                                   | Não                                                                                                                       | Não                                                                   |
| Auxílio Creche                 | Convênio com Prefeitura. Empresa repassa à PMJS um valor mensal por criança de 0 - 5 anos. Não há garantia e exclusividade de vaga.                      | Reembolso por criança. Prazo: por 6 meses após o retorno de licença maternidade. R\$ 93,18 por filho. | Reembolso de R\$ 185,00 por criança, para as colaboradoras. Período: 30 meses a partir do retorno da licença maternidade. | Para lojas que estão cobertas por Convenção Coletiva de Trabalho(CCT) |
| Seguro de Vida                 | Não                                                                                                                                                      | Não                                                                                                   | Sim                                                                                                                       | Para lojas que estão cobertas por Convenção Coletiva de Trabalho(CCT) |
| Remuneração Variável           | Sim                                                                                                                                                      | Sim                                                                                                   | Sim                                                                                                                       | Sim                                                                   |
| Kit Bebê                       | Sim                                                                                                                                                      | Não                                                                                                   | Sim                                                                                                                       | Não                                                                   |

**Remuneração variável** - Pode ser PLR (participação nos lucros e resultados), bônus de liderança, prêmio de produtividade e comissão sobre vendas.



FOTO: CAMPANHA MALWEE

## EQUIDADE DE GÊNERO

Homens e mulheres devem ser livres para fazer as suas escolhas e desenvolver as suas capacidades pessoais sem a interferência ou limitação de estereótipos. Todas as responsabilidades, direitos e oportunidades devem ser igualmente concedidas para todos os gêneros, sem haver qualquer tipo de restrição.

O setor têxtil tem uma força de trabalho feminina bastante representativa, mas em muitas empresas essa representatividade não alcança os cargos mais elevados, questões culturais fortemente arraigadas à sociedade ainda imprimem uma série de dificuldades para que as mulheres alcancem estas posições.

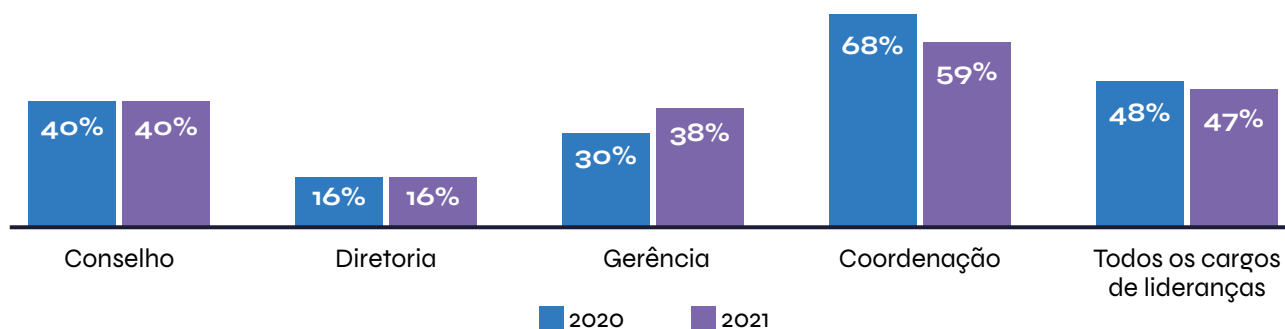
O Grupo Malwee sempre incentivou o crescimento de todos os seus colaboradores, muitas mulheres construíram carreira, iniciando em atividade de costura, até alcançar cargos de coordenação e gerência. Apesar desta abertura de oportunidades, ainda temos desafios, tanto internos quanto em nossa cadeia de valor, seja no apoio às mulheres empreendedoras, donas das confecções que produzem para o Grupo ou nas mulheres empreendedoras que vendem nossos produtos em suas lojas. Para avançar nesta agenda estabelecemos metas que promovem a equidade. Conheça o perfil de nossos colaboradores. GRI102-8, 405-1

| 2021           |                    |                         |                                |             |             |             |
|----------------|--------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Unidade        | Nº de funcionários | Categoria Funcional     | Indicadores de Diversidade - % |             |             |             |
|                |                    |                         | PCD                            | Estrangeiro | Mulheres    | Homens      |
| Jaraguá do Sul | 3385               | Diretor/Gerente         |                                |             | 12          | 27          |
|                |                    | Coordenador/ Supervisor | 1                              |             | 78          | 56          |
|                |                    | Administrativo          | 10                             | 1           | 348         | 134         |
|                |                    | Operacional             | 145                            |             | 1750        | 962         |
|                |                    | Menor Aprendiz          |                                |             | 6           | 12          |
|                |                    | Estagiário              |                                |             |             |             |
| Malharia       | 193                | Diretor/Gerente         |                                |             |             |             |
|                |                    | Coordenador/ Supervisor |                                |             |             | 6           |
|                |                    | Administrativo          | 2                              |             | 4           | 3           |
|                |                    | Operacional             | 3                              |             | 41          | 139         |
|                |                    | Menor Aprendiz          |                                |             |             |             |
| Pacajus/CE     | 608                | Diretor/Gerente         |                                |             |             | 1           |
|                |                    | Coordenador/ Supervisor |                                |             | 9           | 2           |
|                |                    | Administrativo          |                                |             | 5           | 5           |
|                |                    | Operacional             | 9                              |             | 468         | 87          |
|                |                    | Menor Aprendiz          |                                |             | 23          | 8           |
| Varejo         | 80                 | Diretor/Gerente         |                                |             | 9           |             |
|                |                    | Coordenador/ Supervisor |                                |             |             |             |
|                |                    | Administrativo          | 1                              |             | 43          |             |
|                |                    | Operacional             |                                |             | 22          | 6           |
| HUB SP         | 120                | Diretor/Gerente         |                                |             | 6           | 8           |
|                |                    | Coordenador/ Supervisor |                                |             | 24          | 6           |
|                |                    | Administrativo          |                                |             | 65          | 11          |
|                |                    | Operacional             |                                |             |             |             |
| <b>Total</b>   | <b>4386</b>        |                         | <b>171</b>                     | <b>1</b>    | <b>2913</b> | <b>1473</b> |

## Meta 1 - 50% de mulheres, no mínimo, em todos os níveis de liderança até 2030. GRI 401-1, 404-1

Apesar do Plano ESG ser lançado em novembro de 2021 o aumento da participação feminina nos diversos níveis hierárquicos da companhia já vinha acontecendo. Nosso conselho de direção, diretoria e gerência, todos os níveis tiveram aumento da participação feminina nos últimos 2 anos. Apenas a coordenação teve queda, mas porque neste nível o desequilíbrio estava na baixa presença masculina.

