



RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE

2024

Usaflex



Sumário

APRESENTAÇÃO	03
PALAVRA DO PRESIDENTE	04
PANORAMA DE IMPACTO	06

A USAFLEX	07
Quem somos	08

ABORDAGEM PARA A SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA	13
---	----

MATERIALIDADE	15
---------------	----

NOSSOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	18
-------------------------------	----

CONECTANDO PESSOAS E PROPÓSITOS	24
As pessoas que movem a Usaflex	25
Criando oportunidades	27
Práticas justas, saúde e segurança	31
Desenvolvimento de capital humano	36
Equidade e valorização das diferenças	41
Algumas das nossas ações do ano	46
Valores que viram ação	48

COMPROMISSO COM O PLANETA	50
Resíduos sólidos	51
Matérias-primas e insumos	55
Substâncias restritas	56
Água	58
Energia	59
Emissões de gases de efeito estufa	60



GOVERNANÇA	61
Conquistas de 2024	62
Nossa governança corporativa	64
Cadeia de valor	69
Relacionamento com o cliente	70
Compromisso com direitos humanos na cadeia de fornecimento	71
Ética e transparência	72

PERFORMANCE ESTRATÉGICA E COMERCIAL	74
-------------------------------------	----

SUMÁRIO GRI E SASB	75
--------------------	----



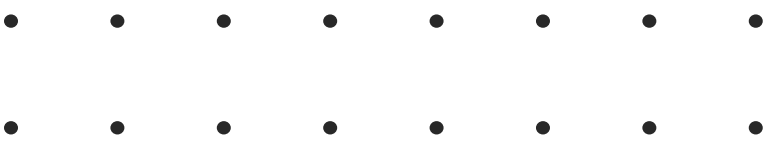
Apresentação

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

Temos o prazer de apresentar o 12º Relatório de Sustentabilidade da Usaflex, referente ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024. Este documento reafirma nosso compromisso com a transparência e a responsabilidade socioambiental, detalhando os principais avanços, desafios e impactos das nossas atividades no que diz respeito à nossa gestão ambiental, social e de governança (ESG).

O conteúdo aqui presente diz respeito às operações da Usaflex Indústria e Comércio S/A, incluindo todas as suas unidades fabris, administrativas e de logística no Brasil. Para a escrita do documento, foram utilizados os padrões das normas GRI 2021 da *Global Reporting Initiative*, e, pela segunda vez, os padrões do *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)* para o setor de vestuário e calçados.

A publicação deste relatório faz parte da estratégia da companhia desde 2012, sendo coordenada pelas áreas de Sustentabilidade e Comunicação Corporativa, com o envolvimento da alta liderança e a supervisão do Conselho de Administração, e mesmo não sendo submetido à verificação externa independente, este documento segue rigorosos critérios internos de validação de dados e evidências.



Acreditamos que este relatório traduz de forma clara como a sustentabilidade está integrada à nossa estratégia de negócios e como nossas práticas geram valor para os diversos públicos com os quais nos relacionamos, incluindo colaboradores, fornecedores, clientes, comunidades e demais partes interessadas.

Por meio desta publicação, reforçamos nosso compromisso de longo prazo com a governança responsável, a inovação e o desenvolvimento sustentável do setor calçadista brasileiro.

Em caso de dúvidas, sugestões ou solicitações relacionadas a este documento, o contato institucional pode ser feito por meio do e-mail: **sustentabilidade@usaflex.com.br**

Palavra do Presidente

GRI 2-14 | 2-22

O ano de 2024 desafiou o varejo brasileiro com instabilidades políticas e econômicas, juros elevados e retração do consumo. Ainda assim, a **Usaflex seguiu firme em sua missão** de oferecer calçados que unem beleza, conforto e tecnologia, **mantendo o olhar atento às transformações do mercado** e às necessidades reais das consumidoras. Mais do que preservar nossa posição de liderança no segmento de calçados femininos de conforto, **avancamos com consistência, inovação e gestão estratégica.**

FRANCHISING, INOVAÇÃO E NOVOS FORMATOS
Mesmo diante de um cenário adverso, chegamos a marca de **345 unidades franqueadas no Brasil**, consolidando nosso modelo de negócio robusto, com suporte estruturado aos franqueados e atuação estratégica em regiões-chave. Avancamos também na **diversificação de formatos**, com a expansão dos quiosques e outlets, ampliando nossa capilaridade e fidelizando diferentes perfis de consumidoras.

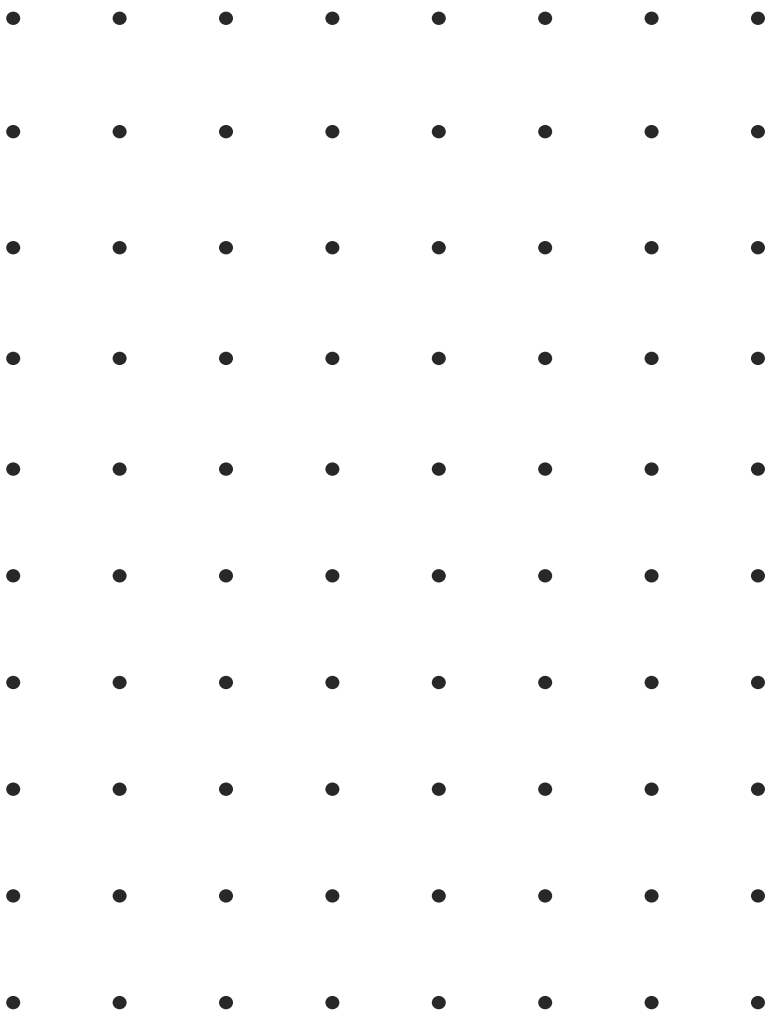
A presença internacional da marca também se fortaleceu. Hoje, estamos em **mais de 60 países**, com **6.000 lojas multimarcas e operações em 14 países com lojas licenciadas**, similares às nossas

franquias no Brasil. Para 2025, projetamos a abertura de mais 40 lojas, entre Brasil e exterior, apoiados em uma estratégia que combina linhas de entrada, fortalecimento de coleções e desenvolvimento de novas tecnologias com potencial para gerar futuros best-sellers.

TECNOLOGIA, COMUNICAÇÃO E EXPERIÊNCIAS MARCANTES

Participamos da 3ª edição da BFSHOW, em São Paulo, com o lançamento da tecnologia Sola+leve Ultra, voltada para solados de tênis, e apresentamos mais de 80 modelos inéditos. Também estivemos na ABF Franchising Expo 2024, reforçando nosso posicionamento e os diferenciais do nosso ecossistema de franquias. No campo da comunicação, fortalecemos ainda mais o vínculo com nossas consumidoras ao **ampliar a representatividade nas campanhas e refletir a mulher real em todas as suas fases**, histórias e ritmos. A cada lançamento, buscamos valorizar diferentes jornadas femininas e mostrar como **o conforto pode ser um aliado da autoestima**, da autonomia e bem estar. Lançamos a campanha **“Sua Zona de Conforto é o Mundo”**, que premiou clientes

com viagens para destinos de moda como Lisboa, Madrid e Milão. **A ação ampliou o significado de conforto para além do calçado: como um convite à liberdade, ao movimento e à realização de sonhos.**



RECONHECIMENTOS E IMPACTO SOCIAL

O ano também foi de importantes reconhecimentos. Recebemos o **1º lugar no Reclame Aqui nas categorias Calçados – Fabricantes e E-commerce**, além de sermos destaque no **TOP 25 do Franchising Brasileiro, Melhores Franquias do Brasil (PEGN)** e no **Campeonato da Inovação do Sul**. Somos certificados com o **Selo Origem Sustentável – Nível Diamante**, reforçando nosso compromisso com uma cadeia de produção mais ética e responsável.

Na área de gestão de pessoas, seguimos colhendo frutos da cultura que construímos com muito cuidado: **pelo 8º ano consecutivo, fomos destaque no Great Place to Work**, figurando entre as melhores empresas para trabalhar no Brasil e no Rio Grande do Sul, além de conquistar o **1º lugar no Prêmio SESI** de Boas Práticas em Saúde e Bem-Estar e o selo **Great People Mental Health**.

Na frente social, concluímos mais uma etapa do projeto iniciado em 2023, com a **reforma da sala infantil do Lar Padilha – ABEFI**, no Vale do Paranhana (RS), oferecendo espaços mais seguros e acolhedores para o desenvolvimento de crianças em situação de vulnerabilidade. Também reforçamos nosso apoio à igualdade de gênero com o patrocínio à Supercopa de Futebol Feminino 2024 e mantivemos o movimento iniciado em 2023 com a meta de alcançar 50% de mulheres em posições executivas até 2025.

UM FUTURO DE ESCUTA, INOVAÇÃO E BEM-ESTAR

Ano após ano, temos provado que excelência em gestão vai muito além de resultados financeiros. Ela passa por escuta ativa, inovação constante e valorização das pessoas. Em 2024, reafirmamos esse compromisso, adaptando nossa operação com agilidade e responsabilidade, mesmo diante dos desafios do mercado.

Em 2025, o propósito da marca é seguir firme com o intuito de **proporcionar mais conforto, bem-**

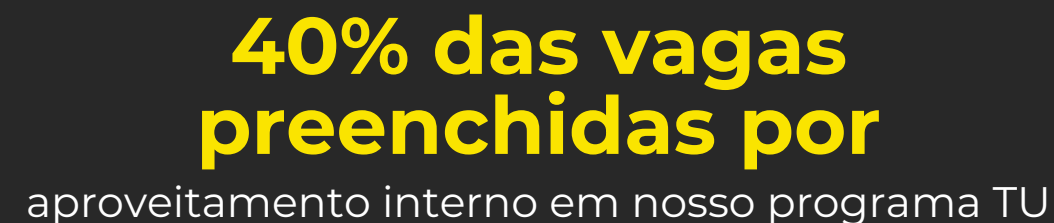
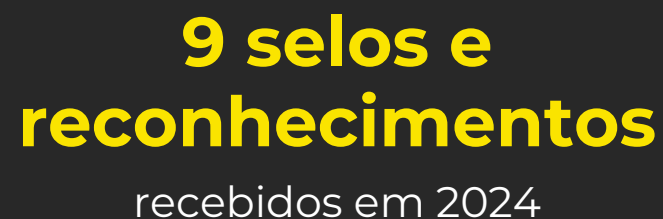
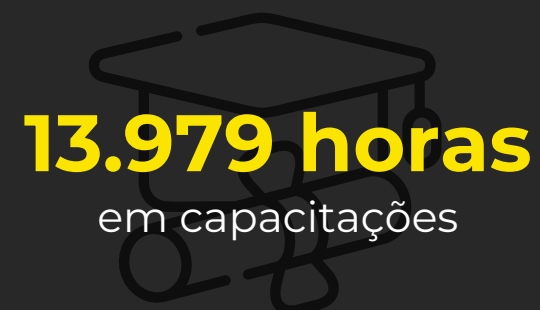
estar e autoestima para mulheres no Brasil e no mundo. A Usaflex continuará liderando com inovação, posicionamento estratégico, impacto e, acima de tudo, **respeito por quem confia em nossos produtos todos os dias**.

NOSSO PRÓXIMO PASSO JÁ COMEÇOU.



Sergio Bocayuva
CEO - Usaflex

Panorama de **impacto**





A Usaflex

- Quem somos
- Abordagem para a sustentabilidade corporativa
- Materialidade
- Nossos objetivos estratégicos



Quem somos

GRI 2-6

Desde 1998, a Usaflex vem **transformando o conceito de conforto no universo dos calçados femininos**. Com origem em Igrejinha, no Rio Grande do Sul, a marca nasceu com um **propósito claro: inspirar o mundo na busca pelo bem-estar, proporcionando conforto e beleza em cada passo**.

Reconhecida como pioneira e referência no setor calçadista feminino, a Usaflex se destaca por unir **design, inovação e bem-estar** em produtos que respeitam a anatomia dos pés, proporcionando uma experiência única para mulheres de todas as idades.

Este crescimento tem sido impulsionado pela busca contínua por tecnologia, qualidade e sustentabilidade. Ao longo desta trajetória, evoluímos para atender aos mais altos padrões do mercado, consolidando nossa liderança nacional em calçados de conforto.

Seguimos com a mesma paixão que nos motivou desde o início, aprimorando nossos processos, investindo em inovação e desenvolvendo produtos que traduzem **leveza, funcionalidade e elegância** em cada detalhe.

MISSÃO



Crescer de forma sustentável e rentável, oferecendo aos nossos clientes calçados com diferencial de conforto e beleza, garantindo a satisfação com produtos inovadores e de padrão elevado de qualidade.

VISÃO



Continuar sendo reconhecida pela excelência na fabricação de seus produtos e como uma empresa inovadora e a melhor fornecedora de calçados confortáveis.

VALORES



- Satisfação do cliente, promovendo qualidade de vida por meio do conforto;
- Atuação ética e transparente;
- Inovação e criação como foco;
- Qualidade nos produtos e serviços;
- Valorização e respeito às pessoas;
- Sustentabilidade econômica, social e ambiental.

• • • • • • • • **Mais de 25 Anos de**
• • • • • • • • **conforto e inovação**

Onde estamos

GRI 2-6

A presença física da Usaflex reflete nossa estratégia de crescimento sustentável, eficiência operacional e proximidade com os principais mercados do país. Para garantir excelência em cada etapa, do desenvolvimento ao produto final, contamos com uma estrutura composta por unidades produtivas e centros logísticos e administrativos estrategicamente localizados. Essa distribuição nos permite manter agilidade, qualidade e inovação em todas as nossas operações.

UNIDADES PRODUTIVAS:

Localizadas no Vale dos Sinos e Paranhana, nossas fábricas estão situadas nas cidades de Igrejinha, Campo Bom, Dois Irmãos e Parobé, todas elas no estado do Rio Grande do Sul.



Igrejinha/RS



Centro de Distribuição em Igrejinha/RS



Parobé/RS



Serra/ES



São Paulo/SP



Dois Irmãos/RS



Campo Bom/RS

Além da estrutura operacional e logística, a presença da Usaflex se expande por meio de uma ampla e estratégica rede comercial, que fortalece nossa conexão com consumidores em diferentes regiões do Brasil e do mundo. Contamos com **3 escritórios de representação internacional, 40 escritórios de representantes nacionais, 345 franquias em**

território brasileiro, 27 lojas licenciadas no exterior e mais de 6.000 pontos de venda multimarcas. Essa abrangência reafirma o posicionamento da Usaflex como uma marca de alcance global, que leva conforto, estilo e bem-estar a milhares de consumidoras diariamente.

Comemoração de aniversário das unidades

Em 2024, comemoramos o aniversário de nossas unidades de maneira especial, com a participação ativa de nossos colaboradores, parceiros e familiares. O evento proporcionou uma série de **serviços gratuitos** e experiências enriquecedoras para todos, fortalecendo os laços entre a empresa e equipe.

Entre as atividades, destacaram-se **Testes de Visão, Orientações sobre Saúde Bucal, Medicina Preventiva, Quiropraxia e Oficina de Maquiagem**. Além disso, o evento contou com **Visitas à Fábrica**, onde os colaboradores puderam conhecer de perto os processos e a evolução da produção, e atividades lúdicas como a Oficina de Desenho Infantil e Perna de Pau, garantindo diversão para todas as idades.

A celebração foi ainda mais completa com lanches, música ao vivo e uma tradicional chimarreada, proporcionando momentos de descontração e integração.

Essa ação não apenas comemorou os aniversários das unidades, mas também fortaleceu as metas 1.1 e 1.2 da nossa estratégia ESG, ao **promover um ambiente saudável, inclusivo e de bem-estar**

para todos, alinhado aos nossos compromissos de responsabilidade social e ambiental. Assim, mais do que uma festa, a celebração foi um **reflexo do nosso compromisso com a valorização das pessoas e a sustentabilidade em todas as dimensões**.

Descubra mais sobre nossa iniciativa:



Igrejinha (matriz)

26 anos



Parobé (filial)

6 anos



Campo Bom (filial)

16 anos



Dois Irmãos (filial)

13 anos

Nossos produtos

Na Usaflex, entendemos que o verdadeiro conforto vai além da sensação física, ele transforma a forma de viver, de se mover e de se expressar. Desenvolvemos produtos que acompanham o ritmo dinâmico da mulher contemporânea, oferecendo **leveza, praticidade e sofisticação** em cada detalhe do cotidiano.

Nosso compromisso é criar soluções que combinam tecnologia, design e ergonomia, tornando cada calçado ou acessório não apenas um item de moda, mas uma extensão do bem-estar e da personalidade de quem o utiliza.

Pensamos em diferentes estilos, ocasiões e necessidades, priorizando sempre a experiência de quem veste Usaflex.

Mais do que uma marca de calçados e acessórios, somos sinônimo de *inovação e qualidade*.

Mantemos um olhar atento às tendências e às transformações do mercado, **combinando nossa tradição com a modernidade** para entregar produtos que unem funcionalidade, durabilidade e elegância, sem abrir mão da estética.

Independentemente da ocasião, a Usaflex está ao lado de suas consumidoras, transformando cada passo em um movimento de confiança e leveza.

Nosso portfólio é cuidadosamente desenvolvido para que cada mulher se sinta autêntica, segura e confortável, refletindo a essência da marca em cada detalhe.



Nossas soluções para **um atendimento cada vez mais personalizado:**

Digitalização do Varejo

Em 2024, a Usaflex atingiu a marca de 100% da rede de lojas franqueadas ativas. O foco é levar a tecnologia para as lojas físicas para ampliar a conexão humana e melhorar a experiência de compra. Através do nosso **“Aplicativo da Vendedora”** permitimos que as clientes tenham acesso ao estoque unificado de toda a empresa, isso significa que, mesmo se o produto não estiver disponível na loja física, a necessidade da cliente pode ser atendida.