### Mulheres em Cargos de Liderança



Outro indicador relevante é a Rotatividade. Verificamos em 2021 uma redução da rotatividade de mulheres no Sul de 25% para 18%, e Nordeste de 24% para 19% de 2020 para 2021. Os fatores estão ligados a atenção dos líderes a retenção e desenvolvimento das mulheres na organização e consolidação delas nas faixas de idade em que atingem maior maturidade profissional, haja vista a redução mais expressiva de rotatividade a partir dos 31 anos de idade.

A rotatividade mantém maiores índices na faixa etária até 20 anos pois temos uma rotatividade natural do Programa de Aprendiz.

### ROTATIVIDADE DOS NOSSOS COLABORADORES

#### REGIÃO SUL

| Idade        | 2021          |            |            |                        |             |             | 2020          |            |            |                        |             |             |
|--------------|---------------|------------|------------|------------------------|-------------|-------------|---------------|------------|------------|------------------------|-------------|-------------|
|              | Desligamentos |            |            | Novas contratações (%) |             |             | Desligamentos |            |            | Novas contratações (%) |             |             |
|              | Homens        | Mulheres   | Total      | Homens                 | Mulheres    | Total       | Homens        | Mulheres   | Total      | Homens                 | Mulheres    | Total       |
| Até 20       | 65            | 100        | 165        | 5,0                    | 4,4         | 4,6         | 61            | 108        | 169        | 4,8                    | 4,8         | 4,8         |
| 21 a 25      | 97            | 66         | 163        | 7,4                    | 2,9         | 4,5         | 77            | 81         | 158        | 6,1                    | 3,6         | 4,5         |
| 26 a 30      | 50            | 75         | 125        | 3,8                    | 3,3         | 3,5         | 46            | 90         | 136        | 3,6                    | 4,0         | 3,8         |
| 31 a 35      | 48            | 52         | 100        | 3,7                    | 2,3         | 2,8         | 39            | 77         | 116        | 3,1                    | 3,4         | 3,3         |
| 36 a 40      | 28            | 59         | 87         | 2,1                    | 2,6         | 2,4         | 20            | 77         | 97         | 1,6                    | 3,4         | 2,7         |
| 41 a 45      | 13            | 26         | 39         | 1,0                    | 1,1         | 1,1         | 25            | 56         | 81         | 2,0                    | 2,5         | 2,3         |
| 46 a 50      | 6             | 17         | 23         | 0,5                    | 0,7         | 0,6         | 13            | 43         | 56         | 1,0                    | 1,9         | 1,6         |
| + 51         | 9             | 20         | 29         | 0,7                    | 0,9         | 0,8         | 10            | 39         | 49         | 0,8                    | 1,7         | 1,4         |
| <b>Total</b> | <b>316</b>    | <b>415</b> | <b>731</b> | <b>24,1</b>            | <b>18,2</b> | <b>20,3</b> | <b>291</b>    | <b>571</b> | <b>862</b> | <b>22,9</b>            | <b>25,1</b> | <b>24,3</b> |

#### NORDESTE

|              |           |           |            |             |             |             |           |            |            |             |             |             |
|--------------|-----------|-----------|------------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Até 20       | 4         | 22        | 26         | 4,3         | 4,7         | 4,6         | 4         | 7          | 11         | 5,7         | 1,6         | 2,1         |
| 21 a 25      | 13        | 2         | 15         | 14,0        | 0,4         | 2,7         | 6         | 17         | 23         | 8,5         | 3,8         | 4,5         |
| 26 a 30      | 3         | 24        | 27         | 3,2         | 5,1         | 4,8         | 3         | 20         | 23         | 4,3         | 4,5         | 4,5         |
| 31 a 35      | 5         | 18        | 23         | 5,4         | 3,9         | 4,1         | 5         | 35         | 40         | 7,1         | 7,9         | 7,8         |
| 36 a 40      | 1         | 17        | 18         | 1,1         | 3,6         | 3,2         | 2         | 13         | 15         | 2,8         | 2,9         | 2,9         |
| 41 a 45      | 0         | 6         | 6          | 0,0         | 1,3         | 1,1         | 0         | 13         | 13         | 0,0         | 2,9         | 2,5         |
| 46 a 50      | 0         | 1         | 1          | 0,0         | 0,2         | 0,2         | 0         | 3          | 3          | 0,0         | 0,7         | 0,6         |
| + 51         | 0         | 0         | 0          | 0,0         | 0,0         | 0,0         | 0         | 2          | 2          | 0,0         | 0,5         | 0,4         |
| <b>Total</b> | <b>26</b> | <b>90</b> | <b>116</b> | <b>28,0</b> | <b>19,3</b> | <b>20,7</b> | <b>20</b> | <b>110</b> | <b>130</b> | <b>28,4</b> | <b>24,8</b> | <b>25,3</b> |



## CONTRATAÇÃO DE NOVOS COLABORADORES

### REGIÃO SUL

| Idade        | 2021          |            |             |                        |             |             | 2020          |            |            |                        |            |             |
|--------------|---------------|------------|-------------|------------------------|-------------|-------------|---------------|------------|------------|------------------------|------------|-------------|
|              | Desligamentos |            |             | Novas contratações (%) |             |             | Desligamentos |            |            | Novas contratações (%) |            |             |
|              | Homens        | Mulheres   | Total       | Homens                 | Mulheres    | Total       | Homens        | Mulheres   | Total      | Homens                 | Mulheres   | Total       |
| Até 20       | 166           | 235        | 401         | 4,6                    | 6,5         | 11,2        | 82            | 128        | 210        | 2,3                    | 3,6        | 5,9         |
| 21 a 25      | 130           | 184        | 314         | 3,6                    | 5,1         | 8,7         | 51            | 61         | 112        | 1,4                    | 1,7        | 3,2         |
| 26 a 30      | 81            | 111        | 192         | 2,3                    | 3,1         | 5,3         | 25            | 37         | 62         | 0,7                    | 1,0        | 1,8         |
| 31 a 35      | 43            | 81         | 124         | 1,2                    | 2,3         | 3,5         | 30            | 28         | 58         | 0,9                    | 0,8        | 1,6         |
| 36 a 40      | 37            | 63         | 100         | 1,0                    | 1,8         | 2,8         | 22            | 13         | 35         | 0,6                    | 0,4        | 1,0         |
| 41 a 45      | 28            | 36         | 64          | 0,8                    | 1,0         | 1,8         | 14            | 9          | 23         | 0,4                    | 0,3        | 0,7         |
| 46 a 50      | 10            | 25         | 35          | 0,3                    | 0,7         | 1,0         | 4             | 6          | 10         | 0,1                    | 0,2        | 0,3         |
| + 51         | 4             | 12         | 16          | 0,1                    | 0,3         | 0,5         | 2             | 3          | 5          | 0,1                    | 0,1        | 0,1         |
| <b>Total</b> | <b>499</b>    | <b>747</b> | <b>1246</b> | <b>13,9</b>            | <b>20,8</b> | <b>34,7</b> | <b>230</b>    | <b>285</b> | <b>515</b> | <b>6,5</b>             | <b>8,1</b> | <b>14,5</b> |

### NORDESTE

|              |           |            |            |            |             |             |           |            |            |            |             |             |
|--------------|-----------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-----------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| Até 20       | 19        | 72         | 91         | 3,4        | 12,9        | 16,3        | 10        | 27         | 37         | 2,0        | 5,3         | 7,2         |
| 21 a 25      | 21        | 78         | 99         | 3,8        | 13,9        | 17,7        | 14        | 54         | 68         | 2,7        | 10,5        | 13,3        |
| 26 a 30      | 4         | 25         | 29         | 0,7        | 4,5         | 5,2         | 3         | 11         | 14         | 0,6        | 2,1         | 2,7         |
| 31 a 35      | 6         | 8          | 14         | 1,1        | 1,4         | 2,5         | 1         | 7          | 8          | 0,2        | 1,4         | 1,6         |
| 36 a 40      | 3         | 3          | 6          | 0,5        | 0,5         | 1,1         | 2         | 7          | 9          | 0,4        | 1,4         | 1,8         |
| 41 a 45      | 0         | 0          | 0          | 0,0        | 0,0         | 0,0         | 1         | 5          | 6          | 0,2        | 1,0         | 1,2         |
| 46 a 50      | 0         | 0          | 0          | 0,0        | 0,0         | 0,0         | 0         | 0          | 0          | 0,0        | 0,0         | 0,0         |
| + 51         | 0         | 0          | 0          | 0,0        | 0,0         | 0,0         | 0         | 0          | 0          | 0,0        | 0,0         | 0,0         |
| <b>Total</b> | <b>53</b> | <b>186</b> | <b>239</b> | <b>9,5</b> | <b>33,2</b> | <b>42,7</b> | <b>31</b> | <b>111</b> | <b>142</b> | <b>6,0</b> | <b>21,6</b> | <b>27,7</b> |

Mantivemos a estratégia de continuar contratando mais mulheres que homens de forma a fortalecer o pipeline de sucessão e alavancar a equidade de gênero no Grupo.

Quanto aos treinamentos, o ano foi de mudança de modelo de gestão, foram aplicados diversos treinamentos, focados na estratégia do negócio. Quanto à distribuição em relação à diversidade de gênero, verifica-se uma distribuição muito proporcional à distribuição do quadro.

Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional.

| 2021                  |                   |                    |                    |
|-----------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
|                       | MASCULINO         | FEMININO           | TOTAL              |
| Administrativo        | 1383:00:00        | 4484:30:00         | 5867:30:00         |
| Diretor               | 109:00:00         | 28:00:00           | 137:00:00          |
| Gestor                | 720:45:00         | 312:15:00          | 1033:00:00         |
| Coordenador Executivo | 320:15:00         | 1443:15:00         | 1763:30:00         |
| Supervisor            | 276:47:00         | 303:23:00          | 580:10:00          |
| Auxiliar Supervisor   | 125:00:00         | 212:00:00          | 337:00:00          |
| Operacional Direto    | 2200:00:00        | 2812:00:00         | 5012:00:00         |
| Operacional Indireto  | 2872:00:00        | 1504:00:00         | 4376:00:00         |
| <b>Total</b>          | <b>8006:47:00</b> | <b>11099:23:00</b> | <b>19106:10:00</b> |

## Meta 2: Equidade salarial entre gêneros em todas as camadas funcionais até 2030. GRI 405-2, 401-3

Metas são estabelecidas para que mudanças aconteçam e, se tivermos avanços nas metas de ocupação de cargos de forma igualitária, quando se trata de diferença salarial, temos desafios maiores. Sejam desafios na distribuição apresentada na tabela abaixo, seja na forma de agrupar os cargos para comparação. Sendo este o ano 1 do Plano ESG 2030, alguns processos de coleta de dados têm sido avaliados, no sentido de dar maior transparência e clareza na tomada de ação.

Para analisarmos estes resultados, e termos clareza da nossa posição, é importante olhar alguns dados estatísticos, por exemplo o Global Gender Gap Report 2020, que analisa as disparidades entre homens e mulheres em diversos setores da sociedade no mundo todo, aponta que, se o caminho para a igualdade salarial seguir o mesmo ritmo lento que teve nos últimos 15 anos, a igualdade de renda entre gêneros levará ainda 257 anos para ser alcançada, outro dado, divulgado em outubro de 2019 pelo IBGE também afirma que, enquanto os homens têm rendimento médio real de R\$ 2.460 por mês, as mulheres recebem, em média, R\$ 1.938, ou seja, apesar de estudarem mais, elas ganham 21,2% menos que eles. Assim, analisando os dados do Grupo, verificamos que na maioria dos casos homens ganham mais. No estado de São Paulo a diferença é bem menor do que apresenta o estudo do IBGE. Na região Sul, cargos de gerência e coordenação tiveram os percentuais reduzidos do ano de 2020 para 2021, de 41 para 23% e de 30 para 22%, discrepâncias que agora se aproximam ao estudo aqui citado. Apesar da meta de equidade salarial ter sido lançada em novembro de 2021, a empresa já vem trabalhando no sentido de promover a igualdade. As práticas de remuneração e mérito já vem sendo destinadas de forma estruturada para diminuir estas diferenças, assim como nas admissões. Outra ação é a análise dos cargos que compõem os níveis para podermos atuar nas diferenças salariais dentro destes cargos para que aconteça o balanceamento. Todo o desdobramento destas ações segue em 2022, quando já esperamos ter os primeiros impactos positivos nesta agenda.