Em 2024, quinze mil clientes foram recuperadas e puderam ser atendidas graças a essa solução.

CRM integrado

Por meio de uma plataforma robusta de CRM, mapeamos comportamentos e preferências, entregando recomendações sob medida, além de integrar os canais físico e digital.

Em 2024, nossa base de consumidoras cresceu 17%.

E-commerce: uma jornada fluida e conectada

Atendendo todos os estados do Brasil, nosso E-commerce foi desenvolvido para ser intuitivo, com conteúdo estratégico que reforça os diferenciais dos nossos produtos.

Em 2024 alcançamos um crescimento de 13% no fluxo de acessos e de 42% no volume de transações via ferramentas de integração de canais.

Abordagem para a sustentabilidade corporativa

GRI 2-29

Na Usaflex, reconhecemos que o envolvimento ativo das partes interessadas é fundamental para o nosso desenvolvimento sustentável. Por isso, realizamos uma **análise criteriosa dos diversos públicos que se relacionam com nossas operações**, com o objetivo de promover um diálogo transparente, eficiente e contínuo.

Essa escuta qualificada nos permite não apenas mapear os stakeholders mais relevantes, mas também **compreender suas expectativas, necessidades e níveis de influência**. A partir dessas informações, conseguimos direcionar nossas ações de forma mais assertiva, fortalecendo vínculos e construindo **relacionamentos pautados na confiança, na transparência e na geração de valor mútuo**.

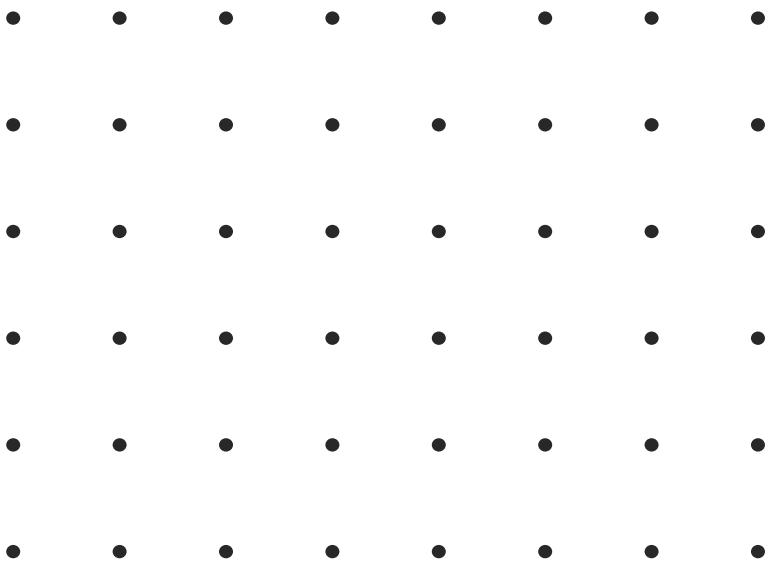
A Usaflex mantém um relacionamento estratégico com os seguintes grupos de stakeholders, considerados essenciais para sua trajetória e evolução:

- Fornecedores e prestadores de serviço
- Entidades de classe
- Imprensa, formadores de opinião e influenciadores digitais
- Comunidade
- Clientes
- Consumidores
- Colaboradores e dirigentes
- Acionistas e investidores

Essas conexões são constantemente avaliadas e aprimoradas, assegurando que nossas decisões estejam alinhadas às demandas da sociedade e às melhores práticas de governança e responsabilidade corporativa.

Para saber mais, acesse nossa política de sustentabilidade pelo link:

[Política de sustentabilidade](#) ➡



STAKEHOLDER	FORMAS DE ENGAJAMENTO E FREQUÊNCIA			
Colaboradores e dirigentes	Grupos de WhatsApp - diário	E-mail corporativo - diário	Inovaflex - mensal	Ouvidoria - diário
	Redes sociais - diário	Murais - diário	Site - diário	Relatório de Sustentabilidade - anual
Acionistas e investidores	Redes sociais - diário	Site - diário	Ouvidoria - diário	Relatório de Sustentabilidade - anual
Fornecedores e prestadores de serviço	Redes sociais - diário	Site - diário	Atividades AD HOC - diário	Relatório de Sustentabilidade - anual
Consumidores	Redes sociais - diário	Site - diário	Relatório de Sustentabilidade - anual	
	E-mail - diário	Ativações de marca – sem frequência específica		
Clientes (franquias e multimarcas)	Site - diário	E-mail - diário	Relatório de Sustentabilidade - anual	
	Redes sociais - diário	Ativações de marca – sem frequência específica		
Comunidade	Redes sociais - diário	Relatório de Sustentabilidade - anual	Eventos – sem frequência específica	
Entidades de classe	Redes sociais - diário	Relatório de Sustentabilidade - anual	Eventos – sem frequência específica	
Imprensa, formadores de opinião e influenciadores digitais	Redes sociais - diário	Relatório de Sustentabilidade - anual	Eventos – sem frequência específica	



Materialidade

GRI 3-1 | 3-2

Em 2022, a Usaflex conduziu um processo estruturado e tecnicamente fundamentado para identificar os **temas materiais** mais relevantes para sua estratégia de sustentabilidade. O objetivo foi garantir o alinhamento com as melhores práticas globais e promover uma gestão cada vez mais conectada às expectativas dos stakeholders e às demandas do mercado.

A metodologia adotada envolveu múltiplas etapas, incluindo **mapeamento de riscos**, **benchmarking** setorial e internacional, e **consultas qualificadas** às partes interessadas. O ponto de partida foi a **análise de riscos estratégicos**, que orientou a definição preliminar dos possíveis temas materiais. Em seguida, foi conduzido um **benchmarking global** com base em empresas de referência no setor e diretrizes de plataformas reconhecidas internacionalmente, ampliando a consistência da avaliação.

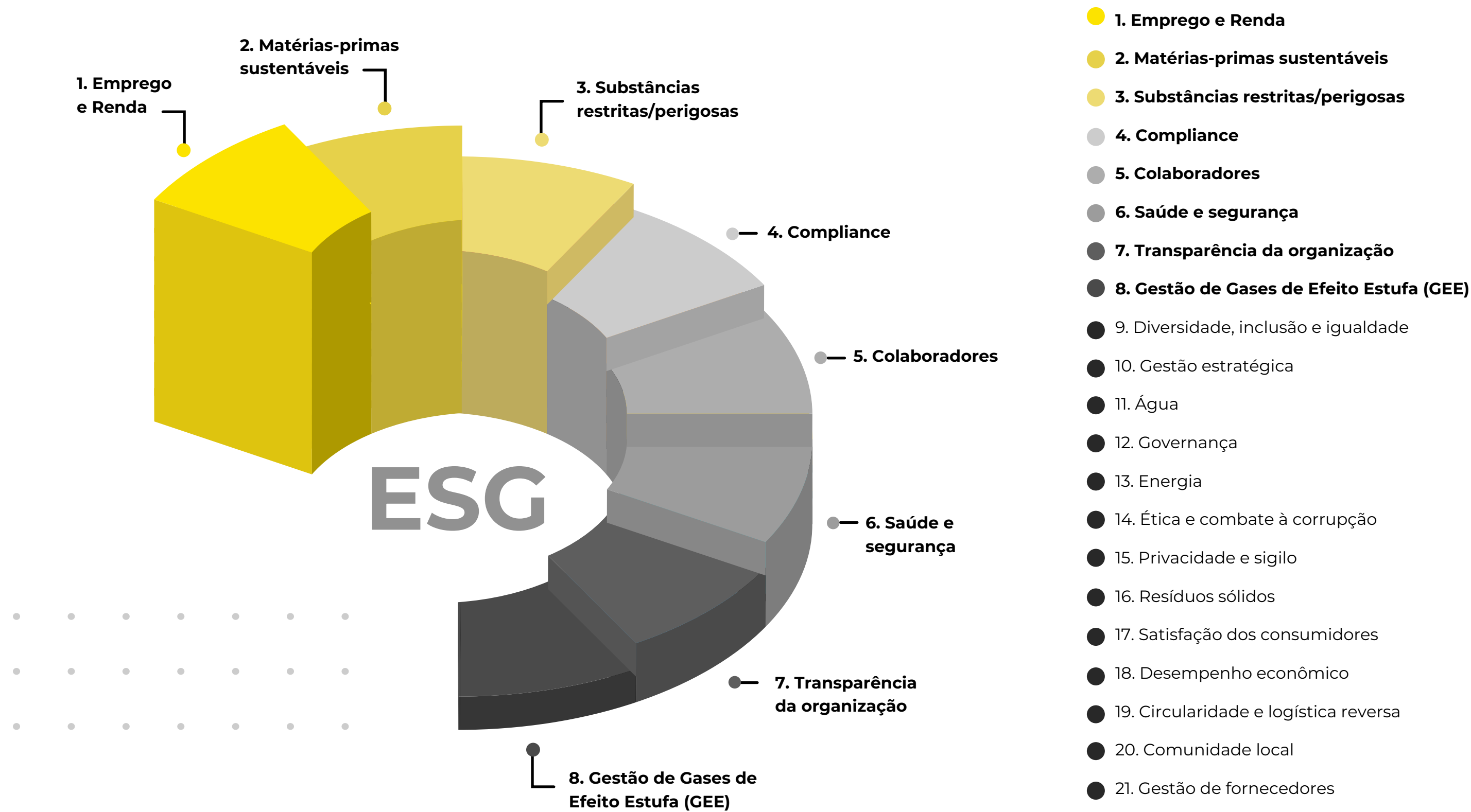
Durante a fase de refinamento, os temas relacionados a água e energia foram agrupados sob o conceito de ecoeficiência, que também abrange a gestão de resíduos, aspecto incorporado à matriz mesmo não estando entre os temas inicialmente destacados. Com base nessa consolidação, aplicamos uma análise de

sensibilidade comparativa, utilizando benchmarks nacionais e internacionais para validar a priorização dos temas.

A última etapa consistiu na submissão da matriz de materialidade ao órgão máximo de governança da empresa, que foi responsável pela validação final.

Como resultado, temas como desempenho econômico, gestão estratégica e cadeia de fornecimento também foram incorporados à matriz, reforçando o compromisso da Usaflex com uma **gestão sustentável**, integrada e orientada ao longo prazo.

**Nossa nova materialidade está prevista para ser atualizada no ano de 2025.*



Ambiental

TEMA MATERIAL

Ecoeficiência (água, energia e resíduos sólidos)
Emissão de Gases de Efeito Estufa (GEE)
Matérias-primas sustentáveis
Substâncias Restritas

OBJETIVO ESTRATÉGICO

3. Impactos Ambientais

ODS



Social

TEMA MATERIAL

Desenvolvimento de capital humano
Diversidade, inclusão e igualdade
Geração de emprego e renda
Práticas justas, saúde e segurança

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- 1. Conforto dos Colaboradores
- 2. Desenvolvimento Regional
- 5. Desenvolvimento de Profissionais
- 6. Fortalecimento da Liderança Feminina
- 10. Fomento da cultura das comunidades

ODS



Governança

TEMA MATERIAL

Cadeia de Fornecimento
Compliance e transparência
Estrutura de governança e conselhos
Gestão estratégica e desempenho econômico

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- 4. Desenvolvimento econômico
- 6. Fortalecimento da Liderança Feminina
- 7. Conforto dos Consumidores
- 8. Canais de Comunicação e Apoio
- 9. Cadeia de Valor

ODS



Nossos objetivos estratégicos

Em 2024, a Usaflex seguiu avançando na consolidação de seus objetivos estratégicos de sustentabilidade, definidos desde 2020. Esses compromissos são acompanhados por metas claras e ações estruturadas, permitindo o monitoramento contínuo do desempenho da companhia com base em diretrizes ESG. Essa abordagem fortalece a conexão entre cada iniciativa da empresa e a conexão direta com os seus temas prioritários, assegurando transparência, coerência e impacto positivo perante todas as partes.

Seguindo um mesmo caminho, os compromissos seguidos pela empresa têm como base os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e todos são monitorados através de agendas conduzidas por grupos de trabalho especializados, que atuam de forma integrada com a alta liderança da empresa, sendo responsáveis por estruturar, executar e acompanhar a implementação das ações previstas em nosso plano de metas.

Desde nosso último ciclo de reporte, todas as metas passaram por um processo de revisão e atualização, refletindo a evolução do nosso posicionamento e a busca contínua por excelência e inovação.



Apresentamos a seguir os objetivos estratégicos da Usaflex:

Objetivo	Meta	ODS
Objetivo 1: Promover a saúde, a segurança, o bem-estar e o conforto dos colaboradores e das comunidades nas quais a Usaflex está presente.	Meta 1.1: Promover para 100% dos colaboradores ações de Promoção da Saúde, apresentando novos convênios e parcerias com profissionais especializados. Meta 1.2: Realizar ações nas cidades com unidades, em parceria com entidades locais. Meta 1.3.1: Até 2025, reduzir os acidentes típicos de trabalho para 0,5 acidentes por milhão de horas trabalhadas (Condição Insegura). Meta 1.3.2: Até 2025, reduzir os acidentes típicos de trabalho para 1,2 acidentes por milhão de horas trabalhadas (Demais Fatores). Meta 1.3.3: Até 2025, reduzir os acidentes típicos de trabalho para no máximo 25 dias de Afastamento por milhão de horas trabalhadas.	  
Objetivo 2: Promover o desenvolvimento social e econômico das regiões nas quais a Usaflex está inserida, por meio de iniciativas educacionais e de inclusão, gerando valor compartilhado.	Meta 2.1: Manter uma média anual de 15% de jovens, por meio do programa Um Salto Para o Futuro, em relação ao número total de colaboradores. Meta 2.2: Oportunizar Estágio Profissional para pelo menos 1 estudante de pelo menos 5 áreas de conhecimento, até 2025. Meta 2.3: Realizar a promoção, a capacitação e ou desenvolvimento de 20% dos colaboradores PCDs do Programa Pé de Igualdade, até 2025.	 

Objetivo	Meta	ODS
Objetivo 3: Redesenhar continuamente produtos e processos visando minimizar os impactos ambientais negativos, e promover a recuperação ambiental, por meio de inovação e conscientização.	Meta 3.1: Até o final de 2025 possuir 70% do portfólio de matérias-primas com certificações correlacionadas, rastreabilidade, descarte [...]. Meta 3.2: Anualmente, manter 90% dos fornecedores críticos devidamente avaliados no programa de proficiência em substâncias restritas. Meta 3.3: Até 2025, compensar 22% das embalagens nos 14 Estados com maior volume de vendas e no DF, incluindo os 11 Estados do Acordo Setorial da Fase 1. Meta 3.4: Até 2024, criar projeto de economia circular nas franquias da Usaflex, coletando e reaproveitando calçados pós-consumo de forma adequada. Meta 3.5.1: Obter energia por meio de fontes renováveis, através da contratação do mercado livre de energia em 100% das unidades fabris. Meta 3.5.2: Reduzir em pelo menos 10% o consumo de energia quando houver a substituição de máquinas. Meta 3.6: Até 2030 reduzir em 2,5% as emissões absolutas dos Escopos 1 2 com o ano base de 2023.	3 SAÚDE E BEM-ESTAR  7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL  12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS  13 ACÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA 
Objetivo 4: Garantir o desenvolvimento econômico sustentado da companhia no longo prazo, de forma a conciliar e atender as expectativas dos stakeholders.	Meta 4.1.1: Em 2024, obter o crescimento de 18% em receita das ferramentas Omnichannel versus 2022. Meta 4.1.2: Em 2025, obter o crescimento de 10,8% em receita das ferramentas Digitais na rede de Franquias, em relação a 2024. Meta 4.2.1: Atingir o número de 360 Franquias e Lojas Licenciadas no exterior, até o final de 2024. Meta 4.2.2: Atingir o número de 415 Franquias e Lojas Licenciadas no exterior, até o final de 2025. Meta 4.3: Realizar, com periodicidade bianual, o engajamento dos stakeholders e a definição/revisão dos tópicos materiais. Meta 4.4: Elaborar relatório de sustentabilidade, com periodicidade anual, de acordo com a metodologia GRI, e divulgá-los aos stakeholders.	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÓMICO  12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS  9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA  16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES 

Objetivo	Meta	ODS
Objetivo 5: Investir na formação de seus funcionários atuais e potenciais, buscando o desenvolvimento de profissionais completos, responsáveis e alinhados com os princípios e objetivos da companhia.	Meta 5.1: Oportunizar cursos de capacitação, treinamentos, palestras e/ou workshops para 100% dos colaboradores até 2025. Meta 5.2: Até 2030, possuir 50% das posições abertas preenchidas por aproveitamento interno através do programa TU. Meta 5.3: Monitorar a evolução da escolaridade dos colaboradores e realizar anualmente pelo menos 2 ações de incentivo à educação em cada unidade. Meta 5.4: Atingir 100% dos colaboradores em cargos de liderança em pelo menos um curso de capacitação/treinamento sobre liderança, anualmente.	 
Objetivo 6: Contribuir significativamente para o desenvolvimento das mulheres na sociedade, a partir de ações diversas de conscientização e fortalecimento da liderança feminina no mundo.	Meta 6.1: Atingir 50% de mulheres nos cargos de liderança, considerando todos os níveis da empresa, até 2030. Meta 6.2: Promover, pelo menos, 10 ações anuais de conscientização e empoderamento feminino focado nas consumidoras e nas colaboradoras. Meta 6.3: Obter o engajamento de 80% das colaboradoras em pelo menos uma ação promovida pelo Programa Empodera, até 2025.	 
Objetivo 7: Promover a saúde, a segurança, o bem-estar e o conforto dos consumidores.	Meta 7.1: Lançar e/ou reeditar anualmente pelo menos 2 benefícios de funcionalidade com foco na melhoria da qualidade de vida. Meta 7.2: Utilizar os canais de comunicação para que os benefícios relacionados aos produtos se tornem de conhecimento das consumidoras anualmente. Meta 7.3: Promover pelo menos 1 ação anual que envolva temas que promovam a saúde, a segurança e o bem-estar das mulheres em seu cotidiano.	  