FOTO: CAMPANHA MALWEE

|                | UNIDADES SUL<br>+ VAREJO<br>JÁ + Malharia | Unidade<br>Nordeste PAC | Escritório<br>São Paulo |
|----------------|-------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Gerentes       | 23%                                       | -                       | 2%                      |
| Coordenadores  | 22%                                       | -                       | 11%                     |
| Supervisores   | 18%                                       | 10%                     | 1%                      |
| Administrativo | 27%                                       | 42%                     | 4%                      |
| Operacional    | 13%                                       | 16%                     |                         |
| Diretores      | 23%                                       |                         |                         |

■ Mulheres ganham mais
 ■ Homens ganham mais

- significa um único gênero na posição

Outro ponto de impacto nas oportunidades de trabalho para as mulheres é a licença maternidade, muitas empresas desligam as mulheres, ou até mesmo elas pedem demissão para ficar com as crianças. No Grupo Malwee:

#### De um total de 69 licenças maternidade

**67**

retornaram  
após a licença-  
maternidade,  
trabalhando pelo  
menos 1 dia.

**52**

permaneceram  
12 meses após  
retorno licença-  
maternidade.

#### De um total de 37 licenças paternidade

**Todos  
retornaram**

após a licença-  
paternidade,  
trabalhando pelo  
menos 1 dia.

**31**

permaneceram  
12 meses após  
retorno à licença-  
paternidade.

Analisando os dados das licenças parentais, 85% das mulheres e 84% dos homens permaneceram após 12 meses da licenças, o que, além de ser um percentual alto, evidencia a promoção da equidade na companhia, pois o percentual é muito próximo entre homens e mulheres, melhor do que tem se visto no mercado.

**Meta 3: Estimular a cadeia de valor a adotar as metas de equidade de gênero, fomentando o desenvolvimento das mulheres empreendedoras com ampliação de programas de empreendedorismo com foco em mulheres.**

Todos os temas materiais do Plano ESG 2030 contam com metas envolvendo a cadeia, pois acreditamos que a cada vez mais a transformação da sociedade precisa ser ampliada e acelerada.

Assim inspirados em projetos de desenvolvimento do empreendedorismo que temos aplicado com nossos prestadores de serviço de confecção e em nossos clientes, queremos ampliar a conversa e levar oportunidade para que as lideranças femininas ocupem seus espaços nesta cadeia de valor.

O ano de 2022 será de estruturação das ações a serem levadas e/ou ampliadas para a cadeia de valor.





## DIVERSIDADE RACIAL

FOTO: CAMPANHA MALWEE

A diversidade racial é uma realidade imperativa do Brasil, que conta com uma das populações mais miscigenadas do mundo em virtude de raízes históricas que promoveram a mescla entre indígenas, negros e imigrantes europeus e asiáticos. A cultura brasileira é diversificada, mas não exclui a evidente desigualdade racial, que é uma característica marcante de nosso país e atestada pela evidente hegemonia de uma classe social nos processos de divisão do trabalho e de divisão da renda, além de fatores como o acesso à saúde, educação, trabalho, saneamento e o Grupo Malwee tem uma grande jornada para alcançar suas metas de equidade racial.

Esta talvez seja nossa maior jornada, precisamos conhecer, identificar vieses inconscientes de uma condição nacional para promover a transformação. E é assim que iniciamos nossa jornada, estamos nos preparando para em 2022 realizarmos nosso primeiro Censo, para termos nosso diagnóstico e então definirmos as ações internas. No ano seguinte, 2023, nos estruturaremos para irmos para nossa cadeia de fornecedores, compartilhando nossas experiências e motivando a transformação ao longo da nossa cadeia. Desta forma, nossas 3 metas dependem desta primeira etapa que é nosso censo, assim a partir de 2023 teremos estes e outros indicadores internos e da cadeia de fornecimento relacionados à diversidade.

**Meta 1 - Ter no mínimo 35% de pessoas negras e/ou indígenas no quadro geral de funcionários até 2030.**

**Meta 2 - Alcançar a representatividade regional refletida na companhia até 2030.**

**Meta 3 - Fomentar a equidade de raça e inclusão na cadeia de valor, estimulando o letramento racial até 2025.\***



# RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE

GRI 203-1, 304-3

FOTO: CAMPANHA ENFIM

**TOTAL:**  
**4,2 milhões de m<sup>2</sup>**



Parque Malwee:  
**1,5 milhão de m<sup>2</sup>**



Reserva Fontes e Verdes:  
**1,3 milhão de m<sup>2</sup>**



Pico Malwee:  
**1,4 milhão de m<sup>2</sup>**

Não é recente o compromisso da Malwee com a ecologia e por consequência com a biodiversidade. Esse compromisso totaliza hoje 4,2 milhões de metros quadrados de áreas verdes preservadas.

São 3 grandes áreas com valores ecológicos distintos:



**Parque Malwee** - Inaugurado em 1978, dez anos após a fundação da Malwee. Possui 1,5 milhão de metros quadrados, 16 lagoas, mais de 35 mil árvores plantadas entre espécies nativas e exóticas e uma fauna considerada acima da média, dada sua localização em um centro urbano.

### **Reserva de Fontes e Verdes**

Área de 1.304.733,79 m<sup>2</sup>, instituída como RPPNE - Reserva Particular do Patrimônio Natural Estadual por publicação da Portaria nº 088/2012 no DOE nº 19.337. Segundo pesquisas que fundamentaram o plano de manejo da área, a mesma possui valor ambiental-ecológico para a implantação da Unidade de Conservação, pois além de estar situada nas proximidades da localidade denominada Garibaldi, considerada estratégica para a criação de unidades de conservação, nos termos do Art. 15 da Lei Complementar nº 65/2007, possui 21 nascentes – todas integrantes da micro-bacia do Rio Jaraguá – bem como espécies da flora e da fauna ameaçadas de extinção e endêmicas.