Objetivo	Meta	ODS
Objetivo 8: Estabelecer canais de comunicação e apoio a stakeholders que apresentem necessidades de apoio de ordem interpessoal e profissional.	Meta 8.1: Obter nível de satisfação Excelência (76 a 100 de acordo com NPS), nos atendimentos à saúde e bem-estar do colaborador, até 2025. Meta 8.2: Disponibilizar acesso a internet para os colaboradores em todas as unidades até 2025. Meta 8.3: Manter, pelo menos, 80% de Encantamento e Satisfação na pesquisa de atendimento, e a reputação RA1000 na plataforma do Reclame Aqui anualmente.	3SAÚDE E BEM-ESTAR 8TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO 9INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA 16PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES
Objetivo 9: Garantir que a cadeia de valor, em todos os seus níveis, não realize práticas de trabalho análogo ao escravo e infantil, de discriminação de qualquer natureza e de corrupção.	Meta 9.1.1: Manter 100% dos terceirizados devidamente alinhados com a legislação trabalhista, promovendo um ambiente de trabalho seguro para todos. Meta 9.1.2: Manter 100% dos fornecedores devidamente alinhados com a legislação trabalhista, promovendo um ambiente de trabalho seguro para todos. Meta 9.2.1: Até 2030, 100% dos terceirizados regulares e elegíveis a participar do Programa, estejam certificados no Programa Origem Sustentável. Meta 9.2.2: Até 2030, 100% dos fornecedores regulares e elegíveis a participar do Programa, estejam certificados no Programa Origem Sustentável. Meta 9.3: Até 2025, 50% dos fornecedores críticos de matéria-prima possuam certificação relacionada à sustentabilidade.	8TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO 12CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS

Objetivo	Meta	ODS
Objetivo 10: Apoiar e fomentar as culturas das comunidades nas quais está inserida a empresa.	Meta 10.1: Apoiar anualmente pelo menos um projeto cultural, social ou esportivo em cada uma das cidades em que possuímos unidades fabris. Meta 10.2: Realizar anualmente, pelo menos 1 ação interna que enalteça a cultura. Meta 10.3: Realizar parcerias com profissionais locais para a comercialização de comidas e bebidas típicas da cultura local nas unidades fabris.	 

As metas vinculadas aos objetivos estratégicos da empresa desempenham um papel central no monitoramento contínuo do desempenho da Usaflex em sustentabilidade. Atualizadas em 2024, elas traduzem as prioridades identificadas por meio da matriz de materialidade da empresa e possibilitam avaliar os avanços alcançados e os desafios ainda existentes. Cada meta está associada a indicadores de desempenho e prazos definidos, o que reforça a governança da agenda ESG e garante coerência entre os compromissos assumidos e as ações efetivamente implementadas. A seguir, apresentamos os resultados consolidados das metas, organizados por temas materiais e sua correlação com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).



Conectando pessoas e propósitos

- As pessoas que movem a Usaflex
- Criando oportunidades
- Desenvolvimento do capital humano
- Equidade e valorização das diferenças



As pessoas que movem a Usaflex

GRI 3-3 | 2-7 | 2-8 | 202-2 - Tema material: geração de emprego e renda

A Usaflex tem como princípio a promoção de um ambiente inclusivo e diverso, reconhecendo que esses valores são essenciais para o desenvolvimento pessoal e profissional de cada um e, principalmente, para o avanço de uma sociedade mais justa. Acreditamos que o trabalho é uma poderosa ferramenta de empoderamento, capaz de proporcionar autonomia, dignidade e o pleno exercício da cidadania.

Encerramos o ano de 2024 com 2.694 colaboradores diretos, mantendo a composição de 64% de mulheres e 36% de homens, o que reforça nosso comprometimento com a diversidade, a equidade e a inclusão no ambiente de trabalho. Em comparação com 2023, quando contávamos com 2.853 colaboradores e a mesma proporção entre os gêneros, observamos uma leve redução no quadro total, mantendo, no entanto, a consistência no perfil de representatividade de gênero da organização.

Tabela de Divisão de Gênero dos Colaboradores

	2023		2024		VARIAÇÃO (%)	
Gênero	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Colaboradores permanentes	1.831	1.022	1.724	970	-5,8	-5,1
Colaboradores em tempo integral	1.753	948	1.639	893	-6,5	-5,8
Colaboradores e Regime de Meio Período <i>(incluindo jovem aprendiz)</i>	78	74	85	77	+9,0	+4,1

99% de nossos colaboradores são provenientes da comunidade local, um dado que reforça nosso compromisso com o desenvolvimento regional e com a geração de emprego nas regiões do entorno de nossas unidades produtivas.

Seguimos comprometidos com a contratação justa e transparente, regida por acordos e convenções coletivas, que garantem conformidade com a legislação e asseguram condições dignas de trabalho. Mantemos nossa política de priorizar contratos em regime integral e por tempo indeterminado, oferecendo maior estabilidade e segurança aos colaboradores.

Estagiários e aprendizes continuam sendo contratados em regime especial de formação, com contratos de duração determinada e ajustados às necessidades de aprendizagem. Já os serviços terceirizados, como restaurante e portaria, são administrados pelas empresas contratadas, que permanecem responsáveis pela gestão dos contratos e vínculos empregatícios.

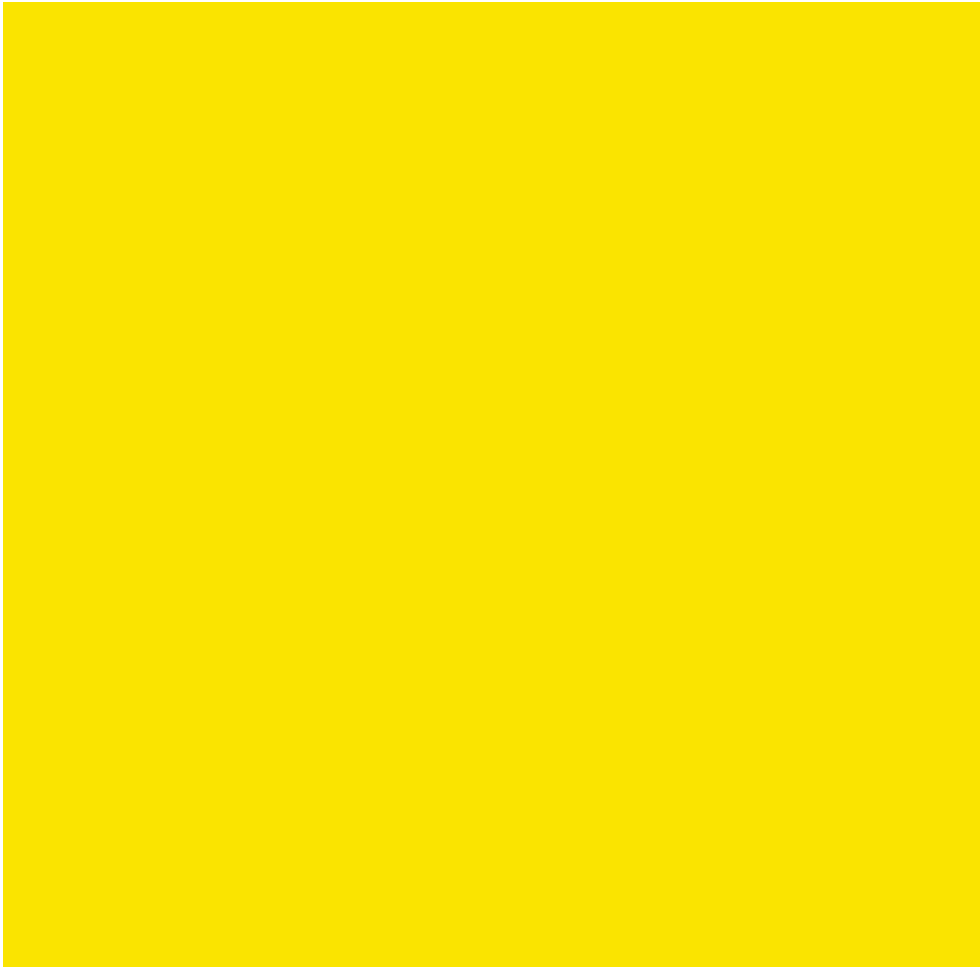
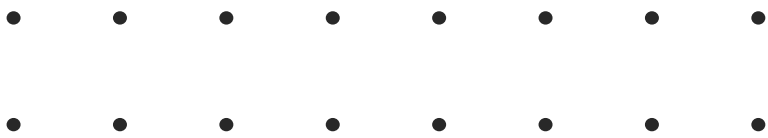
100% dos nossos colaboradores estão cobertos por acordos de negociação coletiva.



Em 2024, celebramos histórias que caminham conosco. Homenageamos mais de 150 colaboradores que completaram 10 ou 15 anos de dedicação à Usaflex — trajetórias marcadas por compromisso, talento e paixão pelo que fazemos. Cada reconhecimento é um agradecimento por todo o caminho percorrido juntos, com respeito, parceria e propósito.

Veja mais:

[Homenagem aos colaboradores pelo tempo de empresa](#)



Criando oportunidades

GRI 401-1 | 401-2

Acreditamos que criar oportunidades vai além de abrir portas: é cultivar caminhos de crescimento, inclusão e valorização das pessoas.

Em 2024, a Usaflex reafirmou esse compromisso ao registrar **1.518 novas contratações**, mais que o dobro do total de 2023 (759 admissões).

Esse avanço revela não apenas o dinamismo de nossas operações, mas também **nosso papel ativo na geração de empregos e no fortalecimento do capital humano**.

As admissões foram distribuídas de forma representativa entre diferentes gêneros, faixas etárias e regiões, **refletindo uma cultura que preza pela diversidade, equidade e inclusão**:

GÊNERO

63,25% do total de colaboradores admitidos em 2024, foram mulheres (480) enquanto **36,75%** foram homens, impulsionando a equidade de gênero nos processos de crescimento da empresa.

FAIXA ETÁRIA

Reforçando a inclusão geracional, **50,99%** das contratações (387) contemplaram profissionais com menos de 30 anos, **39,79%** (302) estavam entre 30 e 50 anos e **9,22%** (70) tinham mais de 50 anos.

Mesmo com o aumento no volume de admissões, mantivemos um índice médio anual de rotatividade de apenas 2,88%, evidenciando a eficácia das nossas estratégias de retenção de talentos.

Seguimos atentos e comprometidos em evoluir, investindo em programas de desenvolvimento de carreira, valorização profissional e promoção de ambientes de trabalho cada vez mais motivadores.

Dentro dessa visão, nasceu o projeto “**Pé de Igualdade**”, uma iniciativa dedicada à **capacitação de jovens e adultos com deficiência**, criando oportunidades reais de inserção qualificada e sustentável no mercado de trabalho. Conheça mais do projeto a seguir.

Pé de Igualdade

Mais do que promover contratações, nosso objetivo é oferecer um ambiente de trabalho que reconheça e valorize as habilidades de cada colaborador com deficiência, estimulando seu crescimento e protagonismo dentro da organização.

Acreditamos que as principais limitações enfrentadas por pessoas com deficiência não estão em suas condições, mas nas barreiras sociais, físicas e culturais impostas ao seu redor. Nosso papel é romper essas barreiras, criando oportunidades reais e sustentáveis de inclusão. Cada pessoa com deficiência é vista não apenas como integrante da equipe, mas como um indivíduo com potencial singular, que merece ser reconhecido, respeitado e incentivado.

Em 2024, pessoas com deficiência representaram 5% do quadro funcional da Usaflex, frente a 5,67% registrados em 2023.

A redução percentual está relacionada à diminuição geral no número de colaboradores no período, sem impactar o compromisso da empresa com a inclusão.

Esses profissionais atuam em diferentes áreas da organização e desempenham um papel fundamental na construção de uma cultura mais diversa e plural.

Sua presença amplia a riqueza de perspectivas e vivências dentro da empresa, contribuindo para processos mais empáticos, ambientes mais colaborativos e decisões estratégicas mais representativas. Por meio do Pé de Igualdade, a Usaflex reafirma seu compromisso com a equidade e a transformação social, construindo um futuro mais inclusivo, onde todos tenham a oportunidade de conquistar seu espaço e contribuir com seus talentos.



PROJETO
**Pé de
Igualdade**
Usaflex

Descubra mais sobre nossa iniciativa:

[Projeto Pé de Igualdade](#)



Benefícios

GRI 201-3 | 401-2

Na Usaflex, o bem-estar das pessoas é uma prioridade. Por isso, oferecemos uma ampla gama de benefícios que visam promover qualidade de vida, conforto, segurança e o desenvolvimento integral dos nossos colaboradores. Entre os principais benefícios oferecidos destacamos os seguintes:

- Participação dos resultados
- Atendimento médico
- Convênios médicos
- Ergonomia
- Ambiente climatizado
- Psicólogas
- Incentivo à educação
- Restaurante
- Plano de Saúde
- Desconto em academia
- Loja interna do colaborador
- Desconto no site
- Convênio com Inst. de ensino
- Ginástica Laboral
- Cesta básica
- Transporte
- Assistente social
- Seguro de vida
- Treinamento internos
- Prêmio assiduidade
- Sala de amamentação
- Feira do produtor
- Horário flexível
- Jornada Híbrida

Atualmente, a Usaflex não oferece plano próprio de previdência complementar ou pensão. Ainda assim, reforçamos nosso compromisso em garantir um ambiente de trabalho saudável, seguro e acolhedor, com benefícios que acompanham e apoiam os colaboradores em todas as etapas da sua jornada profissional.

Seguimos atentos às necessidades de nossos times, buscando constantemente novas formas de cuidar de quem faz parte da nossa história e contribui diariamente para o nosso sucesso.

Licença maternidade e paternidade

GRI 401-3

Na Usaflex, acreditamos que apoiar a parentalidade é essencial para a construção de um ambiente de trabalho mais humano, inclusivo e comprometido com o bem-estar de todas as pessoas. Em 2024, 33 colaboradoras usufruíram da licença maternidade e, com satisfação, registramos que todas retornaram ao trabalho após o período legal. Esse resultado reforça o acolhimento oferecido pela empresa e a eficácia das ações de reintegração profissional.

Das colaboradoras que retornaram, 30 permaneceram ativas na Usaflex, representando um índice de retenção de 91%, um dado que reforça nosso compromisso com a permanência e o desenvolvimento das mulheres em sua trajetória profissional.

Também acompanhamos com respeito e atenção os 17 colaboradores que exerceram seu direito à licença paternidade ao longo do ano, reforçando

nosso entendimento sobre a importância da corresponsabilidade no cuidado com os filhos desde os primeiros dias de vida.

Mais do que números, esses dados refletem a cultura da Usaflex: uma empresa que valoriza a vida em todas as suas fases e apoia as famílias que constroem conosco uma história de cuidado, respeito e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

LICENÇAS	2023	2024	VARIAÇÃO (%)
Maternidade	78	33	-57,7
Paternidade	43	17	-60,5



Práticas justas, saúde e segurança

GRI 3-3 | 201-3 | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-8 | 403-9

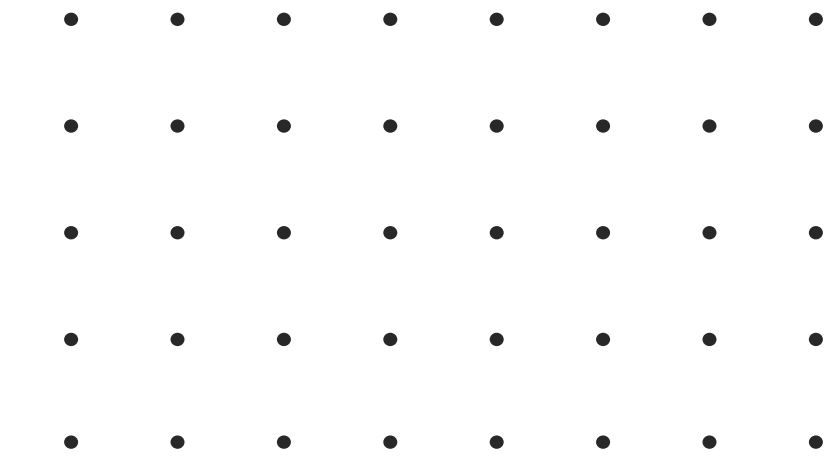
Na Usaflex, saúde e segurança no trabalho fazem parte de uma cultura de cuidado que se fortalece todos os dias com cada colaborador. Nossa Política de Saúde e Segurança é pautada na prevenção e no bem-estar, buscando não apenas cumprir com a legislação vigente, mas **construir um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados, protegidos e confiantes.**

A segurança no trabalho é conduzida de forma estratégica e integrada em todas as unidades, com base em programas e iniciativas sólidas. A partir disso, contamos com o **PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos)** para mapear, classificar e atuar de forma contínua sobre os principais riscos ocupacionais, e o **PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional)** para monitorar preventivamente a saúde dos nossos colaboradores.

Além disso, contamos com projetos técnicos de **Prevenção e Combate a Incêndios (PPCI)**, simulações de abandono de área e rotinas estruturadas para garantir a resposta imediata em caso de emergência, tudo acompanhado pela equipe de segurança e pelas brigadas treinadas.

TREINAR PARA PREVENIR
O desenvolvimento da consciência preventiva também é um pilar da nossa gestão. Em 2024, cada colaborador participou, em média, de 2,71 horas de treinamento em segurança, superando a meta interna de 2 horas por ano. **GRI 403-5**

Promovemos ainda campanhas educativas, como a **SIPAT**, e reforçamos o uso adequado de EPIs, com treinamentos técnicos alinhados aos riscos de cada atividade.



DESEMPENHO COM RESULTADOS CONSISTENTES
Nossos indicadores refletem o compromisso com a prevenção: registramos uma média de 0,70 acidentes por 1.000 colaboradores e 0,008 acidentes por 1.000 pares produzidos ao longo de 2024. **GRI 403-9**
Esses números estão abaixo dos parâmetros esperados para o setor e comprovam a efetividade da nossa atuação.

Todos os incidentes são monitorados com rigor, e os dados são analisados mensalmente em reuniões com lideranças para promover ajustes rápidos e contínuos. Quando um acidente ocorre, a resposta é imediata, com atendimento técnico especializado e estrutura preparada para o acolhimento.



A VOZ DO CUIDADO

A escuta ativa também é parte essencial do nosso modelo de gestão. Por meio de canais abertos e espaços participativos, garantimos que cada colaborador possa contribuir para tornar o ambiente mais seguro. A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), com representantes eleitos e indicados, atua como aliada estratégica na promoção da saúde e segurança no dia a dia. **GRI 403-4, 403-8**

Além dela, contamos com o Comitê de Ergonomia e o Comitê de Inovação, que funcionam como espaços de diálogo e aprimoramento contínuo. É nessas instâncias que muitas das melhorias implementadas nos postos de trabalho têm origem, sugestões que viram soluções.

CUIDADO INTEGRAL E HUMANIZADO

O cuidado integral e humanizado reflete o compromisso com pessoas, valorizando o colaborador em todos os aspectos físicos, emocionais e sociais. Significa criar um ambiente de trabalho acolhedor, com escuta ativa, respeito, apoio emocional e atenção às necessidades individuais. Essa prática fortalece o engajamento, a confiança e o sentimento de pertencimento, contribuindo para relações mais saudáveis e para o desenvolvimento sustentável da empresa, garantindo um cuidado integrado, ético e sigiloso.

Esse cuidado também se traduz no monitoramento contínuo do ambiente de trabalho, no qual todos os riscos ocupacionais identificados são avaliados com critérios técnicos. Antes da liberação de qualquer máquina para operação, é realizada uma análise completa de riscos pela equipe de Segurança do Trabalho, garantindo condições adequadas de segurança, prevenção de acidentes e preservação da saúde dos colaboradores.

Seguimos firmes em um só propósito: promover um ambiente de trabalho saudável, acolhedor e seguro para todos.

Na Usaflex, segurança é sinônimo de cuidado.

Cuidando de cada passo

Na **Usaflex**, nossos **valores** não são apenas palavras: são atitudes que se refletem em nossas escolhas diárias, nas decisões que tomamos e no cuidado com todos que caminham ao nosso lado. Acreditamos que **cultura se constrói com escuta, acolhimento e empatia**, e se fortalece quando transformamos esses princípios em práticas concretas.

Este capítulo reúne iniciativas que traduzem nosso **jeito de ser**: humano, responsável e comprometido com as pessoas. São ações que nasceram do **envolvimento genuíno das equipes**, da vontade de fazer a diferença e do compromisso com quem faz parte da nossa história.

Além de acolhimento e materiais de apoio, ampliamos o **cuidado emocional**, com mais de **260 acolhimentos psicológicos** realizados e encontros como o **“Dia D”**, um espaço de escuta e reconstrução. Contamos também, com a nossa **SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho**, que aconteceu em todas as nossas filiais, com o tema principal **“Prevenção de Acidentes de Trajeto”**, o evento contou com uma programação diversificada e educativa em cada unidade.

Com palestras sobre **segurança no trajeto, saúde auditiva, ergonomia, alimentação saudável, hipertensão, ansiedade, ginástica laboral, prevenção e saúde sexual, classificação de resíduos, dengue e a importância do exercício físico** para a saúde física e mental. Também realizamos **exercícios de abandono de área e treinamento de primeiros socorros** para os brigadistas.

- • • • • • • •
- • • • • • • •

A SIPAT 2024 foi ainda mais especial com o **concurso cultural**, que incentivou nossos colaboradores a elaborarem **cartazes e paródias** sobre o tema proposto.

A criatividade e o engajamento de todos foram visíveis, e você pode conferir os **materiais vencedores de cada unidade** no link:

[Confira os materiais da SIPAT 2024](#)



UsaSaúde: bem-estar que transforma vidas e impulsiona resultados

Em uma empresa que tem como propósito proporcionar conforto e bem-estar a cada passo, sabemos que o primeiro passo deve ser dado dentro de casa, com aqueles que caminham conosco todos os dias.

O programa UsaSaúde nasceu desse entendimento de que cuidar das pessoas é um compromisso diário, estratégico e essencial para a sustentabilidade do nosso negócio.

Porém, mais do que entregar produtos que proporcionam conforto, acreditamos que o verdadeiro diferencial está nas relações que cultivamos: com cuidado, o programa é conduzido por uma equipe multidisciplinar, composta por **médicos do trabalho,**

clínicos, assistente social, enfermeira, nutricionista, educadora física, fonoaudióloga e psicóloga, oferecendo atendimentos individuais, encontros temáticos e **ações coletivas voltadas à promoção da saúde física, mental, emocional e social.**

Os atendimentos individuais acontecem diariamente na empresa, mediante agendamento ou triagem e encaminhamento. Monitoramos os números mês a mês, e com esses dados construímos planos de ação focados no bem-estar de cada colaborador.

Assim, com base nos dados de 2023, **intensificamos as ações preventivas e ampliamos o atendimento das psicólogas e assistente social,** além de trabalharmos intensamente as temáticas na comunicação interna e em grupos. Todo o planejamento foi realizado com base nas demandas apresentadas nos atendimentos.

- • • • • • • •
- • • • • • • •
- • • • • • • •



Em 2024, realizamos 160 encontros com grupos temáticos, incluindo Hipertensão, Diabetes, Emagrecimento, Gestantes e Saúde Emocional. Foram 8 encontros para cada grupo, em cada uma das 4 unidades industriais. Além disso, outro destaque importante do ano foi a revisão dos convênios ofertados pela empresa. Junto aos profissionais que atendem diariamente na empresa, contamos com convênios com diversas especialidades e clínicas nas cidades onde possuímos unidades. **Encerramos 2024 com 35 convênios de saúde e bem-estar disponíveis para os colaboradores e, em alguns casos, para seus dependentes.**

Para melhor organização, desenvolvemos um Guia de Convênios, dividido por especialidade, cidade e benefício oferecido. O guia foi enviado pelo WhatsApp, disponibilizado na intranet e nos murais de todas as unidades, facilitando o acesso dos colaboradores.

Ações de engajamento do programa, em 2024:

- **Prevenção ao alcoolismo:** campanha interna de conscientização e divulgação de movimentos como AA (Alcoólicos Anônimos) e NA (Narcóticos Anônimos) e seus endereços de atendimentos em cada cidade em que possuímos unidade;
- **Exames de pré-câncer:** em parceria com as Secretarias de Saúde dos municípios, realizamos exames de Pré-câncer na empresa, sem necessidade de deslocamento das colaboradoras interessadas;
- **Vacina H1N1:** realizamos a aplicação de doses da vacina na empresa.
- **Blitz da Saúde:** em alusão ao Dia Mundial da Saúde, reunimos profissionais de diversas especialidades para atendimento aos colaboradores, como: clínicas odontológicas, Unimed, Doctor Clin, óticas (ajustes de óculos e teste de visão), Quiropraxista, Fisioterapeuta, Nutricionista e Psicóloga;

- **Campanha de doação de sangue:** realizamos o deslocamento até o Hemocentro em Parobé com colaboradores de todas as unidades;
- **Agosto dourado:** no mês de incentivo a amamentação e ao Dia da Gestante, realizamos um encontro especial com 19 gestantes e 20 lactantes, realizando orientações sobre aleitamento materno;
- **Setembro amarelo:** realizamos uma campanha de prevenção ao suicídio durante todo o mês de setembro. Realizamos ações junto à profissionais esclarecendo sobre o que é a campanha e a importância de falarmos sobre este assunto;





Outubro rosa: durante o mês de outubro, todas as quartas-feiras, convidamos nossos colaboradores a usarem a cor rosa em apoio à causa além de, por 1 minuto, interrompermos as esteiras de produção, simbolizando uma pausa para incentivar as colaboradoras a cuidarem de si mesmas, realizando exames preventivos. Durante essa ação de engajamento, também oferecemos a oportunidade para as colaboradoras interessadas se inscreverem no sorteio de exames de mamografia, com o exame preventivo sendo subsidiado pela empresa.

Novembro Azul: durante o mês de novembro, também realizamos uma parada com palmas todas as quartas-feiras, mediante sinal sonoro, e usamos camisetas azuis. Os colaboradores interessados puderam se inscrever para o sorteio de exames de PSA. 12 colaboradores foram contemplados com o subsídio do exame de PSA.

- • • • • • • •
- • • • • • • •
- • • • • • • •
- • • • • • • •

Em relação a 2023, observamos uma **redução de 60,12% nas consultas clínicas e uma queda de 27,1% nos atestados.**

A atuação preventiva das psicólogas, assistentes sociais e equipe de enfermagem, aliada às campanhas e aos grupos realizados, teve um impacto direto na diminuição das consultas clínicas. Esse esforço contribuiu para o **fortalecimento de uma cultura de prevenção, autocuidado e maior consciência sobre a saúde.** Além disso, esses resultados têm sido fundamentais para manter os índices de absenteísmo e *turnover* dentro das nossas metas estabelecidas, mesmo diante de desafios como a alta rotatividade no setor e crises externas enfrentadas pela região.

Desenvolvimento de capital humano

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

Acreditamos que o sucesso da empresa é reflexo do contínuo desenvolvimento de nossos colaboradores. Em alinhamento com esse compromisso, implementamos um processo estruturado de avaliações de desempenho, segmentado de acordo com os níveis de responsabilidade e complexidade dos cargos. Esse processo visa garantir que os resultados sejam atingidos com eficiência, sempre alinhados às expectativas organizacionais, ao mesmo tempo que oferece aos colaboradores a oportunidade de refletir sobre suas habilidades e identificar áreas de desenvolvimento.

Em 2024, 90% dos colaboradores da empresa participaram do processo de avaliação de desempenho, reforçando nosso compromisso com o desenvolvimento contínuo das pessoas e a valorização do talento interno. Mais do que uma simples medição de resultados, a avaliação de desempenho é um momento estratégico de conexão entre gestor

- • • • • • • •
- • • • • • • •

e colaborador, fundamentado em metodologias atualizadas e alinhadas aos valores da organização. Esse processo tem como foco o futuro: busca identificar potencialidades, mapear oportunidades de crescimento e desenvolver competências que impulsionam resultados superiores.

Ao promover uma cultura de feedback constante, voltada para o aprimoramento profissional, incentivamos o autoconhecimento e o protagonismo na construção da própria trajetória.

Para garantir uma análise justa e aderente à realidade de cada função, foram desenvolvidos formulários específicos de avaliação, considerando os diferentes níveis de complexidade dos cargos.

O modelo **Administrativo** é aplicado a auxiliares, analistas administrativos e técnicos de nível médio.

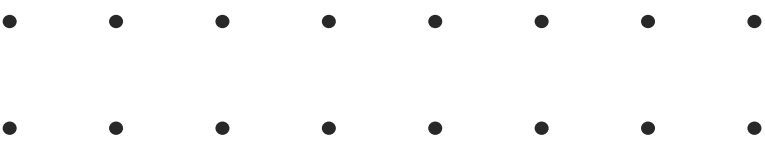
O modelo **Coordenador/Supervisor** contempla coordenadores, supervisores em geral e especialistas. Já o modelo **Gerência/Diretoria** atende os cargos de liderança estratégica. Para a área operacional, temos o modelo **Produção**, direcionado aos colaboradores da linha de produção, e o modelo **Auxiliar de Supervisor**, pensado especialmente para esse nível intermediário de liderança.

Complementando o processo avaliativo, foi implementado o **Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)**, uma ferramenta essencial para direcionar a evolução de cada colaborador de forma personalizada. O PDI é construído em conjunto pelo gestor e pelo colaborador durante a reunião de feedback, com base nas competências que precisam ser aprimoradas ou que são prioritárias para a função. O plano deve conter ações claras, objetivos definidos e prazos estipulados para cada etapa de desenvolvimento. A responsabilidade pela execução das ações previstas no PDI é do colaborador, enquanto cabe ao gestor acompanhar de perto a evolução, oferecendo apoio, orientação e os recursos necessários para que o desenvolvimento aconteça de forma efetiva. Assim, fortalecemos uma cultura de crescimento, protagonismo e resultados, em que cada colaborador é incentivado a alcançar seu melhor.

Investimento no desenvolvimento

Na Usaflex, entendemos que **investir no desenvolvimento das pessoas é essencial para garantir inovação, qualidade e engajamento em todas as etapas da nossa cadeia de valor.** Em 2024, reforçamos nosso compromisso com a qualificação dos times, promovendo **treinamentos voltados às necessidades específicas de cada área e ao fortalecimento das competências organizacionais.**

Ao longo de 2024, foram registradas 13.979,4 horas de capacitação, representando um aumento de aproximadamente 17,6% em relação a 2023, quando o total foi de 11.883 horas. Esse crescimento é especialmente significativo considerando que ocorreu em um ano com número menor de colaboradores, o que evidencia o fortalecimento da cultura de aprendizado e o compromisso da Usaflex com o desenvolvimento contínuo das equipes.



O aumento das horas médias de capacitação por colaborador reflete a priorização de iniciativas voltadas à qualificação, atualização técnica e crescimento profissional, reforçando a estratégia da empresa de investir em pessoas como diferencial para a sustentabilidade do negócio.

O investimento contínuo na capacitação de colaboradores visa não apenas aprimorar habilidades, mas também fortalecer o senso de pertencimento e a construção de uma cultura cada vez mais colaborativa, inovadora e sustentável.

A formação dos nossos colaboradores é realizada por meio de programas específicos e dinâmicos, que abrangem uma variedade de tópicos relevantes para o desenvolvimento profissional.

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO GRI 404-1

2023	2024
4,6	5,1



PROJETO PUCCC - PROGRAMA USAFLEX DE CAPACITAÇÃO CONTINUADA AO COLABORADOR

Desde 2016, realizamos o **PUCCC**, um programa que, em cada edição, estima-se que a Usaflex deixe de produzir cerca de **15 mil pares de calçados** para priorizar a **participação de todos os colaboradores da empresa.** Somos pioneiros em **parar todas as atividades** para promover um programa cujo objetivo é **capacitar os colaboradores** a compreenderem e resolverem seus problemas pessoais, além de contribuir para a **melhoria da sua qualidade de vida.**

A edição de 2024 do PUCCC contou com a participação do **Pós-doutor em Psicologia, Prof. Fernando Dewes,** que abordou o tema **“Resiliência Frente aos Desafios”,** um assunto cada vez mais relevante, visto que **manter os cuidados com nossa saúde emocional** tornou-se essencial.

Para saber mais, [clique aqui](#)

Treinamentos

TREINAMENTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

- Alinha os colaboradores aos valores, crenças e práticas que sustentam a identidade da empresa, promovendo um ambiente coeso e engajado.

TWI – INSTRUÇÃO DE TRABALHO

- Desenvolve a capacidade dos auxiliares de supervisão para transmitir orientações técnicas com clareza e objetividade, garantindo padronização e eficiência.

JORNADA DO LÍDER QUE DESENVOLVE LÍDERES

- Formação voltada a líderes industriais, com foco em liderança transformacional, gestão de mudanças, coaching, inteligência emocional, comunicação e pensamento estratégico.

MAPEAMENTO E ALINHAMENTO DE PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

- Define e comunica com clareza as atribuições por nível funcional, promovendo melhor organização e tomada de decisões.

COMUNICAÇÃO ASSERTIVA – NÍVEL I E II

- Capacita os colaboradores para se expressarem com clareza, empatia e objetividade, fortalecendo relações e prevenindo conflitos.

EXCEL PROFISSIONAL E AVANÇADO

- Desenvolve competências em planilhas, gráficos, fórmulas e automações, promovendo agilidade na análise de dados e produtividade nas rotinas administrativas.

BANCO DE HORAS

- Atualiza colaboradores e líderes sobre a gestão do ponto eletrônico e controle de jornada, conforme a legislação e as diretrizes internas.

COSTURA E MONTAGEM

- Aperfeiçoa habilidades técnicas operacionais, contribuindo para a eficiência nas linhas de produção e suprimento de mão de obra qualificada.

CONDUTORES DE VEÍCULOS

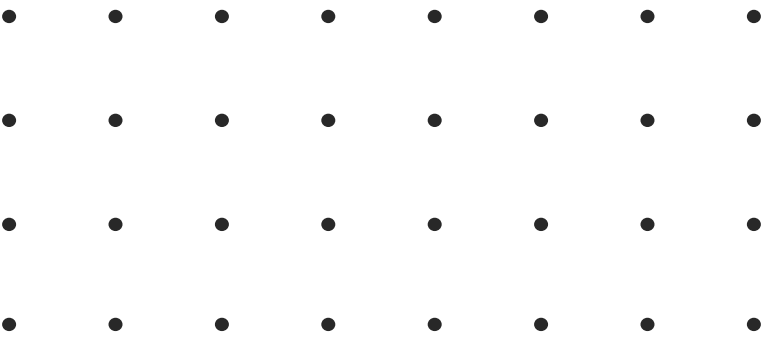
- Capacitação com foco em direção segura e prevenção de acidentes, promovendo mais segurança no transporte interno e externo.

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO, PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

- Conscientiza os colaboradores sobre riscos cibernéticos e boas práticas de privacidade, reforçando a cultura de segurança digital.

INTEGRAÇÃO DE NOVOS COLABORADORES

- Acolhe e orienta os recém-chegados, fortalecendo o senso de pertencimento e alinhamento à cultura e objetivos da empresa.



Incentivo à educação

Como parte da nossa Campanha de Incentivo à Educação, realizamos, em 2024, a **Feira de Incentivo à Educação** em todas as nossas unidades industriais, localizadas nas cidades de Igrejinha, Parobé, Campo Bom e Dois Irmãos.

A feira reuniu **16 instituições conveniadas**, que apresentaram aos nossos colaboradores os cursos oferecidos, como técnicos, profissionalizantes, graduação, pós-graduação, idiomas e EJA, nas modalidades presencial, semi-presencial e à distância.

Durante o evento, as instituições parceiras divulgaram os benefícios dos convênios, que incluíam **descontos, isenção de mensalidades e brindes** oferecidos aos nossos colaboradores e, em alguns casos, também estendidos aos seus dependentes.

Os descontos variaram de 5% a 100%, dependendo da modalidade do curso.

Além da feira, uma das ações mais importantes da campanha foi a **entrega de Kits Escolares para os filhos dos nossos colaboradores, com idades entre 4 e 12 anos, matriculados no Ensino Fundamental.**



As comunidades locais também foram beneficiadas pela ação, com a **doação de Kits Escolares** para as campanhas municipais de **Parobé** e **Igrejinha**. Ao todo, **distribuímos cerca de 1.000 kits escolares, cada um contendo 10 itens essenciais para o início do ano letivo: caderno grande capa dura, caderno pequeno capa dura, lápis, lápis de cor, régua, cola, apontador, borracha, folhas de ofício e pasta escolar.**

A Usaflex realiza a Campanha de Incentivo à Educação desde 2014, e, ao longo dos anos, **acompanhamos de perto a evolução da escolaridade de nossos colaboradores**, utilizando esses dados como indicadores do impacto e eficácia das ações que desenvolvemos.

Acreditamos ser nosso papel social **incentivar o crescimento pessoal e profissional de nossos colaboradores**, oferecendo-lhes **oportunidades de educação e capacitação.**

Para conferir mais registros desse momento,

[acesse o nosso site institucional](#)

Desenvolvimento dos nossos talentos

PROJETO TU: UM OLHAR ATENTO PARA OS TALENTOS DA CASA

Em 2024, demos mais um passo no fortalecimento da nossa cultura interna com o lançamento do **Projeto TU – Talento Usaflex**. A iniciativa foi pensada para **identificar, valorizar e desenvolver os talentos que já estão dentro de casa**, oferecendo a eles novas oportunidades de crescimento profissional e pessoal.

Com um processo de seleção interno baseado em critérios técnicos e comportamentais onde cada colaborador tem a oportunidade de se inscrever para participar do projeto, os selecionados passaram por **trilhas formativas específicas, com foco em capacitação, protagonismo e visão estratégica, além de encontros com lideranças e acompanhamento contínuo**.

O **TU** reforça nossa crença de que grandes transformações começam com pessoas. Ao apostar no desenvolvimento interno, fortalecemos nossos times, promovemos a equidade de oportunidades e **incentivamos uma cultura que reconhece o valor de cada trajetória**.



Mais do que preparar profissionais para novos cargos, o projeto prepara pessoas para **voarem mais alto**, dentro e fora da Usaflex. Em 2024, tivemos 40% de promoções internas nos times da Usaflex.