**Pico Malwee** - Localizado em Jaraguá do Sul, no bairro Barra do Rio Cerro, o local é mantido para fins de conservação, pois possui um belo remanescente florestal que protegem várias nascentes. E também uma importante atração turística da região. Com 550 metros de altura, possui uma parte de sua área destinada à atividades de lazer e contemplação para os visitantes, possui uma rampa para a prática de voo livre e também pode ser utilizado para a prática de trekking (trilhas).

# Instituto Malwee

O Instituto Malwee é uma associação sem fins lucrativos, criada em outubro de 2019 para concentrar as ações socioambientais que o Grupo Malwee vem fazendo ao longo dos mais de 54 de história, com o desafio de aumentar seu impacto e alcance. Atua em causas que tenham como objetivo criar uma sociedade que prioriza uma relação sustentável com o meio ambiente e a garantia de uma infância digna, saudável e feliz.

Completando o seu segundo ano, o Instituto apresenta histórias emocionantes de transformação social. Conheça os números gerais do Instituto até dezembro de 2021.



# Projeto Instituto Malwee Acelera Edição Infância

Com este projeto o Instituto teve a oportunidade de conhecer um grande número de instituições que atuam junto à infância em todo o Brasil, e de apoiar dez entidades de forma mais profunda, oferecendo uma capacitação que gerou uma efetiva transformação na maneira como elas captam recursos, se relacionam com potenciais doadores e parceiros, planejam e medem seu impacto social. O programa também foi muito importante para conhecermos os projetos sociais que essas entidades desenvolvem junto à infância e para criarmos parcerias que certamente influenciarão nos nossos projetos futuros. No total, 706 instituições, de 306 cidades do Brasil, participaram do processo seletivo, das quais 10 foram selecionadas para o processo de aceleração. Conheça alguns resultados do projeto:



**706**  
entidades inscritas  
(de 306 cidades)



**10**  
entidades



**+R\$ 1MM**  
captado pelas  
OSCs por influência  
do programa



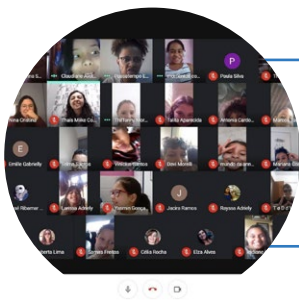
**+45h**  
de capacitação  
(e 25 assessorias  
individuais)



**4.372**  
crianças  
impactadas



**9**  
OSCs certificadas  
pelo ICFO



**73**  
iniciativas  
de melhoria da  
gestão e de  
sustentabilidade

## Programa Menos Resíduo, Mais Renda

O Programa Menos Resíduo, Mais Renda tem como objetivo o reaproveitamento dos resíduos de corte (segundo maior em volume de resíduos gerados na indústria têxtil), com menor impacto ambiental. O programa busca ainda uma conexão entre a destinação destes materiais, o incentivo a ações de economia circular e ações sociais por meio da geração de renda com a venda de produtos produzidos com estes resíduos. O principal público beneficiado pelos projetos que integram este programa são mães de crianças em situação de vulnerabilidade, já que o ingresso e desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho sempre é marcado por diferentes obstáculos, que se agravaram ainda mais com a pandemia nos últimos dois anos. O Programa contempla diversas iniciativas, como o Projeto Tecendo o Amanhã, na cidade de Pacajus/CE e o Ateliê Virtual Instituto Malwee, além de apoiar grupos de mulheres e entidades do terceiro setor nos estados de Santa Catarina, São Paulo, Minas Gerais e Alagoas.

### Tecendo o Amanhã

Este projeto surgiu após uma ação emergencial no período de pandemia, quando, por meio do Instituto Malwee, o Grupo Malwee realizou doações de cestas básicas para moradores da comunidade do Alto da Boa Vista de Pacajus/CE, que ganham a vida como catadores no lixão da cidade. Com o objetivo de causar uma transformação social na vida das famílias, principalmente das 135 crianças que vivem no entorno do local e, observando o perfil das trabalhadoras ao realizar uma pesquisa sociofamiliar na comunidade, percebeu-se que o Programa Menos Resíduo Mais Renda poderia ser um suporte para as mães da comunidade. Com esse objetivo foi criado o Projeto Tecendo o Amanhã, que vem realizando desde então a capacitação das mulheres dessa comunidade por meio da utilização dos resíduos têxteis doados pelo Grupo Malwee em um ambiente de qualificação profissional para a inserção na cadeia produtiva, resgate da auto-estima, empoderamento e geração de renda. O projeto inclui uma jornada de capacitação, durante a qual as beneficiárias aprendem técnicas de costura e artesanato com o aproveitamento de tecidos e insumos que restam da fabricação de peças de vestuário, além de treinamento para identificar oportunidades e práticas empreendedoras. No período das aulas, as participantes contam com transporte gratuito e recebimento de cestas básicas. Depois do encerramento da capacitação, elas terão acesso a materiais residuais ao longo de seis meses, mentoria com voluntários do Grupo Malwee e formação continuada por meio do Ateliê Instituto Malwee. A qualificação foi realizada em parceria com o Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável (CIEDS) e aconteceu em duas turmas, cada uma com 20 mulheres. A primeira iniciada em 2021 finaliza em abril de 2022, e a segunda que acontecerá de maio a outubro de 2022.



## Ateliê Virtual Instituto Malwee

O Grupo Malwee também realiza, no âmbito do Programa Menos Resíduo, Mais Renda, a doação de resíduos têxteis para outras 5 entidades, nos Estados de Santa Catarina, São Paulo, Minas Gerais e Alagoas, com o objetivo de gerar renda e capacitar mulheres em situação de vulnerabilidade. Para que essas mulheres possam também desenvolver produtos próprios e gerar renda com a sua venda, o Instituto Malwee desenvolveu o Ateliê Instituto Malwee, plataforma criada pelos voluntários do Grupo Malwee, com dicas e tutoriais para a confecção e comercialização de produtos, além de conteúdos sobre empreendedorismo. Esta plataforma é aberta não só às entidades e às beneficiárias finais do programa, mas também a todos os que têm interesse em desenvolver produtos a partir de resíduos de corte da indústria têxtil, uma vez que um dos objetivos do programa é gerar inspiração e capacitação para toda e qualquer iniciativa de economia circular, contribuindo assim para a redução do descarte e para o reaproveitamento de materiais.