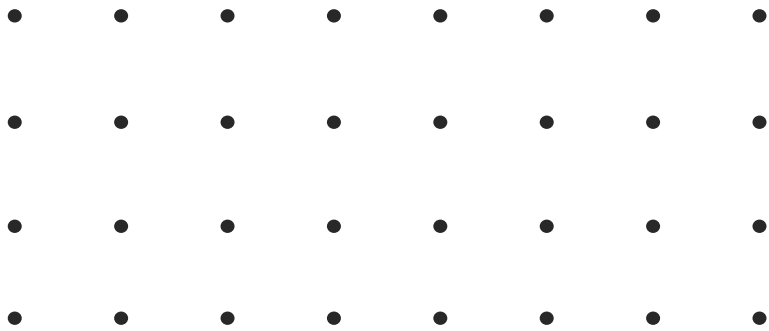
Porque, para nós, *caminhar junto também é impulsionar.*

Outras iniciativas

DESAFIOS FACCAT

Em 2024, a Usaflex reafirmou sua parceria estratégica com a **FACCAT (Faculdades Integradas de Taquara)** com o objetivo de **buscar soluções para desafios relevantes da indústria calçadista**. Nesse sentido, os desafios foram compartilhados na disciplina de Empreendedorismo, que congrega diferentes cursos da instituição, onde os alunos formaram grupos e trabalharam na proposição de soluções durante um semestre. A iniciativa reforça o compromisso da marca com a **inovação aberta** e a **colaboração com o meio acadêmico** como forma de promover o desenvolvimento sustentável do setor.

Por meio dessa parceria, foram exploradas oportunidades voltadas à **promoção de práticas mais sustentáveis**, ao fortalecimento de ações para a **retenção de jovens talentos na indústria** e à aproximação entre teoria e prática. A colaboração entre a Usaflex e a FACCAT fortaleceu o **intercâmbio de conhecimento**, contribuindo para a formação de **profissionais mais preparados para os desafios da Indústria 4.0**, com visão crítica, capacidade de inovação e consciência socioambiental.



Equidade e valorização das diferenças

GRI 3-3 | 405-1 | 405-2 | 406-1 | Tema material: diversidade, inclusão e igualdade

Na Usaflex, reafirmamos nosso compromisso com a construção de um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e seguro, **pautado na valorização das diferenças e no respeito mútuo.**

Acreditamos que a diversidade fortalece nossa cultura organizacional e impulsiona a inovação, por isso, atuamos de forma contínua para garantir que todas as pessoas, independentemente de sua origem, identidade ou características pessoais, sejam tratadas com **dignidade e equidade.**

Esse compromisso está presente em nossas políticas internas, nas ações do dia a dia e em iniciativas que promovem a equidade de oportunidades.

Em 2024, não houveram registros de incidentes de discriminação na Usaflex — um reflexo direto da **maturidade do nosso ambiente corporativo e da efetividade das práticas de inclusão adotadas**, bem como da adesão genuína dos nossos times aos valores de respeito e empatia.

Com o objetivo de garantir transparência e responsabilidade em todas as frentes, mantemos um processo rigoroso de monitoramento e acompanhamento das nossas práticas de inclusão,

assegurando que cada passo seja orientado pelos nossos valores institucionais e pelo propósito de criar um futuro mais justo para todas as pessoas.

Um dos pilares dessa jornada é o programa Empodera, nossa principal iniciativa voltada à promoção do protagonismo feminino na organização.

O programa é ancorado nos 7 Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs), da ONU Mulheres, e posiciona a Usaflex como a primeira indústria de calçados femininos a se tornar signatária desse compromisso global.

Nas próximas páginas explicamos um pouco mais sobre o projeto e ações que desenvolvemos em prol da diversidade e valorização das nossas pessoas.



Empodera: voz, vez e espaço para todas nós

Na Usaflex, empoderar é mais do que dar voz: é abrir caminhos, criar oportunidades e cultivar ambientes em que todas as mulheres se sintam livres para ser, crescer e liderar. Em 2024, seguimos firmes com o **Programa Empodera**, nossa principal iniciativa voltada à promoção do protagonismo feminino, ancorada nos **7 Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU (WEPs)** — sendo a Usaflex a **primeira indústria de calçados femininos** a se tornar signatária desse compromisso global.

O **Empodera** promove ações educativas e transformadoras que vão além do ambiente de trabalho. Por meio de **lives, palestras e rodas de conversa**, buscamos desmistificar conceitos como **feminismo, empoderamento, autocuidado, sororidade e autoconhecimento**, além de abrir espaço para debates sobre carreira, direitos das mulheres, maternidade e desafios da liderança.

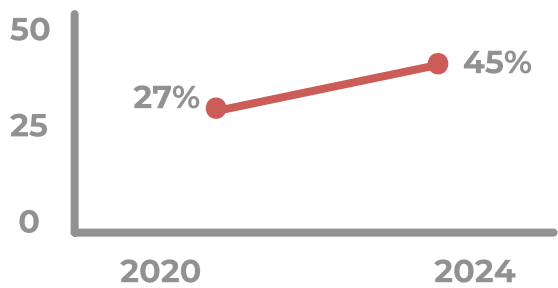
Com uma abordagem inclusiva e respeitosa, também **envolvemos os homens nas pautas**, porque acreditamos que igualdade se constrói com diálogo, corresponsabilidade e consciência coletiva.

Empodera Usaflex

Nosso maior desafio — e ao mesmo tempo nosso maior objetivo — é **despertar o desejo das mulheres em ocuparem os espaços que desejarem**, ampliando cada vez mais sua presença nos cargos de liderança. Desde 2020, saímos de 27% de **mulheres em cargos de liderança**, para **45%** em 2024. Praticamente dobramos este percentual em menos de 5 anos. Nossa meta é atingir 50% de mulheres em cargos de liderança até 2030.

Em conformidade com a **Portaria MTE nº 3.714/2023**, divulgamos nosso Relatório de Transparência e Igualdade Salarial com base nos dados públicos do eSocial referentes a 2024, reforçando nosso compromisso com a equidade e a transparência em todas as nossas relações.

Mulheres em cargos de liderança na Usaflex:



“

Estamos colhendo bons frutos, além das empresas estarem mais conscientes das vantagens da diversidade, percebo também um número maior de rede de apoio para as mulheres ocuparem os espaços que almejam. Isso é importante para fortalecer as mulheres e quebrar padrões que hoje já não se sustentam. Nós, mulheres, estamos cada vez mais bem preparadas, devemos investir também na busca do autoconhecimento e ampliarmos a consciência sobre as nossas potencialidades. Quando reconhecemos o valor e o poder de quem somos, abrimos espaço para nossa essência, de exercer uma liderança autêntica e livre.

”

Daniela Colombo
Diretora Jurídica e DHO

Homenagem ao dia da mulher

Para celebrar o **Dia da Mulher**, durante a semana que antecedeu o dia **8 de março**, prestamos uma homenagem a todas as nossas colaboradoras, veiculando lembretes para que cada uma lembrasse de valorizar sua verdadeira essência. Afinal, na busca pela felicidade, **celebrar as pequenas conquistas** é uma prática essencial para **cultivar a autoestima e se manter confiante consigo mesma**.

Assim, convidamos cada colaboradora a **indicar uma colega de seu setor** para representá-la e receber uma homenagem especial pelo Dia da Mulher. **Preparamos buquês para cada uma e saímos pelas unidades, procurando pelas indicadas**.

A reação de cada mulher ao ser surpreendida com as flores e ao descobrir que foi indicada pelas colegas foi maravilhosa, e por isso registramos cada momento! A homenagem da Usaflex instiga as mulheres a permitir que sua essência as faça (re)floreecer!

Além das mulheres indicadas para receber a homenagem, todas as colaboradoras receberam um **presente especial** em alusão à data, reforçando os **valores da nossa empresa**.

Confira o vídeo da homenagem no link:

Instagram da Usaflex ➡



A Usaflex permanece firme em seu compromisso com a valorização da diversidade, *cultivando um ambiente onde inclusão, respeito mútuo e equidade são práticas cotidianas.*

Sabemos que a diversidade vai além de marcadores visíveis, ela também se expressa por meio das gerações que formam nosso time e das diferentes vivências que cada uma carrega.

Atualmente, contamos com **2.694 colaboradores**, dos quais **64% são mulheres (1.724 pessoas)** e **36% homens (970 pessoas)**, reafirmando nossa posição como uma empresa que valoriza a presença feminina em todos os níveis da organização. A convivência entre diferentes faixas etárias é outro pilar da nossa cultura.

- • • • • • • •
- • • • • • • •

Em 2024, nossa equipe se encontrava distribuída da seguinte forma:

FAIXA ETÁRIA	NÚMERO DE COLABORADORES	PERCENTUAL (%)
Até 30 anos	771	29%
Entre 30 e 50 anos	1.348	50%
Acima de 50 anos	575	21%
Total	2.694	100%

Essa pluralidade de idades contribui para uma cultura rica em trocas de experiências, onde o conhecimento técnico se alia à inovação, à curiosidade e à escuta ativa. Trata-se de um terreno fértil para a construção de soluções criativas e sustentáveis, e é justamente nesse contexto que nasce o projeto **“Gerações que se conectam, aprendem e crescem juntas”**.

Realizamos uma pesquisa com o colaborador mais jovem e o mais experiente de cada setor, abordando temas como preferências de comunicação, estilo de trabalho, organização, linguagem e valores pessoais e por meio de entrevistas buscamos entender com mais profundidade os pontos de conexão entre cada um deles.



Essa iniciativa fortalece a cultura da empatia e do diálogo na Usaflex, promovendo o aprendizado intergeracional e reforçando nossa convicção de que equipes diversas, em todas as suas formas, são essenciais para construirmos uma empresa mais inovadora, humana e preparada para o futuro.

Para saber mais sobre o projeto, é só seguir para a próxima página.

Gerações que se conectam, aprendem e crescem juntas

Na Usaflex, acreditamos que o verdadeiro valor de uma equipe está na diversidade das vivências. Por isso, desenvolvemos uma iniciativa que busca **valorizar o que há de único em cada geração**, e, ao mesmo tempo, **estimular a troca de experiências entre elas**.

A partir da pesquisa realizada com o colaborador mais jovem e o mais experiente de cada setor, abordando temas como **preferências de comunicação, estilo de trabalho, organização, linguagem e valores pessoais**, nós entendemos a realidade de cada setor e, quando necessário, aprofundamos esse processo com entrevistas qualitativas para entender melhor os pontos de conexão e os desafios percebidos entre diferentes gerações.

Com base nesses aprendizados, **ações práticas são desenvolvidas para aproximar esses dois mundos**, promovendo empatia, respeito e aprendizado mútuo. Mais do que eliminar diferenças, buscamos somar visões, inspirar confiança e fortalecer os vínculos no ambiente de trabalho.



Além disso, oferecemos benefícios pensados especialmente para cada fase da vida:

- Para os profissionais mais experientes, disponibilizamos um **plano de preparação para aposentadoria**, com apoio do nosso time de DHO e psicologia, promovendo reflexões e orientações sobre o futuro, escolhas e novas possibilidades.
- Já para os mais jovens, o foco está no **plano de carreira, cargos e salários**, incentivando o protagonismo, a clareza de objetivos e o planejamento de uma trajetória de crescimento dentro da Usaflex.

Porque quando gerações se escutam, se respeitam e se apoiam, todos saem ganhando. E esse é o caminho que escolhemos seguir: **construir pontes onde poderiam haver distâncias**.

Algumas das nossas ações do ano

Oktoberflex 2024

Ações especiais de engajamento entre os colaboradores, incluindo o concurso “Vestida de Oktober”, que convidou os setores a decorar seus espaços de trabalho e a representação da indústria calçadista no desfile oficial da 35ª edição da festa.

Confira as fotos do evento no [link](#)



Usafest

Nossa festa de final de ano reuniu colaboradores e seus acompanhantes de todas as unidades, em uma noite de alegria, integração e muita diversão. Contamos também, com shows da Banda Brilha Som, DJ Adélia e Pagode do Biro, além da realização do nosso sorteio de prêmios em dinheiro, que trouxe ainda mais emoção para a celebração.

Confira demais fotos no [link](#)



Halloween

No dia 31 de outubro, foi realizada uma animada ação de Halloween na Usaflex. A participação de todos foi fundamental para criar um ambiente descontraído e festivo, com decorações e fantasias criativas.

Confira as fotos do momento no [link](#)



Natal Solidário

Preparamos kits especiais, com doações feitas pelos nossos colaboradores, para presentear idosos em lares nas cidades onde a Usaflex atua. Além disso, doamos 5 cestas básicas para cada lar, juntamente com uma cesta contendo itens de limpeza, como amaciante, sabão em pó, desinfetante e água sanitária, para apoiar na manutenção da higiene e bem-estar dos idosos.

Confira demais fotos no **link**



22º Torneio de Futsal

Incentivamos a realização de atividades desportivas e a integração entre os colaboradores de todas as unidades, por meio da 22ª edição do nosso Torneio Interno de Futsal, além da arrecadação de aproximadamente 100kg de alimentos distribuídos para instituições em vulnerabilidade.

Confira demais fotos do torneio **aqui**



Time feminino



Time masculino

Valores que viram ação

Maio de 2024 ficará marcado em nossa memória de forma coletiva. Diante da maior tragédia já vivida no **Rio Grande do Sul**, nos mobilizamos rapidamente para oferecer apoio a todos que precisavam. A primeira medida que tomamos foi **entender as necessidades reais de cada colaborador** afetado pelas enchentes. Realizamos uma pesquisa para garantir que todos estivessem em segurança e para mapear as **demandas prioritárias**, permitindo uma ajuda direcionada e efetiva.

Assim, contamos com mais de **100 colaboradores que se voluntariaram** para cozinhar, distribuir refeições, lavar roupas e limpar casas. O engajamento foi comovente, e doamos **milhares de litros de água, colchões, móveis, eletrodomésticos e itens essenciais**.

Também, mobilizamos toda nossa rede de **franquias e fornecedores** para **suprir 100% das demandas de nossos colaboradores**. A mobilização nas redes sociais foi fundamental: compartilhamos informações cruciais, como as chaves-pix dos municípios e pontos de doações e incentivamos nossos colaboradores não atingidos a realizarem doações, assim como parceiros a disponibilizarem pontos de coleta em suas sedes.

Além disso, realizamos o **acolhimento de todos os colaboradores afetados**, encaminhando os casos mais graves e críticos para a rede de apoio.

Divulgamos parcerias com clínicas para oferecer terapias, e elaboramos uma cartilha sobre saúde emocional, para apoiar todos os colaboradores durante o processo de recuperação.

Cada iniciativa, cada recurso investido e cada abraço dado são provas de que **juntos podemos superar qualquer desafio**. Não podemos apagar o passado, mas podemos **escrever um futuro mais solidário, humano e digno**. E é exatamente isso que procuramos fazer.

PARTICIPAÇÃO NO CONARH

No CONARH, a Usaflex foi representada pela Diretora Jurídica/DHO, Daniela Paula Colombo, que compartilhou a experiência vivida durante a enchente de maio de 2024 e **apresentou as ações realizadas pela empresa no painel ESG – Crise Climática e o Futuro**.

O maior evento de RH do Brasil, promovido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH Brasil), foi realizado no São Paulo Expo, em São Paulo/SP. A 50ª edição trouxe inovações e estimulou reflexões sobre os temas mais atuais do universo de gestão e desenvolvimento humano.



Para saber mais da nossa participação, [clique aqui](#).

Destaques da ação:

- 300 mil litros de água doados por meio do abastecimento de caminhões pipa com água potável para consumo, e água oriunda da cisterna para a limpeza das casas;
- 200 cestas básicas;
- 22 camas, 110 colchões de casal e 32 colchões de solteiro;
- 132 travesseiros, 268 jogos de cama e 65 cobertas;
- 270 toalhas; ● 22 conjuntos de mesa;
- 56 roupeiros; ● 18 sofás;
- 42 armários de cozinha; ● 7 fogões;
- 35 balcões de pia; ● 2 geladeiras;
- 4 máquinas de lavar roupa; ● 9 racks;
- 7 jogos de panela e 3 jogos de talheres;
- Promovemos mais de 260 acolhimentos psicológicos com profissionais da empresa.



Entre as principais iniciativas internas, implementamos:

- Antecipamos o pagamento do salário mensal e das férias;
- Concedemos 10 dias de férias aos colaboradores das áreas produtivas;
- Antecipamos o 13º salário para colaboradores em maior vulnerabilidade;
- Aumentamos o limite de crédito e o parcelamento do Cartão de Compras conveniado;
- Adiantamos a entrega da cesta básica e do kit limpeza para os colaboradores;
- Cartilha de cuidados psicológicos: as Psicólogas do programa UsaSaúde elaboraram uma cartilha, como um guia, visando apoiar, acolher e dar as orientações necessárias para todos os colaboradores que precisem;

Para saber mais, [clique aqui.](#) ➡



Compromisso com o planeta

- Resíduos sólidos
- Matérias-primas e insumos
- Substâncias restritas
- Água
- Energia
- Emissões de gases de efeito estufa



Resíduos sólidos

GRI 3-3 | 306-1 | 306-2 | 306-3 | 306-4 | 306-5 | Tema material: ecoeficiência (água, energia e resíduos sólidos)

A indústria calçadista, por sua relevância econômica e presença consolidada no mercado, assume a responsabilidade de gerenciar adequadamente os resíduos gerados em suas operações. Apesar dos avanços contínuos em produtividade e inovação, o setor ainda enfrenta o desafio de tratar, de forma eficiente, os descartes provenientes das diferentes etapas produtivas.

Na fabricação de calçados, diversas fases do processo geram sobras e excedentes que exigem tratamento adequado. O volume de resíduos também é impactado por materiais auxiliares e embalagens, o que reforça a necessidade de práticas conscientes de descarte, reaproveitamento e destinação final.

Na Usaflex, a gestão eficiente dos resíduos é tratada como prioridade estratégica para garantir que o crescimento da empresa ocorra de forma equilibrada e alinhada aos compromissos com a sustentabilidade. O setor de Inovação e Consumo atua de forma integrada na busca por soluções que reduzam o uso de insumos e minimizem a geração de resíduos ao longo da produção.

Esse compromisso inclui a gestão ativa dos resíduos gerados internamente, bem como a exigência de que fornecedores e parceiros realizem a destinação

ambientalmente adequada dos resíduos sob sua responsabilidade.

Como parte dessa atuação, **a Usaflex classificou seus resíduos em oito categorias principais**, representando os diferentes materiais descartados ao longo do processo fabril. A seguir, apresentamos esses grupos e os respectivos volumes gerados (em toneladas).

COMPOSIÇÃO	2023 (ton)	2024 (ton)	VARIAÇÃO (%)
Têxteis	624,38	103,85	-83,4
Plástico	33,98	18,31	-46,1
Pilhas e baterias	0,01	0	-100
Papel e papelão	58,60	38,62	-34,1
Metais	11,93	6,60	-44,7
Lâmpadas	0,53	0,05	-90,6
Diversos	112,17	88,43	-21,2
Total (sem efluentes)	842,59 toneladas	255,73 toneladas	-69,6

As informações referentes aos resíduos gerados são registradas a partir dos Manifestos de Transporte de Resíduos (MTRs), emitidos tanto internamente, por meio do controle de pesagem e categorização dos materiais descartados, quanto pelas empresas responsáveis pela destinação final.