## Programa de Voluntariado Corporativo

O Grupo Malwee já vem há muito tempo realizando ações de voluntariado com seus colaboradores e, em agosto de 2021, um programa estruturado de Voluntariado Corporativo foi oficialmente lançado. O programa tem como objetivo promover o desenvolvimento do voluntariado como estratégia para o fortalecimento da cultura da empresa, valorizando o colaborador como protagonista de ações que contribuam com uma transformação social e que:

- Tenham foco na Infância e no Meio Ambiente
- Tenham impacto social de médio e longo prazo nas comunidades atendidas
- Contribuam com o desenvolvimento e a satisfação pessoal dos nossos colaboradores

Além das atividades desenvolvidas fora do horário de trabalho, as empresas do Grupo Malwee disponibilizam também os colaboradores para atividades de voluntariado dentro do horário de trabalho, reafirmando sempre o compromisso do Grupo com a promoção de #atitudesdobem. As atividades são realizadas de forma remota em todo o Brasil e também por meio de ações presenciais coordenadas pelo Instituto Malwee nas cidades onde o Grupo tem unidades: Jaraguá do Sul/SC, São Paulo/SP e Pacajus/CE.

## Ações de Voluntariado realizadas em 2021



**Plantio de Mudas de Árvore** - 70 voluntários  
/ 1.000 mudas de árvore / Jaraguá do Sul/SC

**Arrecadação e doação de brinquedos, guloseimas e materiais escolares** - 18 voluntários/ 135 crianças beneficiadas (de 65 famílias) /Pacajus/CE 65 /cestas básicas doadas /135 kits escolares



**Sonhos de Natal - parceria com a Cruz Vermelha** - 2 voluntários 40 crianças beneficiadas  
São Paulo/SP 40 sonhos de Natal realizados

**Doação de Brinquedos** - 111 voluntários /657  
crianças beneficiadas /Jaraguá do Sul/SC / 657  
brinquedos e kits de guloseimas doados



**Arrecadação de materiais escolares** - 7  
voluntários / 190 crianças beneficiadas Jaraguá  
do Sul/SC / 2.414 itens escolares doados

**Apoio ao Programa Menos Resíduo,  
Mais Renda** - 30 voluntários



# Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis - ODS

Confira os ODS que guiam nosso Plano ESG 2030



## ODS 5 Igualdade de Gênero

Alcançar a igualdade de gênero garantindo a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão, nos influenciou na definição de 3 metas somente neste tema.



## ODS 6 Água Potável e Saneamento

Com o objetivo de aumentar substancialmente a eficiência do uso da água e assegurar retiradas sustentáveis e o abastecimento de água doce para enfrentar a escassez de água, definimos metas que abrangem não só as nossas operações, como a nossa cadeia de fornecimento



## ODS 7 Energia Limpa e Acessível

A gestão do uso de energia para assegurar a participação de energias renováveis na matriz energética da organização está inclusa nas nossas metas de emissões, uma vez que influencia diretamente.



## ODS 8 Trabalho Decente e Crescimento Econômico

Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos faz parte da essência de todas as nossas metas, pois sabemos que não há oportunidades dignas de emprego sem que olhemos para a saúde e o bem-estar tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho.



### **ODS 10 Redução das Desigualdades**

Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultado nos inspirou a definir duas metas de diversidade para, além de



### **ODS 12 Consumo e Produção Responsáveis**

Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis, fazendo a gestão sustentável das nossas operações ao longo de todo o ciclo de vida, uso eficiente dos recursos naturais, gestão dos resíduos gerados e até mesmo a conscientização dos consumidores sobre o desenvolvimento sustentável é o ODS base da construção das metas definidas.



### **ODS 13 Ação Contra a Mudança Global do Clima**

A mudança do clima e seus impactos são problemas atuais, os quais precisamos tomar medidas urgentes para combater as emissões de gases de efeito estufa. Nos últimos anos trabalhamos em diversas ações para contribuir com essa redução e no nosso Plano ESG 2030 reforçamos nosso compromisso para os próximos.



### **ODS 14 Vida na Água**

Prevenir e reduzir significativamente a poluição marinha de todos os tipos incluindo detritos marinhos e a poluição por nutrientes está envolvido com nossas metas de Uso de recursos materiais, onde além da eliminação de plásticos nas nossas embalagens, buscamos soluções de matérias-primas que evitem a contaminação do solo e das águas.



### **ODS 15 Vida Terrestre**

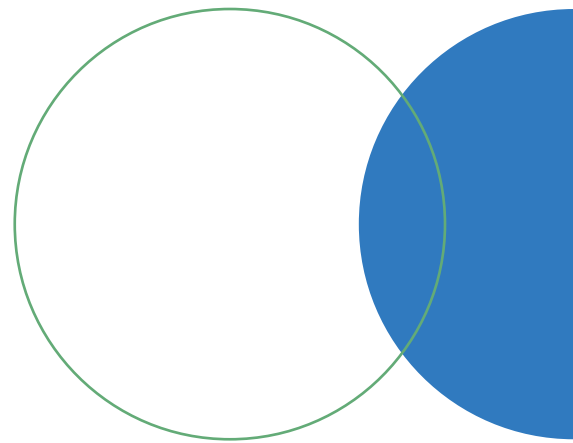
Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, também está ligado diretamente com nossas metas de Uso de recursos materiais e interfere na escolha das matérias-primas utilizadas em nossas operações.



### **ODS 16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes**

Promover instituições fortes, inclusivas e transparentes, a manutenção da paz e o respeito aos direitos humanos baseados no Estado de direito são a base para o desenvolvimento humano sustentável. O ODS 16 é sustentado pela governança, que embora não tenha meta específica, é parte essencial de todas as metas.

# Sumário GRI



| GRI STANDARDS                      | CONTEÚDO                                                                                                                                             | REFERÊNCIA (PG) / RESPOSTA DIRETA | RELAÇÃO COM OS ODS |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------|
| <b>GRI 102: DISCLOSURES GERAIS</b> |                                                                                                                                                      |                                   |                    |
| <b>Perfil Organizacional</b>       |                                                                                                                                                      |                                   |                    |
| 102-1                              | Nome da organização                                                                                                                                  | pg 4                              |                    |
| 102-2                              | Atividades, marcas, produtos e/ou serviços                                                                                                           | pg 4, 7, 12                       |                    |
| 102-3                              | Localização da sede                                                                                                                                  | pg 4                              |                    |
| 102-4                              | Localização das operações                                                                                                                            | pg 12                             |                    |
| 102-5                              | Tipo e natureza jurídica da propriedade                                                                                                              | pg 30                             |                    |
| 102-6                              | Mercados atendidos                                                                                                                                   | pg 4, 11                          |                    |
| 102-7                              | Porte da organização                                                                                                                                 | pg 4, 12                          |                    |
| 102-8                              | Perfil de empregados e outros trabalhadores                                                                                                          | pg 63, 64                         |                    |
| 102-9                              | Descrição da cadeia de fornecedores                                                                                                                  | pg 14                             | 8                  |
| 102-10                             | Principais mudanças na estrutura da companhia e na cadeia de fornecedores durante o período coberto                                                  | pg 18, 37                         |                    |
| 102-11                             | Princípio ou abordagem da precaução                                                                                                                  | pg 18                             |                    |
| 102-12                             | Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social, que a organização subscreve ou endossa | pg 19, 20, 21                     |                    |
| 102-13                             | Participação em associações                                                                                                                          | pg 19, 20, 21                     |                    |
| <b>Estratégia</b>                  |                                                                                                                                                      |                                   |                    |
| 102-14                             | Declaração do mais alto executivo                                                                                                                    | pg 3                              |                    |
| 102-15                             | Principais impactos, riscos e oportunidades                                                                                                          | pg 3                              |                    |
| <b>Ética e Integridade</b>         |                                                                                                                                                      |                                   |                    |
| 102-16                             | Valores, princípios, padrões e normas de comportamento da organização, como códigos de conduta e de ética                                            | pg 6                              | 16                 |
| <b>Governança</b>                  |                                                                                                                                                      |                                   |                    |
| 102-18                             | Estrutura de governança, incluindo comitês                                                                                                           | pg 30, 31, 32 e 33                |                    |
| <b>Engajamento de Stakeholder</b>  |                                                                                                                                                      |                                   |                    |
| 102-40                             | Lista de stakeholders engajados pela organização                                                                                                     | pg 23                             |                    |
| 102-41                             | Acordos de negociação coletiva                                                                                                                       | pg 56                             | 8                  |
| 102-42                             | Identificação e seleção de stakeholders para engajamento                                                                                             | pg 23                             |                    |
| 102-43                             | Abordagem adotada pela Companhia para engajar stakeholders                                                                                           | pg 23                             |                    |
| 102-44                             | Principais tópicos levantados durante o engajamento de stakeholders e medidas adotadas pela Companhia para abordá-los                                | pg 23                             |                    |

## Práticas de Reporte

|                                               |                                                                                                                         |                                                                             |               |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 102-45                                        | Entidades incluídas nas demonstrações financeiras                                                                       | pg 22                                                                       |               |
| 102-46                                        | Processo para definição do conteúdo e limite do relatório                                                               | pg 23                                                                       |               |
| 102-47                                        | Lista de aspectos materiais identificados no processo de definição do conteúdo                                          | pg 24                                                                       |               |
| 102-48                                        | Explicação das consequências de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores              | pg 23                                                                       |               |
| 102-49                                        | Alterações no relato                                                                                                    | pg 23                                                                       |               |
| 102-50                                        | Período coberto pelo relatório                                                                                          | pg 22                                                                       |               |
| 102-51                                        | Data do relatório anterior mais recente                                                                                 | pg 22                                                                       |               |
| 102-52                                        | Ciclo de emissão dos relatórios                                                                                         | pg 22                                                                       |               |
| 102-53                                        | Dados para contato sobre dúvidas em relação ao relatório                                                                | pg 22                                                                       |               |
| 102-54                                        | Premissas de relato de acordo com os Standards GRI                                                                      | Este Relatório foi preparado de acordo com o GRI Standards: opção Essencial |               |
| 102-55                                        | Sumário de Conteúdo GRI                                                                                                 | pg 79, 80, 81, 82                                                           |               |
| 102-56                                        | Verificação externa                                                                                                     | pg 22                                                                       |               |
| <b>GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO</b>           |                                                                                                                         |                                                                             |               |
| 103-1                                         | Explicação dos temas materiais e seus limites                                                                           | pg 24                                                                       |               |
| 103-2                                         | Gestão sobre o tema material                                                                                            | pg 25                                                                       |               |
| 103-3                                         | Avaliação da forma de gestão                                                                                            | pg 25                                                                       |               |
| <b>GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO</b>          |                                                                                                                         |                                                                             |               |
| 201-1                                         | Valor econômico gerado e distribuído                                                                                    | pg 18                                                                       | 8             |
| <b>GRI 202: PRESENÇA DE MERCADO</b>           |                                                                                                                         |                                                                             |               |
| 202-1                                         | Proporção do menor salário pago, por gênero, comparado ao salário mínimo local                                          | pg 61                                                                       | 8             |
| <b>GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS</b> |                                                                                                                         |                                                                             |               |
| 203-1                                         | Investimentos em infraestrutura e serviços que afetam também a sociedade                                                | pg 18, 70 - 76                                                              | 9, 16         |
| <b>GRI 204: PRÁTICAS DE COMPRAS</b>           |                                                                                                                         |                                                                             |               |
| 204-1                                         | Proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes                                        | pg 37                                                                       | 12            |
| <b>GRI 205: ANTI-CORRUPÇÃO</b>                |                                                                                                                         |                                                                             |               |
| 205-2                                         | Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção                                           | pg 35                                                                       | 16            |
| 205-3                                         | Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas                                                                        | pg 35                                                                       |               |
| <b>GRI 301: MATERIAIS</b>                     |                                                                                                                         |                                                                             |               |
| 301-1                                         | Materiais usados por peso ou volume                                                                                     | pg 49                                                                       |               |
| 301-2                                         | Materiais provenientes de reciclagem                                                                                    | pg 48, 49                                                                   | 12            |
| 301-3                                         | Percentual de produtos e suas embalagens recuperados em relação ao total de produtos vendidos, por categoria de produto | pg 51                                                                       | 12            |
| <b>GRI 302: ENERGIA</b>                       |                                                                                                                         |                                                                             |               |
| 302-1                                         | Consumo de energia dentro da organização                                                                                | pg 40                                                                       | 7, 8, 12 e 13 |
| <b>GRI 303: ÁGUA</b>                          |                                                                                                                         |                                                                             |               |
| 303-1                                         | Consumo de água por fonte                                                                                               | pg 44                                                                       | 6 e 12        |
| 303-3                                         | Água reciclada e reutilizada                                                                                            | pg 44                                                                       | 6 e 12        |