A busca por soluções sustentáveis faz parte da essência da Usaflex, especialmente quando se trata do gerenciamento de resíduos. *Por meio da adoção de tecnologias eficientes e parcerias responsáveis, garantimos que 100% dos resíduos gerados sejam destinados de forma ambientalmente adequada, sem envio para aterros sanitários.*

Os resíduos gerados seguem para diferentes destinações, como, por exemplo: processos de reciclagem, encaminhamento para coprocessamento, tratamento por autoclave, separação e armazenamento temporário, descontaminação (como ocorre com as lâmpadas), tratamento de efluentes, além de etapas de reaproveitamento e refino de materiais.

Nos casos em que a reutilização interna não é viável, adotamos rotas que oferecem menor impacto ambiental. É o caso das **aparas de contraforte**, que são **enviadas de volta ao fornecedor** para reprocessamento, e dos resíduos de couro, que passam por um processo de hidrólise térmica, transformando-se em fertilizantes agrícolas.

Além disso, durante a produção, realizamos a coleta de resíduos plásticos diretamente nas injetoras. Embora ainda não haja um controle preciso de volume reaproveitado, **grande parte desse material é reinserido no processo produtivo, fortalecendo nossa atuação em economia circular.**

RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA A DISPOSIÇÃO FINAL

TECNOLOGIAS	2023 (ton)	2024 (ton)	VARIAÇÃO (%)
Autoclave	199,74	175,97	-11,9
Blendagem para coprocessamento	314,93	219,21	-30,4
Coprocessamento	2,72	3,756	+38,18
Descontaminação de lâmpadas	0,38	-	-100
Reciclagem	143,60	83,92	-41,6
Rerrefino	0,80	0,3	-62,5
Reutilização	0,20	-	-100
Triagem com armazenamento	179,23	364,96	+103,6
Total (sem efluentes)	841,59 toneladas	878,116 toneladas	+4,3

Confira nossos avanços para um bom gerenciamento de resíduos:

PROJETO DE COMPENSAÇÃO DE EMBALAGENS

Desde 2018, a Usaflex tem demonstrado seu **compromisso com a sustentabilidade** e a responsabilidade ambiental por meio da sua **parceria com a Eureciclo, empresa especializada em compensação de embalagens**.

Ao longo dos anos, essa parceria foi apresentando resultados impressionantes. O histórico de compensação desde o início da colaboração já passou dos **906.000 Kg de resíduos compensados**.

Em 2024, a Usaflex compensou 301,3 toneladas de embalagens, o que equivale a 32% das embalagens geradas pela empresa.

Este número reflete o compromisso contínuo da Usaflex em minimizar seu impacto ambiental e contribuir para a economia circular.

A parceria com a Eureciclo tem um impacto significativo, pois a empresa conecta Usaflex a cooperativas e operadores de reciclagem, comprando créditos de reciclagem equivalentes ao material processado.

Os recursos adquiridos são **repassados diretamente às cooperativas**, proporcionando:

- **Remuneração justa e previsível para os catadores (além da venda do material reciclado);**
- **Melhoria na infraestrutura e condições de trabalho nas cooperativas;**
- **Inclusão dos catadores na cadeia formal de reciclagem, garantindo mais dignidade e reconhecimento ao trabalho desses profissionais essenciais.**



O projeto de compensação de embalagens da Usaflex, em parceria com a Eureciclo, é um exemplo claro de como a colaboração entre empresas e cooperativas pode gerar um impacto positivo para o meio ambiente e para as comunidades envolvidas, promovendo a sustentabilidade de forma prática e eficaz. Seguiremos comprometidos com essa iniciativa, buscando sempre novas soluções para um futuro mais sustentável.

PVC EXPANDIDO E TERMOPLÁSTICOS

Resíduos industriais como PVC expandido, TPU e ABS, gerados durante o processo de produção, são reaproveitados internamente por meio de um sistema de reciclagem direta nas injetoras. Aparas, sobras e peças com defeito são coletadas e encaminhadas para trituração, onde são transformadas em flocos ou grânulos, facilitando seu manuseio e reaplicação. Esse material moído é reincorporado à produção, principalmente na fabricação de componentes como solados, promovendo a reintegração imediata dos resíduos ao fluxo produtivo. A prática contribui para a redução de desperdícios e fortalece a gestão eficiente de recursos diretamente na origem da geração.

Ambiplast

Integrando insumos reciclados ao processo produtivo, adotamos o uso do Ambiplast como parte importante do nosso processo produtivo. Com estrutura resistente à umidade e ao mofo, **o laminado se destaca por sua durabilidade e desempenho técnico, além de demandar menor quantidade de adesivos durante sua aplicação**, graças à sua excelente capacidade de ancoragem.

Fornecido pela Ambiente Verde, **o Ambiplast é fabricado a partir da combinação de resíduos sólidos industriais** — como plásticos, espumas, EVA e laminados sintéticos. Nessa etapa, os resíduos são triturados e transformados em um novo material, livre de substâncias restritivas, que alia funcionalidade, segurança e sustentabilidade em uma única solução.

Em 2024, foram utilizados 14.969 m² do laminado reciclado Ambiplast RX210 1mm, sendo que a partir deste montante foram desenvolvidos 164.030 pares de palmilhas Amalfi. Esse modelo não só evita o descarte, mas também reduz os impactos ambientais, alinhando-se às melhores práticas de sustentabilidade.

GRI 301-2



Matérias primas e insumos

GRI 3-3 | 301-1 | 301-2 | 301-3 | SASB CG-AA-440A.3 | CG-AA-440A.4 | Tema material: Matérias primas sustentáveis

Os materiais que compõem nossos produtos desempenham papel essencial na qualidade, durabilidade e desempenho que buscamos entregar aos consumidores. Por isso, **o processo de aquisição de insumos na Usaflex é conduzido com critério técnico, compromisso ambiental e foco na rastreabilidade.**

Entre os principais materiais utilizados estão couro, materiais sintéticos, metais , enfeites, adesivos, espumas, solventes e fitas adesivas. Destes, o couro segue sendo um dos insumos mais relevantes da cadeia, por seu desempenho técnico e origem. Tratando-se de subproduto da indústria alimentícia, evitamos o uso intensivo deste material e de materiais derivados de fontes fósseis no geral, o que contribui para o melhor aproveitamento de recursos e evita o descarte inadequado.

Junto à isso, nossa equipe de Supply Chain atua constantemente na prospecção, homologação e diversificação de fornecedores, com o objetivo de mitigar riscos de fornecimento e garantir um leque mais amplo de insumos certificados, promovendo assim uma operação mais resiliente e sustentável.

Atualmente, **contamos com 52% dos fornecedores de matéria-prima que possuem certificações relacionadas à sustentabilidade**, como a LWG (Leather Working Group), CSCB (Certificação de Sustentabilidade do Couro Brasileiro), FSC (para materiais de embalagem) e Origem Sustentável, entre outras.

Mantemos o compromisso com **práticas produtivas mais sustentáveis e circulares**, priorizando o uso de **materiais reciclados em nossa cadeia de produção** e incentivando a compensação e reutilização de resíduos. A utilização de materiais como o Ambiplast e a tecnologia Scraptech **refletem essa escolha consciente.**



TIPO DE PRODUTO	TOTAL CONSUMIDO
Adesivo	110.204,80 kg
Couro acabado	430.939,58 m²
Espumas	74.685,06 m²
Fitas adesivas	6.662.454,30 m²
Materiais sintéticos	1.018.944,12 m²
Metais e enfeites	11.638.616,12 peças
Solvente	53.416,75 L



Substâncias restritas

GRI 3-3 | 308-1 | 308-2 | 414-2 | 416-1 | SASB CG-AA-250 A.1 | CG-AA-250 A.2

A atenção dedicada aos riscos relacionados às substâncias químicas presentes em materiais e componentes levou a Usaflex a estabelecer práticas cada vez mais rigorosas de controle. Desde 2020, a empresa integra o **Programa de Proficiência em Substâncias Restritas (PPSR)**, uma iniciativa conduzida pelo SENAI que visa fomentar o desenvolvimento de testes técnicos e boas práticas no setor calçadista.

Através do Manual de Substâncias Restritas, formulado em 2022, a Usaflex consolidou sua própria estrutura de controle e formalizou um programa interno de qualificação de materiais. Com isto, a empresa pôde estabelecer novos critérios técnicos de manipulação de substâncias tendo como base referências internacionais como REACH, AFIRM RSL, OEHHHA e a norma brasileira NBR 16.905:2020, além de contemplar exigências específicas de mercados de exportação. A Lista de Substâncias Restritas (LSR) da empresa orienta os processos internos e os requisitos aplicados a toda a cadeia de fornecimento.

Na eventualidade de ser identificado um resultado fora dos padrões estabelecidos para substâncias restritivas, a Usaflex prevê uma conduta firme para garantir a segurança e a conformidade dos materiais utilizados.

Nesses casos, o fornecedor envolvido é imediatamente notificado e deve, em um curto prazo, apresentar uma análise das possíveis causas do desvio, acompanhada de medidas corretivas planejadas.

Esse processo ocorre de forma ágil, de forma que o diagnóstico e o plano de ação são formalizados em até sete dias. Após este prazo, novas amostras são testadas, com a reapresentação de laudo técnico em até 60 dias. Persistindo a inconformidade por dois ciclos seguidos, o fornecimento do material será descontinuado, e a Usaflex inicia o desenvolvimento de uma nova alternativa para atender plenamente aos requisitos químicos e regulatórios exigidos.

A aplicação prática do programa ocorre em ciclos semestrais, que incluem a exigência de declarações formais de fornecedores e análises laboratoriais que garantem a conformidade dos insumos utilizados por até 12 meses. Todos os materiais que compõem novos produtos passam por certificações técnicas e controle químico, assegurando conformidade regulatória e segurança ao consumidor em todos os mercados em que atuamos. **GRI 308-1**

Sendo o acompanhamento da conformidade dos fornecedores em relação às substâncias restritas uma etapa essencial para a nossa estratégia de controle químicos.

Em 2024, a Usaflex testou 44 fornecedores no PPSR (Programa de Proficiência em Substâncias Restritas) e validou outros 3 com base em laudos anteriores, totalizando **47 fornecedores avaliados**, dos quais **42 foram aprovados**, o que representa uma **taxa de aprovação de 89%**. Todos os fornecedores não conformes elaboraram planos de ação corretiva e foram submetidos a nova rodada de testes, evidenciando a eficácia das medidas implementadas.

COMPROMISSO COM A SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR DO CONSUMIDOR

Adotamos um sistema de duas camadas para proteger as consumidoras contra riscos químicos. **Na primeira camada**, 100% dos lotes de matéria-prima são amostrados no **Programa de Proficiência em Substâncias Restritas (PPSR)**, coordenado pelo Instituto SENAI de Tecnologia em Couro e Meio Ambiente.

A cada semestre, amostras “cegas” de couros, têxteis, laminados, polímeros, adesivos e aviamentos são analisadas em laboratório acreditado ISO 17025, cobrindo 24 grupos de substâncias (ftalatos, metais pesados, PFAS, solventes, entre outros) com limites baseados na NBR 16 905 e no regulamento europeu REACH. **GRI 416-1**

A Usaflex mantém padrões rigorosos de controle de qualidade para assegurar que cada par de calçados entregue ao mercado esteja em plena conformidade com os requisitos de saúde e segurança.

Todas as matérias-primas utilizadas são submetidas a análises técnicas criteriosas, tanto internamente quanto por meio de laboratórios especializados, como o IBTEC – Instituto Brasileiro de Tecnologia do Couro, Calçado e Artefatos, garantindo a aderência aos mais altos padrões do setor.

Sempre que um lote de insumos apresenta resultados que excedem os limites de conformidade internos, ele é imediatamente bloqueado. Nesses casos, o fornecedor é acionado e tem um prazo de até sete dias para apresentar diagnóstico e plano de ação, além de até sessenta dias para submeter um novo laudo de conformidade. Caso a não-conformidade

persista, o insumo é substituído e o parceiro passa a ser monitorado em regime de auditoria reforçada.

Esse sistema robusto de controle, somado à cultura de melhoria contínua, resultou em um índice de conformidade superior a 99% em 2024. Ao longo do ano, não foram registrados incidentes de saúde ou segurança relacionados aos nossos produtos, tampouco a necessidade de recalls ou comunicados públicos por presença de substâncias restritas.

GRI 416-2

Esse desempenho reflete não apenas a eficácia dos nossos processos, mas também o comprometimento da Usaflex com a experiência de suas consumidoras. A estrutura de atendimento do Sucesso do Cliente, com foco em acolhimento, transparência e agilidade, reforça essa responsabilidade. A resolução de casos é conduzida com empatia e rigor técnico, sempre priorizando a segurança, o conforto e a confiança em nossa marca.

Água

GRI 3-3 | 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-4 | 303-5 | SASB CG-AA-430A.1 | Tema material: ecoeficiência (água, energia e resíduos sólidos)

A água utilizada pela Usaflex provém de diferentes origens, a depender da unidade. Nosso uso de água é restrito a atividades relacionadas ao consumo humano, não sendo utilizada em nossos processos produtivos.

Em nossa matriz, os efluentes são tratados internamente por meio de sistema próprio, em conformidade com os requisitos da licença ambiental vigente. O monitoramento da qualidade desse efluente segue os parâmetros estabelecidos pela Resolução CONSEMA nº 355/2017, incluindo análises de coliformes totais, cloreto, pH, ferro, manganês, chumbo, sólidos dissolvidos totais, cor, cromo total, turbidez, alcalinidade e vazão.

Nas demais unidades, a gestão dos efluentes é realizada por meio de sistemas de fossa séptica e filtro, com aferições periódicas. A fração líquida resultante é encaminhada à rede coletora municipal, conforme diretrizes locais.

-
-
-
-
-
-
-
-

CONSUMO DE ÁGUA GRI 303-3

	2023	2024	Variação (%)
Consumo de água (ML)	14,19	6,12	-57%

**Nosso consumo não ocorre em regiões de estresse hídrico.*

Os resíduos sólidos gerados no processo de tratamento, como lodo ou materiais inertes retidos, são encaminhados para empresas especializadas, responsáveis por sua destinação final adequada.

DESCARTE DE ÁGUA GRI 303-4

	2023 (m3)	2024 (m3)	Variação (%)
Água	88	23,06	-73,8

Buscando garantir o cumprimento da legislação ambiental por parte de nossos parceiros, adotamos critérios rigorosos no processo de qualificação e verificação da regularidade das licenças ambientais, com atenção especial ao controle e destinação de efluentes. Além disso, estamos avançando na auditoria de pequenos produtores por meio da adesão ao programa Origem Sustentável.

Essas iniciativas asseguram que todos os nossos fornecedores, no território nacional, estejam operando em conformidade com as normas ambientais aplicáveis ao gerenciamento de seus efluentes industriais.

Paralelamente promovemos o uso eficiente da água em nossas instalações por meio de ações de conscientização e melhorias técnicas. Nossos colaboradores são constantemente sensibilizados, por meio de campanhas educativas, sobre a relevância da economia da água.



Energia

GRI 3-3 | 302-1 | 302-2 | 302-3 | 302-4 | 302-5 | Tema material: ecoeficiência (água, energia e resíduos sólidos)

A energia elétrica na Usaflex é essencial para o funcionamento de todas as unidades industriais e administrativas, sendo utilizada em diversas frentes operacionais. Ela alimenta o parque fabril, incluindo máquinas injetoras, sistemas de climatização, iluminação, equipamentos de costura, montagem e acabamento, além dos centros de distribuição, áreas logísticas e escritórios.

O uso eficiente da energia é essencial para manter a produtividade, garantir o conforto dos colaboradores e assegurar a qualidade dos produtos, refletindo diretamente na performance operacional e no compromisso da empresa com a sustentabilidade.

Dessa forma, nosso consumo de energia é conduzido com responsabilidade e visão de longo prazo. Buscamos integrar fontes renováveis à nossa matriz energética e adotar soluções mais eficientes em nossos processos produtivos. Assim, 100% das unidades fabris operam no mercado livre de energia, com fornecimento proveniente de fontes como pequenas centrais hidrelétricas, usinas solares e eólicas, contribuindo não apenas para uma matriz mais limpa, mas também para a redução das emissões associadas ao uso de eletricidade.

Com isso, em 2024, atingimos o marco de 100% de energia elétrica utilizada nas unidades industriais de fontes renováveis. Esse avanço está diretamente alinhado à nossa meta 3.5, parte dos nossos objetivos estratégicos (página 21), que tem como premissa reduzir em 37% o consumo de energia através da modernização do parque fabril e substituição de máquinas.

Como parte desse compromisso, realizamos investimentos contínuos na substituição de equipamentos por versões mais eficientes, como sistemas de iluminação LED e injetoras de nova geração, reforçando nosso papel na transição para uma economia de baixo carbono e na busca constante por inovação responsável.

CONSUMO DE ENERGIA GRI 302-1

	2023	2024	Variação (%)
Fontes renováveis	7.252,33	6.549,22	-9,69%
Fontes não renováveis	896,36	893,08	-0,37%

Como resultado, registramos uma redução de 3,77% no consumo total de energia em comparação com o ano anterior. Esse ganho em eficiência energética reflete a combinação entre inovação tecnológica e melhoria contínua dos processos, sempre com atenção ao bem-estar dos nossos colaboradores e à competitividade da empresa.

Além das melhorias estruturais, promovemos campanhas internas de conscientização para reforçar o papel dos colaboradores na construção de um ambiente de trabalho mais sustentável. Seguimos comprometidos em ampliar o uso de energia limpa e elevar a eficiência energética por par produzido, aliando responsabilidade ambiental ao crescimento dos nossos negócios.

CONSUMO DE ENERGIA POR UNIDADE PRODUZIDA GRI 302-1

	2023	2024	Variação (%)
Intensidade de energia	1,77	1,72	-2,85%

Emissões de gases de efeito estufa

GRI 3-3 | 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5

Reduzir impactos ambientais e compreender a pegada climática da nossa operação têm sido objetivos constantes dentro da Usaflex. Em 2024, realizamos nosso quinto inventário de emissões de gases de efeito estufa, consolidando um ciclo contínuo de evolução e refinamento dos dados monitorados.

Seguimos avançando na rastreabilidade das nossas emissões, ampliando a cobertura de fontes e categorias e adotando critérios mais robustos para quantificação. Esse processo nos permite entender com mais clareza onde estão os principais impactos da nossa atuação e como podemos atuar para reduzir nossa contribuição às mudanças climáticas.

O inventário é elaborado com base na metodologia do GHG Protocol, adaptada ao contexto brasileiro, e reflete nosso compromisso com a transparência e com a construção de estratégias de descarbonização.

Com esse nível crescente de detalhamento, conseguimos fortalecer nossas ações climáticas, identificar oportunidades de melhoria em nossos processos e manter o alinhamento com exigências regulatórias e expectativas de mercado.

O aprimoramento da qualidade das informações demanda dedicação técnica e tempo, e sabemos que essa jornada é progressiva. Ainda assim, seguimos firmes no propósito de transformar dados em decisões, sempre em busca de soluções mais eficientes e sustentáveis para nosso modelo de negócio.

	2023 (tCO ₂ e)	2024 (tCO ₂ e)	Variação (%)
Escopo 1	308,92	303,51	-1,75
Escopo 2	310,52	412,34	+32,8
Escopo 3	58.512,96	17.084,19	-70,9
Total	59.132,39	17.800,04	-69,9

Destinação de resíduos*	Emissões evitadas
304 toneladas	25,48 tCO ₂ e

**Destinação de resíduos por meio de blendagem para coprocessamento.*





Governança

- Conquistas de 2024
- Nossa governança corporativa
- Cadeia de valor
- Relacionamento com o cliente
- Compromisso com direitos humanos na cadeia de valor
- Ética e transparência



Conquistas de 2024



GREAT PLACE TO WORK

O Great Place To Work® apoia organizações a obterem melhores resultados por meio de uma cultura de confiança, alto desempenho e inovação.

Durante o processo de certificação, as empresas que conquistam o selo GPTW passam por análises, por meio de entrevistas com funcionários e avaliações específicas, que atestam se a empresa é, de fato, um dos melhores locais para se trabalhar. Ficamos na 8ª posição no ranking RS, 6ª posição no ranking de varejo nacional, e 41ª posição no ranking de indústria nacional.

GREAT PEOPLE MENTAL HEALTH

O selo Great People Mental Health, concedido pelo GPTW, reconhece empresas que valorizam a saúde mental de seus colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho mais humano, equilibrado e acolhedor.





● **PRÊMIO CAMPEÃS DA INOVAÇÃO**

A Usaflex foi novamente premiada com o Prêmio “Campeãs de Inovação”, figurando entre as 50 empresas mais inovadoras da região Sul do Brasil. Destaque como líder na categoria Couro e calçado, a Usaflex reforçou seu compromisso com a inovação como pilar estratégico para o desenvolvimento de produtos e processos que promovem saúde, conforto e bem-estar, sempre com foco nas necessidades das consumidoras e no atendimento às expectativas do mercado.



● **TOP 50 OPEN CORPS – MIDDLE MARKET (RANKING 100 OPEN STARTUPS)**

Em 2024, a Usaflex foi destaque no Ranking 100 Open Startups, conquistando a 30ª colocação na categoria “Top 50 Open Corps – Middle Market”. Reforçando um compromisso com a inovação sustentável e a cocriação de soluções, a premiação também ressalta o papel da empresa em fortalecer parcerias estratégicas para acelerar a transformação do setor calçadista e ampliar o impacto social, ambiental e econômico da marca.



● **PRÊMIO RECLAME AQUI**

Desde 2015, a Usaflex tem a qualidade de seu atendimento reconhecida com o selo RA1000, concedido pela plataforma Reclame Aqui para empresas com excelência em atendimento e resolução de problemas. Em 2024, conquistamos o 1º lugar nas duas categorias em que concorremos no Prêmio Reclame Aqui: Calçados (Fabricantes - grandes operações) e Calçados, bolsas e acessórios (E-commerce - grandes operações).



● **MELHORES FRANQUIAS DO BRASIL**

Reconhecimento nacional entre as Melhores Franquias do Brasil pela revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios, destacando a excelência em gestão, inovação e relacionamento com franqueados.



● **EXCELÊNCIA EM FRANCHISING 2024**

O Prêmio Melhores Franquias do Brasil, pela ABF, reconhece a Usaflex por sua solidez, credibilidade e compromisso com as melhores práticas do franchising nacional.

Nossa governança corporativa

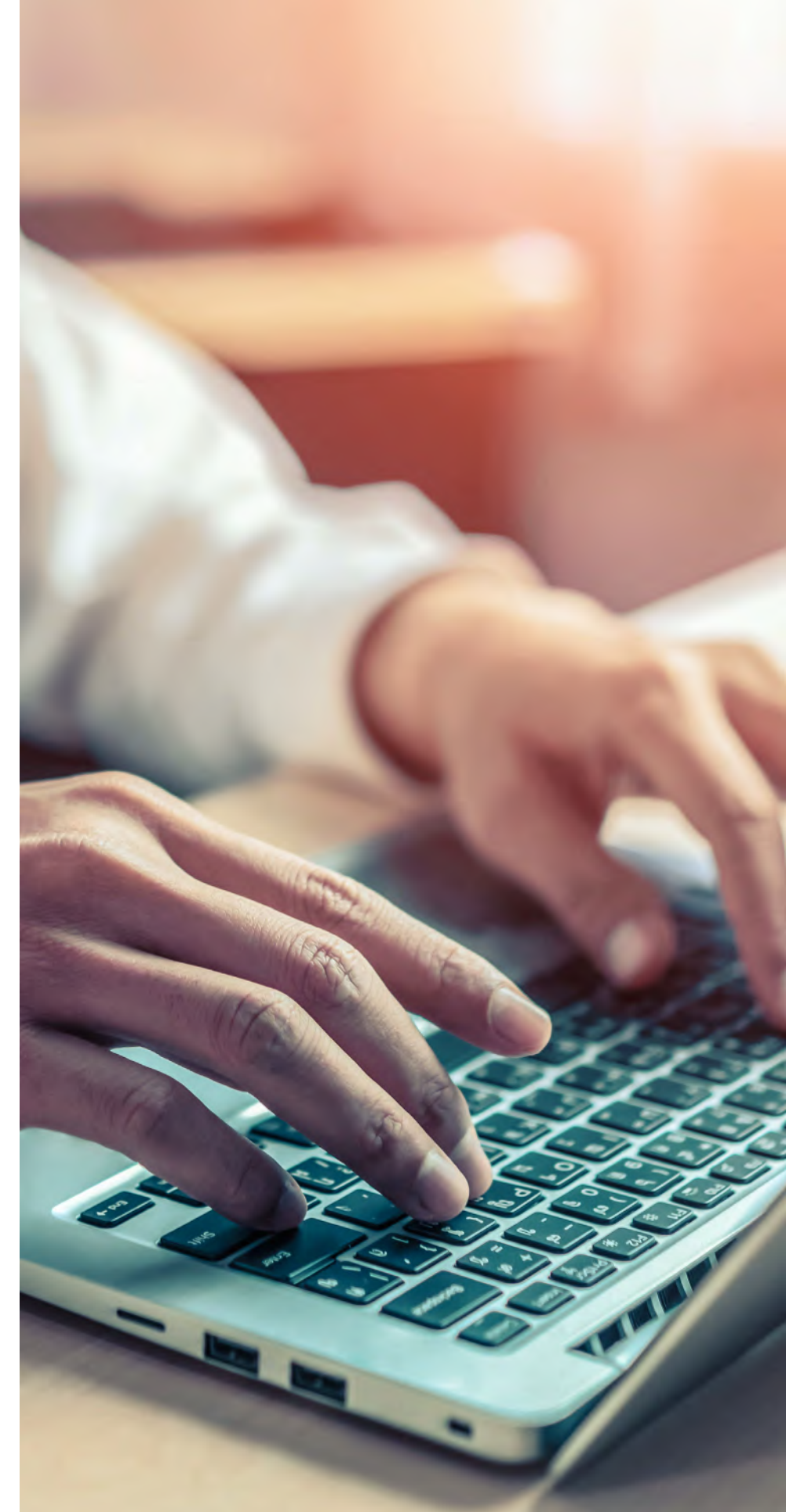
GRI 3-3 | 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-17 | 2-18 | 2-23 | 2-24 | 207-2 | Tema material: estrutura de governança e conselhos

Na Usaflex, governança não é apenas estrutura, é um princípio que orienta nossas decisões e relações com as partes interessadas. Embora sejamos uma empresa de capital fechado, seguimos referências adotadas por empresas listadas em bolsa, por acreditarmos que uma gestão ética, transparente e bem estruturada é essencial para a perenidade do negócio.

Nosso Conselho de Administração é formado por seis integrantes, todos independentes, cinco homens e uma mulher, de 30 a 70 anos, todos brasileiros residentes no país. É importante mencionar que o CEO da empresa se reporta diretamente para este conselho, sendo assim, a escolha dos conselheiros leva em consideração critérios como conhecimento técnico, experiência, diversidade e alinhamento com os desafios e impactos da Usaflex, além de seguir diretrizes previstas em nossas políticas internas. De forma a discutir sobre temas estratégicos, esse grupo se reúne mensalmente para acompanhar o desempenho da empresa e apoiar a Diretoria Executiva na definição dos rumos do negócio.

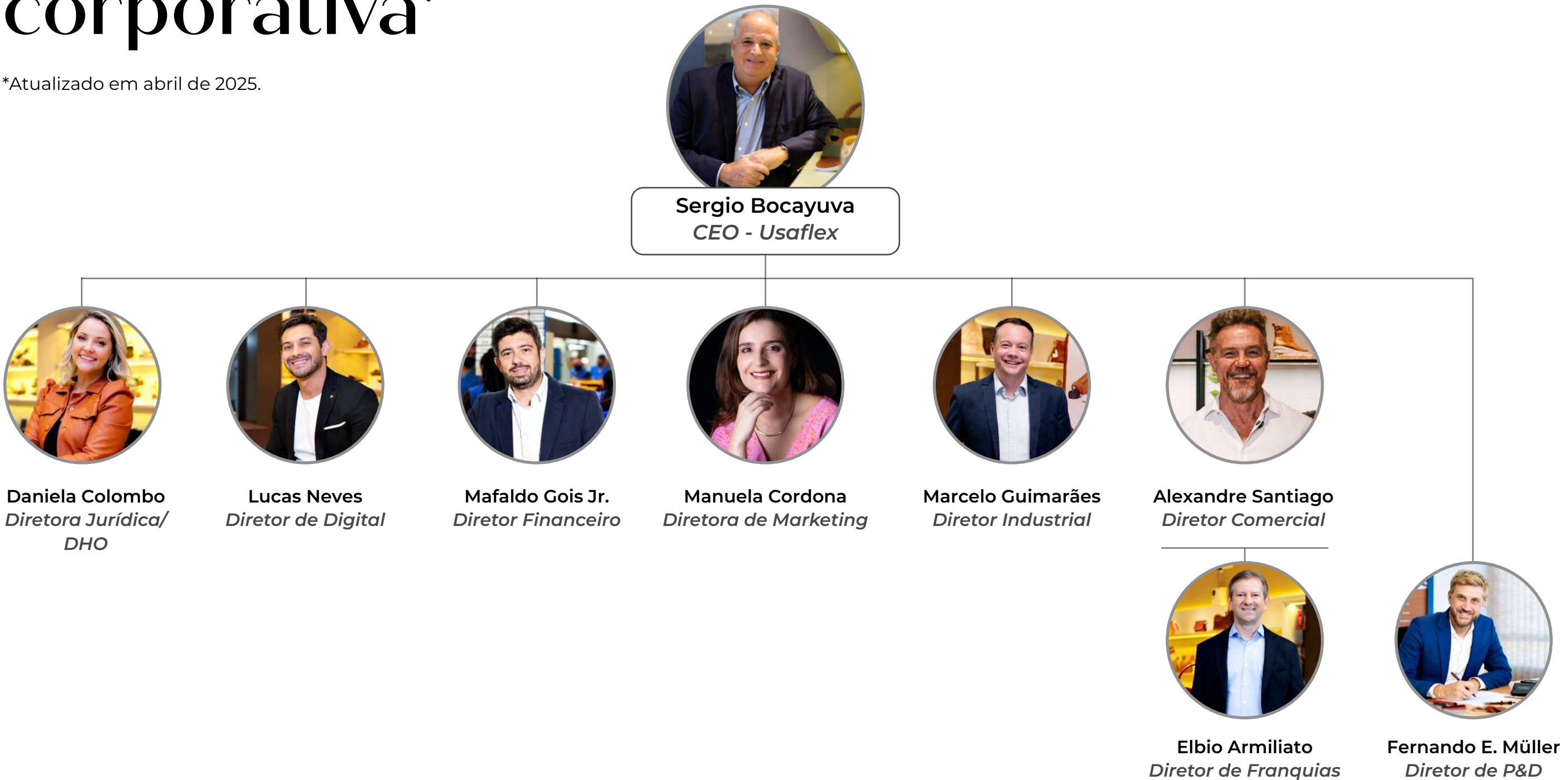
Seguindo nossos princípios e valores, todos os integrantes do Conselho seguem o Código de Ética e Conduta da companhia, bem como as demais normas aplicáveis à sua atuação. Da mesma forma, possuímos uma equipe dedicada ao controle fiscal e financeiro, com processos de monitoramento de riscos bem definidos. As demonstrações financeiras são auditadas por uma empresa externa especializada, e os resultados são divulgados com regularidade.

Mantemos uma governança ativa, ética e adaptada aos desafios atuais, apoiando a sustentabilidade da empresa e a geração de valor no longo prazo.



Nossa liderança e estrutura corporativa*

*Atualizado em abril de 2025.



Nossos comitês

Na Usaflex, a gestão colaborativa é estimulada por meio de comitês compostos por colaboradores de diferentes áreas, que contribuem com perspectivas diversas na construção de soluções, diretrizes e ações estratégicas para a companhia. Esses grupos têm atuação técnica, consultiva e de apoio à governança, ajudando a fortalecer nossos pilares organizacionais.

COMITÊ DE CARGOS E SALÁRIOS

Dedica-se à análise de movimentações internas e externas, com foco no crescimento profissional, estrutura de cargos e critérios de evolução.

COMITÊ DE DIVERSIDADE

Tem como missão promover uma cultura inclusiva, reforçando o respeito às diferenças e incentivando a equidade em todos os níveis da organização.

COMITÊ DE ERGONOMIA

Zela pelas condições de trabalho, incentivando práticas que favoreçam o bem-estar físico, a saúde ocupacional e a ergonomia nas rotinas operacionais.

COMITÊ DE ÉTICA, RISCOS E COMPLIANCE

Atua na consolidação dos controles internos, assegura a integridade das informações e acompanha a aderência às normas e boas práticas.

COMITÊ DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Busca aprimorar a produtividade e os indicadores de desempenho, reforçando a conexão entre os resultados da empresa e o engajamento das equipes.

COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE

Com uma atuação estratégica e transversal, o Comitê de Sustentabilidade da Usaflex é responsável por impulsionar a integração dos princípios ESG em todas as frentes do negócio. Sua atuação envolve desde a definição de metas e planos de ação até o acompanhamento de indicadores, planejamento orçamentário e alinhamento com as diretrizes da Política de Sustentabilidade.

O grupo atua também como facilitador da cultura da sustentabilidade dentro da organização, promovendo o engajamento das áreas, identificando oportunidades de melhoria e garantindo que os compromissos assumidos sejam efetivamente colocados em prática.

A contribuição desse comitê vem se consolidando como um dos pilares para o avanço consistente da sustentabilidade na empresa, com impacto positivo tanto nas práticas internas quanto nas relações com os stakeholders externos.



Comitê de Sustentabilidade da Usaflex

COMITÊ DE INOVAÇÃO

Fomenta a cultura de inovação através da gestão do programa interno de ideias (Inovaflex) e do estímulo a projetos voltados à evolução dos produtos.

Na edição de 2024 do Inovaflex, a Usaflex reafirmou seu compromisso com a inovação colaborativa, incentivando o protagonismo de seus colaboradores na busca por soluções mais eficientes, sustentáveis e inteligentes. Durante o ano, 65 ideias foram compartilhadas por diferentes áreas, das quais 24 foram implementadas de forma prática e 15 evoluíram para sugestões viáveis, demonstrando um grande potencial de impacto.

O grande destaque de 2024 foi a Equipe Master Data, que conquistou o 1º lugar com sua série de projetos de automação. A iniciativa mais representativa foi a criação de um robô para preenchimento automático de dados no SAP, uma solução que eliminou etapas manuais, reduziu erros operacionais e liberou até dois dias de trabalho por coleção, otimizando o tempo e qualificando o trabalho da equipe.

O pódio de 2024 também contou com os seguintes ganhadores: André Lima (2º lugar), Taiara Oliveira (3º lugar), Paulo Emilio (4º lugar) e Timoteo Otto (5º lugar).



Outras ideias também se destacaram pela criatividade e impacto direto, como o reaproveitamento de materiais obsoletos para desenvolver embalagens mais resistentes, ações de redesign que reduziram a obsolescência em estoques, o aproveitamento de retalhos e ajustes de processos que economizaram tempo e insumos, além de ampliar a eficiência produtiva.

Política de remuneração

GRI 2-19 | 2-20

Reconhecer o valor das pessoas que constroem nosso dia a dia é mais do que uma diretriz: é parte essencial da nossa identidade. Nossa política de remuneração foi estruturada com base em **princípios de equidade, transparência e competitividade**, combinando práticas consolidadas de mercado com a realidade e os valores da empresa.

O modelo de cargos e salários da Usaflex é resultado de um **projeto estruturado com apoio de consultoria especializada**, e hoje está consolidado como um dos pilares da nossa gestão de pessoas. Após sua implantação, a governança do tema passou a ser conduzida pelo Comitê de Cargos e Salários, que supervisiona permanentemente a estrutura remuneratória, propõe ajustes e assegura que a política esteja alinhada à estratégia da organização. As tabelas salariais são atualizadas periodicamente com base em análises de mercado, **mantendo a competitividade da empresa na atração e retenção de talentos**.

Da mesma forma, **movimentações salariais seguem critérios objetivos, considerando o desempenho individual, a complexidade do cargo e a evolução de carreira de cada um**.

Neste passo, possuímos também **ciclos de avaliações de desempenho**, como suporte para a tomada de decisões mais justas, baseadas em mérito e com **critérios claros para promoções e reajustes**. Além disso, o processo também envolve diálogo contínuo entre lideranças e suas equipes, fortalecendo a cultura de reconhecimento e desenvolvimento.

Garantimos que nossa política salarial garanta salários que superem os pisos estabelecidos em convenções coletivas, respeitando e valorizando cada função. Para saber mais sobre nosso compromisso confira nosso **relatório de transparência** disponível em nosso site institucional.

Para cargos de gestão e liderança, o modelo de remuneração contempla componentes variáveis vinculados ao atingimento de metas e ao desempenho organizacional, além do salário fixo. Essa estrutura busca alinhar o desempenho individual aos resultados da empresa, promovendo engajamento de longo prazo. GRI 2-20

Já em relação à alta liderança, as faixas de remuneração são definidas com base em critérios técnicos e estratégicos, considerando parâmetros do mercado e o papel de cada executivo na condução dos resultados da empresa. **O Comitê de Cargos e Salários é o responsável por propor mudanças quando necessário**, e eventuais revisões na política ou estrutura salarial passam pela avaliação da Diretoria Executiva e aprovação do CEO.

GRI 2-19

Mais do que remuneração, nosso objetivo é **construir uma jornada que promova vínculos duradouros**.