**GRI 304: BIODIVERSIDADE**

|       |                                    |           |    |
|-------|------------------------------------|-----------|----|
| 304-3 | Habitats protegidos ou restaurados | pg 70, 71 | 15 |
|-------|------------------------------------|-----------|----|

**GRI 305: EMISSÕES**

|       |                                                                                                    |                   |            |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------|
| 305-1 | Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1)                                        | pg 39, 40         | 3, 12 e 13 |
| 305-2 | Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (Escopo 2) | pg 39, 40         | 3, 12 e 13 |
| 305-3 | Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 3)                                      | pg 41, 42         | 3, 12 e 13 |
| 305-4 | Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)                                            | pg 41, 42         | 3, 12 e 13 |
| 305-5 | Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)                                                | pg 39, 40, 41, 42 | 3, 12 e 13 |

**GRI 306: EFLUENTES E RESÍDUOS**

|       |                                                                      |           |              |
|-------|----------------------------------------------------------------------|-----------|--------------|
| 306-1 | Descarte de água por qualidade e destinação                          | pg 46, 47 | 3, 6, 12, 14 |
| 306-2 | Peso total de resíduos, discriminado por tipo e método de disposição | pg 50     | 3 e 12       |
| 306-3 | Vazamentos significativos                                            | Não houve | 3, 6, 12, 14 |
| 306-5 | Corpos de água afetados por descartes e drenagem de água             | pg 47     | 3, 6, 12, 14 |

**GRI 307: CONFORMIDADE AMBIENTAL**

|       |                                                     |           |    |
|-------|-----------------------------------------------------|-----------|----|
| 307-1 | Não conformidade com leis e regulamentos ambientais | Não houve | 12 |
|-------|-----------------------------------------------------|-----------|----|

**GRI 308: AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES**

|       |                                                                                                                             |               |    |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----|
| 308-1 | Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais                                              | pg 35, 36, 37 | 12 |
| 308-2 | Impactos ambientais negativos significativos reais e potenciais na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito | Não houve     |    |

**GRI 401: EMPREGO**

|       |                                                                                                                             |           |           |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| 401-1 | Novas contratações de empregados e rotatividade de empregados                                                               | pg 65, 66 | 8         |
| 401-2 | "Benefícios para empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período" | pg 61, 62 | 8         |
| 401-3 | Taxas de retorno ao trabalho e retenção após licença maternidade/paternidade, discriminadas por gênero                      | pg 67, 68 | 5, 8 e 10 |

**GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

|       |                                                                                                                       |           |      |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| 403-2 | Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho | pg 56, 57 | 3, 8 |
| 402-4 | Tópicos de saúde e segurança cobertos por acordos formais com sindicatos                                              | pg 56, 57 | 3, 8 |

**GRI 404: TREINAMENTO E EDUCAÇÃO**

|       |                                                                                                     |           |          |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|
| 404-1 | Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional | pg 63, 64 | 4, 5 e 8 |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|

**GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE**

|       |                                                                                                                                                                                              |           |           |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| 405-1 | Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade | pg 63, 64 | 5, 8 e 10 |
| 405-2 | Razão matemática do salário-base e da remuneração das mulheres em relação aos homens                                                                                                         | pg 67, 68 | 5, 8 e 10 |

**GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO**

|       |                                                             |       |   |
|-------|-------------------------------------------------------------|-------|---|
| 406-1 | Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas | pg 35 | 8 |
|-------|-------------------------------------------------------------|-------|---|

**GRI 407: LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA****407-1**

Operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar correndo risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito

pg 59, 60, 61

8 e 16

**GRI 408: TRABALHO INFANTIL****408-1**

Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil

pg 59, 60, 61

8 e 16

**GRI 409: TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO****409-1**

Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e as medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado ou análogo ao escravo

pg 59, 60, 61

5, 8 e 16

**GRI 412: AVALIAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS****412-1**

Operações submetidas a análises ou avaliações de impacto sobre os direitos humanos

pg 37, 59, 60, 61

**GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES****414-1**

Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios relativos a direitos humanos

pg 35, 36, 37

**414-2**

Impactos negativos significativos reais e potenciais em direitos humanos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito

pg 37, 59, 60, 61

8, 12 e 16

**GRI 415: POLÍTICAS PÚBLICAS****415-1**

Valor total de contribuições financeiras para partidos políticos e políticos discriminadas por país e destinatário/beneficiário

pg 35

16

**GRI 416: SAÚDE E SEGURANÇA DO CLIENTE****416-2**

Casos de não conformidade relativos a impactos na saúde e segurança de categorias de produtos e serviços

Nenhum Caso em 2021

3

**GRI 417: MARKETING E ROTULAGEM****417-1**

Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços

Todos os produtos contam com informações específicas em suas etiquetas. Para os produtos com menor impacto ambiental, comunicamos ao cliente este atributo por meio de etiquetas especiais.

**417-2**

Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços

Informações referente ao nome da fibra ou filamentos indicados por caracteres tipográficos com altura inferior a 2mm.

**417-3**

Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e/ou códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminados por tipo de resultado

Não houve

## EQUIPE

O Relatório GRI 2021 é produzido pelo departamento de Sustentabilidade do Grupo Malwee.

Coordenação: Lilian Taise da Silva Beduschi e Aline Amarante Egredia

Redação/Revisão: Lilian Taise da Silva Beduschi

Projeto Gráfico: Gank Comunicação

Agradecemos a todos os colaboradores envolvidos no processo de coleta de informações.



GrupoMalwee