Monitoramos indicadores como tempo médio de permanência, evolução de carreira e aproveitamento interno, reforçando nosso compromisso com o desenvolvimento profissional, a retenção de talentos e a valorização de quem cresce com a gente.

Cadeia de valor

GRI 3-3 | 204-1 | SASB CG-AA-430B.1 | CG-AA-430B.2 | CG-AA-430B.3 | Tema material: cadeia de fornecimento

Na Usaflex, a forma como nos conectamos com nossos **fornecedores** reflete nosso compromisso com uma cadeia ética, responsável e alinhada aos nossos valores. **Enxergamos essa relação como estratégica** para a qualidade dos produtos e para o fortalecimento da sustentabilidade em toda a cadeia de valor.

A Usaflex valoriza o fortalecimento da economia local e prioriza, sempre que possível, fornecedores próximos às suas unidades operacionais. **Em 2024, 90% das matérias-primas adquiridas foram de fornecedores localizados no estado do Rio Grande do Sul, onde está concentrada a maior parte da operação industrial da empresa.**

Essa escolha estratégica reforça nosso compromisso com o desenvolvimento regional, gerando emprego e renda na comunidade em que estamos inseridos, além de contribuir para uma cadeia de suprimentos mais eficiente, sustentável e integrada ao nosso território.

Nosso processo de homologação é criterioso e conduzido com base em premissas sociais, ambientais e éticas. Fornecedores estratégicos (classificados como Tier 1 e Tier 2) passam por etapas adicionais de avaliação, com o objetivo de reduzir riscos associados a práticas inadequadas e promover relações comerciais mais transparentes e sustentáveis.

Além disso, seguimos a **aplicação do programa Origem Sustentável**, tanto nas unidades produtivas da Usaflex quanto na nossa rede de fornecedores. Em 2024, a auditoria do programa foi realizada em 52% dos parceiros aplicáveis, reforçando nosso esforço contínuo de disseminar boas práticas ao longo da cadeia.

ENCONTRO COM FORNECEDORES 2024

Com foco no fortalecimento das parcerias e na construção de futuros projetos conjuntos, a Usaflex promoveu o **Encontro com Fornecedores**, reunindo cerca de 25 empresas fornecedoras de matérias-primas. O evento foi uma oportunidade para alinhar expectativas e aprofundar temas estratégicos como a Política de Compras, Visão de Futuro, Inovação, Qualidade e práticas ESG. A programação também contou com o reconhecimento dos Destaques em Qualidade, reforçando a importância de uma cadeia comprometida com a excelência.

Confira registros do nosso encontro **clicando aqui.** ➡



Relacionamento com o cliente

Na Usaflex, acreditamos que **o verdadeiro diferencial está em como nos conectamos com os nossos clientes.**

Não se trata apenas de vender sapatos; *tratamos de histórias, de caminhos compartilhados e de relações construídas com atenção, carinho e respeito.*

Para nós, **cada interação é uma oportunidade de transformar uma simples experiência de compra em algo positivo, acolhedor e inesquecível.**

Nosso time de Sucesso do Cliente trabalha incansavelmente com esse propósito: **ouvir, entender e, acima de tudo, encantar.** Quando conseguimos ouvir verdadeiramente, conseguimos entender as necessidades e desejos dos nossos clientes, oferecendo muito mais do que produtos, mas momentos que agregam valor.

Dona Maria é um exemplo claro disso. Ela compartilhou conosco sua história e nos lembrou do verdadeiro significado de estar presente para aqueles que confiam em nós. Sua experiência foi mais do que um simples feedback: ela inspirou melhorias no nosso atendimento, e sua história reforçou a importância de cada cliente que escolhe caminhar ao nosso lado.

Este momento nos ensinou que a atenção e o respeito devem estar no centro de tudo o que fazemos. Nossa missão é estar ao lado do cliente, ajudando a transformar cada passo seu em uma experiência positiva.

Convidamos você a conhecer mais sobre a história de Dona Maria e como ela contribuiu para a evolução do nosso atendimento.



Conheça a Dona Maria **clicando aqui.**

Compromisso com direitos humanos na cadeia de fornecimento

GRI 408-1 | 409-1 | 414-1 | 414-2

Como parte do processo de homologação de fornecedores, a Usaflex exige que todas as empresas parceiras preencham uma **declaração formal**, atestando que não praticam nem aceitam trabalho escravo, trabalho degradante, exploração sexual de menores, ou exploração de mão de obra infantil e adolescente. A declaração também confirma que todos os colaboradores dos fornecedores estão devidamente registrados conforme a legislação trabalhista vigente.

GRI 408-1

Essa prática reafirma nosso compromisso com os princípios de direitos humanos e relações de trabalho éticas, **promovendo uma cadeia de valor alinhada aos nossos valores**. Em 2024, evidências documentais comprovaram o cumprimento desta exigência por parte dos fornecedores homologados, reforçando a seriedade com que a Usaflex conduz a gestão responsável de sua rede de suprimentos.

GRI 409-1

A empresa mantém um processo semestral de due diligence para todos os fornecedores classificados como críticos – aqueles enquadrados na faixa “A” da



Curva ABC, responsáveis pelos maiores volumes de compras e, portanto, pelos riscos socioambientais mais relevantes.

Em 2024, contamos com um grupo prioritário de fornecedores que passaram por uma verificação documental que abrangeu desde licenças de operação, até combate a incêndio garantindo cobertura integral da triagem social. **GRI 414-1**

A análise identificou cinco fornecedores (16 %) com pendências em alvarás ou licenças de operação, configurando potenciais impactos sociais, sobretudo relacionados à saúde e segurança de trabalhadores e comunidades vizinhas. Para cada caso foi instaurado um Plano de Ação Corretiva com prazos, responsáveis definidos e protocolos registrados junto aos órgãos competentes; um já foi concluído e os demais permanecem em acompanhamento pelas áreas de Suprimentos e Compliance. **GRI 414-2**

Como lições aprendidas, a organização integrará alertas automáticos de vencimento de licenças, ampliará treinamentos sobre requisitos legais aos parceiros e incluirá visitas presenciais às operações de maior risco.

Ética e transparência

GRI 3-3 | 2-12 | 2-14 | 2-15 | 2-16 | 2-23 | 2-24 | 205-1 | 205-2 | 205-3 | Tema material: compliance e transparência



Mais do que uma obrigação, agir com integridade é um compromisso assumido por todos que fazem parte da nossa organização.

Por isso, conduzimos análises frequentes dos nossos processos internos, com foco na identificação e mitigação de riscos relacionados a condutas indevidas. Em 2024, nossas operações foram submetidas a um processo avaliativo, reforçando o compromisso em manter um ambiente livre de práticas ilícitas e em total conformidade com os princípios que nos regem.

Além das ferramentas de controle, reconhecemos que a integridade também se fortalece por meio da conscientização. Nossos colaboradores são continuamente orientados sobre os valores presentes no Código de Ética e Conduta, com destaque especial durante os processos de integração e reintegração. Nessas ocasiões, reforçamos não apenas os padrões de comportamento esperados, mas também os canais disponíveis para relatar dúvidas, suspeitas ou situações de não conformidade, de forma segura e confidencial.

A seguir apresentamos mais à fundo um pouco mais sobre o código e nosso canal de denúncias, e como funcionam na prática.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Na Usaflex, o Código de Ética e Conduta orienta o comportamento de todos os públicos com os quais a empresa se relaciona, como colaboradores, parceiros, fornecedores e demais stakeholders. O Código assegurar que nossas decisões estejam alinhadas aos valores, à missão e às diretrizes estratégicas da empresa.

Aprovado pelo Conselho de Administração, o documento é revisado periodicamente e serve como uma ferramenta de uso contínuo para guiar atitudes e ações em diferentes contextos. Por meio dele, promovemos o alinhamento ético entre pessoas e processos, prevenindo conflitos de interesse e incentivando a tomada de decisão responsável.

O conteúdo do Código é divulgado publicamente em nosso canal institucional e integra os processos de treinamento interno, com capacitações realizadas a cada dois anos para os colaboradores.

Para saber mais, acesse:



Código de Conduta Usaflex



Canal de denúncias

GRI 2-23 | 2-25 | 2-26

Na Usaflex, prezamos por um ambiente seguro, íntegro e transparente para todos os públicos com os quais nos relacionamos. Para isso, disponibilizamos um **Canal de Denúncias acessível diretamente pelo site oficial da companhia**, aberto a colaboradores, parceiros, clientes e demais partes interessadas. Por meio desse canal, é possível relatar condutas inadequadas, tirar dúvidas ou enviar sugestões relacionadas ao Código de Ética, às legislações vigentes e às políticas corporativas. **As comunicações podem ser feitas de forma identificada ou anônima, assegurando total confidencialidade ao denunciante.**

Todos os relatos recebidos são registrados, avaliados e tratados com seriedade e imparcialidade. Nos casos em que há indícios de irregularidade, é realizada uma triagem inicial e, se necessário, a área de compliance emite um parecer preliminar, que é encaminhado ao Comitê de Auditoria. A partir disso, o caso pode evoluir para uma investigação interna ou ser conduzido com o apoio de consultorias especializadas.

Quando as denúncias envolvem membros da alta liderança ou do próprio Comitê de Auditoria, a apuração é conduzida diretamente pelo Conselho de Administração, com o suporte do time de compliance e do Departamento Jurídico.

De acordo com a natureza e a gravidade da situação, podem ser aplicadas **medidas disciplinares ou legais**, conforme previsto nas normas internas da organização.

Além do Canal de Denúncias, mantemos **outros espaços de escuta e diálogo**, como as centrais de atendimento ao consumidor, o canal “Fale com a Diretoria” e ferramentas institucionais que incentivam a transparência e o respeito mútuo.

Essas iniciativas fazem parte da estrutura de integridade da Usaflex, voltada à promoção de uma **cultura ética sólida, à prevenção de riscos e ao fortalecimento da conformidade em todas as áreas do negócio.**

Para acessar nosso canal de denúncias, clique aqui:

Canal de Denúncias





Performance estratégica e comercial

GRI 3-3 | 201-1 | 201-2 | Tema material: gestão estratégica e desempenho econômico

Todos os anos, nossas demonstrações financeiras passam por auditorias realizadas por empresas independentes, assegurando a integridade e confiabilidade das informações divulgadas. Internamente, esses relatórios também são revisados por nossos times técnicos, fortalecendo a governança e promovendo a melhoria contínua na gestão de resultados.

Nossa estratégia está em constante evolução, sempre atenta às movimentações do mercado e às transformações do comportamento do consumidor. Em um setor marcado por inovação acelerada, avanços tecnológicos e influência crescente de temas como inteligência artificial, a capacidade de adaptação é um fator determinante para a sustentabilidade do negócio.

Nesse contexto, temos buscado incorporar, de forma progressiva, reflexões sobre riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, especialmente em relação aos nossos colaboradores e fornecedores.

Embora ainda não tenhamos integrado frameworks como o TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) à nossa estrutura, reconhecemos o valor dessas iniciativas e estamos atentos à sua aplicação futura.

Atualmente, as metas públicas ambientais assumidas pela Usaflex funcionam como um guia relevante para orientar nossas ações em direção a práticas mais sustentáveis, que além de atenderem às expectativas da sociedade, contribuem para uma operação mais resiliente e preparada para desafios de longo prazo.

Sumário GRI e SASB

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
CONTEÚDOS GERAIS				
GRI 1: FUNDAMENTOS 2021				

Declaração de uso

A Usaflex relatou em conformidade com as normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

GRI 2: conteúdos gerais 2021	2-1 detalhes da organização	Página 3		
	2-2 entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Página 3		
	2-3 período de relato, frequência e ponto de contato	Página 3		
	2-4 reformulações de informações	Página 3		
	2-5 verificação externa	Este relatório não passou por verificação externa		
	2-6 atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Página 8, 9		
	2-7 empregados	Página 25		
	2-8 trabalhadores que não são empregados	Página 25		
	2-9 estrutura de governança e sua composição	Página 66		
	2-10 nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Página 66		
	2-11 presidente do mais alto órgão de governança	Página 66		
	2-12 papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Página 66, 74		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
CONTEÚDOS GERAIS GRI 1: FUNDAMENTOS 2021				
GRI 2: conteúdos gerais 2021	2-13 delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 66		
	2-14 papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 4, 66, 74		
	2-15 conflitos de interesse	Página 74		
	2-16 comunicação de preocupações cruciais	Página 74		
	2-17 conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 66		
	2-18 avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 66		
	2-19 políticas de remuneração	Página 70		
	2-20 processo para determinação da remuneração	Página 70		
	2-21 proporção da remuneração total anual		Informação confidencial para a organização	
	2-22 declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 4		
	2-23 compromissos de política	Página 66, 74, 75		
	2-24 incorporação de compromissos de política	Página 66, 74		
	2-25 processos para reparar impactos negativos	Página 75		
	2-26 mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Página 75		
	2-27 conformidade com leis e regulamentos	Seguimos toda a legislação vigente dentro do país e inclusive aquelas presentes em países, no qual estamos atuando.		
	2-28 participação em associações	As associações das quais fazemos parte são: Abicalçados – Associação Brasileira das Indústrias de Calçados; Amcham – Câmara de Comércio Americana; IBTEC – Instituto Brasileiro de Tecnologia do Couro, Calçados e Artefatos; Senai – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial; ACI – Associação Comercial e Industrial; Abevetex – Associação Brasileira do Varejo Têxtil.		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
CONTEÚDOS GERAIS GRI 1: FUNDAMENTOS 2021				
GRI 3: tópicos materiais 2021	2-29 abordagem para engajamento de stakeholders	Página 13		
	2-30 acordos de negociação coletiva	100% dos nossos colaboradores estão cobertos por acordos de negociação coletiva		
	3-1 processo para determinar tópicos materiais	Página 15		
	3-2 lista de tópicos materiais	Página 15		
GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
TEMA MATERIAL				
Geração de emprego e renda				
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 gestão de tópicos materiais	Página 25		
GRI 201: desempenho econômico 2016	201-3 obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Página 29		
GRI 202: presença no mercado 2016	202-2 proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Página 25		
GRI 401: emprego 2016	401-1 novas contratações e rotatividade de empregados	Página 27		
	401-2 benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Página 27, 29		
	401-3 licença maternidade/paternidade	Página 30		
GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
TEMA MATERIAL				
Práticas justas, saúde e segurança				
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 gestão de tópicos materiais	Página 31		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
GRI 201: desempenho econômico 2016	201-3 obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Página 31		
GRI 403: saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 31		
	403-2 identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 31		
	403-3 serviços de saúde do trabalho	Página 31		
	403-4 participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 31		
	403-5 capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 31		
	403-6 promoção da saúde do trabalhador	Página 31		
	403-7 prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 31		
	403-8 trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 31		
	403-9 acidentes de trabalho	Página 31		
GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
TEMA MATERIAL				
Desenvolvimento de capital humano				
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 gestão de tópicos materiais	Página 37		
GRI 404: capacitação e educação 2016	404-1 média de horas de capacitação por ano, por empregado	Página 37		
	404-2 programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Página 37		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
	404-3 percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 37		
GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
TEMA MATERIAL				
Equidade e valorização das diferenças				
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 gestão de tópicos materiais	Página 43		
GRI 405: diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 diversidade em órgãos de governança e empregados	Página 43		
	405-2 proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página 43		
GRI 406: não discriminação 2016	406-1 casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Página 43		
GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
TEMA MATERIAL				
Ecoeficiência (água, energia e resíduos sólidos)				
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 gestão de tópicos materiais	Página 53		
GRI 302: energia 2016	302-1 consumo de energia dentro da organização	Página 61		
	302-2 consumo de energia fora da organização	Página 61		
	302-3 intensidade energética	Página 61		
	302-4 redução do consumo de energia	Página 61		
	302-5 reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Página 61		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
GRI 303: água e efluentes 2018	303-1 interações com a água como um recurso compartilhado	Página 60		CG-AA-430A.1
	303-2 gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Página 60		
	303-3 captação de água	Página 60		
	303-4 descarte de água	Página 60		
	303-5 consumo de água	Página 60		
GRI 306: resíduos 2020	306-1 geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 53		
	306-2 gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 53		
	306-3 resíduos gerados	Página 53		
	306-4 resíduos não destinados para disposição final	Página 53		
	306-5 resíduos destinados para disposição final	Página 53		
GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
TEMA MATERIAL				
Matérias primas sustentáveis				
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 gestão de tópicos materiais	Página 57		
GRI 301: Materiais 2016	301-1 materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Página 57		CG-AA-440A.3
	301-2 matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Página 57		CG-AA-440A.4
	301-3 produtos e suas embalagens reaproveitados.	Página 57		
GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
TEMA MATERIAL				
Substâncias restritas				
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 gestão de tópicos materiais	Página 58		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
GRI 308: avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Página 58		CG-AA-250 A.1 CG-AA-250 A.2
	308-2 impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 58		CG-AA-250 A.2
GRI 414: avaliação social de fornecedores 2016	414-2 impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 58		
GRI 416: saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Página 58		
GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
TEMA MATERIAL				
Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)				
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 gestão de tópicos materiais	Página 62		
GRI 305: emissões 2016	305-1 emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 62		
	305-2 emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página 62		
	305-3 outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 62		
	305-4 intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 62		
	305-5 redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 62		
GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
TEMA MATERIAL				
Estrutura de governança e conselhos				
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 gestão de tópicos materiais	Página 66		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
GRI 207: tributos 2019	207-2 governança, controle e gestão de risco fiscal	Página 66		
GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
TEMA MATERIAL				
Cadeia de fornecimento				
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 gestão de tópicos materiais	Página 71		
GRI 204: práticas de compra 2016	204-1 proporção de gastos com fornecedores locais	Página 71		AA-430B.1 CG-AA-430B.2 CG-AA-430B.3
GRI 408: trabalho infantil 2016	408-1 operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Página 73		
GRI 409: trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Página 73		
GRI 414: avaliação social de fornecedores 2016	414-1 novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Página 73		
	414-2 impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 73		
GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
TEMA MATERIAL				
Compliance e transparência				
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 gestão de tópicos materiais	Página 74		
GRI 205: combate à corrupção 2016	205-1 operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Página 74		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
	205-2 comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 74		
	205-3 casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Página 74		
GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	SASB
TEMA MATERIAL				
Gestão estratégica e desempenho econômico				
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 gestão de tópicos materiais	Página 76		
GRI 201: desempenho econômico 2016	201-1 valor econômico direto gerado e distribuído	Página 76		
	201-2 implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Página 76		

Usaflex

Usaflex Indústria & Comércio S/A

Matriz: Rua Mal. Deodoro da Fonseca, 530 - Casa de Pedra, Igrejinha/RS - CEP: 95650-000.

usaflex.com.br

sustentabilidade@usaflex.com.br

+55 (51) 3549-8100

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE - CICLO 2024

Período coberto: 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024

Desenvolvido por:

ECOVALOR CONSULTORIA EM SUSTENTABILIDADE

Ecossistema de Sustentabilidade e ESG